



UNIVERSIDAD DE CHILE

Facultad de Derecho

Escuela de Derecho

**LINEAMIENTOS DE LA JURISPRUDENCIA DE LOS JUZGADOS DE
LETRAS DEL TRABAJO POST REFORMA LABORAL EN MATERIA DE
PRÁCTICAS ANTISINDICALES DEL EMPLEADOR**

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

ANDRÉS GUILLERMO VALENTÍN CUCHE CARTAGENA

Profesor guía: Luis Felipe Sáez Carlier, abogado, Magíster en Derecho

Santiago, Chile

2014

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi profesor Felipe Sáez Carlier, por darme la idea para la presente memoria. También a las personas que me ayudaron y acompañaron en el proceso de elaboración de esta memoria, en especial a Francesco Cirillo, por desarrollar el método que me ayudó a mantener la concentración por largos períodos de tiempo, y a mi amiga Aurora Muñoz, por las largas tardes de estudio y trabajo conjunto.

ÍNDICE

RESUMEN	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I	13
MARCO TEÓRICO: LA LIBERTAD SINDICAL Y LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES	13
1.1. CONSIDERACIONES PREVIAS	13
1.1.1. PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y PRÁCTICAS DESLEALES	13
1.1.2. LA IMPORTANCIA DE LA JURISPRUDENCIA Y LA INTERPRETACIÓN DE LA LEY	15
1.2. OBJETO DE ESTUDIO: LA LIBERTAD SINDICAL	24
1.3. LA LIBERTAD SINDICAL EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA	29
1.4. LA LIBERTAD SINDICAL EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR CHILE.	35
a) Declaración Universal de los Derechos Humanos.	36
b) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.	38
c) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	39
d) Convención Americana sobre Derechos Humanos.	41
e) Convenio 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.	43
f) Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.	47
g) Convenio 135, sobre los representantes de los trabajadores.	52

1.5. LA LIBERTAD SINDICAL Y LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO.	55
I. La Libertad Sindical en el Código del Trabajo	55
II. Las Prácticas Antisindicales en el Código del Trabajo	59
<u>CAPÍTULO II</u>	70
<u>PROTECCIÓN EFECTIVA CONTRA LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES</u>	70
2.1. TEXTURA ABIERTA DE LAS DEFINICIONES DE PRÁCTICAS ANTISINDICALES	70
a) Actos de discriminación:	70
b) Actos de injerencia	74
2.2. CONCLUSIONES DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DE LA OIT	80
a) Conclusiones del CLS sobre actos de discriminación	81
b) Conclusiones del CLS sobre actos de injerencia	85
2.3. PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL EN CHILE	89
a) Situación previa a la reforma procesal laboral	90
b) Situación post reforma procesal laboral	92
<u>CAPÍTULO III</u>	98
<u>LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES EN LA JURISPRUDENCIA DEL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL</u>	98
3.1. CLASIFICACIONES DE LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES	98
3.2. METODOLOGÍA DE TRABAJO	100

3.3. RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN: LINEAMIENTOS ENCONTRADOS	103
3.3.1. ACTOS DE INJERENCIA	103
i. Tratar directamente con los trabajadores temas que son de exclusiva competencia sindical	104
ii. Presionar, ya sea mediante castigos o recompensas, intermediar o interferir para que un trabajador modifique su situación sindical.	109
iii. El no descuento y pago íntegro, en tiempo y forma, de la cuota sindical	114
iv. Otorgar distintos tratos a los sindicatos que operen en la empresa, sin importar su naturaleza	119
v. Intentar averiguar la nómina de socios del sindicato, o interrogar a los trabajadores sobre su afiliación	124
3.3.2. ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO	127
vi. Opinar o manifestarse negativamente sobre la actividad sindical, negociación colectiva, huelga, los trabajadores que participen de éstas, o el resultado de las mismas	128
vii. Dejar unilateralmente de pagar permisos sindicales a dirigentes en circunstancias de haber estado enterándolos regularmente	133
viii. Ejercer el <i>ius variandi</i> respecto de trabajadores con fuero sindical	139
ix. Ejecutar actos de hostigamiento contra dirigentes sindicales o trabajadores socios de un sindicato	141
x. Dar mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados que a los sindicalizados, por el solo mérito de este hecho	149
3.3.3. OBSTACULIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL	153
xi. No otorgar el trabajo convenido a un dirigente sindical	155

xii. Reemplazar o reintegrar trabajadores que se encuentran en huelga, con infracción al artículo 381	159
xiii. Impedir el acceso a dirigentes sindicales a reuniones de interés sindical, o al lugar de trabajo	171
xiv. No otorgar lugar físico para la actividad sindical, pese a solicitud formal	174
xv. Separar el lugar físico de trabajo de los afiliados respecto de los que no lo están, o de los dirigentes de sus bases	177
xvi. Otorgar feriado legal a trabajadores sindicalizados en el contexto de la negociación colectiva, con el propósito de alterar su funcionamiento o resultado	181
3.3.4. DESPIDOS ANTISINDICALES	183
xvii. “Despedir a un trabajador que cuenta con fuero sindical de cualquier naturaleza”	185
xviii. “Despedir y no reincorporar a un trabajador con fuero sindical”	192
xix. “No reincorporar un trabajador aforado pese a ser apercibido por el órgano competente.”	197
xx. “Despedir trabajadores a causa de su actividad sindical actual, pasada, o potencial”	200
xxi. “Despido mayoritario de trabajadores sindicalizados”	208
3.3.5. LINEAMIENTOS POTENCIALES	211
<u>CAPÍTULO IV</u>	<u>219</u>
<u>ANÁLISIS Y CONCLUSIONES</u>	<u>219</u>

4.1. RESPUESTA A LA PREGUNTA PRINCIPAL	219
4.1.1. EVALUACIÓN GENERAL DE LOS LINEAMIENTOS ENCONTRADOS	219
i. Que corresponden o pueden fácilmente ser subsumidos en los ejemplos de prácticas antisindicales que enuncia el Código del Trabajo.	219
ii. Que se encuentran prohibidos expresamente por el legislador, pero no señalados especialmente como prácticas antisindicales o desleales.	220
iii. Conductas novedosas, condenadas por aplicación del inciso primero del artículo 289 o 387, los tratados internacionales, y los principios de la libertad sindical.	221
4.1.2. PRESUNCIÓN DE FINES ANTISINDICALES POR EL RESULTADO.	223
4.1.2. ¿QUÉ SE HA ENTENDIDO POR PRÁCTICAS DESLEALES EN CHILE?	225
4.2. CONCLUSIONES RELACIONADAS	232
4.2.1. EL ROL DE LAS MEDIDAS REPARATORIAS	233
4.2.2. EL RECURSO DE NULIDAD: ESCASA ACOGIDA	240
4.2.3. REFLEXIÓN FINAL: LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL EN CHILE	241
<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	<u>248</u>
ANEXO: FALLOS ANALIZADOS	265

Resumen

El objetivo de esta memoria es definir el contenido concreto y específico que la jurisprudencia de los Juzgados de Letras del Trabajo le ha dado a las prácticas atentatorias contra la libertad sindical, describiendo los lineamientos comunes encontrados al respecto.

Para esto se analizaron ciento setenta y tres fallos condenatorios en procedimiento de tutela laboral por prácticas antisindicales, y se extrajeron los fundamentos de hecho y derecho que fueron ponderados y considerados por los jueces para establecer su condena, y a partir de éstos se elaboraron líneas comunes cuando los hechos esenciales resultaron coincidentes.

Los resultados arrojan una clara tendencia de los órganos jurisdiccionales a dictar sentencias que exceden los simples ejemplos enunciativos del Código del Trabajo en los artículos 289 y siguientes y 387 y siguientes, incorporando los tratados internacionales sobre la materia, e integrando de manera armónica los principios rectores de la libertad sindical.

Introducción

La libertad sindical es un derecho fundamental de raíces históricas, surgido de una lucha cuyo inicio data de la primera revolución industrial y la pugna de los trabajadores por obtener mejores condiciones laborales y reconocimiento de derechos mínimos en su lugar de trabajo, fuente de sustento de sus familias y ámbito en el que pasarán gran parte de su vida. Así, lo que resultaba en un inicio una molestia para los dueños del capital, siendo prohibidas las agrupaciones de trabajadores y sancionadas expresamente, pasando luego a ser meramente toleradas, hoy se alza como derecho fundamental del hombre, fomentado y propagado por los gobiernos democráticos de todo el orbe.

Así, en nuestros días la libertad sindical goza jurídicamente de este estatus privilegiado en nuestra sociedad, siendo parte esencial de gran cantidad de constituciones, tratados internacionales, y legislaciones a nivel mundial. Sin ir más lejos, la Declaración Universal de Derechos Humanos ya consagraba que “*toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas*”¹, además de que “*nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación*”² y también que “*toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses*”³, dejando de manifiesto la elevación de este derecho a la calidad de derecho humano.

Sin embargo, esta protección y garantía existente alrededor de la libertad sindical no han evitado que se continúe infringiendo y atentando contra la misma. A este respecto,

¹ Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 20, número 1.

² Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 20, número 2.

³ Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 23, número 4.

una de las principales críticas es que ni siquiera sabemos con certeza cuándo estamos frente a una práctica antisindical y cuándo no, pues nuestra legislación es de una textura en extremo abierta sobre esta materia. El objeto de estudio de esta memoria es precisamente ese: descubrir el contenido concreto de las prácticas antisindicales. Mucho se ha escrito al respecto de la libertad sindical y cómo se define, qué la caracteriza, cuáles elementos la componen y qué rango abarca su esfera de protección, pero la mayoría se ha quedado en el plano ideal, teórico, de la discusión académica al respecto, y se han omitido las investigaciones forenses. La pregunta que intentará responder esta memoria es ¿qué han dicho nuestros tribunales laborales, especiales y específicos para la materia, sobre las conductas que constituyen prácticas antisindicales en nuestro país? Utilizando la jurisprudencia como fuente, analizaremos ciento setenta y tres fallos condenatorios recientes, desde el año 2009 al 2014, para responder a la pregunta de qué han estimado nuestros jueces que es el contenido de la libertad sindical, en qué casos nos encontramos realmente ante una práctica antisindical. Además, señalaremos las similitudes e identidades comunes entre las sentencias para definir posibles lineamientos nuevos que han seguido los jueces del trabajo en esta materia, y así ayudar a la labor de abogados, jueces y académicos en la titánica tarea de interpretar una ley laboral que otorga pocas luces sobre nuestro objeto de estudio.

Entonces, antes de llevar las manos a la masa, debemos primero posicionarnos en el campo semántico relevante, y definir las bases fundantes de la investigación, la importancia de la jurisprudencia como fuente de derecho, y qué entendemos actualmente por libertad sindical y prácticas antisindicales, tanto en nuestras leyes, los

tratados internacionales con vigencia en Chile, y por supuesto la doctrina especializada.

CAPÍTULO I

Marco Teórico: La Libertad Sindical y las Prácticas Antisindicales

CAPÍTULO I

Marco Teórico: La Libertad Sindical y las Prácticas Antisindicales

1.1. Consideraciones Previas

1.1.1. Prácticas antisindicales y prácticas desleales

Puede suscitarse cierta confusión terminológica entre “prácticas antisindicales” y “prácticas desleales”. Parte de la literatura considera que “prácticas antisindicales” son aquellas cometidas por el empleador contra la libertad sindical, y “prácticas desleales” los atentados del sindicato contra el empleador. Otros sectores opinan que la diferencia radica en que “prácticas antisindicales” es un término que se utiliza en un contexto general de la relación trabajadores–sindicato–empleador, y prácticas desleales serían las que se manifiestan a propósito de la negociación colectiva.

En nuestra legislación en particular, el Código del Trabajo pareciera utilizar ambas nomenclaturas de manera indistinta. Así, por ejemplo, el capítulo IX del título I del Libro III, se titula “*De las prácticas desleales o antisindicales y su sanción*”, denotando la conjunción “o” como indicativa de que pueden llamarse de una u otra manera. En la misma línea, el artículo 289, que citaremos reiteradamente a lo largo de la memoria, inicia “Serán consideradas **prácticas desleales** del empleador, las acciones que

*atenten **contra la libertad sindical***, dando muestra manifiesta de esta unicidad de concepto entre práctica antisindical y desleal. A mayor abundamiento, el artículo 292, sobre la sanción a estas prácticas, reza “*las **prácticas antisindicales o desleales serán sancionadas con multas...***” lo que nos lleva a discurrir el sentido que el código otorga a estos conceptos: son equivalentes.

Sin embargo, en el título llamado “*de las **prácticas desleales en la negociación colectiva y su sanción***”, el legislador se limitó siempre al término “desleales”, no haciendo uso del vocablo “antisindicales” en ningún punto de este apartado. Por esto, el mensaje para el lector resulta confuso: por una parte, el Código se refiere indistintamente a las acciones atentatorias contra la libertad sindical como prácticas antisindicales o desleales, y por otro señala las acciones que entorpecen la negociación colectiva únicamente como desleales. Entonces, ¿prácticas desleales abarcaría los dos ámbitos, y prácticas antisindicales solo las acciones que atentan contra la libertad sindical? ¿La negociación colectiva está fuera de la libertad sindical, constituyendo un derecho separado? Evidentemente, estas distinciones aparecen como antojadizas y sin fundamento, quizá debido a la poca prolijidad del legislador al momento de redactar la norma. Además, los actos que ilegítimamente dificultan la negociación colectiva siempre son prácticas antisindicales, en tanto atentan contra la libertad sindical, en específico en su faceta de libertad de actuación, como veremos más adelante.

Por estos motivos, en esta memoria utilizaremos ambos conceptos en idéntico sentido, refiriéndonos de manera indiferente como prácticas antisindicales o desleales, tanto a las acciones que ocurren dentro del marco de la negociación colectiva, como fuera de

ésta. De hecho, veremos que los propios jueces los utilizan de esta forma, salvo algunas excepciones en que se preocupan en señalar que en el proceso de negociación colectiva se denominan prácticas desleales. Por lo demás el uso es equivalente, y así las trataremos.

1.1.2. La importancia de la jurisprudencia y la interpretación de la ley

Jurisprudencia es el nombre que recibe el conjunto de fallos o decisiones de los tribunales de justicia sobre una materia determinada, de las cuales se pueden extraer una o varias interpretaciones concretas al respecto. En palabras del eximio jurista y ex académico de la Universidad de Chile, Máximo Pacheco Gómez, 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**”⁴.

Por su parte, la interpretación de la ley es el proceso racional y lógico que debe realizar el juez para, utilizando la norma general y abstracta que indica la norma, lograr aplicarla al caso particular y único que se presenta a su conocimiento. En otras palabras, la ley no se aplica sin antes ser interpretada por el juzgador. Nuestro Código Civil establece normas sobre interpretación de la ley en los artículos 19 a 24. Así, dicho cuerpo legal consagra en general cuatro elementos para la hermenéutica legal: gramatical, lógico, histórico y sistemático.

⁴ PACHECO GÓMEZ, Máximo. “Teoría del Derecho”, cuarta edición, p. 346.

El **elemento gramatical** es aquél que persigue que la ley sea interpretada de acuerdo al sentido natural y obvio de sus palabras⁵, con dos excepciones. La primera, cuando la definición de la palabra esté dada por la misma ley, se preferirá ésta a la definición natural de diccionario⁶. Y la segunda, respecto a los tecnicismos, éstos se entenderán según el sentido que la ciencia o arte al que pertenezcan les otorgue, a menos que aparezca claramente que se ha tomado un sentido diverso⁷. El **elemento lógico** es aquel que se refiere a la necesidad de encontrar la finalidad de la ley, y el objetivo que ésta persigue manifestado en la misma ley⁸ y con su contexto interno en relación a cada una de sus partes armónicamente consideradas⁹. El **elemento histórico** establece la necesidad de considerar la intención del legislador al dictar la norma, basado en la historia fidedigna de su dictación, tomando en cuenta las circunstancias en que fue creada y así entender de mejor manera la finalidad concebida por el legislador para ésta¹⁰. Finalmente, el **elemento sistemático** busca la concordancia en la interpretación de la norma con todo el sistema jurídico, debiendo ilustrarse la hermenéutica en armonía con otras leyes, sobre todo si tratan materias similares¹¹, y

⁵ Código Civil, artículo 19 inciso 1 “Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu.”

⁶ Código Civil, artículo 20 “Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal.”

⁷ Código Civil, artículo 21 “Las palabras técnicas de toda ciencia o arte se tomarán en el sentido que les den los que profesan la misma ciencia o arte; a menos que aparezca claramente que se han tomado en un sentido diverso.”

⁸ Código Civil, artículo 19, inciso 2 “Pero bien se puede, para interpretar una expresión obscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu, **claramente manifestados en ella misma...**”

⁹ Código Civil, artículo 22, inciso 1 “El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía.”

¹⁰ Código Civil, artículo 19, inciso 2 “Pero bien se puede, para interpretar una expresión obscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o **en la historia fidedigna de su establecimiento**”

¹¹ Código Civil, artículo 22, inciso 2 “Los pasajes oscuros de una ley pueden ser ilustrados por medio de otras leyes, particularmente si versan sobre un mismo asunto”

en definitiva con el espíritu del ordenamiento jurídico en general¹², evitando las contradicciones mediante una visión holística del sistema.

Sin embargo, a pesar de todas estas reglas, la tarea de interpretar la ley sigue constituyendo una dificultad inherente a la tarea de los profesionales ligados al Derecho, pues estas directrices entregadas por el mismo legislador aparecen como insuficientes, y tanto jueces como abogados deben recurrir a otras fuentes para fundamentar y guiar sus alegaciones y fallos. Tanto es así, que incluso existen recursos procesales cuyo único objeto es corregir las interpretaciones erróneas del Derecho, como por ejemplo el clásico recurso de casación en materia civil.

Pero no es objeto de esta memoria ahondar en las dificultades que representa la interpretación de la ley, pero sí destacar que para realizar esta labor, las directrices contenidas en el Código Civil resultan insuficientes, y los sentenciadores se ven obligados a recurrir a diversas fuentes al momento de interpretar una norma abstracta para ser aplicada a un caso concreto. Una de las respuestas a esta interrogante aparece inmediatamente: analizar de qué manera ha sido aplicada anteriormente la norma en cuestión a casos similares. En otras palabras, consultar la jurisprudencia pertinente.

Es por esto que jurisprudencia e interpretación de la ley son conceptos que trabajan juntos. Para aplicar la ley es menester previamente interpretarla, y para interpretarla correcta y coherentemente se estudia cómo se ha interpretado previamente, se estudia la jurisprudencia.

¹² Código Civil, artículo 24 “En los casos en que no pudieren aplicarse las reglas de interpretación precedentes, se interpretarán los pasajes oscuros o contradictorios del modo que más conforme parezca al espíritu general de la legislación y la equidad natural.”

De este modo, el rol de las decisiones anteriores de los tribunales de justicia sobre casos similares ha mostrado una importancia creciente en nuestro derecho. Aunque en ningún caso se homologue con el valor que se le otorga en el Common Law, es una práctica que se reviste de fundamentos en diversos órdenes.

Primero, en cuanto a la **seguridad jurídica**. En efecto, este concepto fundamental en todo Estado de Derecho está íntimamente ligado a la previsibilidad de las decisiones de los órganos jurisdiccionales¹³. La ley aparece como elemento insuficiente para determinar el futuro de un fallo bajo supuestos de hecho determinados en la generalidad de los casos, más aun considerando la amplitud de la definición en el tema que nos convoca, las prácticas antisindicales, desde el momento en que nuestro artículo rector sea el 289 del Código del Trabajo, que contiene una definición de textura en extremo abierta de lo que son las prácticas antisindicales, más algunos ejemplos meramente enunciativos. Es por esto que la jurisprudencia contiene un valor fundamental para dar luz sobre qué podría pronunciar un juez en cada caso particular, basado en lo que se ha resuelto en casos análogos anteriores.

Segundo, el principio de **igualdad ante la ley**. La uniformidad de las sentencias judiciales para casos idénticos es manifestación clara de que la ley está siendo aplicada de igual manera para todos los ciudadanos. *A contrario sensu*, una disparidad en los fallos bajo supuestos iguales es muestra de que la ley no está siendo pareja en resolver las contiendas. El precedente judicial materializa el principio de igualdad ante la ley porque hace necesario que se dé un tratamiento resolutivo igual a las

¹³ BARBAROSCH, Eduardo. La seguridad jurídica en la decisión judicial, ¿utopía o realidad?, p. 2.

controversias que reúnan condiciones fácticas semejantes¹⁴. Así, cabe asumir que un enunciado judicial general que sirve de justificación a una decisión deberá utilizarse en todas las posteriores que consistan en casos idénticos¹⁵. No obstante, esto en ningún caso importa una petrificación del Derecho, pues aún en la circunstancia que ante casos aparentemente similares se tome una decisión distinta, la jurisprudencia respectiva aporta una fuerza fundamentadora, puesto que conlleva criterios de interpretación que han de estimarse por el juzgador para asegurar la reflexividad de los nuevos criterios, aunque estos sean discrepantes¹⁶.

De todos modos, no existe sistema alguno que permita asegurar la certeza en las decisiones judiciales, ni método o procedimiento que las haga absolutamente predecibles¹⁷, pero en esta difícil labor la jurisprudencia sin lugar a dudas juega un rol fundamental, aun en nuestro derecho continental. Por esto es que la investigación forense y sistematización de sus resultados conlleva una gran relevancia a la hora de orientar a abogados, jueces y académicos del Derecho, al otorgarles una perspectiva de realidad histórica y contemporánea de cómo ha sido tratado su tema de interés en la práctica de los órganos jurisdiccionales.

Por último, y como revelador antecedente de la creciente importancia de la jurisprudencia y la uniforme interpretación de la ley en nuestro ordenamiento jurídico, encontramos la **práctica legislativa**. En efecto, en los últimos años se han incorporado a la ley chilena un conjunto de recursos procesales que tienen por objeto únicamente

¹⁴ GASCÓN ABELLÁN, Marina. La técnica del precedente y la argumentación racional. Ed. Tecnos, Madrid. 1993, p. 59.

¹⁵ GARRIDO GÓMEZ, María Isabel. La predicibilidad de las decisiones judiciales. En revista *Ius et Praxis*, año 15, N° 1, p. 64.

¹⁶ GARRIDO GÓMEZ, María Isabel. *Op cit.*, p. 66.

¹⁷ BARBAROSCH, Eduardo. *Op cit.*, p. 10.

corregir la errada interpretación de la ley y conseguir la consecuente unificación de la jurisprudencia en variadas materias. Esto significa que el objetivo que el legislador persigue es disminuir la cantidad de fallos que, frente a situaciones análogas, interpreten la ley de manera distinta, y con este fin le entrega esta labor unificadora a la Corte Suprema. ¿Cómo establecer la unificación de la jurisprudencia, si no es mediante el análisis de la misma?

En este sentido, como primer ejemplo podemos observar el **recurso de casación en el fondo civil**, especialmente luego de la reforma hecha por la ley 19.374 de 1995. En ésta se modificó, entre otros, el artículo 780 del Código Civil, estableciendo la posibilidad al actor de solicitar que su recurso sea conocido y resuelto por el pleno del tribunal, fundándose en que la Corte Suprema haya sostenido distintas interpretaciones sobre el derecho objeto del recurso, en distintos fallos. Tal como sostiene Alejandro Romero, al delegarle la función al pleno, lo que hace este artículo es dotar a la Corte Suprema de la potestad de establecer auténticos precedentes, a los que los tribunales inferiores deberían ajustar sus decisiones¹⁸, pues se ejecuta una función con un claro sentido publicista, para unificar un dispar criterio de interpretación. Se desprende, por tanto, **el valor de mantener una jurisprudencia uniforme**.

En igual tesitura se unge el **recurso de nulidad en materia penal**. El código procesal penal, promulgado el 29 de septiembre del 2000, establece este recurso, similar a la casación civil, que permite anular una sentencia en sede penal por haber sido dictada

¹⁸ ROMERO, Alejandro. La jurisprudencia de los tribunales como fuente del derecho, Jurídica de Chile, 1ª edición, Santiago, 2004, p. 23.

conforme a una “*errónea aplicación del derecho*”¹⁹, y que en su preparación, el recurrente debe “...*indicar en forma precisa los fallos en que se hubiere sostenido las distintas interpretaciones que invocare...*”²⁰ Es decir, el recurso abre una oportunidad para dilucidar si hubiera existido una equivocación en la interpretación del derecho aplicado al caso, fundado en que en una sentencia distinta haya existido una hermenéutica diferente.

Más explícito aún, y que versa precisamente sobre el área del Derecho que nos convoca, se alza el reciente **recurso de unificación de jurisprudencia en sede laboral**. La ley 20.260, promulgada el 28 de marzo del año 2008, estableció este recurso que solo procede en los casos que “...*respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia.*”²¹ Es decir, el recurso en cuestión tiene por objeto exclusivo establecer una única interpretación de la ley para una determinada circunstancia, sentando así un precedente que sirve de directriz para que los jueces conozcan en el futuro a qué atenerse de verse enfrentados a dicha circunstancia. Unificar la jurisprudencia es unificar las interpretaciones de la ley, y guiar por tanto la hermenéutica futura.

¹⁹ Código Procesal Penal, artículo 373, letra b) “Cuando, en el pronunciamiento de la sentencia, se hubiere hecho una errónea aplicación del derecho que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.”

²⁰ Código Procesal Penal, artículo 378, letra c) “Cuando el recurso se fundare en la causal prevista en el artículo 373, letra b), y el recurrente sostuviere que, por aplicación del inciso tercero del artículo 376, su conocimiento correspondiere a la Corte Suprema, deberá, además, indicar en forma precisa los fallos en que se hubiere sostenido las distintas interpretaciones que invocare y acompañar copia de las sentencias o de las publicaciones que se hubieren efectuado del texto íntegro de las mismas.”

²¹ Código del Trabajo, artículo 483, inciso segundo “Procederá el recurso de unificación de jurisprudencia cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia.”

Un último ejemplo, y que muestra como esta tendencia, lejos de desaparecer, tiene cada vez más piso en nuestra legislación, es el **recurso extraordinario contenido en el proyecto de Código Procesal Civil**. Este recurso vendría a reemplazar a la casación civil tradicional, pero con un objeto mejor descrito en la ley. Así, según el mensaje del ejecutivo 398-357 del 18 de mayo de 2009, el nuevo recurso extraordinario “*tendrá por objeto que la Corte Suprema unifique la jurisprudencia con ocasión de una sentencia notoriamente injusta para el recurrente*” y “*revocar la sentencia impugnada si se han vulnerado sustancialmente las garantías constitucionales*”²². De esta forma, el primero de estos objetivos, definido en el artículo 354 del Proyecto de Código Procesal Civil, dispone que la unificación de jurisprudencia procederá en cuatro casos: cuando la sentencia recurrida se oponga a la jurisprudencia uniforme; cuando la jurisprudencia previa fuere contradictoria entre sí; cuando no existiere jurisprudencia sobre la materia; y cuando nuevos contextos históricos, sociales o culturales justifiquen variar la tendencia jurisprudencial²³. Es decir, define las causales bajo las cuales las interpretaciones distintas deben ser “corregidas” por la Corte Suprema, o simplemente debe crearse por ésta la “interpretación correcta” de la ley, con el objeto de que a futuro los tribunales puedan ceñirse a ella y sistematizar una jurisprudencia de carácter uniforme.

En síntesis, queda evidentemente establecido que el legislador chileno ha observado la importancia de la jurisprudencia para el ordenamiento jurídico nacional, y asimismo ha visto la necesidad de darle coherencia y uniformidad, para impedir que se fallen

²² DELGADO, Jordi. La unificación de jurisprudencia pretendida por el recurso extraordinario. Ventajas y problemas. En: Revista de Derecho Universidad Católica del Norte, Año 18, N° 2-2011, p. 276.

²³ *Ibíd.*

soluciones diversas a casos que son análogos, y garantizar de mejor manera la igualdad ante la ley de los ciudadanos y la seguridad jurídica del sistema en general.

Pese al alto grado de interés que despierta este tópico, no nos adentraremos en esta memoria en la discusión de si la jurisprudencia es actualmente en el sistema nacional una auténtica fuente del derecho, o si va camino a convertirse en una (aunque sea de facto, pese a que el artículo 3 inciso 2 de nuestro Código Civil lo proscribe expresamente²⁴)²⁵. Empero, y a modo de síntesis final, recalcaremos que ya entre la doctrina está planteándose esta pregunta, y todo indica que la jurisprudencia está dejando de ser utilizada como argumento meramente ilustrativo por abogados y jueces, y cada vez más como un importante apoyo adicional a la argumentación de demandas y motivación de sentencias. Tal como, ya en la década de los 80, expresan los profesores William Thayer y Patricio Novoa, *“La movilidad, variedad y cantidad de las situaciones que debe regir el derecho del trabajo hace más difícil que en otras áreas la tarea de la ley o el reglamento. Es imposible contemplar todos los casos y tal vacío lo llenan la jurisprudencia administrativa y judicial.”*²⁶

Sin temor a equivocarnos, podemos decir que una jurisprudencia uniforme tiene un valor tal que puede llegar ser el elemento determinante que incline la balanza en la resolución de un caso particular. Tal es su importancia y la importancia de su estudio, tema central de esta memoria.

²⁴ Código Civil, artículo 3, inciso segundo “Las sentencias judiciales **no tienen fuerza obligatoria** sino respecto de las causas en que actualmente se pronunciaren”. Cabe notar con sutileza que instruye que “no tienen fuerza obligatoria” no que “no constituyen derecho”.

²⁵ A este respecto, se recomienda la lectura del texto de Alejandro Romero Seguel “La jurisprudencia de los tribunales como fuente del derecho”, y de Pablo Bravo-Hurtado “Hacia los precedentes en Chile: Reforma procesal civil y fuentes del derecho”

²⁶ THAYER, William y NOVOA, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo I, Santiago, Editorial Jurídica, p.72.

1.2. Objeto de estudio: La libertad sindical

La libertad sindical es uno de los derechos fundamentales del hombre, integrante de los derechos sociales irrenunciables y componente esencial de las sociedades democrático-pluralistas²⁷.

Definir la libertad sindical de manera fácilmente comprensible y tangible es algo complejo, pues se trata de un concepto amplio y mutable que abarca un cúmulo de libertades y derechos. Sin embargo, ensayaremos dos definiciones que nos han parecido las más acertadas, una proveniente de la doctrina, la otra de la jurisprudencia.

Para el Doctor en Derecho Alfredo Villavicencio, la libertad sindical es “*el derecho de los trabajadores **a constituir y a afiliarse libremente a organizaciones sindicales, y el de éstas y de aquéllos a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses***” (el destacado es nuestro).

Por otro lado, en sentencia dictada por el Primer Juzgado del Trabajo de Santiago en la causa rol 2862-2002, citada luego en otras sentencias, la libertad sindical es “*la facultad de los trabajadores y empleadores para **constituir sindicatos y afiliarse libremente a los mismos, del mismo modo, que la facultad de las organizaciones sindicales, una vez constituidas, para desarrollar libremente su programa trazado, tanto en lo referente a su vida interior como externa respecto de sus contrapartes sociales***” (el destacado es del suscrito).

²⁷ Manual autoinstruccional curso “Libertad Sindical”, elaborado por Manuela Venegas Carrillo para la Unidad de Capacitación y Desarrollo de la Dirección del Trabajo, 2003, p. 14.

Como se aprecia fácilmente, ambas definiciones son similares, pero sobre todo, y como fue destacado, coinciden en dos elementos esenciales para entender la esfera de protección que constituye la libertad sindical. El primero, la libertad de constitución y afiliación, referida al hecho de crear estas organizaciones, sostenerlas en el tiempo, estar abiertas a los trabajadores que quieran formar parte de ella, y todos los factores que involucran un funcionamiento orgánico de las mismas, una **libertad de organización**. Y el segundo elemento, que alude a la libertad de desarrollo de actividades y de su programa sindical. Es decir, el sindicato no solo es libre de organizarse, reunir afiliados y sostener una orgánica de funcionamiento, sino que también puede trazar un programa, perseguir objetivos, defender con iniciativas positivas y reales los intereses de sus afiliados, es decir, posee **libertad de acción**.

Entonces, resulta fundamental identificar esta doble dimensión de la libertad sindical para comprenderla: el sindicato es **organización** más **acción**. La primera por sí sola no basta para conseguir los objetivos del sindicato, y la segunda tiene como condición necesaria la primera para gozar de la legitimidad que otorga actuar amparado bajo el alero del sindicato. La acción individual en el mundo laboral no tiene grandes perspectivas de éxito, y además acarrea un peligro para el trabajador que la intenta, pues queda expuesto y sin resguardo ante el empleador. No ocurre así con la acción sindical, cuya significación y mecanismos de protección de su actividad importan un escenario más simétrico y de probabilidades de éxito asequibles.

Este primer reconocimiento del contenido grueso de la libertad sindical nos permite proseguir entonces a un hilado más fino. Como primer punto, hablaremos de las clasificaciones. De éstas se reconocen al menos tres, pero existe una que es

indudablemente la clasificación más importante: la **libertad sindical individual** y la **libertad sindical colectiva**.

Consideramos que la libertad sindical es individual cuando los derechos inherentes a dicha libertad son ejercidos en forma individual²⁸, básicamente los casos en que los trabajadores actúan como personas naturales y no como un bloque sindical, como por ejemplo **afiliarse o desafilarse** de una determinada organización, o **constituir un sindicato**.

En cambio, la libertad sindical será colectiva en los eventos en que son las organizaciones sindicales mismas las que ejercen sus derechos, actuando a nombre de éstas y no como trabajadores individuales, como por ejemplo la redacción de los estatutos y reglamento, formulación de su programa, la constitución de organizaciones supra sindicales, el afiliarse o desafilarse de éstas, y lo más importante, a ejercer la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, comprendiendo también aquí la negociación colectiva y el derecho a huelga. Sin necesidad de explicación, estos dos últimos son probablemente las más importantes instituciones dentro de la libertad sindical, y por esto es que la libertad sindical en su aspecto colectivo ha merecido particular estudio y atención por parte de la doctrina especializada.

Tomando en cuenta la distinción descrita, conviene ahora analizar los atributos o facetas de la libertad sindical, que nos permitirán definir sus elementos esenciales. El destacado profesor Sergio Gamonal Contreras nos entrega una útil clasificación a tal

²⁸ Manual autoinstruccional curso "Libertad Sindical", Op.cit., p. 15.

efecto²⁹. Las tres primeras se relacionan con la libertad sindical individual y las restantes con la colectiva. Estas son:

- a) **Libertad de constitución:** Consiste en la facultad de los trabajadores de constituir libremente las organizaciones sindicales que más les convengan. Implica principalmente tres elementos: que la legislación no debe hacer discriminaciones arbitrarias en cuanto a la posibilidad de constituir sindicatos; tampoco debe requerirse de autorización previa para su constitución; y finalmente que el tipo de organización debe ser libremente elegida por los constituyentes de la misma.
- b) **Libertad de afiliación:** Los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones son libres de afiliarse a las agrupaciones que deseen. Cabe precisar que en el caso de organizaciones que se afilian a otras de grado superior, estamos hablando de libertad sindical en su aspecto colectivo, no individual. Por esto, parte de la doctrina distingue entre libertad de afiliación (individual), y libertad de federación (colectiva).
- c) **Libertad sindical negativa:** Contrapartida a la libertad de afiliación. Tal como empleadores y trabajadores son libres de afiliarse, también lo son de desafilarse a las organizaciones a que pertenezcan. De la misma manera, son libres de no pertenecer a asociación alguna, lo que incluso está garantizado a nivel constitucional y legal, como veremos luego.
- d) **Libertad de reglamentación:** Derecho de los sindicatos de dictar sus propios estatutos internos y reglamentaciones de manera autónoma. Las exigencias

²⁹ GAMONAL, Sergio. Introducción al derecho del trabajo, Santiago, CONOSUR, 1998, pp. 57 y ss.

que la ley pueda poner a éstos deben ser solo de forma, jamás de contenido. No pueden quedar sujetos a una aprobación de carácter discrecional por parte de las autoridades³⁰.

- e) **Libertad de representación:** Las agrupaciones sindicales son libres de elegir a sus representantes sin injerencia del Estado y con la única limitación de respetar el principio democrático. Empero, a esta definición del profesor Gamonal cabría agregar que la no injerencia se extiende a más que solo el Estado, pues los actos de injerencia provienen principalmente del mismo empleador, contra los cuales debe estar protegido el sindicato, según estudiaremos.
- f) **Libertad de disolución:** Los sindicatos solo pueden ser disueltos o su actividad suspendida por un acuerdo de sus afiliados o por una sentencia judicial firme. Jamás por una decisión administrativa o de otra fuente.
- g) **Libertad de actuación sindical:** Derecho de los sindicatos de estructurar su propio programa de acción, en directa relación con los objetivos de la organización sindical, es decir, la defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores. Esta actuación implica por supuesto el derecho a negociar colectivamente y de recurrir a la huelga, así como a realizar todas las actividades tendientes a defender los legítimos intereses de los miembros de la organización, a fomentar la acción sindical, el derecho a disponer libremente de sus fondos y recursos, de celebrar reuniones sindicales, de que los dirigentes puedan tener acceso a los lugares de trabajo y mantener contacto con los

³⁰ Libertad Sindical y Negociación Colectiva, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 81ª reunión, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1994, p. 23.

miembros de la dirección, y en general a todas las actuaciones legítimas que pueda realizar el sindicato para cumplir con sus objetivos.

Sin duda alguna, la última de las libertades descritas es la más importante, pues es la que da sentido a las demás. Como adelantamos, la importancia de la libertad sindical radica en que se compone de **organización** más **acción**. Las seis primeras libertades tienen que ver directamente con la orgánica y funcionamiento de los sindicatos en sus varios aspectos, pero la libertad sindical sin libertad de actuación es un derecho vacío, semántico y sin sentido³¹.

Luego de haber definido este escenario teórico respecto a nuestro objeto de estudio, veremos en qué medida la libertad sindical está resguardada por la normativa positiva en nuestro ordenamiento jurídico y qué garantías tiene para hacerla efectiva en cada uno de sus aspectos o facetas.

1.3. La libertad sindical en la Constitución Política de la República

La Constitución chilena no reconoce expresamente un derecho a la “libertad sindical” como tal, pero sí posee un contenido que la ampara de manera evidente e innegable, siendo uno de los derechos fundamentales protegidos por la misma. Así, el contenido de la libertad sindical protegida por la Constitución lo encontramos disperso en distintos artículos, que analizaremos según la clasificación efectuada en el apartado anterior:

³¹ GAMONAL, Sergio. La constitución de 1980 y la libertad sindical. En: Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Santiago, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, N°1, 2000, p. 73.

a) Libertad de constitución:

Consagrada en el artículo 19 n° 19 de la Constitución, incisos 1° y 2°, disponiendo:

“La Constitución asegura a todas las personas:

[...]

19. El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.

Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.”

Aquí se aprecian claramente dos intenciones del legislador, dirigidas a proteger la libertad de constitución. La primera, reconociendo de manera expresa el derecho de sindicarse, y la segunda, estableciendo que basta el registro de los estatutos y actas para que el sindicato goce de personalidad jurídica, a fin de evitar el establecimiento de requisitos o condiciones que impidan o dificulten la formación de organizaciones sindicales³².

b) Libertad de afiliación y libertad sindical negativa:

Estas libertades constituyen dos caras de la misma moneda, por un lado la libertad de afiliarse y por otro la de desafiliarse o no afiliarse en absoluto. En la Constitución tienen más de una norma que les asiste. Por un lado encontramos el artículo 19 n°15 de la

³² Manual autoinstruccional curso “Libertad Sindical”, Op.cit., p. 17.

Constitución. El inciso primero referencia fielmente la **libertad de afiliación**, y el inciso tercero garantiza la **libertad sindical negativa**:

*“15°. El **derecho de asociarse** sin permiso previo.*

Para gozar de personalidad jurídica, las asociaciones deberán constituirse en conformidad a la ley.

Nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación.”

Además, sobre **libertad sindical negativa**, encontramos multitud de normas adicionales. La más citada como específica para este ámbito la encontramos en el artículo 19 n°16 inciso 4° de la Constitución, dentro de la libertad de trabajo y su protección:

“Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad, ni la desafiliación para mantenerse en éstos”

De la misma forma, el ya citado artículo 19 n°19 también reconoce esta libertad, indicando al final de su inciso primero:

“La afiliación sindical será **siempre voluntaria**”

Existen normas que precisan más sobre estas libertades en el Código del Trabajo, como veremos más adelante.

c) Libertad de reglamentación:

Tiene una doble protección, a nivel general como grupo intermedio de la sociedad, y a nivel particular como sindicato en sí. La primera la encontramos en el artículo 1 inciso 3° de la Constitución:

*“El Estado **reconoce y ampara a los grupos intermedios** a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y **les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos**”*

En sí este inciso es suficiente para argumentar la protección de la autonomía de los sindicatos, pero más específico es el artículo 19° n°19 inciso 3°, indicando que:

*“La ley contemplará los mecanismos que **aseguren la autonomía de este tipo de organizaciones**. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidistas;”*

Queda entonces asentada la protección de la autonomía de las organizaciones sindicales, de la que se desprende de manera inequívoca que éstas pueden autorregularse, dictando sus propios reglamentos y estatutos. La segunda parte de este inciso pretende asegurar que la actividad sindical sea independiente de la vida política de sus miembros, para evitar las intervenciones que pongan en peligro esta autonomía³³.

d) Libertad de representación:

Se deriva de la propia naturaleza de la libertad sindical, pues cada asociación es libre de elegir a sus representantes con la sola limitación de respetar el principio

³³ En concordancia con este mismo fin, artículo 23 inciso 1° de la Constitución, y artículo 57 n°7 del mismo cuerpo legal.

democrático. Además, el Código del Trabajo señala como uno de los contenidos esenciales de los estatutos sindicales los requisitos para ser elegido dirigente sindical, es decir, los mismos sindicatos fijan estos requisitos, dando cuenta de la libertad con la que cuentan para elegir a sus representantes. Sin perjuicio de aquello, la libertad de representación se encuentra protegida específicamente en tratados internacionales, como analizaremos en el apartado pertinente.

e) Libertad de disolución:

Derivada del ya citado artículo 1 inciso 3°, al disponer la autonomía de los grupos intermedios para cumplir sus fines específicos, se encuentra también en el artículo 19 n°19 de la Carta Fundamental, al consagrar que la ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de las organizaciones sindicales, autonomía para constituirse, funcionar y disolverse³⁴.

f) Libertad de actuación:

También corolario de la autonomía de los cuerpos intermedios y reforzada por el artículo 19 n°19, está garantizado por el Estado que dichas organizaciones puedan **perseguir sus fines en forma autónoma**, constituyendo este el núcleo esencial de la libertad sindical. Sin embargo, las libertades más importantes en este sentido, que como ya sabemos las constituyen la negociación colectiva y la huelga, se encuentran amparadas específicamente en la Constitución.

³⁴ Manual autoinstruccional curso “Libertad Sindical”, Op.cit., p. 20.

De esta manera, el artículo 19 n°16 inciso 5°, asegura el **derecho de negociación colectiva** de los trabajadores respecto de la empresa en que laboren, consagrando que:

“La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar.”

Por el contrario, el derecho fundamental a **huelga** no se encuentra reconocido de manera explícita, pero sí implícitamente mediante la prohibición de ciertos trabajadores que no pueden declararse en huelga. Reza el mismo numeral del artículo, en su inciso final:

“No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni 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.”

Así, al establecer la Constitución este catálogo de trabajadores que no pueden declararse en huelga está implicando que, *a contrario sensu*, el resto de los trabajadores sí podrán declararse en huelga, consagrando de este modo el derecho a huelga dentro de los derechos fundamentales del artículo 19.

Finalmente, y como norma general que protege la libertad sindical y sus múltiples derechos y libertades asociadas, así como todo el catálogo de derechos fundamentales que enumera la Constitución, es importante señalar lo prescrito por el artículo 5 inciso 2° de la Carta Fundamental, que señala:

*“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 por los tratados internacionales ratificados por Chile** y que se encuentren vigentes.”*

Queda establecido entonces que el deber del Estado no solo se limita a respetar estos derechos, sino que también a promoverlos, así como que dichas libertades no emanan únicamente de la Constitución, sino también de los tratados internacionales ratificados por Chile. Por esto es que un estudio normativo de la protección de la libertad sindical no puede quedar completo si no se analiza la normativa internacional respectiva vigente en Chile, a lo que procederemos a continuación.

1.4. La libertad sindical en los tratados internacionales ratificados por Chile.

Se discute en la doctrina qué jerarquía presentan los tratados internacionales en una legislación determinada. Si constituyen normas supra-constitucionales, si tienen rango constitucional, simplemente legal, o si se encuentran en algún punto intermedio. No obstante, no es objeto de esta memoria responder a tal pregunta, pero lo que sí podemos señalar a ciencia cierta, es que un tratado internacional ratificado tiene plena

vigencia en el país en cuestión, y sus normas poseen fuerza obligatoria y se encuentran incorporadas al ordenamiento jurídico, en virtud del artículo 5 inciso 2° transcrito en el apartado anterior. En palabras simples, los jueces de la república no solo están facultados para fallar en virtud de normas emanadas de tratados internacionales, sino que están obligados a sentenciar conforme a ellas, a respetarlas y considerarlas en sus decisiones, por lo que resulta elemental el estudio de esta fuente de derecho para entender el marco normativo que rige un tema determinado.

Dentro de nuestro tema, encontramos que la libertad sindical está protegida en numerosos tratados internacionales sobre derechos civiles en general, aunque no se le mencione expresamente como tal, pero también en convenios y tratados específicos sobre libertad sindical y sus aspectos más importantes. Dado que por su naturaleza los tratados internacionales no constituyen textos normalmente sistematizados entre sí, al contrario de los ordenamientos jurídicos internos, se hace intrincado continuar con la descripción por cada aspecto de la libertad sindical efectuada en los apartados anteriores, por lo que en este caso seguiremos un orden simplemente cronológico, no por la fecha del tratado mismo, sino según el momento en que fue publicado por nuestro país, y por tanto, adquirió fuerza obligatoria para nuestro derecho interno.

No obstante, y pese a que carece de fuerza obligatoria por no ser un tratado internacional propiamente tal, de todas formas nos parece necesario resaltar la que fue la primera fuente protectora de libertad sindical: la mismísima Declaración Universal de los Derechos Humanos:

a) Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En estricto rigor, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) no es un tratado internacional, y por tanto no fue luego ratificado por cada uno de los países declarantes, ni incorporado de manera formal a los derechos internos. La DUDH es un documento declarativo adoptado por unanimidad por la Asamblea General de las Naciones Unidas, cuyos 30 artículos persiguen el fin de orientar a los países miembros sobre la relevancia de los Derechos Humanos.

Pese a que no constituye un tratado internacional como tal, nos parece importante recalcar este instrumento que da cuenta de que ya en diciembre de 1948 se consideraba mundialmente la protección a la actividad sindical como de especial interés, como para elevarla a la calidad de Derecho Humano.

Así, la DUDH, además de que en su artículo 20 protege la libertad general de asociación, y la de no pertenecer a una³⁵, en su artículo 23, numeral 4, plasma expresamente:

“Art. 23:

[...]

*4 -Toda persona tiene **derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.**”*

De esta forma, la DUDH constituye el primer documento de alcance mundial³⁶ en reconocer este derecho sindical y elevarlo a calidad de Derecho Fundamental, pese a

³⁵ Art 20:

1 -Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas
2-Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación

que carezca de fuerza vinculante formal respecto a los Estados parte, ejerce una indudable presencia moral.

b) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos es un tratado multilateral adoptado por la Asamblea General de la ONU el 16 de diciembre de 1966. Sin embargo, no fue hasta el 29 de abril de 1989 que se publicó en Chile, más de 30 años después³⁷.

Forma parte, en conjunto con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de los llamados Pactos Internacionales de Derechos Humanos o Pactos de Nueva York, y ambos en conjunto con la Declaración Universal de Derechos Humanos, comprenden la Carta Internacional de Derechos Humanos.

La libertad sindical se aborda en este pacto en su artículo 22, que dispone:

“Artículo 22

*1. Toda persona tiene derecho a **asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.***

³⁶ A mayor abundamiento, la importancia de la libertad de asociación laboral y sindicación había sido ya señalada en el preámbulo de la creación de la OIT en 1919 (reforzada en la declaración de Filadelfia de 1944), en el Convenio 11 de 1921, pero solo respecto de los trabajadores agrícolas, y en el Convenio 87 de junio de 1948. Sin embargo, ninguno de los dos primeros señalaba a la libertad sindical como Derecho Fundamental o Derecho Humano, ni le otorgaba fuerza obligatoria general, y el Convenio 87 no fue ratificado por Chile sino hasta 1999, como veremos en esta sección.

³⁷ Pese a que el decreto promulgatorio 778 es de fecha 30 de noviembre de 1976. El lector podrá hacerse una idea del contexto que podría explicar este insólito lapso de 13 años entre promulgación y publicación.

2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de *sindicación a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.*

Como se aprecia, el numeral 1 de este artículo garantiza la **libertad de constitución** y la **libertad de afiliación**, mientras que el numeral tercero intenta contrapesar al segundo para que no restrinja las garantías que se señalan en el Convenio 87, aunque a esta época este último aún no ha sido ratificado y publicado por Chile.

c) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Como ya se dijo, es el segundo de los tratados adoptados por la ONU el 16 de diciembre de 1966, formando parte de los Pactos de Nueva York y de la Carta Internacional de Derechos Humanos. En Chile fue promulgado por el Decreto 326 del 28 de abril de 1989, y publicado el 27 de mayo de 1989.

La importancia de este tratado en relación con la libertad sindical está dada por su artículo 8:

“Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

*a) El **derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección**, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. **No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley** y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;*

*b) El **derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales** y el de éstas a fundar **organizaciones sindicales internacionales** o **a afiliarse a las mismas**;*

*c) El **derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley** y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público o para la protección de los derechos y libertades ajenos;*

*d) El **derecho a huelga**, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.*

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.”

Se ve como la protección a la libertad sindical está tratada con mayor especificidad que en su pacto coetáneo, pues el artículo 8 reconoce nuevamente la **libertad de constitución y libertad de afiliación**, tal como se observa en su letra a). Por su parte, la letra b) del mismo artículo comprende estas mismas libertades, pero en su faceta colectiva, lo que ha sido llamado en la doctrina **libertad de federación**³⁸, constituyendo ésta el derecho de los sindicatos a crear federaciones y confederaciones, así como de afiliarse y desafiliarse de éstas. También se aborda de manera importante la **libertad de actuación**, al señalar en su letra c) el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos, y en la letra d), que plasma **por primera vez en un tratado internacional de alcance universal un explícito derecho a huelga**, constituyendo también fuente directa del derecho a huelga en nuestro país. Finalmente, en su numeral tercero repite la fórmula del Pacto anterior para que no se menoscabe el Convenio 87.

d) Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Este tratado multilateral, también conocido como **Pacto de San José de Costa Rica**, fue suscrito por los Estados parte de la Organización de Estados Americanos (OEA) en 1969 y entró en vigencia en 1978, pero no fue sino hasta el 5 de enero de 1991 que fue

³⁸ GAMONAL, Sergio. La libertad sindical en el ordenamiento laboral chileno y los Convenios 87 y 98 de la OIT Universidad Adolfo Ibáñez, Facultad de Derecho, Santiago, 2000, p. 10.

publicada en nuestro país, mediante el Decreto 873 del 23 de agosto de 1990. En lo relativo al tema que nos convoca, la libertad sindical, la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH) protege la **libertad de constitución**, mediante su artículo 16, numerales 1 y 2:

“Artículo 16. Libertad de Asociación

*1. Todas las personas tienen **derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.***

*2. **El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.***”

Cabe destacar que la CADH se enmarca dentro del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, que tiene por objeto garantizar la observancia y defensa de estos derechos en América. Además de la obligatoriedad de sus normas para los Estados partes, la violación de un derecho o libertad protegido por el Pacto de San José de Costa Rica habilita a la víctima a recurrir, en caso de cumplir con los requisitos³⁹, ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos pudiendo ésta incluso llevar el asunto a la Corte Interamericana de Derechos Humanos si no se encuentra una

³⁹ Los requisitos para llevar un asunto ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos son tres:

- 1- Haber agotado las instancias del derecho interno para remediarlo.
- 2- Debe ser interpuesto dentro de los seis meses siguientes a la última acción tomada en el derecho doméstico.
- 3- No puede interponerse el mismo caso ante otra corte internacional.

solución amistosa a la controversia en cuestión, siempre y cuando el Estado haya reconocido la competencia de la Corte⁴⁰, como el caso de Chile⁴¹.

No obstante lo anterior, en la práctica se evidencia un tratamiento apenas tangencial de la protección de los derechos laborales por esta Corte⁴², que principalmente ha estado enfocada en casos de derecho a la vida o la integridad física, aunque *en los mismos se vean envueltos dirigentes sindicales. El caso más emblemático en el cual la Corte ha amparado directamente la protección del derecho a la libertad sindical sucedió en Panamá⁴³, resultando en la condena de este Estado por vulnerar el derecho a la libertad de asociación consagrado en el artículo 16 de la Convención Americana de Derechos Humanos, ordenando la reparación de las víctimas, tanto en dinero como en otorgarles empleo⁴⁴.

e) Convenio 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

El C087 – Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, que fue adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, dependiente de la Organización de Naciones Unidas, en 1948, y cuya entrada en vigor

⁴⁰ En estos casos, el sujeto pasivo de la acción es el Estado parte, por fallar en hacer cumplir lo dispuesto por el tratado internacional.

⁴¹ Chile reconoció expresamente la competencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el mismo decreto en que promulgó el Pacto de San José de Costa Rica: “b) El gobierno de Chile declara que reconoce como obligatoria de pleno derecho la competencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos respecto de los casos relativos a la interpretación y aplicación de esta Convención de conformidad con lo que dispone su artículo 62”

⁴² LÓPEZ-PATRÓN, Juanita. Los derechos laborales en el sistema interamericano de protección de derechos humanos: la protección de los derechos económicos, sociales y culturales. En: *Int. Law: Rev. Colomb. Derecho Int.* ildi Bogotá (Colombia) N° 12: 183-216, Edición Especial 2008, p. 183.

⁴³ *Ibidem*, p. 198.

⁴⁴ Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Baena Ricardo y Otros Vs. Panamá, p. 114. Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_72_esp.pdf.

tuvo lugar el 4 de julio de 1950, es el primer instrumento internacional que le dio fuerza obligatoria a la libertad sindical como derecho, o más exactamente, como derecho fundamental. Sin embargo, en Chile, y como hemos visto que ha sido la regla general, se publicó de manera tardía, recién el 12 de mayo de 1999, mediante el Decreto 227 del 17 de febrero del mismo año.

En este Convenio se señalan varios aspectos en los cuales la libertad sindical merece protección, pero no indica qué actos se entienden por atentatorios contra esta libertad, ni tampoco qué medidas de protección se han de procurar para garantizarla, sino solo establece que la libertad sindical deberá “asegurarse” por los Estados. Es decir, el Convenio 87 viene a desempeñar básicamente el papel de declaración de principios en la materia, pero de manera más específica que los anteriormente estudiados al ser emanado de un órgano especializado, pero no alcanza definiciones sobre garantías para estas protecciones, aquello continúa siendo tarea de los Estados.

Como es evidente, el contenido del Convenio 87 está dirigido exclusivamente a la protección de la libertad sindical. Las normas pertinentes más importantes para estudiar que comprenden este derecho, según la clasificación de las libertades que hemos hecho, son las siguientes:

*“Art. 2. — **Los trabajadores y los empleadores**, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el **derecho de constituir las organizaciones** que estimen convenientes, **así como el de afiliarse a estas organizaciones**, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.*

Art. 3.

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el **derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos**, el de **elegir libremente sus representantes**, el de **organizar su administración y sus actividades** y el de **formular su programa de acción**.

2. Las **autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención** que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Art. 4. — Las organizaciones de trabajadores y de empleadores **no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa**.

Art. 5. — Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el **derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas**, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Art. 6. — **Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones** de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Art. 7. — La **adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones** de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, **no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio**.

[...]

*Art. 11. — **Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.***”

En virtud de la clasificación que venimos utilizando, podemos reconocer varias facetas de la libertad sindical amparadas por estos artículos. En primer lugar, la **libertad de constitución** está recogida en el artículo 7, que impide que el Estado sea restrictivo en el otorgamiento de personalidad jurídica a los sindicatos, y también en el artículo 2, en este último en conjunto con la **libertad de afiliación**.

Luego, el artículo 3 protege la **libertad de reglamentación**, la **libertad de representación**, y la **libertad de actuación** sindical, estableciendo en su numeral segundo especial protección contra los actos de injerencia de la autoridad, a los que nos referiremos detalladamente más adelante.

El artículo 4 se enfoca en la **libertad de disolución**, por la vía de prohibir que las organizaciones sindicales sean disueltas por resolución administrativa, quedando dicha facultad solo en poder de los órganos jurisdiccionales y de la voluntad colectiva de los propios sindicatos.

Los artículos 5 y 6 reflejan la **libertad de federación** mencionada anteriormente, y se indica de forma expresa que las demás libertades también son aplicables a estas organizaciones supra sindicales.

Finalmente, el mandato del artículo 11 implica el deber de los Estados de adoptar las medidas necesarias para el efectivo cumplimiento del Convenio 87 y de los derechos sindicales que en él se señalan.

En síntesis, si bien el instrumento establece un importante catálogo de derechos relacionados con la libertad sindical, está claramente explicitado que es deber de cada miembro de la OIT –en este caso los Estados– el dictar las normas pertinentes para brindar garantías tendientes a proteger estos derechos. Es decir, la inestimable tarea de dotar de contenido estos principios e impedir que se conviertan en meras declaraciones de buenas intenciones, recae en el legislador nacional.

f) Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en 1949, este Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva entró en vigor en nuestro país mediante el mismo decreto que promulgó el Convenio 87 (y también los Convenios 105 sobre la abolición del trabajo forzoso y el Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo), y de hecho, debe entenderse como aparejado al C87. Es difícil que se cite o mencione al Convenio 98 sin el Convenio 87, y viceversa, pues entre ambos componen las normas fundamentales de la OIT en materia de Derecho Colectivo del Trabajo.

En relación a la negociación colectiva, el Convenio 98 resulta paradójico. Pese a que es parte de su título, de lo que se podría llegar a inferir que la trata de manera relevante, en los hechos únicamente el artículo 4 se refiere a ésta, y ni siquiera habla

de “colectiva” sino de “voluntaria”, siendo además esta oportunidad la única en la que utiliza el vocablo “negociación” en todo su articulado, a saber:

“Artículo 4

*Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, **el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria**, con objeto de reglamentar, **por medio de contratos colectivos**, las condiciones de empleo.”*

Observamos que el tratamiento de la negociación colectiva en este instrumento se limita a un mandato genérico para los Estados parte en cuanto deben adoptar las medidas necesarias para que ocurra la negociación colectiva, y nada más. De todas formas, constituye la consagración del derecho fundamental a negociar colectivamente, uno de los pilares indispensables sobre los que descansa el derecho colectivo del trabajo⁴⁵.

Sin embargo, para el objeto de nuestro análisis, la importancia de este instrumento internacional está dada en que viene a paliar, aunque de manera incipiente, el problema de la falta de contenido práctico del Convenio 87. Señala ciertos casos particulares –y clasificaciones-en los que se considera que el derecho a la libertad sindical está siendo especialmente vulnerado, similar a lo que hace nuestro Código del Trabajo en sus artículos 289 y siguientes, como estudiaremos en la sección siguiente.

⁴⁵ GAMONAL, Sergio. La constitución de 1980 y la libertad sindical. Op. cit., p. 5.

Entonces, mientras los tratados que ya estudiamos definen cuál es el contenido de la libertad sindical, el Convenio 98 muestra la otra cara de la moneda, estudiando qué actos se entiende que atentan contra esa libertad sindical, es decir, qué conductas constituyen **prácticas antisindicales**.

En este sentido, el Convenio 98 define los siguientes casos:

“Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

*2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente **contra todo acto que tenga por objeto:***

*a) **sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;***

*b) **despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.**”*

Estamos en presencia del primer acercamiento de la OIT a una reglamentación sobre los actos concretos que se considerarán como prácticas antisindicales. A diferencia del resto de los tratados estudiados, ya no se define solo *qué* es la libertad sindical, sino que *qué* *atenta* contra la misma. Aquí, el artículo 1 comienza abarcando los **actos de**

discriminación, y el artículo 2 entra en tierra derecha: al trabajador debe **protegersele contra** la sujeción de su empleo a la condición de que se desafilie o se abstenga de afiliarse al sindicato, en otras palabras, se le resguarda contra la violación de su **libertad de afiliación y libertad sindical negativa**. También, debe resguardarse al trabajador de que sea perjudicado por su participación en actividades sindicales, garantizando su **libertad de actuación**.

En la misma línea, el Convenio 98 aborda también el tema de los actos de injerencia como práctica antisindical, de importancia capital en cuanto a la protección efectiva de la libertad sindical, pues se trata de una especie de actos de apariencia más tenue, en principio menos grave que un despido o una condición de mantenerse al margen de la actividad sindical, pero que por lo mismo representa el mayor riesgo para la libertad de los trabajadores en sus organizaciones: que sus sindicatos sean controlados por los empleadores o por otro tercero, lo que puede darse por vía de elección de representantes, de dependencia económica, o varias maneras distintas de dominación, sometiendo al sindicato no a la voluntad de sus socios, sino a la de otros intereses. Al respecto, el Convenio 98 indica que:

“Artículo 2

*1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada **protección contra todo acto de injerencia** de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, **en su constitución, funcionamiento o administración**.*

*2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de **organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador** o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.”*

Entonces, el artículo dos se divide en dos partes. En el primer numeral, expresa que las organizaciones deben gozar de protección contra **todo acto de injerencia**, tanto en su constitución (**libertad de constitución**), funcionamiento (**libertad de actuación**) y administración (**libertad de reglamentación, representación, actuación**). En el segundo numeral, describe los actos de injerencia como aquellos que tiendan a fomentar el dominio de un empleador sobre la organización, ya sea sosteniéndola económicamente o en otra forma que tenga por objeto colocar a los sindicatos bajo el control del empleador.

De esta manera, se comienza a dotar de un contenido de carácter más concreto al ideal abstracto de la libertad sindical. Ya sabemos lo que es la libertad sindical, y las múltiples facetas que tiene, pero esto no es suficiente para protegerla. Necesitamos contestar ahora la pregunta de qué actos atentan contra esa libertad, y el Convenio 98 nos da las primeras respuestas: la condición de sujetar el empleo a cierto requisito de afiliación o desafiliación sindical, y los actos de injerencia. Pero, ¿son estas las únicas maneras de violar la libertad sindical? ¿Las únicas prácticas antisindicales?

En conclusión, definir qué son las prácticas antisindicales es la nueva tarea protectora de la libertad sindical, que sigue desarrollándose hasta hoy. Solo a través de la

acertada dotación de contenido a las prácticas antisindicales se puede asegurar la libertad sindical de los trabajadores dentro de sus lugares de trabajo, y la garantía de ésta por parte del ordenamiento jurídico.

g) Convenio 135, sobre los representantes de los trabajadores.

Este instrumento, adoptado por la Asamblea General el 23 de junio de 1971, que entró en vigor con fecha 30 de junio de 1971, y fue publicado en Chile el 29 de Julio del 2000⁴⁶, continúa con el detalle del Convenio 98 respecto a lo que se entiende por prácticas antisindicales, poniendo el énfasis en un sujeto pasivo cuya protección es de suma relevancia: el representante de los trabajadores.

En primer lugar, cabe destacar lo acertada de la nomenclatura utilizada por el Convenio, pues no se refiere a “delegado sindical” o “dirigente sindical”, sino que habla de “representante” de los trabajadores, evitando la restricción de la aplicación de la norma exclusivamente a la condición formal previa de personalizar a un sindicato en particular, sino que la extiende a otro tipo de representantes de trabajadores, aunque no reciban la denominación de sindicales por la legislación, o sus funciones no se extiendan a prerrogativas exclusivas de la actividad sindical.

De esta forma, el artículo 3 del Convenio 135 dispone:

“Artículo 3

⁴⁶ Decreto promulgatorio 649 de 26 de abril del 2000. También promulga los convenios 131 sobre salarios mínimos, y 140 relativo a la licencia pagada de estudios.

*A los efectos de este Convenio, la expresión representantes de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, **ya se trate:***

*(a) **de representantes sindicales**, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o*

*(b) **de representantes electos**, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.”*

Se asegura entonces el Convenio de que no se soslaye su aplicación por tecnicismos o formalismos de las legislaciones de cada país, que puedan llamar o no “sindical” a un representante de los trabajadores que cumpla funciones de tal.

La protección que entrega este Convenio a los representantes de los trabajadores está consagrada fundamentalmente en sus artículos 1 y 2:

“Artículo 1

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

Artículo 2

1. Los representantes de los trabajadores **deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.**

2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.

3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.”

De acuerdo a lo visto, el artículo 1 del Convenio 135 aparece como una continuación del artículo 2 numeral 1 del Convenio 98, recientemente estudiado⁴⁷, con la única salvedad de que indica específicamente al representante de los trabajadores como sujeto pasivo, merecedor de la protección contra los actos discriminatorios en virtud de su calidad de tal. Se vislumbra también que este artículo sugiere fuertemente la creación del fuero en beneficio del representante de los trabajadores, pues habla de “protección eficaz” contra varios actos, entre ellos el despido.

El artículo 2 numeral 1 importa un tópico más novedoso, pues establece el deber de las empresas de permitirle al representante de los trabajadores facilidades que lo habiliten para desempeñar sus funciones de buena manera. *A contrario sensu*, la no concesión de estas facilidades constituiría una práctica antisindical. Los numerales 2 y 3 vienen a morigerar este deber, entendiendo que no es a todo evento y que deben respetarse las

⁴⁷ Ver apartado 1.2.2 párrafo f).

características de cada país y de cada empresa, incluido su eficaz funcionamiento. Estas restricciones nos parecen innecesarias, ya que otorgan una excusa genérica de muy fácil recurrencia para incumplir el numeral 1.

1.5. La libertad sindical y las prácticas antisindicales en el Código del Trabajo.

Finalmente llegamos a la norma protectora laboral por antonomasia. El Código del Trabajo regula separadamente el contenido de fondo de la libertad sindical de las conductas consideradas como prácticas antisindicales y desleales. El primero se encuentra regulado en el Libro III, Título I, capítulos I al VIII y capítulo X. Las segundas en el capítulo IX de dicho Título, relativo a las prácticas antisindicales en general, y en el Libro IV, Título VIII, sobre las prácticas desleales en la negociación colectiva. Revisemos primero entonces el contenido de fondo de la libertad sindical.

I. La Libertad Sindical en el Código del Trabajo

Como era de esperarse, el Código del Trabajo ha tenido en consideración, mediante sucesivas reformas, las normas sobre la protección de la libertad sindical contenidas en los tratados estudiados en el apartado anterior. Con esto en cuenta, no sorprende encontrar varias de ellas contenidas casi de manera textual en su contenido.

Dada la naturaleza de la técnica legislativa de la codificación, encontramos un orden que nos hace posible volver a nuestra clasificación de los atributos o facetas de la libertad sindical para estudiar este texto legal. De esta forma, la libertad sindical está garantizada en el Código como señalamos a continuación:

a) Libertad de Constitución:

Por medio del artículo 212⁴⁸ se reconoce la libertad de constitución a los trabajadores del sector privado y las empresas del Estado, bajo el único requisito de sujetarse a la ley y a los estatutos de la organización en cuestión⁴⁹. Todo esto, por supuesto, sujeto a la limitación del artículo 1 del Código, respecto a su no aplicación para ciertos trabajadores, que no pueden formar ni afiliarse a sindicatos⁵⁰.

b) Libertad de afiliación y libertad sindical negativa:

Ambas están recogidas en el artículo 214⁵¹, que señala el carácter voluntario de la afiliación, la prohibición de condicionar un empleo a ésta, y de impedir una desafiliación. También señala el artículo la limitación de la doble afiliación, es decir, que un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato simultáneamente en virtud de un mismo empleo, y que en caso de que esto ocurra, la afiliación posterior producirá la caducidad de cualquier otra anterior, y que de ser simultáneas, todas quedarán sin efecto.

Finalmente, el artículo 215 reitera la prohibición de condicionamiento del empleo a alguna situación sindical en particular, parafraseando lo prescrito en el artículo 1 numeral 2 del Convenio 98, como ya estudiamos⁵².

⁴⁸ Art. 212. Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

⁴⁹ Manual autoinstruccional curso "Libertad Sindical", Op.cit., p. 27.

⁵⁰ Los funcionarios de la administración del Estado, del Congreso Nacional, y del Poder Judicial.

⁵¹ Art. 214. [...]

La afiliación a un sindicato es voluntaria, personal e indelegable.

Nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. Tampoco podrá impedirse su desafiliación.

⁵² Ver apartado 1.2.2, párrafo f).

c) Libertad de reglamentación:

El Código del Trabajo reconoce el derecho de toda organización sindical de darse sus propios estatutos, básicamente porque evita pronunciarse en sentido contrario. De hecho, el artículo 221 se limita a señalar al respecto que en la asamblea de constitución se aprobarán los estatutos⁵³. Empero, el artículo 231 establece cierto contenido mínimo que éstos deben reglamentar, como los requisitos de afiliación, derechos y obligaciones de sus miembros, régimen disciplinario interno, etc., pero no se pronuncia sobre el fondo de estos aspectos, solo señala que deben ser tratados en los estatutos, constituyendo de este modo solo una limitación de forma, conforme con la libertad de reglamentación.

d) Libertad de representación:

El Código no establece ninguna limitación al respecto de quién debe representar a los sindicatos, señalando que son los propios estatutos de la organización sindical los encargados de definir: a) los requisitos para ser elegido dirigente sindical; b) el número de directores que tendrá el sindicato⁵⁴; c) la duración de su mandato, dentro de un marco entre dos y cuatro años y; d) la forma de reemplazar a un director que deje de tener tal calidad. Estas normas están recogidas en los artículos 231 y 235 del Código del Trabajo.

e) Libertad de actuación:

⁵³ Art. 221 [...] En tal asamblea y en votación secreta se aprobarán los estatutos del sindicato y se procederá a elegir a su directorio.

⁵⁴ Con la salvedad de que en los casos de sindicatos empresa que afilien a menos de 25 trabajadores, solo podrá tener un director, establecida en el artículo 235. Además, dicha disposición no altera las normas sobre el fuero laboral, gozando de él solo los directores señalados por la ley.

La técnica legislativa utilizada por nuestro país al respecto de la actividad de los sindicatos (recordemos que la gran importancia de la libertad sindical es que involucra organización y acción) consiste en un elaborado catálogo de 12 numerales titulado por el legislador como “*finés principales de las organizaciones sindicales*”, contenida en el artículo 220 del Código del Trabajo. Felizmente, dicha norma no tiene pretensión de taxatividad, lo que sería contrario al espíritu de la libertad sindical. Así, el inciso primero habla de “finés **principales**”, explicitando que no son los únicos fines de los sindicatos, y más claro aún es el numeral 12, instaurando que también son fines “*En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley*”, eliminando entonces el peligro de que pueda concluirse que cualquier apartamiento de la nómina de fines importaría un comportamiento ilegal⁵⁵.

Conjuntamente, el Código establece una serie de garantías y protecciones que indudablemente están dirigidas a resguardar la libertad de actuación de las organizaciones sindicales. Así, por ejemplo, las normas sobre fuero y permisos sindicales son fundamentales para el libre y correcto funcionamiento de los sindicatos en la persecución de sus fines. Éstas se encuentran contenidas principalmente en los artículos 238, 243, 247 y 249 y siguientes de dicho cuerpo legal. Dada su amplitud, no las detallaremos aquí.

f) **Libertad de disolución:**

El Código dedica un capítulo especial a la disolución de las organizaciones sindicales, donde protege a nuestro parecer de buena manera este atributo de la libertad sindical.

⁵⁵ Manual autoinstruccional curso “Libertad Sindical”, Op.cit., p. 31.

En este sentido, comienza dicho capítulo con el artículo 295, que recoge el principio fundamental en esta materia: “*las organizaciones sindicales no estarán sujetas a disolución ni suspensión administrativa*”. Los dos artículos siguientes prosiguen a señalar entonces por cuáles vías es posible disolver un sindicato. Así, el artículo 296 establece la disolución por acuerdo de la mayoría absoluta de los afiliados, y el artículo 297 indica que también se podrá disolver por sentencia judicial a causa de incumplimiento grave de sus obligaciones o por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución. Sobre este punto es importante recalcar que la solicitud judicial de disolución solo podrá ser presentada por la Dirección del Trabajo o por cualquier socio del sindicato en cuestión, implicando esto que dicha acción **jamás podrá entablarse por el empleador**⁵⁶, garantizando así que éste no pueda intentar deshacerse de un sindicato por esta vía, al menos sin recurrir previamente a la Dirección del Trabajo.

g) **Libertad de federación:**

El artículo 213 en su inciso primero⁵⁷ ampara las facetas colectivas de las libertades de constitución, afiliación y libertad sindical negativa, lo que llamamos anteriormente **libertad de federación**. El inciso segundo de dicho artículo recoge un derecho análogo, pero en cuanto a organizaciones internacionales de trabajadores. Lo mismo se establece en cuanto a las centrales sindicales.

II. Las Prácticas Antisindicales en el Código del Trabajo

⁵⁶ Art. 297. También procederá la disolución de una organización sindical, por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley o por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución, declarado por sentencia del Tribunal del Trabajo de la jurisdicción en que tenga su domicilio la respectiva organización, a solicitud fundada de la Dirección del Trabajo o por cualquiera de sus socios.

⁵⁷ Art 213. Las organizaciones sindicales tienen el derecho de constituir federaciones, confederaciones y centrales y afiliarse y desafiliarse de ellas.

Recapitulando, hemos estudiado cómo la libertad sindical ha sido latamente definida, y la manera en que ésta se encuentra protegida en Chile por la Constitución, los tratados internacionales, y la ley sistematizada en el Código del Trabajo. Sin embargo, como ya habíamos señalado, concluimos que para alcanzar su adecuada protección, no basta con saber qué es la libertad sindical, sino que es menester definir qué actos atentan contra ella, en qué casos estamos frente a una violación del derecho fundamental a la libertad sindical. Es decir, debemos **dotar de contenido a las prácticas antisindicales**.

El Libro III, Título I, capítulo IX se titula específicamente “***De las prácticas desleales o antisindicales y su sanción***”, y el Libro IV, título VIII “***De las prácticas desleales en la negociación colectiva y su sanción***”. Vemos entonces que, ya descrito y desmenuzado el derecho de libertad sindical, el Código ahora directamente se enfoca en las prácticas antisindicales o desleales⁵⁸, que atentan contra esta libertad.

En primer lugar el Código separa las prácticas antisindicales por el marco donde se desarrollan. Por un lado las que acontecen dentro de la relación laboral en general, y por otro las que ocurren a propósito de la negociación colectiva y la entorpecen. Se ha interpretado por la doctrina que esta forma de legislar atiende a una lectura restrictiva de la libertad sindical⁵⁹.

⁵⁸ Como se adelantó, utilizaremos los términos “prácticas antisindicales” y “prácticas desleales” en forma indistinta. Véase apartado 1.1.1.

⁵⁹ En este sentido, GAMONAL, Sergio, “Derecho Colectivo del Trabajo”, Editorial Lexis Nexis, 1ª edición, Santiago, 2002, pág.498. También UGARTE, JOSÉ LUIS, “Libertad Sindical y Constitución: Como superar una vieja lectura”, Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo, Publitecsa, diciembre 1999, págs. 31 y sgtes.

En cuanto a las primeras, se encuentran reguladas en los artículos 289 a 294, y de acuerdo a la estructura dada por el legislador, puede afirmarse que las prácticas antisindicales están clasificadas según su sujeto activo, a saber:

- El empleador, según el artículo 289.
- El trabajador, las organizaciones sindicales, o alguno de éstos y el empleador, en vista del artículo 290.
- Cualquier persona, de acuerdo al artículo 291.

Para cada uno de estos sujetos el legislador estableció una definición genérica de qué clase de acto se considerará una práctica antisindical, acompañándola de un catálogo de conductas que se entienden como “especialmente atentatorias” contra la libertad sindical. Así, la definición que entrega de prácticas antisindicales es la siguiente:

“Serán consideradas prácticas desleales [...]”⁶⁰ las acciones que atenten contra la libertad sindical”

Sobran los comentarios al respecto de la amplitud de esta definición, lo que en la práctica brinda al juez un amplio margen de autonomía al momento de resolver casuísticamente qué considerará como práctica antisindical, de ahí la importancia de obtener información adicional de otras fuentes del derecho, porque la ley entrega una descripción breve y de textura abierta al respecto.

El legislador intenta paliar esta indefinida definición, por medio de los catálogos de prácticas antes mencionados. Empero, éstos tienen únicamente un carácter

⁶⁰ “Del empleador” (art. 289); “del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstas y el empleador en su caso” (art. 290); “Incurrir especialmente en infracción que atenta contra la libertad sindical:” (sin el resto del texto citado, art. 291)

enunciativo, pretendiendo guiar al juez en ciertas hipótesis, pero en caso alguno debe el sentenciador limitarse a estos ejemplos, pues como podremos deducir luego de estudiarlos, la libertad sindical es mucho más amplia que lo que abarcan los tipos del Código.

En este sentido, el artículo 289 cuenta con siete literales, señalando que serán especialmente consideradas prácticas antisindicales del empleador, las siguientes:

*“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;”

Lo que se resguarda aquí por el legislador es la **libertad de constitución** y la **libertad de actuación**, pues habla expresamente de formación y funcionamiento de los sindicatos, estableciendo los casos en que se considerarán obstaculizadas éstas, como las amenazas de perjudicar a los trabajadores, y el no recibir a sus dirigentes. También considera la alteración de quórum, que precisamente puede atentar contra estas dos libertades. Finalmente, extiende la aplicación de dicho literal a los comités paritarios y sus integrantes.

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

Ampara la **libertad de actuación**, pues se refiere a los antecedentes necesarios para preparar el proyecto de contrato colectivo, indispensables para la negociación colectiva, pilar esencial de esta libertad.

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

Sin necesidad de mayor explicación, este literal cautela la **libertad de constitución**, pero por la vía contraria: no del empleador que amenace con perjudicar a los trabajadores, sino de aquel que intente sobornarlos con regalías con tal de que no constituyan una organización sindical.

*“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;**”*

Protege la **libertad de afiliación**, tanto de las amenazas como del ofrecimiento de beneficios, reenviando la norma a los literales anteriores.

*“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;”

Esta letra abarca protecciones a diversos atributos de la libertad sindical, basados en una práctica antisindical en particular: los **actos de injerencia**. Éstos representan varias dificultades para el intérprete, por el problema que significa definir los actos de injerencia, ya que su concepto es bastante amplio y el legislador sólo se limita a dar algunos ejemplos al respecto⁶¹, como los de este artículo. No obstante, observamos las distintas facetas de la libertad sindical que se encuentran resguardadas en dichos ejemplos. Primero, al referirse a “*intervenir activamente en la organización de un sindicato*”, no cabe duda que puede comprender una infinidad de actos, pero al menos se están cautelando la **libertad de representación**, la **libertad de reglamentación** y la **libertad de actuación**, tres facetas en que los actos de injerencia pueden tener efectos devastadores para la libertad sindical.

Segundo, protege de los actos de injerencia la **libertad de afiliación**, proscribiendo las presiones dirigidas a hacer que los trabajadores adquieran una afiliación sindical en particular, en desmedro de una de libre elección. La inclusión de la palabra “**determinado**” nos da a entender esto, de lo contrario se estaría protegiendo la **libertad sindical negativa**, si fuera el caso de presionar para que ingresara a cualquier sindicato.

Tercero, nuevamente resguarda la **libertad de actuación**, penando los actos discriminatorios entre sindicatos. Al existir diversos sindicatos en el ambiente de una

⁶¹ GAMONAL CONTRERAS, Sergio, “Derecho Colectivo del Trabajo”, Editorial Lexis Nexis, 1ª edición, Santiago, 2002, p. 501.

misma empresa, el otorgamiento de beneficios arbitrarios a uno en desmedro de otro (diarios murales, salas, concesiones a sus dirigentes, y varios más que veremos en el capítulo del análisis de jurisprudencia), conlleva una transgresión al actuar libre del perjudicado, si estas diferencias no tienen un fundamento legítimo. Esto es lo que castiga el legislador.

Para finalizar el literal, nuevamente se cautela la **libertad sindical negativa**, prohibiendo que se condicione la contratación de un trabajador a una afiliación o descuento por planilla en beneficio de un sindicato.

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

Otra vez se amparan la **libertad de afiliación** y la **libertad sindical negativa**, ahora específicamente en contra de los **actos discriminatorios**.

*“g) El que **aplique las estipulaciones de un contrato colectivo** a los trabajadores a que se refiere el artículo 346 **sin efectuar el descuento** a que dicha disposición alude”*

La letra final del artículo importa una última protección a la **libertad de actuación**, en cuanto a la libre disposición de los fondos y recursos de las organizaciones sindicales, específicamente aquellas que consiguieron los beneficios del contrato colectivo que se está haciendo extensivo. La omisión de efectuar el descuento mandatorio del artículo 346 implica una clara infracción a esta libertad.

De este breve examen del artículo 289 surgen varias críticas contra la técnica legislativa, sobre todo por lo caótica y reiterativa que resulta (el más claro ejemplo son

las letras c), d), f), y parte de la e), que podrían ser refundidas en una sola que sancione presiones, discriminación y ofrecimiento de beneficios para afiliarse, no afiliarse, desafiliarse o constituir un sindicato⁶²). No obstante, dejaremos este análisis para otra oportunidad.

Luego de este artículo, el siguiente trata de las prácticas antisindicales provenientes del empleador, los sindicatos, o de éstos y el empleador. No lo analizaremos aquí, por dos razones, una teórica y una práctica. La teórica, porque esta memoria abarca únicamente las prácticas desleales del empleador, excluyendo los demás tipos; y la práctica, porque la ocurrencia de conductas sancionadas por el artículo 290 es muy baja, siendo en la gran mayoría de los casos el sujeto activo de las prácticas antisindicales el empleador, y por tanto, aplicado el artículo 289.

Sin embargo, al menos en la teoría, corresponde analizar el artículo 291, pues éste se refiere a actos cometidos sin un sujeto activo específico, de lo que evidentemente se sigue que también podrían ser ejecutados por el empleador. Cuenta con solo dos literales:

*“a) Los que **ejercen 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”***

⁶² Por ejemplo: “El que ejerza presiones, discriminaciones indebidas, u ofrezca beneficios especiales con el fin exclusivo de estimular o desestimular la afiliación, no afiliación o desafiliación sindical, o con el fin de desincentivar la formación de un sindicato.”

Sin necesidad de mayor análisis, vemos que aquí se están cautelando la **libertad de constitución, libertad de afiliación, y libertad sindical negativa**, de una fuente específica como es la fuerza física o moral.

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

La libertad de opinión ya está garantizada en Chile, tanto por la Constitución⁶³, como por la ley 19.733⁶⁴. Lo que hace este literal, es convertirla en una práctica antisindical en los casos en que el afectado sea un socio sindical, cautelando así otro aspecto de la **libertad de actuación**.

Finalmente, llegamos a las prácticas antisindicales en la negociación colectiva. Al respecto, encontramos en el artículo 387 un símil del 289, con una definición genérica seguida de un corto catálogo enunciativo de prácticas especialmente sancionadas, a saber:

*“Art. 387. Serán consideradas prácticas desleales del empleador **las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos**.*

Especialmente incurren en esta infracción:

⁶³ Art. 19. La Constitución asegura a todas las personas:

[...]

12°. La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio [...]

⁶⁴ Artículo 1. La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, constituyen un derecho fundamental de todas las personas. Su ejercicio incluye no ser perseguido ni discriminado a causa de las propias opiniones, buscar y recibir informaciones, y difundirlas por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan, en conformidad a la ley.

- 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 el que **ejerza presiones para obtener el reemplazo** de los mismos;
- b) El que **se niegue a suministrar la información necesaria** para la justificación de sus argumentaciones;
- 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;
- d) El que **ejerza fuerza física** en las cosas, o física o moral en las personas, **durante el procedimiento de negociación colectiva**, y
- 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.**”

En estos casos, el artículo en su totalidad está cautelando la **libertad de actuación**, en su específica faceta que es la negociación colectiva, que como ya sabemos es uno de los pilares fundamentales de esta libertad, en conjunto con la huelga. La descripción enunciativa que realiza el legislador es un importante comienzo protector, pero resta analizar si la realidad judicial se ha encargado de proteger adecuadamente este derecho de acuerdo al inciso primero de este artículo y a lo mandado por los tratados internacionales, la Constitución, y los principios de libertad sindical ya descritos. Dicha tarea la realizamos a continuación.

CAPÍTULO II

Protección Efectiva Contra las Prácticas Antisindicales

CAPÍTULO II

Protección Efectiva Contra las Prácticas Antisindicales

2.1. Textura abierta de las definiciones de prácticas antisindicales

Como hemos podido observar, todas las definiciones de prácticas antisindicales que nos han entregado las normas pertinentes son de una textura más bien abierta, solo franqueada por ciertos ejemplos entregados de manera vaga por el Convenio 98, y algo más específicos por el Código del Trabajo, pero que de todas formas resultan insuficientes a la hora de dotar de contenido a las prácticas desleales.

Dejando de lado las prácticas que entorpecen la negociación colectiva, clasificación especial de prácticas antisindicales establecida en nuestro Código del Trabajo, tanto este último como el Convenio 98 son los únicos instrumentos que abordan directamente la protección contra prácticas antisindicales como tales (aunque en menor medida también lo hace el Convenio 135), y ambos coinciden en algo esencial: definen la protección de la libertad sindical principalmente contra dos tipos de actos: los **actos de discriminación** y los **actos de injerencia**.

Pasemos entonces a estudiar ambos tipos de actos.

a) Actos de discriminación:

El Convenio 98 no especifica qué se entiende por actos de discriminación sindical, pero el Código del Trabajo entrega una definición sobre qué se entiende por “discriminación” como tal, en su título preliminar, artículo segundo, incisos tercero y cuarto:

“Art. 2°. [...]

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

*Los actos de discriminación son las **distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.**”*

Entonces, un acto de discriminación es aquel que reúne tres requisitos copulativos:

- Importa una distinción, exclusión o preferencia.
- Se basa en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social (es decir, un motivo arbitrario).
- Tiene por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.

No obstante, no cualquier acto de discriminación es el que nos interesa dentro del tema que nos convoca, sino solo aquellos realizados con motivos de **sindicación**, tal como indica expresamente el artículo 2 descrito. Por hermenéutica, y utilizando los principios fundamentales de la libertad sindical, podemos extrapolar una definición de **actos de discriminación sindical**: “Son actos de discriminación sindical las distinciones,

exclusiones o preferencias sobre un trabajador basadas en motivos de **sindicación**, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo, la ocupación, o el ejercicio de la libertad sindical.”

Entonces, la discriminación sindical abarca todo tipo de agravios ocasionados a un trabajador a causa de su actividad o su afiliación sindical legítimas, ya sean presentes o pasadas⁶⁵.

Algunas de las manifestaciones más frecuentes de los actos de discriminación antisindical son el despido, el acoso y hostigamiento, la violación al fuero sindical y la negativa al reintegro de los trabajadores despedidos a pesar de la orden administrativa o judicial expresa⁶⁶.

Además, el Convenio 98 nombra expresamente dos maneras en que pueden manifestarse los actos de discriminación: sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o se desafilie de un sindicato, y despedirlo a causa de su participación sindical. Por su parte, el Código del Trabajo, sin señalarlos expresamente como actos de discriminación, nos entrega varios ejemplos al respecto, que ya han sido analizados en el capítulo anterior. Sin ir más lejos, las conductas descritas en el artículo 289 a) (a excepción de la última) son muestras claras de actos de discriminación, pues relatan precisamente distinciones, basadas en motivos de sindicación, que tienen por objeto alterar el trato en el empleo:

⁶⁵ Organización Internacional del Trabajo. Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición (revisada), 2006, p. 165.

⁶⁶ MARCOS-SÁNCHEZ ZEGARRA, José; RODRÍGUEZ CALDERÓN, Eduardo. Manual para la Defensa de la Libertad Sindical. 4a. ed. Revisada, Lima: OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013. p. 83.

“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[...].”

La negativa a recibir **a los dirigentes**; las presiones contra trabajadores **en caso de acordarse las constitución de un sindicato**, son evidentes manifestaciones de discriminación de trabajadores con motivos sindicales.

Las letras c), d) y f) también atañen a actos de discriminación, ya que se refieren a diferencias de trato ejercidas con motivo de la sindicación o posible sindicación, perjudicando las condiciones de empleo:

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

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

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

Nuevamente, el que ofrezca u otorgue **beneficios especiales; a fin de evitar la afiliación de un trabajador**; o el que ejerza **discriminaciones indebidas**, son casos indesmentibles de discriminación del empleador dirigidos a un trabajador o grupo de trabajadores, que pretenden alterar el ejercicio de la libertad sindical. La hipótesis

señalada en la letra b) no se incluye, por ser una práctica que **entorpece la negociación colectiva**, perteneciente por tanto a esa propia clasificación ya descrita.

b) Actos de injerencia

Los actos de injerencia son la otra gran preocupación de la libertad sindical, siendo una de las protegidas específicamente por los Convenios de la OIT y el propio Código del Trabajo, que le dedica una serie de ejemplos.

Respecto a su definición, la legislación no entrega suficientes antecedentes. En efecto, del análisis de todas las normas hecho en el capítulo anterior, concluimos sencillamente que **no existe una definición normativa de actos de injerencia**, y ese es el primer insumo sobre el que debemos trabajar. Quizá el legislador ha estimado que la expresión “actos de injerencia” resulta autoexplicativa, o que basta con lo señalado en el Convenio 98, pero a nosotros nos parece indispensable una definición más concreta de este tipo de actos. Este Convenio solo describe los que se consideran como “principalmente” actos de injerencia, y la explicación que realiza es muy restringida, pues solo se refiere a organizaciones sindicales *dominadas* por un empleador⁶⁷, lo que constituye apenas el caso extremo de injerencia sindical.

En este escenario, nuestra primera tarea será definir qué entenderemos por acto de injerencia sindical. Comencemos por la definición del Diccionario de la Real Academia

⁶⁷ Convenio 98, artículo 2, número 2: Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores. Ver párrafo vi, sección 1.2.2.

Española al respecto. Éste señala que “*injerencia*” es la “*acción y efecto de injerirse*”.

La cuarta acepción de “injerir” es la que más se aproxima a lo que buscamos:

“*Injerir.*

1. [...]

4. ***Entrometerse*⁶⁸, *introducirse en una dependencia o negocio.*⁶⁹”**

A mayor abundamiento, la tercera acepción de “entrometerse” nos permite profundizar un poco más:

“*Entrometer.*⁷⁰

3. *Dicho de una persona: Meterse donde no la llaman, inmiscuirse en lo que no le toca.*⁷¹”

Esto resulta bastante cercano a lo que en materia de prácticas antisindicales del empleador se refiere respecto a los actos de injerencia. Un empleador ejecuta un acto de esta naturaleza cuando se *entromete* en los asuntos del sindicato, cuando se *inmiscuye* en materias de exclusiva competencia sindical. No necesariamente requiere que controle o domine al sindicato, basta con que interfiera en ámbitos que por ley y por su propia naturaleza corresponden al funcionamiento, composición, organización u actuación del sindicato respectivo, y no del empleador.

⁶⁸ “Entrometerse” en la cita original. Por razones de uso del español en Chile, se prefirió “entrometerse”, cuyo significado es el mismo.

⁶⁹ Real Academia Española, Diccionario de la lengua española, 22° edición [en línea], disponible en <http://lema.rae.es/drae/?val=injerirse>

⁷⁰ Nuevamente, “entrometerse” en el original.

⁷¹ Real Academia Española, op. cit., disponible en <http://lema.rae.es/drae/?val=entrometerse>

Considerando lo anterior, podemos ensayar una definición de actos de injerencia, como la siguiente: “Son actos de injerencia sindical del empleador aquellos que tienen por objeto su interferencia o intromisión en materias que son de exclusiva competencia o resorte del sindicato, o en el funcionamiento, organización o acción del mismo.”

Ahora que contamos con nuestra definición, corresponde observar los ejemplos que entrega la norma positiva sobre este tipo de actos. Como vimos, el Convenio 98 no aporta más casos ejemplares en este sentido, pero el Código del Trabajo cuenta con varias enunciaciones sobre qué actos se consideran de injerencia, expresamente en el literal e) del artículo 289, todas ellas apuntadas a prevenir que el empleador se entrometa en la libre actividad sindical:

*“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**;*”

Por supuesto, *intervenir activamente en la organización de un sindicato* es el más claro de todos los ejemplos; luego encontramos *ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado*, que intenta prevenir precisamente que exista un sindicato favorito del empleador, donde él compela a sus trabajadores a afiliarse; **discriminar entre los sindicatos existentes** apunta a lo

mismo, impedir la existencia de sindicatos favoritos, pues probablemente favorecen al empleador; y finalmente **condicionar la contratación de un trabajador a una solicitud de afiliación o descuento**, extendiendo la categoría de “presiones” a una solicitud de descuento por planilla de cuotas sindicales, favoreciendo así a cierto sindicato.

Existen también otros actos de injerencia consagrados en el artículo 289 para prohibir al empleador entrometerse en el funcionamiento del sindicato, aunque no estén explicitados como tales, a saber:

“a) [...]; el que maliciosamente ejecutare actos tendientes a **alterar el quórum de un sindicato.**”

“g) El que **aplique las estipulaciones de un contrato colectivo** a los trabajadores a que se refiere el artículo 346 **sin efectuar el descuento** a que dicha disposición alude”

Sobre **alterar el quórum de un sindicato** no cabe hacer mayores comentarios, es evidente la intromisión en el funcionamiento de la organización sindical que aquello significa; **aplicar las estipulaciones de un contrato colectivo sin efectuar el descuento** correspondiente interfiere en la libre administración de los bienes del sindicato, pues la norma en comento mandata que un trabajador a quien se hagan extensivos los beneficios de este tipo de contrato, debe aportar el 75% de la cuota

sindical, aunque no ingrese al sindicato⁷². Accionar en contrario es mermar el patrimonio de la organización sindical.

Finalmente, el caso señalado en la letra f) del artículo en comento, debido a su redacción comprende al menos cuatro hipótesis distintas, por lo que dependiendo del caso particular podría tratarse tanto de actos de discriminación como de actos de injerencia. Sin embargo, en líneas generales podemos sistematizarlo de la siguiente manera: si las presiones o amenazas del empleador van dirigidas a que un trabajador se desafilie de un sindicato o no se afilie a ninguno en absoluto, presenciamos **actos de discriminación**, ya que perjudican la posición del trabajador en función de su situación o interés sindical. En cambio, cuando por conveniencia del empleador éste persigue que un trabajador se afilie a un sindicato o mantenga su actual afiliación, estamos frente a un **acto de injerencia**, pues apunta a controlar o favorecer un sindicato preferido por el empleador. Misma situación ocurre si nos encontramos ante un socio al que le son ofrecidos beneficios para que se desafilie, pues no se persigue perjudicar su posición laboral, sino que se intenta debilitar al sindicato.

Volviendo a nuestra clasificación del capítulo anterior, podríamos decir que **los actos de discriminación** son aquellos que infraccionan **la libertad de constitución** o la **libertad de afiliación**, coaccionando trabajadores que tienen la intención de formar parte de la vida sindical o de ejercerla libremente, mientras que los **actos de**

⁷² Art. 346, inciso 1°: “Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa.”

injerencia violan la **libertad sindical negativa** o alguna de las **libertades colectivas**, pues se entrometen con el funcionamiento mismo del sindicato, desde su organización y composición interna, pasando por sus libertades de representación y actuación.

Recapitulando, tenemos entonces que existirían en la norma los actos de discriminación y los actos de injerencia, los que sumados a las prácticas que entorpezcan la negociación colectiva, constituirían el universo de lo que entendemos por prácticas antisindicales o desleales. Como conclusión respecto a las dos primeras, podemos notar lo siguiente: los actos de discriminación son aquellos atentatorios contra **un trabajador o grupo de trabajadores**, mientras los actos de injerencia, pese a que puedan recaer sobre un trabajador o grupo específico, son los que atentan contra **la organización sindical en sí**.

Sin embargo, pese a nuestros esfuerzos por delimitar y clasificar las prácticas antisindicales con el fin de poder identificarlas de mejor manera en un escenario real, persiste el problema normativo de la **textura abierta**. Más allá de las clasificaciones, la estructura legislativa al respecto es la misma: una definición amplia, acompañada de un catálogo de ejemplos que sirven al lector para interpretar por analogía e intentar completar dicha definición. Para esto, como bien decíamos en nuestras consideraciones previas, fundamental es analizar la jurisprudencia respectiva, que en base a este mismo conjunto de normas y principios ha tenido que resolver casos concretos. La primera fuente de jurisprudencia en nuestra materia será el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo.

2.2. Conclusiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT

Ninguna exposición sobre la libertad sindical y las prácticas antisindicales estaría completa sin mencionar la inestimable labor que en este sentido realiza el Comité de Libertad Sindical (CLS) de la Organización Internacional del Trabajo.

Fundado en 1951 como órgano tripartito con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, el CLS está compuesto de nueve miembros, y su tarea consiste en estudiar las quejas que se le hagan llegar por infracciones a los Convenios sobre libertad sindical 87 y 98, de todos los países miembros, independientemente de que los hayan ratificado o no, ya que de todas maneras deben respetar los principios fundantes de la OIT, plasmados en su propia acta de constitución y complementados más tarde por la Declaración de Filadelfia⁷³. Así, las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden presentar quejas contra los Estados Miembros ante el CLS. De aceptar el caso, el Comité establecerá los hechos y formulará recomendaciones sobre cómo puede ponerse remedio a la situación, para posteriormente solicitar a los gobiernos que informen sobre la aplicación de dichas recomendaciones.

Tal como indica la propia OIT, *“en sus más de 50 años de trabajo, el Comité de Libertad Sindical ha examinado más de 2.300 casos. Más de 60 países de los cinco continentes han actuado a instancias de las recomendaciones del Comité y a lo largo*

⁷³ GAMONAL CONTRERAS, Sergio, “Derecho Colectivo del Trabajo”, Editorial Lexis Nexis, 1ª edición, Santiago, 2002, p. 78.

*de los últimos 25 años han informado de avances positivos en la libertad sindical.*⁷⁴ De esta forma, el CLS se ha constituido como una voz autorizada y una importante fuente de jurisprudencia al respecto de las prácticas antisindicales.

El Comité de la Libertad Sindical ha sistematizado las conclusiones respecto a la libertad sindical y las prácticas antisindicales a las que ha arribado en libros recopilatorios de las decisiones y principios que ha adoptado y aplicado en los casos sometidos a su conocimiento. Estas conclusiones son un sustrato importante, emanado directamente desde su propia jurisprudencia, para estudiar el efecto práctico de la normativa sobre libertad sindical existente, y sobre todo, para ir delimitando el contenido de esta protección que *a priori* aparece como tan amplio e indeterminado. El estudio de estas conclusiones nos permitirá trazar las directrices concretas que solo la práctica permite establecer sobre la teoría abstracta.

a) Conclusiones del CLS sobre actos de discriminación

Entre las conclusiones sobre actos de discriminación del CLS, nos han parecido de mayor relevancia las siguientes:

*“La protección contra la discriminación antisindical deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto **despedir a un trabajador o perjudicarlo** en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su*

⁷⁴ Organización Internacional del Trabajo, Libertad Sindical [en línea]. Disponible en <http://ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--es/index.htm>

*participación en actividades sindicales fuera del lugar de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo*⁷⁵

Explicita primero que el despido es uno de los peligros más reales de la discriminación sindical, y segundo que ésta puede ser ejercida con ocasión de actividades sindicales dentro o fuera del horario de trabajo.

*“La protección contra los actos de discriminación antisindical debe abarcar no sólo la contratación y el despido, sino también cualquier medida discriminatoria que se adopte durante el empleo y, en particular, las medidas que comporten **traslados, postergación u otros actos perjudiciales.**”*⁷⁶

Integra los traslados y postergaciones laborales al catálogo de actos que pueden ser indicativos de discriminación por motivos sindicales, consagrando así que efectivamente el despido no es la única manera de perjudicar al trabajador por su sindicación.

*“Los actos de **acoso e intimidación** perpetrados contra los trabajadores por motivo de su afiliación sindical o de sus actividades sindicales legítimas, **aunque no impliquen necesariamente perjuicios en su empleo**, pueden desalentarlos de afiliarse a las organizaciones de su elección, lo cual constituye una violación de su derecho de sindicación”*⁷⁷

⁷⁵ Organización Internacional del Trabajo. Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, op cit. p. 167.

⁷⁶ *Ibíd.*

⁷⁷ *Ibíd.*, p. 168.

Nuevamente se alarga nuestra lista de posibles actos discriminatorios. Esta conclusión del CLS indica expresamente que el acoso y la intimidación, **aunque no signifiquen perjuicios en el empleo**, son prácticas antisindicales, pues desalientan el ejercicio de la libertad sindical.

*“El otorgamiento de **gratificaciones al personal no afiliado a la organización sindical** – aun si no es a la totalidad de los trabajadores no afiliados – excluyendo de ellas a todos los trabajadores afiliados en momentos que existe un conflicto colectivo, es un acto de discriminación antisindical contrario al Convenio núm. 98.”⁷⁸*

Otro importante avance, evidencia que ni siquiera es necesario perjudicar directamente a los trabajadores sindicalizados, basta con no otorgarles el mismo trato que a los no afiliados, para que estemos frente a un acto de discriminación.

*“No se deberían autorizar los actos de discriminación antisindical **bajo pretexto de despidos por razones económicas.**”⁷⁹*

*“Los **programas de reducción de personal** no deben utilizarse para llevar a cabo actos de discriminación antisindical.”⁸⁰*

*“La **reestructuración de una empresa** no debería menoscabar directa ni indirectamente la situación de los trabajadores sindicalizados y de sus organizaciones.”⁸¹*

⁷⁸ Ibídem, p. 169.

⁷⁹ Ibídem, p.170

⁸⁰ Ibídem.

⁸¹ Ibídem.

Estos tres últimos enunciados surgen del principio de primacía de la realidad. Constituyen un llamamiento a los órganos legislativo y judicial a realizar el descorrimiento del velo, y juzgar correctamente cuándo un acto ilícito está ocultándose bajo una máscara de legitimidad, como suele ocurrir en los abusos laborales, y por supuesto en las prácticas antisindicales. De manera especial, se referencia al que conocemos como despido por necesidades de la empresa, clásica manera de desvincular a un trabajador sin tener que entregar mayores explicaciones al respecto, lo que constituye la excusa perfecta para efectuar despidos con motivos antisindicales ocultos y evitar fiscalizaciones y posteriores sanciones administrativas o judiciales.

*“Uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo – tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales – y que **dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales**, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato. El Comité ha estimado que tal garantía, en el caso de dirigentes sindicales, es también necesaria para dar cumplimiento al principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores han de contar con el derecho de escoger a sus representantes con plena libertad.”⁸²*

Expresa una especial preocupación por el cumplimiento de las garantías antedichas, pero en relación con los dirigentes sindicales, que deben ser sujetos de la máxima

⁸² Ibídem, p. 171.

protección, al ser los representantes del sindicato y portavoces de la voluntad de los mismos.

*“Una política deliberada de **traslados frecuentes de personas que desempeñan cargos sindicales** puede afectar seriamente la eficacia de las actividades sindicales.”⁸³*

Refuerza el peligro que significan los traslados de posición en el empleo respecto de los dirigentes, delegados, o personas que ocupen algún cargo dentro de la organización sindical.

*“En ningún caso un dirigente sindical debería poder **ser despedido por el simple hecho de presentar un pliego de peticiones**; ello constituye un acto de discriminación sumamente grave.”⁸⁴*

Autoexplicativa. Las peticiones y su posterior negociación con el empleador son el elemento esencial de la libertad sindical. Permitir el despido de un dirigente por levantar un pliego de peticiones es amputar todo propósito a la institución sindical misma.

b) Conclusiones del CLS sobre actos de injerencia

En relación a los actos de injerencia, los ejemplos que da el Código del Trabajo tienen un contenido en líneas generales ilustrativo, pero más lo son las conclusiones del Comité de Libertad Sindical en la materia:

⁸³ Ibídem.

⁸⁴ Ibídem, p. 172.

*“El **cierre de locales sindicales** a raíz de una huelga legítima vulnera los principios de la libertad sindical y constituye, cuando lo decide la dirección de la empresa, una injerencia del empleador en el funcionamiento de una organización de trabajadores, que prohíbe el artículo 2 del Convenio núm. 98.”⁸⁵*

Se trata de una intervención del empleador sobre los lugares físicos en que funciona o se reúne el sindicato, muestra evidente de injerencia que no puede ser tolerada por el ordenamiento.

*“La intervención de un empleador a efectos de **fomentar la constitución de una junta directiva de un sindicato, y la interferencia en la correspondencia del mismo, constituyen actos que violan gravemente los principios de la libertad sindical.**”⁸⁶*

Referido a lo expresado por el Convenio 98, la prohibición de existir sindicatos dominados por un empleador, y además de interferir en la correspondencia del sindicato, reiterando el derecho a la privacidad, pero aplicado a la organización sindical.

*“En relación con alegatos según los cuales una empresa ha recurrido a prácticas antisindicales, tales como **intentar sobornar a miembros del sindicato para que se retirasen del mismo** o tratar de **hacerles firmar declaraciones por las cuales renunciaban a su afiliación**, así como a los pretendidos **intentos de crear sindicatos «títeres»**, el Comité considera que tales actos son contrarios al artículo 2 del Convenio núm. 98 en el que se estipula que las **organizaciones de***

⁸⁵ *Ibídem*, p. 183.

⁸⁶ *Ibídem*.

trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.⁸⁷

Esta conclusión del CLS incluye varios ejemplos de prácticas antisindicales. La primera y segunda se refieren al ofrecimiento de beneficios u otras maneras de lograr que trabajadores socios renuncien a su afiliación y así debilitar el sindicato, luego se menciona el intento de crear organizaciones “títere”, es decir, dominadas por el empleador, y finalmente reitera la frase genérica de que debe protegerse contra los actos de injerencia.

*“El respeto de los principios de libertad sindical exige que las autoridades públicas actúen con gran moderación en todo lo que atañe a la intervención en los asuntos internos de los sindicatos. Es mucho más importante todavía que los empleadores procedan con cuidado a ese respecto. Por ejemplo, **no debieran hacer nada que pueda interpretarse como indicio de favoritismo respecto de determinado grupo de un sindicato en detrimento de otro.**”⁸⁸*

Se establece de manera expresa que la injerencia sindical puede ser ejercida tanto por autoridades públicas como por empleadores, y que hay que protegerla de ambos entes. También expone que el favoritismo de un sindicato sobre otro (discriminación entre sindicatos), es un acto de injerencia.

⁸⁷ *Ibíd.*

⁸⁸ *Ibíd.*, p.184.

“El empleador que intenta persuadir a los trabajadores de que retiren la autorización dada a un sindicato para que negocie en su nombre podría dar lugar a injerencias indebidas en la decisión de los trabajadores y socavar la fuerza del sindicato, dificultándose así la negociación colectiva, contrariamente al principio con arreglo al cual ésta ha de promoverse.”⁸⁹

Se trata de un caso en que un empleador intenta interferir en los trabajadores en desmedro de la soberanía del sindicato. Claramente es un acto que pretende socavar el sindicato, y como tal un acto de injerencia.

“Las circulares publicadas por una compañía invitando a los trabajadores a declarar a qué sindicato pertenecían, aun cuando no tuvieran por objeto interferir en el ejercicio de los derechos sindicales, pueden muy naturalmente considerarse como que implican tal injerencia.”⁹⁰

Aquí apreciamos un supuesto en que no necesariamente el empleador se encuentra de manera efectiva interfiriendo activamente en la organización o funcionamiento de un sindicato, pero el solo hecho de que requiera a sus trabajadores de que declaren su afiliación sindical demuestra un afán de control que no le es lícito tener, y que puede resultar perjudicial para la libertad sindical.

“Teniendo en cuenta la importancia de la independencia de las partes en la negociación colectiva, las negociaciones no deberían llevarse a cabo en nombre de los trabajadores o de sus organizaciones por conducto de

⁸⁹ *Ibíd.*

⁹⁰ *Ibíd.*, p. 185.

*representantes designados o controlados por los empleadores o sus organizaciones.*⁹¹

Ratifica la importancia de la libertad de representación, pues son los socios los que deben elegir a sus representantes para negociar ante el empleador, de lo contrario es imposible asegurar la debida independencia de los mismos y su calidad de portavoces de la voluntad del sindicato.

En definitiva, las conclusiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT en cuanto a actos de discriminación y actos de injerencia nos ayudan a acercarnos un poco a la realidad de la práctica sindical, a los problemas efectivos y a las medidas específicas que toman los empleadores para la cooptación de la libertad sindical, y de esta manera éstas pueden ser identificadas y unidas a los catálogos con los que ya contamos, dándole una forma cada vez más definida a nuestro concepto de “prácticas antisindicales”, cuyo contenido pretendemos delimitar.

Ahora analizaremos qué mecanismos han protegido a los trabajadores en Chile contra las prácticas antisindicales, tanto antes de la reforma procesal laboral como después de ésta. Veremos que, sin un recurso especial establecido en la legislación laboral, antes de la reforma debía seguirse un largo procedimiento, o de lo contrario entablar un recurso de protección en atención a la infracción a las garantías constitucionales sobre la libertad sindical, especialmente la del artículo 19 n°19.⁹²

2.3. Protección de la libertad sindical en Chile

⁹¹ *Ibíd.*

⁹² Ver Capítulo 1, apartado 1.3 “La libertad Sindical en la Constitución Política de la República”

a) Situación previa a la reforma procesal laboral

Cuando hablamos de reforma laboral es menester precisar que nos referimos a la que entró en vigencia en el año 2008, pues existe una anterior reforma llevada a cabo a fines del 2001 mediante la ley 19.759. Entonces distinguimos dos tramos de tiempo: el período entre la ley 19.759 y la nueva reforma, cuyo nuevo proceso laboral está contenido⁹³ en la ley 20.087; y nuestros días, posteriores a la reforma del 2008.

El procedimiento establecido en la ley 19.759 trajo consigo algunos importantes avances respecto a la situación de las garantías sindicales que existía en el país. Primero, porque le entregaba a la Dirección del Trabajo un rol preponderante, mandando a las Inspecciones el deber de denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de las cuales tomare conocimiento, acompañando el respectivo informe de fiscalización, y segundo porque le otorgaba la facultad de hacerse parte en el juicio que por esa causa se entable⁹⁴, dando así un mayor apoyo a un trabajador que muchas veces no contaba con las herramientas para hacer valer por sí mismo sus derechos sindicales en juicio, por más que la ley le permitiera comparecer sin el patrocinio de un abogado⁹⁵.

Además, en la teoría, el procedimiento establecido en esta ley parecía de máxima brevedad, constando de una citación por carta certificada a una única audiencia, en

⁹³ La reforma laboral del 2008 consistía en más que la creación del nuevo procedimiento laboral, también creó nuevos juzgados laborales y de cobranza previsional (ley 20.022), modificó el sistema de ejecución de los títulos previsionales (ley 20.023), e involucró una ley adicional para posponer la entrada en vigencia de las leyes 20.022 y 20.087 (ley 20.164).

⁹⁴ ARMIJO INDELLICATI, Miriam. La Ley N° 19759 y su influencia en la sindicalización y prácticas antisindicales. 2005 [en línea]. [consulta: 14 de Octubre 2014]. <<http://www.captura.uchile.cl/handle/2250/128006>>

⁹⁵ Antiguo artículo 292, inciso 4°: "...Las partes podrán comparecer personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado."

que debían comparecer todas las partes, y luego la sentencia debía ser dictada en el mismo acto, o dentro de tercero día, por lo que se esperaba que en primera instancia el juicio no se extendiera por más de un mes. En el fallo, establecida la efectividad de la práctica antisindical, el juez tenía la facultad de dictar que se subsanaran los actos que constituyeron dicha práctica, junto con la multa y la reincorporación del trabajador, si fuese procedente y no se hubiera efectuado antes.

Sin embargo, la práctica muestra una realidad totalmente distinta. En efecto, el promedio de duración de un juicio por prácticas antisindicales era de 9,4 meses entre el ingreso de la causa y la fecha de sentencia de primera instancia, y este plazo aumenta a 22,7 meses hasta una sentencia ejecutoriada en segunda instancia, considerando que el porcentaje de juicios que se conocía en ambas instancias era del 82,1%. Es decir, en general se tardaba casi dos años para obtener la sanción de la práctica y las eventuales reparaciones, tiempo en que bien puede haberse asesinado un sindicato. En síntesis, plazos absolutamente contrarios a la administración eficaz y oportuna de justicia. Esto nos revela un panorama desalentador en cuanto a la eficacia de ejercer una denuncia por prácticas antisindicales ante la justicia⁹⁶, y no cabe duda de por qué el legislador optó por reformar nuevamente la justicia laboral, incluyendo el procedimiento por prácticas antisindicales.

Por otro lado, existía la opción de la acción de protección. Las Cortes de Apelaciones tienen la facultad de ordenar el cese inmediato del acto que ocasiona la violación de derechos fundamentales, restableciendo el imperio del derecho, pero no tienen la

⁹⁶ Datos de la Dirección del Trabajo, Temas Laborales: Espacios Sociales en interdicción, hacia una tipología de las prácticas desleales o antisindicales [en línea], p. 19. Disponible en http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-97427_recurso_1.pdf

potestad de ordenar multas o sanciones de conformidad con el Código del Trabajo, o de pronunciarse sobre las infracciones a los artículos 289 y siguientes sobre prácticas antisindicales, sino que solo respecto de las garantías constitucionales específicas consagradas por el artículo 20 en relación al artículo 19 de la Constitución. Por esto, pese a que puede resultar una forma de justicia más expedita, no entrega la protección completa e íntegra que se requiere respecto de la libertad sindical, razón por la cual se erigía como una alternativa minoritariamente utilizada.

b) Situación post reforma procesal laboral

Luego de la reforma procesal laboral (la última, entrada en vigencia finalmente el 2008), llevada a cabo mediante las leyes 20.022, 20.023, 20.087 y 20.164, todas dictadas entre los años 2005 y 2007, la situación es distinta. Específicamente por medio de la ley 20.087 se creó el actual procedimiento de tutela laboral⁹⁷, consagrado en el Libro V, Título I, Capítulo II, Párrafo 6° del Código del Trabajo, que comprende los artículos 485 a 495. Éste fue concebido para utilizarse en los casos en que se ven vulnerados los derechos fundamentales de los trabajadores, y así fue establecido en el primero de dichos artículos⁹⁸. Además, se señala que el procedimiento es incompatible

⁹⁷ Cabe mencionar también la ley 20.260, que en marzo de 2008 complementó los procedimientos laborales, introduciendo los recursos de nulidad y de unificación de jurisprudencia, eliminando la apelación y casación para sentencias definitivas.

⁹⁸ Art. 485, inciso 1°: “El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.”

con la acción de protección constitucional⁹⁹, lo que demuestra inequívocamente la intención de entregarle la competencia sobre esta parcela de garantías constitucionales laborales a los juzgados especializados, y no a las Cortes de Apelaciones.

Sin perjuicio de lo anterior, las prácticas antisindicales señaladas en el Código del Trabajo también se tramitan conforme a este procedimiento, por remisión expresa del artículo 292 sobre las sanciones a los que cometan prácticas antisindicales¹⁰⁰. La diferencia que significa la sustanciación de la denuncia por prácticas antisindicales en el nuevo proceso versus el proceso anterior es diametral. Primero, porque los juicios por prácticas antisindicales se acortaron enormemente. Solo en los primeros meses de implementada la reforma, analizando juicios laborales terminados en 2008 y hasta septiembre de 2009, la evidencia disponible señala un promedio de duración en primera instancia de 1,63 meses, rebajando cerca de 6 veces los promedios de duración de los juicios con sentencia ejecutoriada en primera instancia en el antiguo proceso, y en 10 veces los promedios con sentencia ejecutoriada en segunda instancia¹⁰¹.

⁹⁹ Art. 485, inciso 4°: “Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos”

¹⁰⁰ Art. 292, inciso 3°: “El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.”

¹⁰¹ Datos de la Dirección del Trabajo, Temas Laborales: Espacios Sociales en interdicción, hacia una tipología de las prácticas desleales o antisindicales [en línea], p. 20. Disponible en http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-97427_recurso_1.pdf

Segundo, porque las sentencias dictadas en el nuevo procedimiento solo son objeto del nuevo recurso de nulidad¹⁰², introducido por la ley 20.260 de marzo del 2008, en oposición al antiguo sistema en que se establecía expresamente que los fallos eran susceptibles de los mismos recursos que procedían en los juicios ordinarios civiles, a saber, tanto la apelación como la casación en cualquiera de sus variantes, lo que alargaba sustancialmente la duración del proceso.

Tercero, porque el nuevo procedimiento de tutela establece, además de las multas, la facultad del juez del trabajo para ordenar las medidas reparatorias que estime conducentes derivadas de la vulneración de derechos fundamentales reconocidos por la sentencia¹⁰³ que, tal como veremos en el último capítulo, pueden adoptar las más variadas formas para obligar al empleador infractor a remediar los efectos antisindicales de sus prácticas.

Y cuarto, porque la ley 20.238 del año 2008, introdujo una importante sanción a las empresas condenadas por prácticas antisindicales, ya que la multa de 100 a 150 UTM puede resultar bastante económica, sobre todo para la mediana y la gran empresa, y por tanto, poco disuasoria. La norma en cuestión modificó la ley 19.886 sobre bases de contratos administrativos, excluyendo de participar en licitaciones públicas por un lapso de dos años a las empresas que hayan sido condenadas por prácticas antisindicales o

¹⁰² Art. 477: “Tratándose de las sentencias definitivas, sólo será procedente el recurso de nulidad, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. En contra de las sentencias definitivas no procederán más recursos.”

¹⁰³ Art. 495: “La sentencia deberá contener, en su parte resolutive:

[...]

3. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan...”

infracción a derechos fundamentales, es decir, condenadas por un procedimiento de tutela. Naturalmente, esta sanción puede significar pérdidas bastante más cuantiosas a un número de empresas que normalmente participan en estas licitaciones, muy superiores a la multa establecida por la ley.

Sin perjuicio de lo anterior, una decisiva ventaja del procedimiento de tutela sobre el anterior de aplicación general es la reducción de la carga probatoria, establecida en el artículo 493 del Código del Trabajo. En efecto, dicha norma altera la carga de la prueba estableciendo un beneficio a favor de la parte más débil de la relación laboral, esto es, el trabajador, indicando que solo debe acreditar “*indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales*”. Cumplido este estándar, corresponderá a la parte demandada la explicación de “*los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad*”.¹⁰⁴

Entonces, no se trata de una inversión del *onus probandi*, sino solo de un aligeramiento del mismo en favor del trabajador, en miras a reducir la asimetría propia de la relación laboral y la dificultad que para éste representa reunir antecedentes probatorios en su lugar de trabajo, versus a los mejores medios con los que se presupone que cuenta el empleador. Se discute en la doctrina respecto a la novedad introducida por el artículo 493, sobre su constitucionalidad, imparcialidad en el proceso, su posible predisposición condenatoria hacia la parte del empleador, pero sin duda que significa un incentivo adicional para denunciar prácticas antisindicales en la empresa, pues lo más

¹⁰⁴ Art. 493: “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

importante, que es para el trabajador el ser capaz de probarlas, ya no resulta una tarea tan difícil como antes.

En conclusión, el procedimiento de tutela del Código del Trabajo post reforma procesal laboral es un mecanismo mucho más eficiente respecto de las infracciones a la libertad sindical que se pueden perpetrar en el contexto de una relación laboral, aunque resta aún comprobar si resulta efectivamente protector de la libertad sindical. Las diferencias anteriormente descritas con el proceso antiguo, sumadas al importante beneficio probatorio que incluye el artículo 493, constituyen en su conjunto una real garantía procedimental a los trabajadores que son objeto de prácticas antisindicales.

No obstante, el problema que subsiste, como describíamos al inicio del capítulo, es el de la indeterminación del contenido de dichas prácticas. Contamos con un procedimiento adecuado, pero carecemos de un contenido sustantivo bien definido sobre el cual aplicarlo. Como vimos, la jurisprudencia del CLS puede arrojarnos algunas luces al respecto, pero solo ofrece casos en que la legislación aplicable está limitada por los convenios emanados de la OIT. Por esto, para ajustar el tópico a la realidad chilena, la materia fundamental la encontraremos únicamente en la jurisprudencia nacional, que ha sido la encargada de aplicar el derecho sustantivo y abstracto a los casos particulares suscitados en nuestro país, regidos por nuestras leyes. En ese contexto, ¿qué actos ha entendido la jurisprudencia chilena como constitutivos de prácticas antisindicales? Esa es la pregunta medular y objeto de esta memoria, y procederemos a buscar nuestras respuestas a continuación.

CAPÍTULO III

Las prácticas antisindicales en la jurisprudencia del procedimiento de tutela laboral

CAPÍTULO III

Las prácticas antisindicales en la jurisprudencia del procedimiento de tutela laboral

3.1. Clasificaciones de las prácticas antisindicales

Hemos visto una serie de clasificaciones doctrinarias, tanto de las distintas facetas o atributos de la libertad sindical, como de las prácticas antisindicales mismas, las que separamos en actos de discriminación y actos de injerencia.

Sin embargo, la jurisprudencia judicial, así como la misma dirección del trabajo, ha recogido una manera distinta de clasificar las prácticas desleales, que se refleja en la nomenclatura que estas mismas utilizan al momento de condenarlas o describirlas. Ésta hace suyos ciertos vocablos que el Código del Trabajo utiliza en los artículos 289 y siguientes y 387 y siguientes en sus ejemplos sobre este tipo de prácticas. Así, la jurisprudencia hace referencia no solo a actos de **discriminación** y de **injerencia**, sino también a **obstaculización** de la actividad sindical, **presiones** dirigidas a obtener la afiliación o desafiliación, actos de **hostigamiento** sobre trabajadores sindicalizados o dirigentes, **ofrecimiento** de beneficios económicos para obtener la desafiliación sindical, **separación ilegal** de trabajadores, etc.

El problema es que la propia jurisprudencia no ha sido sistemática ni coordinada para rotular las prácticas antisindicales. De esta forma, un mismo acto para un juez ha constituido una obstaculización a la actividad sindical, mientras que para otro es un acto discriminatorio, o un mismo hecho fallado como ofrecimiento de beneficios, otro juez lo calificó como actos de injerencia. Entonces, para salvaguardar estas diferencias de clasificaciones, hemos decidido dividir las prácticas desleales en cuatro grupos principales, respetando la clasificación del CLS, pero integrándola con la de la jurisprudencia chilena: **actos de injerencia**, que serán aquellos en que el empleador se inmiscuya en temas que competen únicamente al sindicato, afectándolo como organización; **actos de discriminación y hostigamiento**, que son aquellos destinados a molestar y hostigar a ciertos trabajadores a causa de su afiliación sindical o su calidad de dirigentes sindicales; **obstaculización de la actividad sindical**, los actos destinados a impedir que la acción y organización sindical se desarrolle libremente; y finalmente los **despidos antisindicales**, que sería el grupo de actos que, tendientes a coartar la libertad sindical, involucran la terminación del contrato de trabajo de socios, dirigentes, delegados del sindicato, o trabajadores que simplemente trataron de formar parte de la vida sindical de alguna manera, como veremos. Finalmente, y siguiendo con nuestra línea de trabajo, los actos tendientes a entorpecer la negociación colectiva no se han recogido en una categoría aparte, sino que están en la clasificación que le corresponda según la naturaleza de la conducta del empleador descrita.

Cabe hacer presente que clasificar las prácticas antisindicales no es tarea fácil ni absoluta, pues según el criterio algunas conductas se pueden superponer en dos clasificaciones, o puede estimarse que una corresponde en una categoría distinta, o incluso que el mismo juez de la causa expresó que la práctica era un tipo de acto

diferente a como fue clasificado en este estudio, pero se ha optado por discurrir de la manera más sistematizada y coherente entre todos los fallos, teniendo en cuenta el efecto antisindical real del acto y el fin perseguido por el empleador. Por ejemplo, no otorgar el trabajo convenido a un dirigente sindical se podría considerar, como algunas sentencias lo hacen, que es un acto de hostigamiento en contra del mentado dirigente, sin embargo, el efecto antisindical que ejerce este acto tiene es obstaculizar la actividad sindical, pues se tiene al dirigente apartado de sus bases y sin comunicación con los socios del sindicato, y así lo han entendido otros fallos, opinión que compartimos aquí.

Por todo lo anterior, puede resultar que el lector tenga su propia opinión sobre el encasillamiento de cada conducta, pero no hay que olvidar que esta es solo una guía ilustrativa al respecto, lo importante es no defraudar en identificar correctamente en qué casos estamos ante una práctica antisindical para poder denunciarla y sancionarla adecuadamente, más allá de a qué clasificación específica pertenezca.

3.2. Metodología de trabajo

Como ya se ha dicho, la investigación forense constituye sin duda el contenido medular y principal de esta memoria, pues es el método de responder la pregunta principal y concretar los objetivos de la misma, ¿qué ha entendido la jurisprudencia chilena por prácticas antisindicales?

En este sentido, se analizaron 173 fallos de Juzgados de Letras del Trabajo dictados entre los años 2009 y 2014, extraídos de los listados que por mandato del artículo 294

bis publica la Dirección del Trabajo¹⁰⁵, que corresponden a la totalidad de los fallos condenatorios por prácticas antisindicales dictados bajo el nuevo procedimiento de tutela hasta el listado del primer semestre del 2014 inclusive. Se omitieron las causas falladas por juzgados cuya competencia no es exclusiva laboral (como civiles, por ejemplo, en comunas donde no existe juzgado laboral), para mantener un criterio de calidad y claridad en cuanto a la sustancia. En otras palabras, los jueces que dictaron estas sentencias se presupone que son, por el área en que se desarrollan, especialistas en derecho del trabajo, y no se dedican a otras materias.

De estas sentencias fueron especialmente analizados los párrafos en que el tribunal expone los fundamentos que fueron considerados por él para condenar como prácticas antisindicales, es decir, los actos específicos del empleador que llevaron al juez a fallar en su contra. Estas conductas, cuando se encuentren repetidas en al menos tres sentencias y en todas estas se hayan considerado para dictar fallo condenatorio, las llamamos “lineamientos”.

Luego, los lineamientos encontrados fueron analizados y descritos según los siguientes criterios:

- **Descripción:** a partir de lo estudiado en los veredictos que lo contengan, se elabora una breve explicación sobre en qué consiste la conducta en particular.
- **Particularidades:** Se señalan los detalles casuísticos relevantes encontrados en las sentencias que contienen el lineamiento en cuestión, las características que podrían revestir un especial interés para el estudio, o las distintas formas

¹⁰⁵ Art. 294 bis: “La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los fallos respectivos.”

en que se consideró como ejecutada una misma conducta. Además, se citan extractos relevantes del texto mismo del fallo, para analizar la materia prima que constituye el razonamiento del juez.

- **Gravedad:** Veremos que la mayoría de las veces existen varias conductas que en su conjunto son consideradas por el juez como constitutivas de prácticas antisindicales, en lugar de una única imputación. En este sentido, los actos que conforman estas conductas son clasificados según la cantidad de veces que son mencionados en las distintas sentencias y el número de otros actos que la acompañan para llevar al juez a dictar condena. Por ejemplo, si una conducta debe estar **acompañada de varias más** para condenar, se le considerará como **práctica antisindical leve**. Si suele aparecer solo **junto a uno o dos actos** adicionales, será una conducta **grave**. En cambio, si un acto aparece como **único argumento necesario para condenar**, será clasificado como conducta **gravísima**. Ahora, esto no significa que un acto “leve” sea insuficiente para calificar como práctica antisindical, y por lo tanto condenar, es solo un análisis estadístico a la luz de las sentencias estudiadas. De todas formas, siempre se indicará la cantidad de fallos en que figure y los actos adicionales que acompañen la condena del lineamiento, de modo que el lector también pueda establecer su propia graduación de gravedad del acto.
- **Listado de fallos:** Se incluirá siempre un cuadro con el listado de fallos singularizados por Rol Único de Causa (RUC) que son los que contienen el lineamiento descrito, con la indicación antedicha de cuántas otras conductas lo acompañaron para condenar.

Los actos sancionados que no alcanzan a ser recogidas en un mínimo de tres fallos, aparecen individualizadas al final del capítulo, bajo el título de “lineamientos potenciales”, donde se realiza un somero análisis de cada uno de ellos.

3.3. Resultado de la investigación: lineamientos encontrados

3.3.1. Actos de Injerencia

Los actos de injerencia pertenecen a las dos categorías principales que estudiamos en el capítulo anterior, siendo aquellos en que se manifiesta una intromisión del empleador en materias de exclusiva competencia sindical, donde no le cabe ni voz ni voto al respecto. Son quizá los más difíciles de detectar y probar ante la judicatura, pues suelen ser ejercidos no de manera obvia o burda, sino con cierta sutileza en la que hace falta un análisis más allá de lo superficial para dilucidar la intención antisindical que las conductas amparan en diversos subterfugios. Además, la propia pregunta teórica de “¿qué acto representa una injerencia indebida?” No resulta tan sencilla de responder, vislumbrando que existe una delgada línea entre lo que es lícito para el empleador y lo que no. Afortunadamente, la jurisprudencia del CLS, estudiada en el capítulo anterior, nos da algunas luces al respecto, que se utilizaron como guía para la clasificación.

En este sentido, dentro de esta clasificación caen actos que *a priori* podrían parecer discriminatorios, como otorgar distintos tratos a los sindicatos que operen en la empresa. Como ya estudiamos, esto importa una injerencia en las actividades del

sindicato, pues el sujeto pasivo pasa a ser la organización misma, y no los trabajadores individuales, razón por la que no constituye un acto de discriminación, sino más propiamente una injerencia indebida, según lo analizado por el CLS, pues la intención del empleador no es otra que hacer más fuerte a este sindicato, injiriendo de esta forma en la libre e independiente vida sindical.

Se anidan aquí también las situaciones en que el empleador trata directamente con los trabajadores temas que solo puede abordar con ellos el sindicato; y sobre todo los intentos del empleador por modificar la situación sindical de los trabajadores, ya sea instándolos a unirse, cambiarse, desafiliarse, o no afiliarse a ningún sindicato, pues el reclutamiento de miembros y todo lo que envuelve a éste es claramente tarea exclusiva de los sindicatos, representando una absoluta injerencia que el empleador pretenda instar a los trabajadores en uno u otro sentido a este respecto.

i. Tratar directamente con los trabajadores temas que son de exclusiva competencia sindical

Descripción: Este lineamiento abarca una arista específica de los actos de injerencia, que opera en los casos que el empleador decide tratar directamente con los trabajadores asuntos que solo competen a las organizaciones sindicales, y en que la intromisión del empleador no puede ser sino una injerencia indebida.

Se ha aplicado mayormente en lo relativo a la negociación colectiva en casos en que el empleador, saltándose la comisión negociadora, ha divulgado directamente a los trabajadores sus propuestas o información propia del seno de la mesa negociadora, cuya competencia exclusiva recae en ésta y no en el sindicato, los socios, o

trabajadores en general. Se ha entendido que este hecho constituye una presión para el sindicato, y además una arrogación ilegítima de un derecho que no corresponde al empleador, ya que éste debe limitarse a negociar sus propuestas y recibir contrapropuestas en la instancia de la mesa de negociación, y no intentar la comunicación directa con las bases. Sin embargo, también ha sido aplicado a otros ámbitos de la libertad sindical, como se verá.

Particularidades: Como se dijo, este indicio de práctica antisindical ha sido encontrado primeramente referido a la negociación colectiva, en casos en que el empleador viola la obligación de negociar solo con ésta. Así, en la causa RUC 11-4-0042736-6 se condenó la entrega directa a los trabajadores de información y documentos relativos a la negociación colectiva en curso, similar a lo acontecido en la causa RUC 10-4-0037787-7, en que la empresa fue condenada por hacer publicaciones y enviar cartas a los trabajadores con las propuestas presentadas en la mesa negociadora, considerando el juez que:

“En los hechos llevó a la empresa a negociar directamente con los trabajadores de la empresa, sin respetar las normas expresas del Código del Trabajo que le imponen negociar con la comisión negociadora constituida en el caso de autos por la Directiva Sindical que representa al universo de los trabajadores, transgrediendo con ello el Principio de la Buena Fe, al vulnerar la interlocución con la comisión negociadora, realizando actos de injerencia en la negociación colectiva, que se encuentran en abierta infracción a las normas del Código del Trabajo que le imponen al empleador la obligación de

comunicación de la última oferta y no de todas las que hace a la comisión negociadora, lo que en el caso de autos produjo.¹⁰⁶

Un poco diferente es lo ocurrido en la causa RUC 11-4-0007092-8. En las dos anteriores se trata de publicaciones o documentos dirigidos a los trabajadores que no formaban parte de la comisión negociadora. En este caso se sanciona sencillamente la discusión por parte del empleador de temas de competencia exclusiva de la comisión, en una reunión de trabajo en que estaban presentes otros trabajadores ajenos a ésta. Así, la sentencia recaída en este proceso sostiene:

*“...el empleador, al citar a aquella reunión acaecida el día 29 de diciembre de 2011, **procede a debatir en dicha instancia cuestiones que se deben debatir en el seno de la comisión negociadora, tales como calificaciones respecto del petitorio presentado y respecto de las cuales se pronuncia en una forma distinta e inoportuna de aquella reglada en la normativa. Se constata aquí un abuso de las facultades del empleador, por cuanto lo correcto era que respetase el proceso de negociación y la representación de quienes tenían a cargo la misma y actuaban como interlocutores válidos (conforme a la norma del art. 326 del CT), quienes lógicamente se enteraron por un medio no idóneo de una respuesta oficial de la empresa a sus peticiones en aquella reunión...***¹⁰⁷

Una situación que no tenía que ver con la negociación colectiva ocurría en la causa RUC 10-4-0021989-9, en que el empleador, existiendo dos contratos colectivos vigentes con dos sindicatos distintos, hacía extensivos los beneficios del sindicato

¹⁰⁶ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-6-2010 del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, RUC 10-4-0037787-7 [En línea] Obtenida de laboral.pjud.cl.

¹⁰⁷ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-2-2012 del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, RUC 11-4-0007092-8 [En línea] Obtenida de laboral.pjud.cl.

menos representativo a los nuevos trabajadores, descontando la cuota sindical en beneficio de dicho sindicato, en contravención directa a lo establecido por el artículo 346, que indica que el trabajador debe optar a qué sindicato enterar su cuota, y si nada dice, se entenderá que opta por el más representativo¹⁰⁸. Claramente, el empleador incurre en una injerencia indebida favoreciendo a uno de los sindicatos, y como tal fue reconocida y sancionada por el tribunal. La Dirección del Trabajo se ha pronunciado de manera idéntica, sosteniendo en dictamen ordinario 3727/274 que:

*“El empleador, en uso de la facultad que le confiere el artículo 346 del Código del Trabajo, es quien decide la extensión de beneficios de un instrumento colectivo vigente en la empresa a trabajadores que no concurrieron a su celebración, **correspondiendo a su vez a los trabajadores, la elección del sindicato al cual se integrará el aporte obligatorio del 75% de la cuota sindical, si los beneficios extendidos los obtuvo más de un sindicato.**”¹⁰⁹*

Caso distinto representa la causa RUC 10-4-0035227-0. Aquí la comunicación de la empresa a los trabajadores consistió en diversos avisos por los cuales se les informaba que supuestamente la directiva del sindicato en cuestión no apoyaba las actividades de cierto delegado sindical. Nuevamente, de ser esto efectivo, dicha comunicación le atañe exclusivamente al sindicato, indicando el juez que:

¹⁰⁸ Art. 346 Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa

¹⁰⁹ DIRECCIÓN del Trabajo. Dictamen ordinario 3727/274. Santiago, Chile, septiembre 2000.

“...la empresa no puede intermediar, en caso alguno, siendo vocero y transmisor de informaciones propias de dirigentes sindicales, máxime si los referidos dirigentes no se comunican entre ellos ni con sus bases incluso la más legítima de dichas decisiones, no puede ni debe injerir en sus organizaciones sindicales. No siendo, en tal sentido, el representante de la empresa quien se encuentre facultado para efectuar comunicado alguno que diga relación con situaciones de orden sindical, ya que esta sola acción implica un acto tendencioso, por su parte.”¹¹⁰

La conducta del empleador fue considerada antisindical por injerencia, tipificada en el artículo 289 letra e). Sin embargo, en este caso dicho acto iba acompañado por otros indiciarios de antisindicalidad, en oposición a las otras causas, en que fue lo único perpetrado por el empleador.

Gravedad: Este lineamiento fue encontrado en cinco fallos distintos, uno en que iba acompañado por dos conductas más, y los otros cuatro en los cuales fue el único hecho acreditado para establecer la condena, por lo que lo consideraremos una práctica **antisindical gravísima**.

Listado de Fallos

Argumento único	Junto a uno o dos actos
10-4-0037787-7	11-4-0007092-8
11-4-0042736-6	

¹¹⁰ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-9-2010 del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, RUC 10-4-0035227-0 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl.

10-4-0035227-0	
10-4-0021989-9	

ii. Presionar, ya sea mediante castigos o recompensas, intermediar o interferir para que un trabajador modifique su situación sindical.

Descripción: En este lineamiento se unifica la dispersión que muestra el Código del Trabajo en materia de presiones y ofrecimiento de beneficios, con el objeto de que un trabajador o grupo se afilie, desafilie, cambie de sindicato, o haga cualquier tipo de modificación a su situación sindical actual.

Del análisis del artículo 289 se desprende que la prohibición a las actitudes del empleador en miras a evitar que éste interfiera en las libertades de afiliación y libertad sindical negativa se encuentra dispersa y difusa entre las letras a), d), e) y f), refiriendo distintas hipótesis cuyo verdadero objeto es unívoco: el empleador no debe interferir de ninguna forma en la actual situación sindical de los trabajadores, ya sea que pertenezcan a uno u otro sindicato, o no formen parte de ninguno. Por esto, no se entiende la oscuridad del Código al respecto.

Entonces, el objetivo de este lineamiento es doble. Por un lado, sistematizar la norma del Código del Trabajo, que como explicamos se encuentra dispersa en circunstancias que el supuesto puede comprenderse como uno solo. Y por otro completarla, pues existen hipótesis que pueden no aparecer claramente comprendidos en la norma.

Particularidades: Esta conducta fue ejecutada de diversas formas por los empleadores. La primera que analizaremos es la acaecida en la causa RUC 12-4-0009527-0, en que

un trabajador en específico, socio de un sindicato, fue citado a una reunión por su jefe de local con el único propósito de presionarlo a que se cambiara de organización a una que resultaba más favorable para el empleador, y que de hecho había aceptado la aplicación de una jornada extraordinaria que el sindicato del trabajador no había admitido. Además, el presidente del sindicato proclive a dicha jornada también se encontraba en dicha reunión. Así, la sentencia señala que:

*“En efecto, al ser consultado sobre los motivos para citar a don Alejandro Araya (trabajador) el 26 de enero de 2012, el sr. Freire (jefe) respondió, “lo cité por una previa conversación por el tema de jornada excepcional y **le indiqué que al cambiarse a un sindicato que no estuviera en el acuerdo de jornada excepcional, el no podría tener el beneficio de fin de semana libre, además que pueden llegar tarde y no se les descuenta entre otros.**” También reconoce que le preguntó a Araya **¿Por qué se cambió de sindicato?...**”*

*“Además queda claro que fue Freire quien citó a Araya para dicha conversación (y no al revés) y en presencia del presidente del sindicato proclive a la jornada excepcional, ambas circunstancias que **permiten inferir la fuerza moral o intimidación que se alega**, pues la subordinación -inmanente en el contrato de trabajo-siempre involucra una situación de preponderancia de la jefatura que predispondrá al subordinado a aceptar sus postulados y, por ende, **exige del trabajador un esfuerzo superior para resistir la presión tendiente a determinar su voluntad.**”¹¹¹*

¹¹¹ Sentencia definitiva dictada en causa RIT T-145-2012 del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 12-4-0009527-0 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl.

De esta forma, el hecho de transmitirle al trabajador estas “informaciones” y hacerle estas preguntas, sumado al contexto en que dicha comunicación se producía, fue considerado por el juez como suficiente indicio de prácticas antisindicales, y de hecho fue lo único acreditado para imponer la condena.

Un caso interesante también se manifiesta en la causa RUC 11-4-0024307-9, en que una de las prácticas que se probaron fue la de una gerente que remitió correos electrónicos a trabajadores para presionarlos a que renunciaran al sindicato, en conjunto con otros actos de presiones. Se tiene en especial consideración además, al momento de probar la antisindicalidad de estos actos, el hecho de que efectivamente se constata una notable disminución de los afiliados en dicho período. De esta forma, la sentencia indica que:

*“...tanto es así que una de sus gerentes **remitió un mail a otros trabajadores indicándoles textualmente que es la oportunidad para salirse del sindicato, agrega con mayúsculas y recalcado que no vuelvan a firmar y que de ser así lo pueden ocupar en el escenario de la huelga y que borren el correo...**”*

*“Todo ello se corrobora con las testimoniales referidas precedentemente, donde se indica las presiones de los gerentes de tiendas y distrito para obtener estas desafiliaciones al sindicato, y que dan cuenta **que al final del proceso, de 250 trabajadores quedan alrededor de 100...**”¹¹²*

Otra causa en que resulta aun más claro lo determinante del número de renunciantes al sindicato para tener por verificada la conducta antisindical es la causa RUC 11-4-

¹¹² Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-39-2011 del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 11-4-0024307-9 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl.

0019670-4. Aquí el juez estimó relevante lo indicado en el informe de fiscalización, que concluye que hubo 126 renunciaciones al sindicato en cuestión, y además se tuvo por probado que era la misma empresa la que confeccionó las cartas de renuncia, lo que no puede sino ser un acto antisindical.

Algo similar acontecía en la causa RUC 10-4-0017175-6. En esta el empleador entregaba a sus trabajadores recién contratados una hoja de afiliación a un sindicato determinado en conjunto con su contrato de trabajo, en circunstancias que en la empresa convivían dos organizaciones distintas. En la especie, el juez sostuvo que:

“...la empresa no puede intermediar en la afiliación de los trabajadores a un sindicato determinado, siendo por el contrario su deber el velar por la igualdad de armas de cada Sindicato, al momento de realizar cualquier acto o tomar cualquier decisión, aún de orden administrativo, ya que incluso la más legítima de dichas decisiones, no puede ni debe interferir en sus organizaciones sindicales.”

“...a la empresa no puede parecerle más o menos conveniente nada que diga relación con la afiliación de los trabajadores a un determinado sindicato y debe abstenerse, en virtud de las normas legales y constitucionales citadas precedentemente, incluso de emitir opiniones al respecto.”

“...como se dijera, no le corresponde a la empresa entregar ni recepcionar documentos de incorporación a sindicato alguno ni menos comunicar la existencia de convenios colectivos beneficiosos o no para los

*trabajadores, acto que habrá de entenderse, en sí mismo, como una injerencia indebida y, en consecuencia, una práctica antisindical...*¹¹³

Otro caso sucedía en la causa RUC 09-4-0014794-6. En este el empleador ofrecía beneficios a algunos trabajadores con el propósito de que se desafiliaran del sindicato al que pertenecían, y que también sus cartas de desafiliación presentaban las mismas características de impresión, formato y redacción, lo que implicó que habían sido redactadas por la misma persona, la jefa de personal de la empresa denunciada. Interesante resulta lo expuesto por la sentencia en atención a que la conducta descrita efectivamente desembocó en la renuncia de varios afiliados, refiriendo el juez un “ilícito de resultado”:

*“El hecho de que las cartas hayan sido impresas por una misma impresora y que éstas hayan sido confeccionadas por la jefa de personal de la empresa, y que algunas de dichas cartas (4) tuviesen estampado el logo de la empresa; ello es indicativo que tales trabajadores no renunciaron a su organización voluntariamente, y tales hechos constituyen un antecedente que confirma la presunción de veracidad que emana del informe confeccionado por el fiscalizador de la Inspección del Trabajo; en consecuencia **la conducta lesiva del empleador importó un ilícito de resultado** -cual fue -que **el ofrecimiento de beneficios económicos y la elaboración de tales documentos facilitaron***

¹¹³ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-2-2010 del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, RUC 10-4-0017175-6 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl.

la desafiliación sindical, conducta descrita letra a) del artículo 289 del Código del Trabajo.¹¹⁴

Finalmente, en la causa RUC 11-4-0039409-3, anulada por la sentencia recaída en la causa de reforma laboral 45-2012 de la Corte de Apelaciones de Temuco, ocurrió, dentro de otras conductas, que el empleador ofreció una desvinculación con condiciones favorables a la directiva del sindicato, con la condición de que renunciaran a su fuero sindical.

Gravedad: Este lineamiento fue encontrado en seis fallos, de los cuales en dos fue sancionado como práctica antisindical por sí mismo, en otros dos en conjunto con una o dos conductas adicionales, y en dos más dentro de un cúmulo de actos. En mérito de lo anterior, consideramos esta práctica como **grave** a **gravísima**, dependiendo de su forma de ejecución.

Listado de Fallos

Argumento único	Junto a uno o dos actos	Junto a más de dos actos
12-4-0009527-0	11-4-0024307-9	09-4-0014794-6
10-4-0017175-6	11-4-0019670-4	11-4-0039409-3 (anulada)
	12-4-0036141-8	

iii. El no descuento y pago íntegro, en tiempo y forma, de la cuota sindical

¹¹⁴ Sentencia definitiva dictada en causa RIT T-5-2009 del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, RUC 09-4-0014794-6 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl.

Descripción: La obligación del empleador del descuento y pago de la cuota sindical es prácticamente la única acción positiva que se le exige en relación al respeto a la libertad sindical, debiendo efectuar dicho descuento respecto de socios y trabajadores a quienes se hace extensivo los beneficios del contrato colectivo conforme el artículo 346, y posteriormente enterarla a las arcas del sindicato. Sobre esto último, es decir, el descuento obligatorio del 75% de la cuota por el artículo 346, existe una práctica antisindical expresamente indicada en el Código en el artículo 289 letra g), tal como fue analizado en el primer capítulo, por lo que no existe mayor discusión sobre si esta práctica es antisindical.

Sin embargo, esta no es la única manera de configurar el lineamiento en comento. Tal como reza el encabezado, el empleador está obligado al descuento y pago íntegro en tiempo y forma de la cuota sindical. Cualquier actuar que importe una diferencia con dicha definición, será indiciario de prácticas antisindicales por este lineamiento, y resulta una injerencia indebida del empleador en el patrimonio del sindicato, como comprobaremos a continuación.

Particularidades: Se encontraron tres maneras en que fue ejecutada esta práctica. La primera y evidente es la ya mencionada, consagrada en el artículo 289 g). Es decir, el hecho de que el empleador haga extensivos los beneficios del contrato colectivo alcanzado con un sindicato a nuevos trabajadores, y no efectúe el descuento legal del 75% de la cuota sindical en beneficio de las arcas del sindicato.

A este respecto, cabe mencionar lo sostenido por la Dirección del Trabajo en dictamen 6097/198, donde pondera que no es necesario que se extiendan todos los beneficios del contrato colectivo para que proceda el descuento del artículo 346 del Código, pero

sí que dicha extensión importe una mejora e incremento real de sus condiciones laborales y remuneraciones. Reza el dictamen:

*“...es dable concluir que la obligación de cotizar a que se alude en el inciso 1º del artículo 122 de la Ley N° 19.069 (Actual artículo 346 del Código del Trabajo), **no se encuentra condicionada a la circunstancia de que el empleador otorgue o extienda todos los beneficios** que se contienen en el respectivo instrumento colectivo.”*

*"Sin perjuicio de lo anterior y habida consideración que la norma en comentario impone una carga a los trabajadores a quienes resultan aplicables sus disposiciones, en opinión de este Servicio, la conclusión anotada sólo resulta válida en el evento que la extensión de los beneficios del instrumento colectivo pertinente que se efectúa a los trabajadores respectivos, **represente para éstos un incremento real y efectivo de sus remuneraciones y condiciones de trabajo, no bastando por ende, para que nazca la referida obligación la extensión de uno o más de ellos si su otorgamiento no importa un aumento económico significativo para los trabajadores respectivos, como sería por ejemplo el caso de beneficios esporádicos que se otorguen una sola vez, o con fines recreativos, lo cuales no reportan un incremento real y permanente en sus remuneraciones.**"¹¹⁵*

Además, en dictamen N° 3092/88, se señala que la omisión de dicho descuento podría ser sancionada a costa del propio empleador, y que puede ser practicada

¹¹⁵ DIRECCIÓN del Trabajo. Dictamen ordinario 6097/198. Santiago, Chile, septiembre 1991.

retroactivamente y sin límite en las remuneraciones de los trabajadores a los que se ha hecho extensivo el beneficio.

Pasando al estudio de las sentencias, en algunas el indicio antisindical estuvo dado porque el empleador, pese a efectuar el descuento correspondiente de la cuota sindical, no enteró luego estos montos en las arcas de la organización, configurándose entonces la infracción. Por ejemplo, en la causa RUC 14-4-0003716-8, al respecto el juez expresó que:

*“...la conducta anti sindical constatada, consistente en el descuento y no pago de las cuotas sindicales de los meses de enero a diciembre del año 2013, se constata la afectación sindical que deviene del no ingreso de dichas cuotas al patrimonio sindical, el que permite el funcionamiento normal de la organización [...] Por lo anterior, se hará lugar a la denuncia ordenando **además el pago de las cuotas sindicales impagas con el interés respectivo.**”¹¹⁶*

Una última hipótesis la constituye el hecho de que el empleador efectúe correctamente los descuentos sindicales, y también los pague, pero fuera de plazo. Esto no solo constituye una infracción a la norma del artículo 262 inciso segundo¹¹⁷, sino que también ha sido penado como indicio de práctica antisindical por la judicatura. Sobre el particular, en la causa RUC 10-4-0040375-4, por acuerdo entre empleador y trabajadores, el pago del aporte por descuento de cuotas sindicales debía hacerse el mismo día que las remuneraciones. No obstante, el empleador se atrasaba sistemáticamente de 10 a 20 días, desde hacía ya tres años, en enterar las cuotas

¹¹⁶ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-7-2014 del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 14-4-0003716-8 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl.

¹¹⁷ Artículo 262, inciso segundo: “Las cuotas se entregarán dentro del mismo plazo fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales.”

sindicales, lo que fue entendido como una práctica antisindical por el sentenciador. Así, éste señaló que:

*“...los atrasos reiterados (en el pago de la cuota sindical) **generan un perjuicio al actuar propio del sindicato, en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones, entorpeciendo el logro de sus objetivos, y el éxito de las gestiones de sus dirigentes.** Este entorpecimiento afecta, entre otras actuaciones del sindicato, el pago de los permisos sindicales de sus dirigentes (los cuales son de costo de la organización), el pago de las cotizaciones previsionales respectivas, las que al pagarse de manera atrasada, implican eventualmente el afrontar intereses y multas, especialmente del ex I.N.P., el pago de los teléfonos celulares de los mismos dirigentes, que mantienen en uso para las distintas gestiones que deben realizar en tal calidad, y demás gastos referidos a su actividad sindical, como por ejemplo pasajes para concurrir a las reuniones con organizaciones sindicales de nivel superior y/o a citaciones de la autoridad.”¹¹⁸*

Gravedad: Este lineamiento fue encontrado en trece de las sentencias analizadas, siendo en diez de ellas el único indicio que motivó la condena, lo que inevitablemente convierte esta práctica en **gravísima**.

Listado de fallos

Argumento único	Junto a uno o dos actos
-----------------	-------------------------

¹¹⁸ Sentencia definitiva dictada en causa RIT T-24-2010 del Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles, RUC 10-4-0040375-4 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl.

12-4-0031205-0	14-4-0003716-8	09-4-0016283-K
10-4-0016774-0	11-4-0038886-7	11-4-0019670-4
10-4-0040375-4	12-4-0044917-K	Junto a más de dos actos
11-4-0016199-4	10-4-0022964-9	11-4-0039509-K
09-4-0010036-2	09-4-0010037-0	

iv. Otorgar distintos tratos a los sindicatos que operen en la empresa, sin importar su naturaleza

Descripción: Siguiendo con el desmenuce de los actos de injerencia, y tal como estudiamos en el capítulo anterior, esta hipótesis se trata de tratos diferenciales, pero en este caso no entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, sino entre dos o más sindicatos. Es decir, los casos en que el empleador se muestra más favorable hacia un sindicato que hacia otro, trasluciendo una preferencia que no puede sino atentar contra la libertad sindical, que no solo apunta a la no discriminación de trabajadores individuales por pertenecer a una organización, sino que también tiene como requisito fundamental que exista una igualdad de condiciones entre las distintas organizaciones sindicales.

Recordemos que cuando la afectación recae sobre un trabajador o grupo de trabajadores, estaremos frente a un acto de **discriminación u hostigamiento**, mientras que si la conducta afecta a uno o más sindicatos, será un **acto de injerencia**, como el presente caso.

Particularidades: Tres fueron las distintas conductas que se sancionaron bajo este lineamiento:

La primera, encontrada en los fallos RUC 13-4-0000811-0, 10-4-0031757-2 y 12-4-0030061-3, consiste simplemente en el otorgamiento de un espacio físico a un sindicato, mientras que a otro se le niega dicho espacio. Dentro de éstas, en la causa RUC 13-4-0000811-0 el sindicato al cual no se le concede dicho espacio es de naturaleza interempresa, lo cual brinda luces sobre que la discriminación no se justifica por la alegación de que la organización en cuestión no opera íntegramente bajo el mismo empleador. Así, la jueza sostuvo en el fallo:

*“Que la injusticia y arbitrariedad de ambas medidas está dada en que la empresa denunciada no justificó de modo alguno, la diferencia de trato que le brindó a una organización sindical respecto de otra, pese a los descargos formulados, ha quedado acreditado en la especie **el trato discriminatorio que ha dado la denunciada a ambas organizaciones sindicales**, otorgando un espacio físico al menos una vez a la semana al sindicato de empresa y al permitir solo a la secretaria de aquella organización realizar turnos de mañana y tarde, excluyéndola del turno de noche, sin justificación razonable –ya que la dada resulta contradictoria-en circunstancias que **al sindicato interempresa Cardenal Raúl Silva Henríquez no se le otorga espacio físico alguno para la atención de sus afiliados y no se permite que sus dirigentes hagan turno de tarde para así poder tener contacto con los trabajadores de aquellos horarios**, lo que a juicio del Tribunal va en desmedro de la actividad sindical.”¹¹⁹*

También, en la causa RUC 12-4-0030061-3 fue argumentado por el juez del trabajo que el sindicato al cual se le otorgaba el espacio físico, además “gozaba de mayor

¹¹⁹ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-2-2013 del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 13-4-0000811-0 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl.

aprecio” por parte de la directiva, lo que constituye una consideración en apariencia subjetiva, pero que según el sentenciador “se desprende de los dichos del gerente y sub gerente”. Sin embargo, incluyó asimismo el hecho que se contabilizaban con mayor celo las horas de permiso sindical de la dirigente que no tenía espacio físico dentro de la empresa, a diferencia de los que sí contaban con un lugar.

La segunda conducta sancionada está recogida en la sentencia recaída en la causa RUC 09-4-0031454-0, en que la discriminación estuvo dada por el otorgamiento de un bono especial, curiosamente denominado “Bono Compromiso Mutuo”, a uno de los sindicatos, además de un reajuste de las asignaciones de colación y movilización. Lo interesante reside que dicho bono no constaba ni en los proyectos, ni en el contrato colectivo suscrito por dicha organización sindical, y el reajuste de asignaciones **ni siquiera fue solicitado por ésta**, lo que evidencia el ánimo discriminatorio de parte del empleador para favorecer a este sindicato. Cabe destacar que la jueza del trabajo también consideró la grave disminución de los afiliados del sindicato denunciante, dando cuenta de que el resultado lesivo de las prácticas antisindicales, pese a que no basta para satisfacer la condena, pues debe acreditarse el ánimo del empleador de atentar contra la libertad sindical, sí funciona como un poderoso indicio de que una conducta atentatoria estaba siendo desplegada. En rigor, la sentencia declara:

*“Que la injusticia y arbitrariedad de la medida está dada en la especie, en que la empresa denunciada no justificó de modo alguno, la diferencia de trato que le brindó a una organización sindical respecto de la otra, **al otorgarle beneficios que ni siquiera le habían solicitado a una organización y negárselos a la***

otra, lo cual constituye una discriminación de aquellas prohibidas en el artículo 2 del Código del Trabajo.

*Que por otra parte, la afectación a la libertad sindical del sindicato denunciante fue constatada, al establecerse que **sus afiliados disminuyeron en el plazo de un año de 325 a 167**, siendo lo anterior una baja considerable y **razonablemente atribuible a la conducta antes descrita.***¹²⁰

Finalmente, la tercera conducta está relacionada con los permisos sindicales a dirigentes. En la causa RUC 10-4-0019804-2 sucedía que la empresa otorgaba horas libres destinadas a la función sindical a la mayoría de los sindicatos, mientras que al denunciante no. Alegó la empresa que solo favorecía con este beneficio a los dirigentes de sindicatos que hubieran presentado contrato colectivo, lo que fue acogido en primera instancia, rechazándose la demanda. Sin embargo, la Corte de Apelaciones de Santiago, en la causa de reforma laboral Rol 808-2010, desestimó este hecho, por estimar acreditada la existencia de dirigentes que aún sin contrato colectivo de igual manera gozaban de permisos. En este caso también se tomó en cuenta por el tribunal la disminución de los asociados del sindicato respectivo como indicio de la ejecución de prácticas antisindicales. Señala así la Corte:

*“Que así las cosas, esta Corte estima que se dan los presupuestos consignados en la letra f) del artículo 289 citado, puesto que la negativa de la empresa a otorgar el beneficio de la jornada en la mañana y de la conducta perjudicial de no pagarles los permisos sindicales descontándoselos de sus remuneraciones **en***

¹²⁰ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-14-2009 del 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 09-4-0031454-0 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl.

total desigualdad con aquellos a quienes se les paga la remuneración íntegramente sin prestar servicios a la empresa, como quedó asentado en la sentencia, obstaculizando de esta manera, indebidamente, la labor sindical que deben desarrollar los dirigentes en clara desventaja con los otros representantes gremiales, necesariamente ha tenido su correlato en la evidente disminución de los asociados del sindicato denunciante...¹²¹

Finalmente se condenó a la denunciada al cese de la discriminación, debiendo dar al dirigente en cuestión el mismo trato que a los demás, a una multa de 150 UTM, la máxima que contempla la ley, y a las costas del juicio.

Gravedad: El lineamiento en cuestión fue encontrado en cinco de las sentencias analizadas, con el importante aliciente de que en cuatro de ellas fue el único motivo por el cual se falló contra el empleador, lo que posiciona esta práctica en las que hemos llamado **gravísimas**, las cuales por sí mismas constituyen causal de sentencia condenatoria por la judicatura.

Listado de fallos

Argumento único	Junto a más de dos actos
09-4-0031454-0	12-4-0030061-3
10-4-0019804-2	
13-4-0000811-0	
10-4-0031757-2	

¹²¹ Sentencia de reemplazo dictada en causa Rol Ingreso Corte 808-2010 de procedimiento de Reforma Laboral, Corte de Apelaciones de Santiago [en línea]. Obtenida de corte.pjud.cl.

v. Intentar averiguar la nómina de socios del sindicato, o interrogar a los trabajadores sobre su afiliación

Descripción: Se trata de un caso en que el empleador ejecuta acciones con la intención de conocer quiénes de entre sus trabajadores se encuentran sindicalizados, ya sea mediante directa interrogación a los mismos o por otros medios. No es necesario que consiga su objetivo, el indicio de antisindicalidad está dado por el mero hecho de **intentar averiguar** la condición sindical de sus trabajadores.

El reproche a esta conducta constituye una de las mayores novedades encontradas en los fallos estudiados, pues se trata de un acto que es supuesto previo a una conducta antisindical como tal, como sería la presión o discriminación. En efecto, lo que se está pensando es la **tentativa** del empleador de conocer la nómina de afiliados al sindicato, para saber en definitiva quiénes entre sus trabajadores se encuentran asociados y quiénes no, lo que representa una injerencia indebida en la actividad sindical de los trabajadores, en la misma línea que fue considerado por la jurisprudencia del Comité de la Libertad Sindical, según lo estudiado en el capítulo anterior.

Particularidades: Esta conducta fue ejecutada de dos formas. La primera y más obvia, la interrogación directa a los trabajadores sobre su afiliación sindical, que fue encontrada en tres causas. En la causa RUC 12-4-0024687-2, se consideró para la condena el hecho de que el empleador, a través de su jefe de planta, procedió a llamar a los trabajadores para preguntarles directamente por su afiliación sindical. Mismas consultas directas del empleador fueron efectuadas en la causas RUC 12-4-0003017-9 y RUC 11-4-0040176-6. Respecto de ésta última, el juez elabora su cuestionamiento sobre por qué el empleador habría de interrogar a sus trabajadores sobre su afiliación:

*“Carece de justificación, por otro lado, el que personas con rango de jefatura interroguen a los trabajadores del área de la mesa de servicios sobre su pertenencia a la organización sindical. Se ha alegado, simplemente, la necesidad del empleador de conocer de quienes pertenecen al sindicato, sin embargo, **tal necesidad de conocimiento se justifica** en la práctica, desde la perspectiva del empleador, **sólo para saber de descuentos de cuotas sindicales**, en su caso, **cuestión que es de cargo de la organización informar a la empresa**. No surge esa necesidad tampoco de adelantar las partes de un eventual proceso de negociación colectiva, por cuanto ésta puede abarcar no sólo a los socios de la organización sino también a trabajadores adherentes e incluso puede hacerse extensiva por el empleador a los nuevos trabajadores.”¹²²*

La segunda forma de ejecución es distinta, y ocurrió en la causa RUC 11-4-0033960-2. En esta ocasión no se trató de una consulta directa a los trabajadores, sino de una solicitud a la organización sindical de entregar su nómina. Ante su negativa, el empleador decidió pedir dicha nómina a la Inspección del Trabajo, a lo que evidentemente dicho organismo se negó. En esta sentencia el juez consideró que:

*“...la constitución del sindicato con fecha 24 de junio de 2011, con 14 socios, cambió drásticamente el escenario descrito, la empresa intentó obtener la nómina de trabajadores sindicalizados el día 4 de julio, y ante la oposición de la organización, **la Inspección del Trabajo denegó la solicitud el 14 del mismo mes**. La pregunta es **¿con que objeto la empresa quiso obtener la nómina de***

¹²² Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-84-2011 del 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 11-4-0040176-6 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl.

sindicalizados? Obviamente que no era para felicitarlos ni para concederles beneficios especiales...¹²³

Queda asentado entonces que los intentos del empleador por conocer quiénes de sus trabajadores están sindicalizados y cuáles no, lleva la justificada carga de presumirse posibles fines antisindicales.

Gravedad: Este lineamiento fue encontrado en cuatro sentencias, pero en ninguna de las cuales fue utilizado como único argumento para condenar, sino solo como agravante en compañía de otros actos para cumplir con el estándar probatorio indiciario del artículo 493. Es decir, de las sentencias estudiadas no puede sostenerse que el hecho de que se compruebe que el empleador estaba intentando averiguar quiénes eran socios del sindicato constituye una práctica antisindical por sí misma, pero sí es considerado como un indicio adicional en casos donde existan otras conductas del empleador que apuntan en este mismo sentido. Por estas razones, lo consideraremos una conducta **antisindical leve**.

Listado de Fallos

Junto a uno o dos actos	Junto a más de dos actos
12-4-0024687-2	11-4-0040176-6
12-4-0003017-9	
11-4-0033960-2	

¹²³ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-16-2011 del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, RUC 11-4-0033960-2 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl.

3.3.2. Actos de discriminación y hostigamiento

Dentro de esta categoría caben los actos cuyo objeto es la persecución de un trabajador o grupo de trabajadores con motivo de su afiliación o actividad sindical, principalmente a los dirigentes o delegados sindicales.

Cabe distinguir qué entendemos por “discriminación” y qué por “hostigamiento”. Este último concepto es más sencillo de comprender, pues la palabra encierra la definición precisa: molestar a alguien de manera persistente. Es decir, estaremos frente a un acto de hostigamiento en los casos en que el empleador se esmere en hacer más penosa la labor del trabajador afectado, y que este hostigamiento tenga su razón de ser en la sindicación del trabajador.

En cambio, el concepto de discriminación es más amplio. Una buena aproximación quedó establecida en el capítulo anterior, pero para efectos de esta sección cabe agregar que ésta puede ser ejercida tanto hacia el trabajador sindicalizado, en cuyo caso es análogo al hostigamiento, o por el contrario, recaer sobre un trabajador o grupo no afiliados a sindicato, o afiliados a uno distinto, en que la discriminación toma forma de mejores beneficios o diferencias de trato establecidas a favor de este grupo, en contraste con el que se dispensa a los trabajadores discriminados. Es decir, la discriminación no necesariamente involucra un trato efectivamente negativo, vejatorio, o que menoscabe al trabajador afiliado a una organización sindical, sino que puede configurarse al entregarse mayores beneficios precisamente a los no afiliados, o que pertenecen a un sindicato distinto, sin razón atendible que justifique esta preferencia.

No obstante, se incluyen ambos en la misma categoría, por tratarse fundamentalmente de una misma infracción: las diferencias de trato. Aclarado lo anterior, veremos que aquí caben prácticas muy distintas, pero todas con este denominador común.

Para finalizar, hay que recordar que formas de discriminación y hostigamiento las hay incontables, pues son muy variadas las maneras en que un empleador puede hostigar y discriminar a los trabajadores con motivo de su sindicación. Aquellas conductas específicas que fueron encontradas en los fallos suficientes, tienen su lineamiento propio, las demás simplemente están señaladas como actos de hostigamiento y discriminación, y es menester ir al detalle de cada sentencia para descubrir qué fue lo ponderado por el juez como conducta discriminatoria.

vi. Opinar o manifestarse negativamente sobre la actividad sindical, negociación colectiva, huelga, los trabajadores que participen de éstas, o el resultado de las mismas

Descripción: se trata de los casos en que el empleador simplemente opine o se manifieste de manera negativa o contraria sobre cualquier asunto relacionado a la actividad sindical. Es importante por ser un caso que **no puede fácilmente subsumirse en ninguno de los ejemplos que enuncia el Código del Trabajo**, por lo que estamos hablando de una línea novedosa. En efecto, al emitir opinión, mas no despedir, prohibir o denegar nada en concreto, mal podría decirse que el empleador está obstaculizando la formación o funcionamiento del sindicato, o ejerciendo presiones para que trabajadores ingresen a un sindicato u otro. Simplemente está *opinando*. Sin embargo, y en la misma línea que el CLS cuando habla de los actos de intimidación y acoso, los jueces del trabajo han considerado que esta opinión o

manifestación negativa, cuando viene del empleador, ejerce un efecto de desestimulación o desincentivo de la actividad sindical, pues viene a explicitar la animadversión que éste profesa hacia la misma, con el consiguiente temor legítimo de los trabajadores a formar parte, constituir un sindicato, o realizar libre vida sindical, a sabiendas del disgusto de la jefatura.

Como ya sabemos, el sindicato se instituye como un mecanismo para atenuar la posición de desigualdad natural que existe entre el empleador y los trabajadores, entre otras cosas, porque éstos tienen un justo temor de verse perjudicados en su vida laboral en caso de enemistarse con quien les otorga empleo. En ese escenario, que éste haga notar su desagrado con la actividad sindical constituye una discriminación y desincentivo para que el trabajador se afilie libremente a un sindicato, participe de una negociación colectiva, vote por una huelga, o ejerza cualquier actividad de significado sindical.

Probablemente, el empleador que se abstenga de emitir estas opiniones, verá con malos ojos la actividad sindical de todas maneras, nadie puede prohibirle lo que ocurra en su fuero interno, lo que la judicatura condena es la exteriorización de su aversión sindical.

Particularidades: Se encontraron en general dos formas principales de ejecutar esta conducta por parte del empleador. La primera y más evidente, los meros comentarios negativos. Es decir, se reprochan las expresiones despectivas, las burlas, descalificaciones a miembros en particular, o simples manifestaciones negativas sobre la actividad sindical. Así, por ejemplo, en la causa RUC 12-4-0003017-9, el juez Marco Rojas Reyes consideró que:

*“...tanto la posición contraria, manifiestamente representada, de las autoridades del colegio a la formulación de invitaciones a participar de la actividad sindical a trabajadores no afiliados, como la **manifestación expresa del sostenedor en orden a no justificar la existencia de la organización**, no han podido sino, razonablemente, **constituirse en suficiente afectación a la libertad sindical...**”¹²⁴*

Asimismo, en la causa RUC 11-4-0039105-1, anulada y dictada su sentencia de reemplazo con el Rol 554-2012 de procedimiento de reforma laboral de la Corte de Apelaciones de Santiago, la Corte consideró como antisindicales los dichos del empleador, incluso en soportes electrónicos no destinados a nadie en particular, como lo es una página de la red social *facebook*. De esta forma, la sentencia expone que:

*“...ejecutivos de la empresa **incurrieron en declaraciones descalificatorias e insultos respecto de los dirigentes comprometidos en el proceso de negociación colectiva**, tales como tratarlos de “tropa de flojos de mal desempeño” (**página facebook del gerente de tienda Omar Martínez**), “eran 16 pelagatos”; “ya no hayan (sic) que hacer los muy imbéciles”, “Sindicato Starbucks son una tropa de ordinarios”, etc.”¹²⁵*

Entonces, podemos obtener como conclusión que ni siquiera es necesario que los dichos del empleador estén dirigidos a una persona en particular, sino que bastaría con que expresara su desaprobación por cualquier medio visible, que potencialmente se

¹²⁴ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-2-2012 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RUC 12-4-0003017-9 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl.

¹²⁵ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-79-2011 del 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 11-4-0039105-1 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl. La parte citada corresponde a un considerando que se tuvo por reproducido en la sentencia de reemplazo de la Corte de Apelaciones de Santiago.

encuentre al alcance de los trabajadores, para que sea considerado una práctica antisindical.

Además, encontramos casos en que dado el nivel de los comentarios descalificativos, la compleja elaboración del empleador para efectuarlos, y el claro objetivo de desincentivar, en estos casos, una negociación colectiva, convierten esta práctica en un indicio grave de prácticas antisindicales, y no se necesitó acreditar hechos adicionales para establecer la condena. Por ejemplo, en la causa RUC 11-4-0019399-3, se probó que, en el contexto de una negociación colectiva, el empleador emitía documentos “informativos”, sobre los sindicatos, la negociación colectiva y la huelga, que dejaban entrever una evidente manera odiosa de verlos, y además hacía que los mandos superiores leyeran estos documentos en dependencias de la empresa, frente a todos los trabajadores. Al respecto, el fallo indica especialmente que:

*“...efectivamente, existen expresiones en dichos documentos que manifiestan una postura de privilegio a las relaciones individuales en perjuicio de las relaciones colectivas fruto de la actividad sindical dentro de la empresa, expresiones tales como “La forma más efectiva de mantener un ambiente de trabajo sano y positivo es a través de la relación y comunicación directa que hemos establecido entre los partners y los Equipos de Liderazgo” y las reiteradas referencias al sindicato como un “mecanismo de presión externo”, **constituyen opiniones de la empresa que adscriben a una clara postura contraria a la existencia de sindicatos, desprendiéndose -casi como corolario- que el respeto a la libertad sindical que pregonan no es tal, sino sólo una tolerancia a la cual está obligada por imposición del sistema jurídico que, además, se le ha***

obligado mantener a raíz de las denuncias anteriores por conductas antisindicales.”¹²⁶

En la causa RUC 11-4-0043013-8 ocurre algo análogo. En pleno proceso de negociación colectiva, la empresa envió un “comunicado” interno a sus trabajadores. Como primer indicio, dentro del mes siguiente de envío del comunicado, renunciaron al sindicato 190 socios. De la lectura del mismo, el juez consideró que:

*“...de la sola lectura del texto reproducido es posible concluir que lejos de tratarse de una información objetiva, **el comunicado está formulado desde una especial visión antisindical que tiende a destacar los aspectos negativos de una negociación “frustrada” o a ponerlos de un modo odioso, tales como enfatizar en la preparación de la empresa “para este nuevo escenario”, expresar “la incertidumbre mundial en materia económica, la continua baja del precio del cobre”, y por cierto manifestar de antemano que “esas condiciones económicas, reajustes, mejoramientos y bonos finales no serán en ningún caso la base de la próxima negociación” anunciando, además que el proceso de negociación reglada será considerado, “incluida la votación de la última oferta o la huelga legal”**”*

Tanto en estas dos ocasiones, como también en la causa RUC 13-4-0001171-5, que versa de manera idéntica sobre un documento con el propósito de amedrentar, disfrazado de “comunicado explicativo”, estas comunicaciones fueron los únicos indicios que se tuvieron por probados para fundamentar la condena.

¹²⁶ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-32-2011 del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 11-4-0019399-3 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

Gravedad: Este argumento fue encontrado en trece sentencias, de las cuales en cuatro fue sancionado en conjunto con más de dos actos, en cinco acompañada de una o dos prácticas adicionales, y en otras cuatro fue utilizada como único argumento para condenar. Sin embargo, como se detalló, en estas últimas fue necesaria una maquinación mayor, como lo era la elaboración de documentos y comunicados, y además las tres coinciden en que ocurrieron en el contexto de una negociación colectiva. En virtud de esto, y de no existir mayor diferencia entre aquellas no condenadas como indicio único, consideramos que esta práctica puede ir de **grave** a **gravísima**, dependiendo de su contexto y forma de ejecución.

Listado de Fallos

Argumento único	Junto a uno o dos actos	Junto a más de dos actos
11-4-0019399-3	12-4-0003017-9	09-4-0014794-6
11-4-0043013-8	12-4-0024687-2	11-4-0012816-4
13-4-0001171-5	11-4-0023689-7	11-4-0039105-1
12-4-0027883-9	10-4-0047793-6	10-4-0045004-3
	12-4-0036141-8	

vii. Dejar unilateralmente de pagar permisos sindicales a dirigentes en circunstancias de haber estado enterándolos regularmente

Descripción: Se trata del caso en que un empleador que pagaba regularmente los permisos sindicales a los dirigentes (que pese a que no es su obligación es de las

materias sujetas a negociación, tal como indica el artículo 249 inciso final¹²⁷), deja de pagarlos de manera unilateral. Es un lineamiento que reviste especial interés, pues es de aquellos que no aparecen encasillables en ninguno de los ejemplos que otorga el Código.

Particularidades: Se apreciaron dos formas de ejecución de esta práctica. La primera y más evidente se constituye a partir de la contravención a una cláusula tácita. Es decir, en circunstancias en que el empleador paga los permisos sindicales del dirigente durante un lapso de tiempo determinado, se entiende que dichos pagos han pasado a conformar una cláusula tácita, no pudiendo el empleador dejar de solucionarlos repentinamente, pues implican una infracción a esta cláusula. Así ha sido reconocido en las sentencias dictadas en las causas RUC 10-4-0014416-3, 10-4-0042701-7, 10-4-0036596-8 y 10-4-0045024-8. Respecto de las dos primeras se mencionó también por el juez el hecho de que solo un dirigente fue objeto de la práctica, mientras que el pago de los permisos se mantuvo para los otros, dejando entrever el reproche a una discriminación efectuada por el empleador. No obstante, en los dos últimos no existe tal discriminación entre dirigentes, solo el acto de dejar de pagar los permisos en circunstancias de que se venían pagando.

Interesante resulta además la defensa de la denunciada en los dos primeros casos citados, respecto a que la cláusula tácita resultaría inaplicable por referirse el artículo

¹²⁷ Artículo 249, incisos 4 y final: “El tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.

Las normas sobre permiso y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes.”

249 a la “negociación de las partes”, y que en su interpretación esto, existiendo un contrato colectivo, solo podría referirse a aquél, por lo que debería constar por escrito. En ambos casos, dicha argumentación fue rechazada, por las siguientes consideraciones, respectivamente:

*“Que esta sentenciadora no comparte la posición de la demandada de sostener que no se puede aplicar las cláusulas tácitas, en materia de contratos colectivos, por estar éstas reguladas en relación al contrato individual y no al contrato colectivo. **Puesto que las cláusulas tácitas no son otra cosa que recoger el principio laboral de supremacía de la realidad**, y siendo este un principio transversal a todo el derecho laboral, **no importa que sea invocado de manera individual por el trabajador o empleador o a través de una organización sindical.**”¹²⁸*

*“Que en relación a los hechos establecidos se puede concluir la existencia de una cláusula tácita entre el la organización sindical que representa el sr. Araya Meneses y la denunciada que dice relación con que la demandada se hace cargo del pago de la remuneración del trabajador referido cuando hace uso de un permiso sindical... se debe tener en consideración que el artículo 5° del Código del Trabajo señala que los contratos de trabajo individuales y colectivos podrán ser modificados por el mutuo consentimiento de las partes en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente, como es lo dispuesto en el artículo 249 inciso quinto del cuerpo legal citado. **La norma citada no exige formalidad alguna y equipara las dos formas de***

¹²⁸ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-1-2010 del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 10-4-0014416-3 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

contratación, por lo tanto no siendo una materia discutida que la cláusula tácita se aplica en contratación individual, nada obsta para que se entienda procedente en la contratación colectiva.¹²⁹

A esta misma conclusión arribó la Dirección del Trabajo respecto de la aplicabilidad de cláusulas tácitas en contratos colectivos, incluso señalando que la suscripción de un nuevo contrato colectivo no es apta para derogar una cláusula tácita de no señalarlo explícitamente. Así, el dictamen 2127/118 señala que:

“Empresa Farmacia Marsano Hermanos y Compañía Limitada no tiene derecho a dejar de pagar unilateralmente las remuneraciones denominadas “Bonificación”, “Bono de producción” e “Incentivos”, por cuanto éstas constituyen cláusulas tácitas de los contratos individuales de los trabajadores, las cuales han subsistido a pesar del Contrato Colectivo de 06.05.96, pues al no convenirse en él expresamente sobre ellas, dicho instrumento no pudo derogarlas, toda vez que las estipulaciones de los contratos colectivos sólo reemplazan en lo pertinente las contenidas en los contratos individuales.¹³⁰

Volviendo a nuestra causa en comento, se tuvo también en cuenta más allá de toda hermenéutica formal o del tipo de acuerdo que debería existir para considerar la cláusula tácita, o si de ésta realmente debería constar por escrito o al menos ser pactada de manera explícita, el simple hecho de que se estuviera efectivamente

¹²⁹ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-56-2010 del 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 10-4-0042701-7 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

¹³⁰ DIRECCIÓN del Trabajo. Dictamen ordinario 2127/118. Santiago, Chile, abril 1997.

pagando, constatando esto como suficiente para tener por acreditada la existencia de cláusula tácita, más allá de haber existido pacto o no. Así, en los fallos se sostuvo que:

*“De esta forma, claramente, **no es lícito a la empresa sustraerse de un acuerdo de manera unilateral, haciendo caso omiso de su comportamiento previo para dejar de pagar lo que siempre pagó.***

[...]

Sin embargo, mirada la libertad sindical desde el punto de vista colectivo, de la organización sindical, la conducta sí lo afecta desde el punto de vista patrimonial, desde que parte de su patrimonio, constituido en la forma que establece el artículo 256, deberá ser en adelante destinado al pago de permisos que antes no tenía obligación de soportar.”¹³¹

*“Que, un antecedente fundamental para tener por acreditada que el no pago de las remuneraciones por permisos sindicales, está determinado por el propósito de afectación de la libertad sindical, **es precisamente que se va contra lo que en la práctica se ha venía realizando durante años, no siendo plausible que la demandada asuma esa situación como un error.***”¹³²

Por otro lado, en la causa RUC 11-4-0027050-5 la situación es sutilmente diferente. Ocurría que en un principio el pago de los permisos estaba contenido en el convenio colectivo. Sin embargo, posteriormente se incorporaron nuevos dirigentes, a los que teóricamente no les correspondía el beneficio, por no estar sus permisos pactados en

¹³¹ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-5-2010 del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, RUC 10-4-0036596-8 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

¹³² Sentencia definitiva dictada en causa RIT T-338-2010 del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 10-4-0045024-8 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

el contrato colectivo, pero éstos fueron enterados por el empleador de igual manera, y luego dejaron de ser pagados unilateralmente. De esta forma, indica el sentenciador que:

*“...este pacto, constitutivo, en un comienzo, de un convenio colectivo **devino en una cláusula tácita** de los contratos individuales de los nuevos dirigentes que no puede ser modificada unilateralmente por el empleador, y que efectivamente **es constitutiva de una práctica antisindical** ya que en ambas situaciones: convenio colectivo primero y cláusula tácita después, el pago de los permisos sindicales está establecido en favor del Sindicato ya que le permite a sus dirigentes dedicarse a las actividades propias aquél, de manera tal, que el hecho de suprimir el pago ya referido, además de ser improcedente, provoca una **injerencia inadmisibile en la vida del Sindicato por parte del empleador.**”¹³³*

En este caso el juez optó por subsumir la conducta como un acto de injerencia sindical, y sancionarla conforme al artículo 289 letra e).

Gravedad: Este lineamiento fue recogido por cinco sentencias, y en **todas ellas fue considerada como el único argumento necesario para la condena**. Es decir, estamos ante una conducta que por sí sola configura un indicio suficiente de práctica antisindical, por lo que la catalogaremos inevitablemente de práctica **antisindical gravísima**.

Lista de Fallos

¹³³ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-2-2011 del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, RUC 11-4-0027050-5 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

Argumento único	
11-4-0027050-5	10-4-0042701-7
10-4-0014416-3	10-4-0045024-8
10-4-0036596-8	

viii. Ejercer el *ius variandi* respecto de trabajadores con fuero sindical

Descripción: Este caso se refiere a una hipótesis que está contemplada y sancionada por el Código del Trabajo, pero que no es calificada de práctica antisindical por éste, sino que lo ha sido directamente por los jueces del trabajo. Resulta bastante autoexplicativo: si un empleador ejerce su derecho a modificar las funciones de un trabajador, establecido a su favor por el artículo 12 del Código, sobre un dirigente sindical, está infringiendo lo establecido por el artículo 243 del mismo Código, lo que será indiciario de prácticas antisindicales, pues esta limitación está concebida precisamente para proteger la labor de dichos dirigentes.

Particularidades: En general, vemos que esta práctica es condenada en relación a su cercanía con un hito sindical, a saber: con el inicio de una negociación colectiva, de la constitución de un sindicato, renovación de su directorio, o una simple demanda sindical. Por ejemplo, en la causa RUC 11-4-0043932-1, el juez consideró de manera especial el hecho de que el cambio de local de trabajo a la dirigente resultaba abrupto y coetáneo con una demanda sindical por el pago de comisiones, indicando en el fallo que:

*“...llama también profundamente la atención a este juez, lo abrupto de la decisión empresarial, sobre todo que según las testigos de la demandante **este cambio es coetáneo con un demanda del sindicato por comisiones, lo que aumenta razonablemente la posibilidad que el resto de las trabajadoras tanto sindicalizadas como las no, puedan ver esto como una represalia de la empresa ante su presidenta.**”¹³⁴*

Caso distinto es el que presenta la causa RUC 10-4-0041596-5. En éste, el traslado de local de la dirigente sindical le fue comunicado con anterioridad a su elección como tal, pero iba a hacerse efectivo con posterioridad a ésta. En rigor, un 7 de mayo se le comunicó que se le trasladaría de tienda el 7 de junio, pero el 16 de mayo fue electa dirigente sindical. Lo que fue considerado como antisindical por el tribunal fue el hecho de que el empleador no revirtiera dicho traslado en vista de este nuevo escenario, rechazando su argumentación de que la decisión estaba tomada con anterioridad a la elección. Así, la sentencia sostiene que:

*“Este tribunal se pregunta **por qué el empleador, ante tal noticia, no revirtió la orden dada, y dejó sin efecto el ejercicio del Ius Variandi, para poder cumplir la norma del artículo 243 inciso segundo del Código del Trabajo, atendido el fuero que amparaba a la trabajadora cuando el ejercicio de la facultad se iba a ejecutar.** Así, este tribunal discrepa profundamente con la denunciada al señalar que debe atenderse a la fecha en que se expidió la orden, en que la trabajadora no gozaba de fuero, sino que, por el contrario, debe atenderse a la fecha en que la misma se iba a hacer exigible, a saber, a contar*

¹³⁴ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-99-2011 del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 11-4-0043932-1 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

*del 7 de junio del año 2010, fecha en que como se dijo, estaba vedado al empleador, salvo caso fortuito o fuerza mayor, que en caso alguno fue acreditado, ejercer el *Ius Variandi* respecto de Katherine Freire”.*¹³⁵

No cabe sino concluir que la jurisprudencia ha sido entonces estricta en cuanto a este lineamiento: contravenir el artículo 243, es indicio claro de prácticas antisindicales.

Gravedad: Este lineamiento ha sido recogido en seis de los fallos analizados, y en cuatro de ellos fue el único indicio necesario para tener por acreditada la práctica antisindical, por lo que podemos estimarla como conducta antisindical **gravísima**.

Listado de Fallos

Argumento único	Junto a uno o dos actos
10-4-0041596-5	10-4-0047793-6
10-4-0024422-2	11-4-0023838-5
11-4-0043932-1	
10-4-0016936-0	

ix. Ejecutar actos de hostigamiento contra dirigentes sindicales o trabajadores socios de un sindicato

Descripción: Los actos de hostigamiento contra delegados sindicales o sencillamente contra los socios de un sindicato, suelen ser el primer indicio de que la animadversión del empleador para con la actividad sindical está tomando un cariz de conductas

¹³⁵ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-55-2010 del 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 10-4-0041596-5 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

positivas, lo que convierte la identificación de estos actos en un ejercicio fundamental para prevenir y sancionar las prácticas antisindicales dentro de un lugar de trabajo.

Este lineamiento, aunque puede parecer una práctica antisindical bastante evidente, pertenece a aquellos que no necesariamente aparecen recogidos o circunscritos en uno de los ejemplos enunciativos del código. La pregunta principal, que surge naturalmente, es ¿qué se ha entendido por “acto de hostigamiento”? Evidentemente, se trata de un verbo rector amplio y sumamente interpretable, por lo que en este caso en particular tendremos que reseñar lo indicado en cada sentencia, para hacernos un panorama general de lo que la jurisprudencia especializada laboral de nuestro país ha dicho al respecto.

En principio, en este párrafo incluiremos los actos referidos a molestar un socio o dirigente sindical reiteradamente, por lo que también se compone de lo que puede llamarse “actos de discriminación”, pues es claro que una mala conducta del empleador que recae sobre un trabajador por el solo hecho de ser socio o dirigente de un sindicato, no puede ser sino fruto de discriminación, y a la vez es un acto de hostigamiento.

Si bien es cierto que podría decirse que todos los actos contra miembros de un sindicato son, en esencia, actos de discriminación, en este lineamiento se incluyen aquellos que no están contenidos en una categoría propia, dada su naturaleza casuística que hace que este tipo de conductas pueda tomar muchas formas distintas. Por ejemplo, difícilmente se podría establecer un alto número de sentencias en que se reproche el “disminuir la cartera de clientes de un dirigente sindical”, o “cambiar de turno a una trabajadora, a uno incompatible con su estado de salud”, pero sin embargo

estas conductas pueden ser claros indicios de prácticas antisindicales, en la medida que constituyen actos de hostigamiento y discriminación. Por eso, van incluidas aquí.

Particularidades: Como se adelantó, este tipo de indicio antisindical fue perpetrado en un sinnúmero de formas, todas compartiendo un mismo fin: molestar a un dirigente o socio del sindicato, por el solo hecho de pertenecer a éste. Dado que los ejemplos fácticos son útiles, se procede a escrutar las distintas maneras en que, hasta ahora, dichos actos han sido sancionados.

Una primera práctica que fue sancionada como de hostigamiento corresponde a no pagar anticipo a los trabajadores por encontrarse en huelga. Si bien es cierto que los efectos del contrato de trabajo se suspenden durante la huelga, no se libera al empleador de remunerar lo ya devengado con anterioridad por el trabajador, como el caso de anticipos mensuales. Así, la sentencia recaída en la causa RUC 11-4-0015538-2 señala:

*“...cabe entender que la obligación de remunerar se suspende porque se ha suspendido previamente la obligación de prestar servicios, de lo que se sigue que sólo aquellas labores no realizadas son las que, como contrapartida, no devengan remuneración. En consecuencia, sin perjuicio de encontrarse los trabajadores en huelga, si han prestado servicios previamente, ellos deben ser remunerados en la oportunidad convenida por las partes, ya **que la suspensión del pago de remuneraciones se liga exclusivamente con la liberación al empleador de pagarla respecto de días no laborados o en razón de servicios no prestados.***”

[...]

*...el incumplimiento del pago de remuneraciones consistentes en el anticipo quincenal a los trabajadores que están en huelga, **se trata de un acto discriminatorio, al estar dirigido sólo en contra de quienes están ejerciendo el mencionado derecho**, sin que exista causa para ello, dado que no existe registro en esta causa en cuanto a algún impedimento para proceder a dicho pago, que sí se efectuó respecto de los trabajadores que no participaron de la acción”.*¹³⁶

Otra práctica encontrada de hostigamiento es el cambio en la manera que se otorgan los permisos de los trabajadores sindicalizados, y la asignación de trabajos peor pagados a los mismos. Así, en la causa RUC 11-4-0033960-2 fue especialmente considerado por el juez la “*gravedad, multiplicidad y conexión*”, para dar por establecida la práctica antisindical:

*“Que los indicios anteriormente descritos, **por su gravedad, multiplicidad y conexión**, llevan a la conclusión fehaciente de que la empresa incurrió en evidentes prácticas antisindicales”*

*“...desde que se supo de la constitución de la organización de trabajadores, comienza una serie de **actos de hostigamiento y malos tratos hacia los socios**, se acaban las solicitudes de permisos que se concedían por los jefes de sección, ahora los sindicalizados debían gestionarlos directamente con el gerente a pesar de las múltiples y más importantes tareas que le competen.”*

¹³⁶ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-23-2011 del 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 11-4-0015538-2 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

“Que por instrucciones del gerente se disminuyó ostensiblemente los trabajos de mayor valor a los sindicalizados, entregándoseles a los que no lo eran, lo que se reflejó en las remuneraciones de los trabajadores de la sección de hojalatería.”¹³⁷

En la causa RUC 11-4-0028630-4, se condenó como actos de hostigamiento el hecho de que la empresa disminuyera la cartera de clientes asignados al presidente del sindicato, y asimismo cambiara su número de celular que había utilizado ininterrumpidamente por ocho años, constituyendo su principal medio de comunicación con sus clientes, lo que evidentemente significa un menoscabo en su relación con éstos, y lo amonestara en forma desproporcionada, siendo muchas de aquellas cartas de amonestación enviadas a su domicilio particular.

Otras diferencias de trato calificadas de antisindicales fueron el no darle a la directiva el trato correspondiente, no contestar sus correos electrónicos, dejar a los socios fuera de actos públicos, impedir a los dirigentes reunirse con sus representados, o incluso impedir que los directores sindicales conversar en horas de trabajo o dar avisos de actividades sindicales. En este sentido, en la causa RUC 10-4-0045004-3 el juez Robinson Villarroel Cruzat efectúa una importante reflexión:

*“En el ámbito de las prácticas antisindicales no es común encontrar actuaciones evidente o burdas que afecten la libertad sindical, sino que lo que normalmente ocurre son **situaciones solapadas, pequeñas, aisladas o que se justifican de tanto en tanto, pero que lenta y persistentemente van minando a la***

¹³⁷ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-16-2011 del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, RUC 11-4-0033960-2 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

organización sindical, reduciendo el interés por pertenecer a ella y relegándola a una instancia de conflicto al interior de la empresa.¹³⁸

Eso son precisamente los actos de hostigamiento o discriminación. No siempre aparecen como ataques evidentes a la libertad sindical, sino como pequeñas y reiteradas situaciones que socavan la firmeza de las organizaciones.

Otro tipo de conducta sancionada consiste en quitar la oportunidad a trabajadores, por el hecho de estar sindicalizados, de postular a nuevos trabajos dentro de la misma empresa. Es muy común en las faenas constructoras que la empresa en cuestión tenga más de un proyecto, tanto presentes como futuros, en que lleve a los mismos trabajadores. Es decir, finalizada una construcción, los trabajadores pueden postular a otra de la misma empresa, en otro emplazamiento. El hecho de que el empleador remueva esta oportunidad de postular al trabajo, se ha considerado una práctica antisindical. Así, la sentencia recaída en la causa RUC 10-4-0015956-K sostiene:

*“...sí bien es cierto, el empleador es libre de elegir a quien contratar, lo real es que **estos trabajadores ni siquiera pudieron postular al proceso y no existe ningún medio de prueba idóneo que pueda desestimar que no fueron contratados únicamente por su afiliación sindical**, por lo que a la luz de lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, se observa una suerte de discriminación sindical a su respecto...”*¹³⁹

¹³⁸ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-15-2010 del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, RUC 10-4-0045004-3 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

¹³⁹ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-1-2010 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RUC 10-4-0015956-K [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

La causa RUC 11-4-0018312-2 presenta un caso similar. La diferencia radica en que se trata de un trabajador eventual portuario, que presta servicios por llamado de las empresas de muellaje cuando el personal contratado no es suficiente. Sin embargo, en dicho caso aconteció que desde la elección del actor como Presidente del sindicato de trabajadores eventuales no se le volvió a llamar para trabajar, siendo esto suficiente indicio de prácticas antisindicales, que el denunciado no logró desvirtuar. Cabe destacar que en este caso se condenó a la demanda, además de la multa, al pago de una indemnización por daño moral de \$2.000.000, por la aflicción natural que le produjo no conseguir trabajo, lo que le impide subsistir y mantener a su familia.

Finalmente, caben dentro de esta categoría aquellos actos que desmejoren la situación del trabajador, con propósito de su sindicalización, como asignar metas de ventas superiores a los trabajadores sindicalizados (10-4-0040468-8), cambiar a un profesor de educación media a educación básica, quitándole sus proyectos y jefatura de curso (12-4-0016430-2), y remover el bono de presentismo de un dirigente por hacer uso de sus permisos sindicales, cuando éstos deben entenderse trabajados para todos los efectos (12-4-0012714-8).

Respecto de este último, la Dirección del Trabajo ha especificado qué debe entenderse por esta frase, indicando en su dictamen ordinario 5078/122 que:

“La expresión "se entenderá trabajado para todos los efectos", a que hace referencia el inciso 4º del artículo 249 del Código del Trabajo, en alusión al tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para

*cumplir labores sindicales, debe entenderse referida a **todas las consecuencias legales y contractuales que de ello se deriven.***¹⁴⁰

Es decir, no puede argüirse por el empleador el uso de un permiso para quitar un bono por presencia laboral, ni descontarse el tiempo para los años de contratación del feriado progresivo, por ejemplo, o el feriado proporcional, años de servicio, etcétera. Para **todos los efectos**, el trabajador se encontraba efectivamente trabajando mientras hacía uso de su permiso sindical, solo se libera al empleador del pago de las obligaciones que corresponde efectuar al sindicato en el uso de dichos permisos.

Gravedad: Los actos de hostigamiento y discriminación –diferentes a los de otros lineamientos-fueron encontrados en trece sentencias, en seis de las cuales fue lo único necesario para condenar, en cinco fue condenado junto a uno o dos actos más, y en las dos restantes dentro de un grupo de conductas. En virtud de esto, y de la amplitud de maneras que pueden ejecutarse este tipo de actos, los clasificaremos como prácticas antisindicales **graves a gravísimas**.

Listado de fallos

Argumento único	Junto a uno o dos actos	Junto a más de dos actos
11-4-0015538-2	11-4-0033960-2	12-4-0030061-3
11-4-0028630-4	13-4-0008276-0	10-4-0045004-3
10-4-0015956-K	11-4-0040176-6	
11-4-0018312-2	11-4-0019670-4	
12-4-0016430-2	10-4-0040468-8	

¹⁴⁰ DIRECCIÓN del Trabajo. Dictamen ordinario 5078/122. Santiago, Chile, noviembre 2005.

x. Dar mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados que a los sindicalizados, por el solo mérito de este hecho

Descripción: Esto se refiere al hecho de que, como se verá en las sentencias, existen circunstancias en que la conducta del empleador evidencia un ánimo antisindical, pese a que sus acciones no recaigan en un socio, dirigente, o sindicato como tal. Efectivamente, en estos casos el acto infraccional consiste en otorgar mayores beneficios o ventajas a los trabajadores no sindicalizados, sin acreditar ningún mérito distinto que el hecho de no pertenecer a una organización sindical, lo que resulta a todas luces discriminatorio.

Entonces, pese a que en principio esta hipótesis puede generar confusión respecto de la anterior, pues ambas se basan en una discriminación en el trato desde el empleador hacia un trabajador o un grupo de trabajadores en función de criterios arbitrarios y antisindicales, observamos que en realidad se trata de casos que tienen una diferencia fundamental: el sujeto sobre el que recae la acción. Es decir, la distinción radica en que no se trata de un hostigamiento o acto discriminatorio contra un trabajador relacionado al sindicato, sino que únicamente el mejoramiento de las condiciones de los que no están sindicalizados, configurándose de todas maneras el fin de desincentivar la pertenencia a estas organizaciones, y la intención de afectar la libertad sindical. Es decir, en este lineamiento, el acto recae sobre el trabajador no sindicalizado, mientras que en el anterior el sujeto pasivo es el socio sindical.

Particularidades: En general, esta conducta es ejecutada de maneras bastante evidentes, distinguiendo dos situaciones: una en que las condiciones desde el principio son mejores para los trabajadores no sindicalizados, y otra en la cual se otorgan ciertos beneficios especiales a empleados poco después de haber estos renunciado al sindicato al que pertenecían, sin poder acreditar el empleador una razón distinta que ésta para la asignación de estas regalías.

Respecto de la primera vertiente, cabe mencionar la causa RUC 10-4-0018791-1. En ésta los trabajadores no sindicalizados recibían un mejor sueldo base que los socios, y según la empresa esto era debido a que en el contrato colectivo celebrado con el sindicato establecía dichas diferencias. Ante estas argumentaciones, el juez señala en la sentencia:

*“...cabe preguntarse, ¿cómo trabajadores, en forma individual, pueden negociar mejores condiciones que aquellos que se han agrupado en un sindicato, precisamente para acceder a mejores condiciones de trabajo? [...] Lo anterior no tiene otra explicación lógica que la de **querer la demandada favorecer a trabajadores no sindicalizados para desincentivar la afiliación a los sindicatos y en definitiva debilitarlos.**”¹⁴¹*

En otra causa similar, la práctica antisindical consistió en excluir a los trabajadores sindicalizados de un sistema de pago que en última instancia les reportaba una mejor remuneración, por estar convenida una forma diferente en su contrato colectivo. En dicho caso además, se les enviaba una carta a los trabajadores sobre la reajustabilidad

¹⁴¹ Sentencia definitiva dictada en causa RIT T-4-2010 del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, RUC 10-4-0018791-1 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

del nuevo sistema, indicándoles expresamente que si estaban afectos a un contrato colectivo, el sistema que les regiría sería el del contrato. De esta forma, la sentencia recaída en la causa RUC 13-4-0019886-6 declara:

*“Por otra parte, la circunstancia, que el sistema implementado “Rnow” o “Ripley Now” que se complementa con una evaluación de desempeño o matriz de mérito, puede objetivamente resultar, en el caso particular, que **dicho sistema ofrezca una mayor tasa de reajustabilidad** que aquel pactado en el instrumento colectivo, **pero que no podrá optar por estar afecto (al contrato colectivo) y en dichas circunstancias claramente constituye un factor que desincentivará la afiliación sindical.**”¹⁴²*

De estas dos sentencias se pareciera concluir que no le es lícito al empleador otorgar mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados que a los que sí lo están, pese a que éstos las hayan pactado en contratos colectivos, y que si con posterioridad a éstos las condiciones de los demás trabajadores mejoran, también deberán hacerlo las de los afiliados a sindicatos.

Existen otras causas en este mismo sentido. En una se señala la existencia de una mesa negociadora, paralela al sindicato, cuyo requisito de entrada era no pertenecer a éste, y que obtenían mayores beneficios que los trabajadores sindicalizados (11-4-0027144-7). También otra situación en que a los trabajadores que no participaron de la huelga legal que efectuaron los sindicalizados, se les otorgó un “*bono de continuidad laboral*”, evidentemente por el solo mérito de no participar en la huelga (09-4-0014213-

¹⁴² Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-6-2013 del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RUC 13-4-0019886-6 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

8). En general, todo beneficio a trabajadores no afiliados en detrimento de los que sí lo están caen en esta categoría.

Finalmente, la segunda forma en que este lineamiento fue encontrado consiste en brindarle regalías a un trabajador o grupo de trabajadores, con ocasión de su renuncia al sindicato. Por ejemplo, en la causa RUC 12-4-0030061-3 se constató que cinco trabajadores que renunciaron al sindicato al que pertenecían fueron sujetos de un importante incremento en sus remuneraciones. Al respecto, el fallo expresa que:

*“Si bien el empleador en principio es libre para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y nada impide que, por ejemplo, un aumento de sueldo se otorgue a cualquier trabajador [...] en el caso particular **resulta indiciario de vulneración a la libertad sindical que los 5 trabajadores que renunciaron al Sindicato N° 2 hayan visto rápidamente incrementadas sus remuneraciones, política que por lo visto no es general** según se desprende de las liquidaciones de la dirigente sindical Maribel Moreno y del trabajador reafiliado en abril don Eduardo González.”¹⁴³*

Similar ocurría en la causa 11-4-0024307-9 (Ya paradigmática de Starbucks, por su multitud de prácticas antisindicales acreditadas), en que se probó que una trabajadora, en palabras de la misma empresa, no era ascendida porque *“su desempeño ha sido y es deficiente, no estando nunca dentro de los trabajadores considerados para ser ascendidos”*, finalmente fue ascendida luego de renunciar al sindicato, lo que fue considerado por el juez como indicio de antisindicalidad.

¹⁴³ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-1-2012 del Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia, RUC 12-4-0030061-3 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

Gravedad: Este lineamiento fue encontrado en diez fallos, cinco de los cuales fue el único indicio necesario para condenar, tres de ellos junto a uno o dos actos, y en dos dentro de un conjunto de conductas. Cabe mencionar que los casos en que fue este motivo fue suficiente para satisfacer el estándar de práctica antisindical se trataron de condiciones mejores por sí mismas, no relacionadas a la cercana desvinculación del sindicato, es decir, de la primera forma de ejecución estudiada.

En virtud de la posibilidad de condenar bajo este solo indicio, y tomando en consideración el espectro de posibilidades en que puede ser ejecutado, lo consideraremos una conducta **grave a gravísima**.

Listado de fallos

Argumento único	Junto a uno o dos actos	Junto a más de dos actos
10-4-0018791-1	11-4-0024307-9	12-4-0030061-3
11-4-0027144-7	10-4-0040468-8	10-4-0045004-3
09-4-0010456-2	10-4-0014601-8	
09-4-0014213-8		
13-4-0019886-6		

3.3.3. Obstaculización de la actividad sindical

Los actos de obstaculización de la actividad sindical son de los más recurrentes en las prácticas antisindicales, dado principalmente por la amplitud de conductas que han

sido consideradas como tales por la jurisprudencia, tomando la redacción literal del artículo 289 letra a)¹⁴⁴.

En este sentido, obstaculizar la libertad sindical ha sido entendido como cualquier acción del empleador cuyo objetivo principal sea impedir el normal funcionamiento de la actividad sindical, poniendo trabas o barreras a ésta, disfrazándolas muchas veces de motivos lícitos dentro de las facultades de mando que detenta.

Así, dentro de la obstaculización caen actos que podrían ser calificados de discriminación u hostigamiento, pero que su principal consecuencia es el impedimento a la función sindical en general. El más claro ejemplo es el no otorgamiento del trabajo convenido a un dirigente sindical. Si bien este puede ser entendido como un hostigamiento al dirigente, el efecto primordial es obstaculizar el actuar del sindicato, pues no se trata de cualquier socio, sino del dirigente, de quien más se necesita que esté trabajando y en constante contacto con sus bases, separarlo de éstas evidentemente genera una dificultad para esta comunicación, que entorpece la función sindical.

Finalmente, destacamos que la obstaculización también ha quedado como fundamento residual dentro de las sentencias por prácticas antisindicales en relación a las demás clasificaciones. Es decir, en los casos en que no se ha declarado discriminación o injerencia, los jueces han optado por fallar que el acto obstaculiza la libertad sindical, subsumiéndolo en el 289 letra a), o sencillamente en su inciso primero.

Revisemos entonces qué se ha entendido por este tipo de actos.

¹⁴⁴ “El que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos...”

xi. No otorgar el trabajo convenido a un dirigente sindical

Descripción: Se trata del caso en que el empleador no le asigna las labores para las que fue contratado al trabajador, ya sea porque le encarga otras o no le encarga ninguna en absoluto, por el hecho de ser dirigente de una organización sindical, manteniéndolo de esta forma alejado de sus bases, lo que le impide sostener un contacto fluido y constante con sus representados, coartando así su libertad sindical de acción.

Este lineamiento en particular no requiere de otro tipo de infracciones para ser configurado, a saber, las remuneraciones y cotizaciones previsionales se enteran debidamente, así como los demás derechos que emanen del contrato de trabajo, el indicio antisindical se satisface solo por el hecho de no otorgarle al trabajador el trabajo para el que fue contratado, siendo éste dirigente sindical. Empero, en algunas de las causas concurrió además el agravante de no pagar íntegramente las remuneraciones al trabajador afectado, pero la no ocurrencia de este hecho no es óbice para condenar por no otorgamiento de trabajo convenido.

Particularidades: Esta conducta en general puede desplegarse de dos formas, una primera en que simplemente se le impide el ingreso al trabajador a su lugar de trabajo, no pudiendo siquiera ocupar su espacio físico donde ejerce funciones. Como ejemplo interesante de realidad laboral se puede citar la causa RUC 11-4-0033469-4, en que un chofer de una empresa contratista, encargada del transporte de mercadería de un supermercado Jumbo, fue “vetado” por la empresa principal de ingresar a sus dependencias, por un incidente que el trabajador habría tenido con un empleado de Jumbo, al negarse a cargar el camión por tener expresamente prohibido realizar esta

función. La contratista accedió a la solicitud de este “veto” por la empresa principal, dejando fuera de funciones al trabajador, no permitiéndole el ingreso al lugar donde se desempeñaba. Al respecto, el juez señala en la sentencia:

*“En efecto, la empleadora **no puede excusarse de su obligación de dar trabajo, pactada por contrato, por el hecho de un tercero**, menos aún quedándose inactiva sin realizar ninguna oferta seria y concreta de labores para el actor.*

[...]

*Por lo demás también pugna con el respeto de la libertad sindical que la empresa principal pueda prohibir el ingreso a sus dependencias de un dirigente, en forma totalmente impune sin siquiera ser fiscalizada al efecto. Esto último es delicado, atendidas las magnitudes de la descentralización productiva que cada vez se extiende más y que **podría llevar a burlar de la forma más burda la actividad sindical al interior de una empresa o grupo de empresas**. Bastaría que la empresa principal (mandante) negara el acceso a los dirigentes de las contratistas para acabar con cualquier sindicato.”¹⁴⁵*

Respecto a la misma hipótesis, también fue recogido por la jurisprudencia el hecho de que ofrecer una labor de similares características, pero en un lugar o faena distinta a la cual el dirigente fue elegido como tal por los socios, es considerado no otorgar el trabajo convenido. Aun al ser el sindicato de naturaleza interempresa y con presencia a nivel nacional, se consideró que se obstaculiza su funcionamiento, o al menos el de

¹⁴⁵ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-64-2011 del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 11-4-0033469-4 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

una agrupación de trabajadores pertenecientes a dicha organización. Esto añade una arista a nuestro lineamiento: no solo debe el empleador otorgar el trabajo que ha sido convenido en el contrato, sino que también debe hacerlo en el lugar donde el trabajador fue elegido dirigente. La falta de observancia de cualquiera de estas condiciones, constituirá la práctica antisindical.

Así, en la causa RUC 10-4-0036451-1 la sentencia indica que:

*“La conformación de un sindicato tiene por objeto velar por los intereses comunes de los trabajadores y lograr mejoras en sus condiciones de trabajo, cuestión que es imposible llegar a realizarla si el delegado sindical, representante de los trabajadores ante el empleador, no concurre a las faenas y no se impone de las desventajas de sus asociados. Dicha conclusión también implica que **ante el supuesto ofrecimiento informal de la empresa de trasladar al trabajador a Minera Esperanza este se haya negado, porque pone en peligro el funcionamiento de la organización sindical en la faena en que precisamente fue elegido.**”¹⁴⁶*

La segunda manera en que este lineamiento es efectivamente ejecutado consiste en no tener a disposición del trabajador la maquinaria o mobiliario en el cual desempeña sus funciones, como por ejemplo el vehículo que debe manejar, el escritorio y computador que utiliza, etcétera, impidiendo entonces que el trabajador efectúe el empleo para el que fue contratado.

¹⁴⁶ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-12-2010 del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, RUC 10-4-0036451-1 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

Finalmente, la causa RUC 09-4-0030693-9 nos desvela otra situación importante, y que felizmente está siendo recogida cada vez más por nuestro ordenamiento jurídico: el principio de primacía de la realidad. En esta causa acontecía que la empresa no le otorgaba el trabajo convenido al trabajador, bajo la justificación de que ya no era la misma empresa sino otra, pues se había disuelto y formado una sociedad anónima. Esta no solo fue desestimada por la sentenciadora, sino que ésta se declaró “impresionada” por la vaguedad de la justificación:

“(el empleador) no hizo esfuerzo alguno por respetar íntegramente el fuero del trabajador en cuestión, el que habiéndose desempeñado en una posición técnica de la actividad de telefonía no fue considerado para realizar labores en el mismo ámbito, como sí lo fueron al menos tres de sus antiguos dependientes y en las nuevas tareas, que realiza Cingel Ltda., la que aunque se diga que es otra empresa, sin demostrarlo, impresiona a esta sentenciadora, como una que no es más que la reconversión de la que, lleva el mismo nombre pero que tiene la forma jurídica de Sociedad Anónima, de hecho, tanto la única secretaria como el encargado de relaciones laborales de la última de las sociedades mencionadas, actualmente se desempeñan en la primera de las señaladas empresas. No sucedió lo mismo con el Sr. Moraga Frez.”¹⁴⁷

Gravedad: No otorgar el trabajo convenido a un dirigente sindical es una de las conductas atentatorias contra la libertad sindical por antonomasia, pese a lo cual no está recogida de manera literal o de alusión directa en el Código del Trabajo. No obstante, el número de sentencias en que fue fallada condenatoriamente asciende a

¹⁴⁷ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-41-2009 del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RUC 09-4-0030693-9 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

diecisiete, es decir, prácticamente el 10% del total de fallos estudiados, convirtiéndose en una de las de mayor presencia sobradamente. Es más, en diez de dichas causas el no otorgamiento del trabajo acordado fue la única conducta esgrimida como justificante de la sentencia condenatoria, lo que la convierte indefectiblemente en **práctica antisindical gravísima**.

Listado de fallos

Argumento único		Junto a uno o dos actos
12-4-0041964-5	09-4-0022035-K	09-4-0029044-7
10-4-0036451-1	09-4-0030686-6	10-4-0014970-K
12-4-0002629-5	09-4-0030693-9	10-4-0015790-7
12-4-0036606-1	11-4-0041662-3	11-4-0035161-0
09-4-0016209-0	12-4-0043585-3	11-4-0033469-4
		09-4-0017783-7
		Junto a más de dos actos
		11-4-0039509-K

xii. Reemplazar o reintegrar trabajadores que se encuentran en huelga, con infracción al artículo 381

Descripción: El enunciado sobre esta conducta es bastante autoexplicativo. Se trata del caso en que, en el marco de una huelga legal, el empleador reemplaza a los trabajadores contratando otros nuevos, o reintegra a los trabajadores en huelga,

siempre que cualquiera de estas dos acciones no se realice conforme a lo prescrito en el artículo 381 del Código del Trabajo.

Nos enfrentamos a un paradigma de práctica desleal en la negociación colectiva. Pese a que no se encuentre señalada específicamente como tal en el texto legal, sí es fácilmente asimilable a las hipótesis contenidas en el artículo 387, especialmente sus letras c) y e). La primera, porque de todas maneras es una práctica prohibida por el Código, y perfectamente puede sostenerse que quien realice acciones proscritas en medio de una negociación colectiva está “revelando una manifiesta mala fe que impide el normal desarrollo de la misma”, como reza la letra c) del mentado artículo. Si a algún intérprete no le satisface esta definición, entonces podríamos afirmar que constituiría una “práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible la negociación colectiva”. Evidentemente, no hay otro efecto posible de un reemplazo ilegal de trabajadores que dificultar el ejercicio de la huelga, que por muy reglamentada y deficiente que ésta sea en nuestro sistema jurídico, sigue siendo la principal medida de presión de los trabajadores que llegan a esta instancia.

Particularidades: Como es previsible, las empresas o empleadores no suelen ser obvios en la forma de ejecutar esta práctica, pues están conscientes de su proscripción legal, por lo que se han adoptado diversos subterfugios para encubirla, como se expondrá a continuación.

La causa RUC 09-4-0030144-9 se trata de un casino cuyos trabajadores se ven envueltos en una negociación colectiva, votándose la huelga. Ante la fiscalización de la inspección del trabajo, se observa que la empresa en cuestión sigue funcionando, pero de manera legítima, con los trabajadores que no estaban adheridos a huelga y

realizando las funciones para las que habían sido contratados. Sin embargo, había cuatro trabajadores nuevos, correspondiente a guardias de seguridad para todo el recinto, que alegó la denunciada no habían sido contratados por ella, sino por el hotel con quien compartía emplazamiento físico. En este sentido, estimó el sentenciador que por tratarse de empresas relacionadas, en este caso incluso compartían un mismo gerente general, no es procedente la excusa de haber sido contratados por otra sociedad, tratándose de una misma unidad económica, haciendo primar el principio de primacía de la realidad. No obstante, se fijó la multa en el monto mínimo, argumentando por el juez que dada la naturaleza de las funciones de los trabajadores contratados, esto es guardias de seguridad, existía un bien jurídico distinto que estaba siendo tutelado:

*“...las motivaciones que se tuvieron a la vista para proceder a la contratación de tales trabajadores, cual en definitiva **no fue otra que asegurar la integridad no sólo de huéspedes y usuarios sino que de igual manera la propia integridad de los trabajadores no adheridos a la huelga...**”¹⁴⁸*

Muy similar es lo acaecido en la causa RUC 13-4-0031835-7. Aquí sucede que varios profesores y auxiliares de aseo de un establecimiento educacional se encontraban en huelga, y se cubrieron los turnos de los primeros con los profesores que no adherían, pero respecto a los auxiliares se contrató una empresa externa, lo que fue considerado como reemplazo ilegal de trabajadores en huelga. Sin embargo, el empleador alegó que esto sería en atención a mantener el aseo e higiene del establecimiento por el bienestar de los menores que lo ocupan. En este sentido, la sentencia expresa que:

¹⁴⁸ Sentencia definitiva dictada en causa RIT T-7-2009 del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, RUC 09-4-0030144-9 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

*“...la denunciada alega que su conducta **estuvo dirigida únicamente a mantener el aseo, higiene y salubridad del establecimiento ocupado por menores**, que ello no estuvo motivado por afán de lucro alguno sino por el **respeto de los derechos fundamentales de la comunidad educativa amparados constitucionalmente**. Que en ningún caso hubo mala fe, pues era evidente que su único propósito era resguardar los derechos fundamentales señalados, razón por la cual se allana al pago del bono de reemplazo correspondiente a los 3 trabajadores referidos. En otras palabras no controvierte la contratación, sino que la justifica en los argumentos que expone y se allana al pago del bono de reemplazo [...] Dado el allanamiento señalado, el tribunal acogerá la demanda, sólo respecto de este punto, condenándose a la denunciada a pagar la multa que se indicará en lo resolutivo de este fallo, **considerándose para su fijación, las alegaciones efectuadas por la denunciada sobre el punto, las que se estiman plausibles atendido el bien jurídico que se trató de proteger con tal conducta.**”¹⁴⁹*

Otra situación ocurre en la causa RUC 12-4-0025361-5. En ésta el empleador, que también detentaba esta calidad en otras empresas que funcionaban en el mismo domicilio, sencillamente reemplazó a los trabajadores en huelga por otros de sus otras empresas, respecto a lo que el sentenciador expresó que:

¹⁴⁹ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-4-2013 del Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia, RUC 13-4-0031835-7 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

“...denota un propósito de engañar, por cuanto, jurídicamente son distintas empresas, pero funcionalmente no lo son.”¹⁵⁰

Por tanto, y como resulta más que razonable, el hecho de emplear una persona jurídica distinta, pero que conforma una misma unidad económica con la primera, no justifica el remplazo de los trabajadores que se encuentran en huelga, por el principio de primacía de la realidad.

Otro caso de estudio interesante resulta del empleador que utiliza trabajadores de una empresa contratista para reemplazar las labores de aquellos en huelga. A este respecto, la sentencia recaída sobre la causa RUC 10-4-0039662-6 expresa:

“El derecho a huelga es sin duda “el” medio de presión que tiene los sindicatos para obtener sus objetivos en la negociación colectiva. El código si bien permite en reemplazo de trabajadores y con ello limita fuertemente el derecho a huelga, exige la concurrencia de algunos requisitos mínimos. Entre estos está el pago de un bono de reemplazo por cada trabajador contratado como reemplazante y es en virtud de esta norma que se ha autorizado para que el empresario, con sus propios trabajadores no movilizados, pueda seguir cumpliendo su función sin que se entienda que hay reemplazo ilegal.

Lo importante es que el 381 prohíbe el “reemplazo” y éste puede darse tanto a través de la contratación de nuevo personal o de forma diferente, como en el caso de autos en donde hay una contratista que supuestamente

¹⁵⁰ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-49-2012 del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 12-4-0025361-5 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

ayuda a la denunciada cuando hay sobre stock, pero que debido a la huelga de los técnicos trae a todo el personal posible para reemplazar sus servicios.

*Si se aceptara la interpretación que la denunciada quiere dar al artículo 381 bastaría que cualquier empresa que tiene una subcontratista eche mano a personal de ella para suplir las funciones de los trabajadores en huelga, con lo que este derecho carecería de contenido y eficacia.*¹⁵¹

Se va construyendo entonces el sentido y alcance del artículo 381: no sólo se refiere a la contratación de personal nuevo, sino que también se prohíbe el uso de personal ajeno a la empresa.

Para terminar, hay que mencionar una última hipótesis condenada, y el interesante razonamiento del juez Sergio Allende Cabeza al momento de ponderar la libertad sindical en relación con el derecho a huelga. En la causa RUC 09-4-0026262-1 ocurría otro tipo de reemplazo, esta vez por *ius variandi*. Es decir, el empleador simplemente reasignaba a trabajadores que no se encontraban en huelga para realizar las funciones de los que sí lo estaban. El sentenciador en este caso fundamentó su sentencia de la siguiente manera:

“Si bien, existe jurisprudencia que señala que lo que busca evitar la norma del artículo 381 del Código del Trabajo es la contratación de nuevos trabajadores para desempeñar las funciones de aquellos que han declarado la huelga, por lo que ha de tratarse de personal ajeno a la empresa,

¹⁵¹ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-6-2010 del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, RUC 10-4-0039662-6 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

*interpretándose el artículo en su conjunto, **ello no se ajusta a los principios sobre los cuales se estructura el Derecho Colectivo del Trabajo.***

*En este sentido resulta relevante destacar que **los 3 pilares sobre los cuales se estructura el derecho en mención son: La libertad Sindical, la Negociación Colectiva y el Derecho a Huelga.** Esta trilogía está tan íntimamente ligada que **no se concibe la existencia del Derecho Colectivo, si falta alguno de estos supuestos.** [...] como instrumento de presión, a favor de los trabajadores organizados, y como última ratio del proceso de negociación colectiva, encontramos el Derecho a Huelga, que tiene por finalidad, equiparar, o tratar de equiparar el poder negociador de los trabajadores al de su respectivo empleador, una vez agotadas las instancias de discusión. Es por esta razón, que **no se puede interpretar el artículo 381 del Código del Trabajo, en lo que dice relación con el “reemplazo”, de una manera tan restringida a su tenor literal, no obstante ser el verbo rector de dicha norma la palabra “reemplazo” y no “contratación”, como se ha entendido por algunos.***

Dicho artículo, al hacer referencia a que el empleador, en caso de cumplir ciertos requisitos, puede “contratar” los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, describe una situación ideal, en que los trabajadores en huelga constituyen la mayoría de los que prestan servicios para un empleador determinado, careciendo el empleador de la posibilidad de reasignar a otros en los puestos de quienes están en huelga, y por ello se le da la posibilidad de recurrir a la contratación de trabajadores externos o ajenos a la empresa.

*Un criterio similar ha sido sostenido por el abogado integrante de la Excma. Corte Suprema, don Roberto Jacob Ch., en voto disidente en recurso de casación en el fondo, deducido en la causa Rol N° 467-07, del Segundo Juzgado de Letras de Valdivia, el que señala en lo pertinente: “que, no obsta a la conclusión anterior, la circunstancia que la redacción del artículo 381 en comento, contenga referencias a la contratación de trabajadores, pues, sin duda alguna, que la situación de regular ocurrencia, será esa. Es decir, en el evento que el empleador cumpla con las exigencias legales, podrá celebrar contratos de trabajo con terceros ajenos a la empresa. Pero **la alusión a contratación no significa que pueda, a su arbitrio, sin acatar disposición alguna, reemplazar a los huelguistas por otros dependientes de la misma empresa o establecimientos**”.*

Entenderlo de la manera restringida, limita de tal manera el derecho de los trabajadores agrupados para negociar colectivamente, sea en una organización sindical o no, para efectos de equiparar fuerzas con su empleador, con ocasión de la presentación de un proyecto de contrato o convenio colectivo, que el derecho a huelga en la práctica se hace inoperante.

La intención del legislador en consecuencia, no puede ser otra que evitar, que una vez que los trabajadores han decidido ir a huelga, agotando todas y cada una de las instancias de negociación, se pueda soslayar por el empleador el único medio de presión que la ley les otorga, pudiendo “reasignar” trabajadores para efectos de cumplir las labores de los que se encuentran en huelga, diluyendo en la práctica el poder negociador que se les pretendió conceder.

*...la actitud de la empresa de mantener en funcionamiento sus servicios, **sustituyendo los trabajadores en huelga, por trabajadores de la misma empresa, lo que sin lugar a dudas impide el desarrollo normal de la huelga...** constituye a juicio de este sentenciador y sin lugar a dudas, una práctica desleal en términos del artículo 387 y siguientes del Código del Trabajo, **evidenciándose en esta conducta, una manifiesta mala fe del empleador, al reducir a cero la capacidad negociadora de los huelguistas.***¹⁵²

En el mismo sentido se ha pronunciado la Corte Suprema, en una reciente unificación de jurisprudencia al respecto. En efecto, en el recurso Rol de Ingreso 3514-2014 del máximo tribunal, proveniente del Rol 1579-2013 de procedimiento de Reforma Laboral de la Corte de Apelaciones de Santiago, y a su vez de la causa RIT S-51-2013 del 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la Corte Suprema rechaza el recurso interpuesto por la empresa, en que alega que la correcta interpretación del artículo 381 importa que “reemplazar” significaría “contratar” trabajadores, siendo lícito que empleados de la misma empresa puedan ocuparse de las tareas de los huelguistas por la vía del cambio de funciones o *ius variandi*. Al respecto, y en fallo dividido, el tribunal supremo rechazó la unificación, realizando un largo y exhaustivo análisis de la norma pertinente, sus concordancias legales y constitucionales, e incluso multitud de razones históricas, sociológicas y económicas, concluyendo finalmente que:

¹⁵² Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-8-2009 del 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 09-4-0026262-1 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

*“De aceptarse que el precepto indagado tolera el reemplazo con propios dependientes, aunque aportados por otras sedes, **se lesiona en su esencia la suspensión colectiva de funciones en que consiste la huelga legal;**”*

“Es esa la lucha que recurrentemente devela el mundo laboral y que el mentado Libro IV del código de la especie deja tan abrumadoramente reglamentada, al plasmar una enorme cantidad de condiciones y requisitos que, en etapas sucedáneas y tras inmenso esfuerzo y desgaste, puede resultar en una declaración de huelga.

La huelga no es gratuita.

En ese contexto circunstancial surge la interrogante en punto a si se justificaría tanto empeño y, a menudo, también convulsión, para arribar a una hipotética paralización que en la práctica no lo fuere, dado que el patrón reemplazase de hecho a los comprometidos, con otros dependientes suyos que se desempeñan en locales, agencias o sucursales varias.

Se inclinan estos jueces por una respuesta negativa.

El prolongado iter de la negociación colectiva carecería de sentido; traicionaría su causa final.”¹⁵³

Se aplaude este reconocimiento que hace la Corte sobre el reemplazo de trabajadores en huelga, rectificándose así de una lamentable unificación del año 2012 en que sostuvo lo contrario, mostrando una evolución a este respecto, y concordante con los principios de la libertad sindical, y con el resto de la jurisprudencia judicial y administrativa.

¹⁵³ Sentencia que rechaza unificación de jurisprudencia, de fecha 04 de diciembre de 2014, Rol de Ingreso 3514-2014 de la Corte Suprema [en línea]. Obtenida de suprema.pjud.cl.

Sobre esto último, la Dirección del Trabajo se ha pronunciado a favor de esta interpretación en reiterados dictámenes. Por ejemplo, mediante Dictamen 1197/61 ha indicado que:

“Cualquier modalidad que permita el reemplazo de las labores que ejecuta el personal en huelga se encuentra legalmente prohibida, salvo en las condiciones previstas en el artículo 381 del Código del Trabajo.”¹⁵⁴

Cualquier modalidad que permita el reemplazo de las labores. La Dirección no ha podido ser más explícita. **Cualquier modalidad** que signifique reemplazar las **labores, no los trabajadores**, importa una infracción y un reemplazo ilegal de trabajadores en huelga, salvo en las condiciones previstas por el artículo 381.

Asimismo, mediante Dictamen 1303/64 se sostuvo que:

“Cuando el legislador ha manifestado su voluntad de impedir el reemplazo de dependientes durante la huelga lo ha hecho refiriéndose al cumplimiento de la función que realiza el respectivo trabajador involucrado en el proceso. Consecuente con esto, la época en que el reemplazante es contratado pierde relevancia. Asimismo, podría darse la circunstancia que un solo puesto de trabajo o función fuere reemplazada por más de un trabajador.”

“Se entiende por personal de reemplazo de las funciones o puestos de trabajo durante la huelga, cualquier dependiente que labore directamente para el empleador o para empresas contratistas como, asimismo, alumnos en práctica y/o personas ajenas a la empresa que se encuentren cumpliendo

¹⁵⁴ DIRECCIÓN del Trabajo. Dictamen ordinario 1197/61. Santiago, Chile, abril 2002.

funciones propias de los trabajadores involucrados en el respectivo proceso.¹⁵⁵

Estos son solo dos ejemplos de los numerosos dictámenes de la Dirección del Trabajo, órgano especializado en la materia y que constituye autoridad en Chile sobre derecho laboral y buenas prácticas laborales, y se observa cómo concordante a lo fallado por el máximo tribunal.

En síntesis, considerando las sentencias, la doctrina de la Corte Suprema, y los dictámenes de la Dirección del Trabajo, no cabe otra conclusión más que afirmar que el reemplazo de trabajadores en huelga, sin importar la forma que tome, ya sea mediante obvia contratación de nuevos trabajadores, de contratación por una tercera empresa, ya sea que forme parte de la misma unidad económica o no, o por simple cambio de funciones de empleados que no adscriben a la huelga, constituye invariablemente una práctica antisindical, lo que nos parece un avance positivo que fortalece una de las instituciones más importantes –sino la más– de la libertad sindical, y de todo el derecho colectivo del trabajo.

Gravedad: Este lineamiento fue encontrado en diez sentencias, y en todas ellas fue el único argumento necesario para condenar, lo que naturalmente nos obliga a caratular esta práctica como **antisindical gravísima**. Lo anterior es previsible, pues se trata de la ejecución de un acto expresamente prohibido por la ley laboral, en el marco de la negociación colectiva.

Listado de fallos

¹⁵⁵ DIRECCIÓN del Trabajo. Dictamen ordinario 1303/64. Santiago, Chile, marzo 2004.

Argumento único		
09-4-0030144-9	11-4-0045409-6	12-4-0025361-5
09-4-0016286-4	09-4-0015746-1	09-4-0026262-1
09-4-0015619-8	10-4-0039662-6	13-4-0031835-7
13-4-0045850-7		

xiii. Impedir el acceso a dirigentes sindicales a reuniones de interés sindical, o al lugar de trabajo

Descripción: Este lineamiento recoge los casos en que se condenó al empleador por no permitir el acceso de dirigentes sindicales a alguna reunión de trabajadores, aun sin estar invitados, o en que simplemente se le prohibió el acceso al lugar de trabajo, ya sea dentro de su horario o fuera de él.

Es claro que los dirigentes sindicales deben contar con ciertas prerrogativas mínimas para cumplir su función sindical de la manera más completa posible. Una parte de esto es la facultad de hacer ingreso a reuniones en que se traten temas de posible interés del sindicato, o simplemente el acceso al lugar de trabajo, ya sea que esté en su horario laboral o no, para tener contacto con los socios del sindicato, siendo esta comunicación constante y fluida una base fundamental de la organización sindical. Si los afiliados a un sindicato no pueden comunicarse con sus representantes, la acción sindical se hace imposible.

Particularidades: Se encontraron dos formas de ejecución de esta práctica. La primera y más evidente, el impedir el acceso del dirigente al lugar de trabajo, aún fuera de su propia jornada laboral.

En este sentido, en la causa RUC 09-4-0025923-K ocurrió que al dirigente sindical en cuestión se le denegó el ingreso a las dependencias de la empresa, argumentando estar fuera de su horario de trabajo, pese a que el lugar estaba en funcionamiento. En este sentido, la jueza ponderó que:

*“...es deber de esta judicatura velar por el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales que amparan esta labor y en cuya aplicación los representantes de los trabajadores deben tener amplio acceso a las dependencias y a los trabajadores de la empresa a objeto de cumplir su misión en la mejor forma posible. De este punto de vista, al contrario de lo que señala la denunciada, **los delegados sindicales, deben tener un tratamiento especial en razón de su función y, aun cuando la empresa haya establecido una prohibición general de ingreso fuera de la jornada, debería exceptuarse de dicha medida a quienes, por razones de cumplir deberes sindicales, deben tener un acceso directo a los socios y trabajadores de la empresa, puesto que de no ser así se estaría obstaculizando el funcionamiento de los sindicatos y atentando contra la libertad sindical que es un bien valorado por el legislador laboral.**”¹⁵⁶*

¹⁵⁶ Sentencia definitiva dictada en causa RIT T-52-2009 del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 09-4-0025923-K [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

El último caso de interés lo constituye el acaecido en la causa RUC 11-4-0022104-0, anulada luego y dictada sentencia de reemplazo con el rol de Reforma Laboral 231-2011 de la Corte de Apelaciones de Antofagasta. Un cierto grupo de trabajadores de un sector específico se encontraba realizando la reunión mensual de seguridad, cuando dos dirigentes sindicales hicieron ingreso a la sala, a lo que el supervisor del grupo no les permitió su permanencia, y los expulsó a viva voz, y frente a todos los otros trabajadores.

La empresa argumentó que se trata de trabajadores que pertenecían a este grupo, y no estaban invitados a esta reunión, por lo que no les correspondía participar de ella. Sin embargo, pese al rechazo de la acción por el tribunal de primera instancia, la sentencia de alzada acogió la demanda por práctica antisindical, argumentando que:

*“...el actuar del Supervisor Líder del turno “A”, señor Hun, **al no permitir que los referidos dirigentes, asistieran en calidad de oyentes, a la reunión del día 09 de mayo de 2011, y disponiendo su expulsión, acusa una falta grave a la libertad sindical, en especial, porque ha quedado demostrado, como ya se señalara, que en dichas reuniones se trataban temas de interés gremial, como vacaciones, permisos y otros, que perfectamente, podrían vulnerar lo acordado en el Convenio Colectivo...***

[...]

*...la actitud asumida por el Supervisor Hun –expulsión de los dirigentes sindicales frente a un número significativo de trabajadores-**no sólo constituye***

un acto discriminatorio, sino desincentivador de la sindicalización para los trabajadores que observaron la situación.¹⁵⁷

Se asienta entonces el criterio de que los dirigentes deben gozar de amplio acceso a los lugares de trabajo y reuniones en el contexto laboral, a fin de comunicarse e informarse apropiadamente para cumplir su labor.

Gravedad: Este lineamiento fue encontrado en cuatro sentencias, en una de las cuales fue condenada en conjunto con más de dos actos, en dos junto a uno o dos conductas adicionales, y una sola (la expulsión de los dirigentes de la reunión) como argumento único, por lo que la calificaremos de **práctica antisindical leve a grave**.

Argumento único	Junto a uno o dos actos	Junto a más de dos actos
11-4-0022104-0 (Anulada)	09-4-0017783-7	11-4-0039509-K
	09-4-0025923-K	

xiv. No otorgar lugar físico para la actividad sindical, pese a solicitud formal

Descripción: Esta conducta se refiere al empleador que no responde positivamente las solicitudes formales del sindicato en miras a contar con un lugar físico dentro de la empresa para realizar o informar sus actividades, ya sea una sala donde poder reunirse, o un simple diario mural donde difundir sus temas de interés gremial.

¹⁵⁷ Sentencia de reemplazo dictada en Rol Ingreso Corte 231-2011 de procedimiento de Reforma Laboral, Corte de Apelaciones de Antofagasta [en línea]. Obtenida de corte.pjud.cl.

Las características que debe revestir la situación para configurar este lineamiento entonces son dos: la solicitud formal del sindicato del otorgamiento de un espacio físico para desarrollar su actividad; y la negativa del empleador a esta solicitud.

Particularidades: Como adelantamos, esta conducta se presentó de dos maneras: denegación de lugar para reunirse, y negativa a tener un diario mural.

Sobre la primera, en la causa RUC 10-4-0019477-2 acontecía precisamente lo descrito. El dirigente del sindicato interempresa, que tenía afiliados en la empresa en cuestión, realizó una solicitud por escrito para realizar actividades sindicales en el lugar en que opera esta última, contestando la denunciada que no tenía potestad ni autoridad para permitir esas actividades, por estar estos lugares bajo el control del Terminal Internacional de Iquique, y la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante. Sin embargo, en la absolución de posiciones se desvirtúa tal argumento, señalando la sentencia que:

*“...no resulta inocuo que el denunciado niegue el permiso solicitado aduciendo que carece de potestad y facultad para hacerlo, toda vez que el representante legal de la empresa declara en absolución de posiciones que sólo basta para obtener dicho permiso el determinar en forma específica día y hora para la actividad sindical, lo cual se contrapone abiertamente a lo decidido por su propia parte, negativa que tiene como resultado la inactividad sindical del actor. En consecuencia, se acogerá la denuncia impetrada, sólo en cuanto considerar que **la denunciada con su negativa a autorizar la labor sindical del actor, con***

conocimiento de estar realizando un procedimiento espurio [...] ha obstaculizado el funcionamiento del sindicato que el actor representa.¹⁵⁸

En cuanto a la segunda forma, en la causa RUC 09-4-0025923-K se verifica la petición formal del dirigente en cuanto a conceder un espacio físico para colocar un diario mural del sindicato, recibiendo una negativa sin justificación alguna, volviendo a negarse el empleador en la instancia mediadora. Al respecto, el juez valoró que:

*“Que respecto del segundo hecho imputado, esto es, la negativa a conceder un espacio físico para colocar un diario mural en la empresa, sin ningún argumento que justifique la negativa, situación que se encuentra reconocida por la denunciada, llama la atención, nuevamente, la conducta de la empresa en orden a no proponer ningún tipo de solución ante la instancia mediadora, utilizando el argumento que “no hay ley que exija ponerle un diario mural”, sobretodo, si existen Diarios murales en todos los pisos, cuatro en el segundo piso, y también en el casino [...] En este sentido, **la conducta de la empresa de no ceder siquiera un espacio dentro de los diarios murales existentes, no puede ser entendida más que como una forma de obstaculizar la labor sindical.** Por lo demás se encuentra acreditado por el testigo de la denunciante y el informe de fiscalización que cuando los trabajadores intentaban de comunicarse a través de afiches éstos eran sacados por parte del personal de la empresa, entorpeciendo*

¹⁵⁸ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-3-2010 del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, RUC 10-4-0019477-2 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

*de este modo la comunicación de estos delegados con los socios del sindicato y sus demás colegas.*¹⁵⁹

Gravedad: Esta conducta fue encontrada en tres sentencias, cada una en una de las categorías que hemos venido enunciando, por lo que, habiendo sido al menos una vez condenada por sí misma, la calificaremos de práctica antisindical **leve a grave**.

Listado de fallos

Argumento único	Junto a uno o dos actos	Junto a más de dos actos
10-4-0019477-2	09-4-0025923-K	10-4-0045004-3

xv. Separar el lugar físico de trabajo de los afiliados respecto de los que no lo están, o de los dirigentes de sus bases

Descripción: Este lineamiento se refiere a una conducta muy específica del empleador, en cuanto éste, utilizando su facultad de dirección y mando sobre sus empleados, decide separar de lugar físico a los trabajadores que están afiliados a una organización sindical de los que no pertenecen a ninguna, o alejar a los dirigentes del lugar de trabajo donde se encuentran los socios del sindicato que los eligió.

Con esto, el empleador pretende disminuir la difusión y actividad sindical al mínimo, pues en el primer caso dificulta la tarea de reclutar nuevos miembros para el sindicato, cosa esencial para la actividad sindical, y en la segunda hipótesis impide que el

¹⁵⁹ Sentencia definitiva dictada en causa RIT T-52-2009 del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 09-4-0025923-K [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

dirigente se haga parte de los problemas o afecciones que sufran sus electores, pues coarta la comunicación con ellos. Es esto lo que configura la práctica antisindical.

Particularidades: Como dijimos, este lineamiento se refiere a dos tipos de alejamiento físico. El primero, entre trabajadores sindicalizados y los que no, lo encontramos por ejemplo en la causa RUC 09-4-0016283-K, en la que luego de diversos actos persecutorios que resultaron en la disminución de miembros del sindicato de veintisiete a solo cinco, estos últimos luego siendo destinados a trabajar a otro domicilio distante a unos trescientos metros del lugar donde laboran todo el resto de trabajadores de la empresa, lo que configura uno de los fundamentos del tribunal para dar por acreditadas las prácticas antisindicales en su contra, aislando al sindicato.

Similar ocurría en la causa RUC 12-4-0045821-7, en la que una empresa que se dedicaba a prestar servicios de seguridad a diversas empresas, comenzó a aislar a los socios sindicales que se concentraban en una única instalación, despidiéndolos paulatinamente (ofreciendo re ubicación solo a los no sindicalizados), e incluso negándose posteriormente a dar información al sindicato respecto de dónde prestaban servicios los demás trabajadores de la empresa. A este último respecto, la sentencia indica:

*“Que de los hechos constatados, en especial el que dice relación con **el no otorgamiento de información acerca de las dependencias donde se encontraban realizando sus funciones los trabajadores**, precisamente para fomentar la actividad sindical, nos encontramos con una conducta drástica de la empresa, cuál es su negativa, fundada en “que podría perjudicar la relación comercial existente entre los clientes y Pegasus Seguridad”, manifestando*

claramente su intención negativa en orden a que se incorporen nuevos trabajadores al sindicato San Martín y Asociados N° 1¹⁶⁰

Para finalizar, un caso interesantísimo es el que figura en la causa RUC 09-4-0030638-6. Un dirigente sindical que se desempeñaba como operador de buses, se negaba a conducir por los nuevos recorridos que le habían comenzado a asignar, por no corresponder éstos a los lugares donde trabajan los asociados al sindicato donde había sido electo. Además, se probó que los nuevos recorridos eran mejores para los operadores que los anteriores, pues contaban con pasajeros cuyo trato era más respetuoso, y con cabezales (los puntos de inicio y término de recorrido) con mejores condiciones de higiene y seguridad, por lo que se acreditó que el dirigente no obtenía ningún beneficio de querer realizar únicamente recorridos antiguos. Además, éstos últimos resultan más peligrosos, por lo que la labor sindical aquí era más valiosa al imbuirse de los problemas de sus representados. Argumentó la empresa que la asignación la realizaba un software de manera aleatoria, pero que efectivamente podía modificarse manualmente por ausencias o a petición de los trabajadores. Al respecto, la sentencia sostuvo que:

“En lo relativo a la asignación de recorridos aleatoria, debe consignarse, en primer lugar, que ella tiene su base en evitar privilegios específicos, y generar un trato igualitario entre los trabajadores. Sin embargo, ya ha quedado establecido que los recorridos que el dirigente Germán Martínez está dispuesto a realizar, no generan para éste ningún beneficio cuestionable, al no aumentar sus remuneraciones ni ser desempeñado en mejores

¹⁶⁰ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-93-2012 del 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 12-4-0045821-7 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

condiciones que los restantes. Es decir, de romperse la igualdad primitivamente pretendida, en pro de **que el dirigente sindical mantenga un fluido contacto con sus asociados,** se logra sólo ese objetivo, favorable a la actividad del sindicato, y se propende al respeto de la libertad sindical; y, por otro lado, no se advierte que esa diferencia provoque algún trastorno o dificultad en el cumplimiento de las obligaciones que la empresa denunciada tiene producto de la licitación de recorridos de Transantiago. Apareciendo entonces, luego de realizarse una primera asignación aleatoria, la objeción del director sindical a realizar los recorridos nuevos del depósito a que está asignado, amparada en mantener el contacto con sus bases, la conducta de la empresa de mantener esa asignación, a pesar de ser posible su modificación, tal como expresaron los testigos Sres. Faúndez y Meza, la que, además, **no genera dificultades en el cumplimiento de sus obligaciones al tratarse de la excepción de un solo trabajador dentro de un universo de más de 300 operadores, carece de justificación suficiente.**¹⁶¹

Gravedad: Este lineamiento fue encontrado en tres fallos, siempre acompañado solamente de uno o dos actos, por lo que lo calificaremos de **indicio grave** de prácticas antisindicales.

Listado de fallos

Junto a uno o dos actos	
09-4-0030638-6	09-4-0016283-K

¹⁶¹ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-13-2009 del 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 09-4-0030638-6 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

xvi. Otorgar feriado legal a trabajadores sindicalizados en el contexto de la negociación colectiva, con el propósito de alterar su funcionamiento o resultado

Descripción: Se trata sencillamente del caso en que, en medio de un proceso de negociación colectiva, el empleador decida otorgar el feriado legal a trabajadores pertenecientes a la organización sindical con la cual se está negociando, dejando traslucir su verdadero propósito de alterar su funcionamiento, ya sea por librarse de los trabajadores adheridos, o sencillamente por perjudicar el quórum de las acciones a ejecutarse en este proceso.

Respecto de esta conducta del empleador puede no resultar tan convincente hablar de un lineamiento como tal, pues ha sido recogido en solo 3 sentencias de las estudiadas en la presente investigación. Además, puede subsumirse perfecta y lógicamente dentro del artículo 387 letra c), es decir, *“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”*. Sin embargo, es interesante tener la capacidad de definir qué se ha entendido por “impedir el normal desarrollo” de la negociación colectiva, y estas sentencias viene a **darnos algunas luces al respecto.**

Particularidades: En los tres fallos se han encontrado dos hipótesis distintas. En dos de las sentencias, el reproche antisindical estaba dado otorgar el feriado legal a un número importante de trabajadores durante la negociación colectiva, con el objeto de

alterar el normal funcionamiento de ésta. Así, en la causa RUC 11-4-0007092-8 sucedió que en el establecimiento educacional en que se llevaba a cabo la negociación colectiva, el empleador adelantó el feriado legal de los profesores, situación que fue probada como anómala, y por tanto considerada como indiciaria de prácticas antisindicales por el juez. Similar ocurría en la causa RUC 11-4-0039105-1, anulada y dictada sentencia de reemplazo con el Rol 554-2012 de la Corte de Apelaciones de Santiago. En ésta, la Corte indicó que:

“Que en el período en que se iba a hacer efectiva la huelga la empresa otorgó vacaciones a un mayor número de trabajadores sindicalizados que a los que no lo estaban, destinado a alterar el quórum requerido para votar la huelga, hecho constatado por el Informe de Fiscalización de la Inspección del Trabajo anteriormente precisado, el que además individualiza a determinados trabajadores de las tiendas de la empresa que no concurrieron a trabajar por adherir a la huelga, no obstante que la empresa los contabilizó como ingresados a trabajar, todo lo cual destinado también a alterar el quórum necesario a que se ha hecho referencia;”¹⁶²

En el último caso, con el RUC 11-4-0018245-2, el indicio antisindical residió en el hecho de otorgar el feriado legal exclusivamente a un dirigente sindical, en pleno proceso de negociación colectiva, con el agravante de no allanarse a reincorporarlo a sus labores, pese a orden de la instancia administrativa. En dicha sentencia, el tribunal señaló que:

¹⁶² Sentencia de reemplazo dictada en Rol Ingreso Corte 554-2012 de procedimiento de Reforma Laboral, Corte de Apelaciones de Santiago [en línea]. Obtenida de corte.pjud.cl.

“...desconociendo explícita e implícitamente las obligaciones derivadas de la relación laboral **al imponerle la oportunidad para hacer uso de su feriado pendiente**, en circunstancias que es el trabajador en primera instancia quien determina la fecha en que lo hará efectivo, por ser el titular del beneficio, **el que en todo caso debe perfeccionarse a través de un acuerdo de voluntades**, situación que reviste en la especie, **caracteres de gravedad por tratarse de un dirigente sindical suspendido durante el proceso de negociación colectiva**, siendo ésta una de las manifestaciones más relevantes de la libertad sindical.”¹⁶³

Gravedad: Como dijimos, esta conducta fue encontrada en tres fallos, en dos de los cuales fue considerada dentro en conjunto con otros actos antisindicales, y en solo una de ellas fue condenada como antisindical por el solo mérito de sí misma, pero hay que tomar en cuenta que lo fue con el agravante de desacatar a la instancia administrativa. En vista de esto, la clasificaremos como práctica indiciaria de **leve a grave**.

Listado de Fallos

Argumento único	Junto a uno o dos actos	Junto a más de dos actos
11-4-0018245-2	11-4-0007092-8	11-4-0039105-1 (Anulada)

3.3.4. Despidos antisindicales

Los despidos con fines antisindicales son quizá los casos paradigmáticos de infracción a la libertad sindical, siendo tanto los más recurrentes como sencillos de comprobar en

¹⁶³ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-5-2011 del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RUC 11-4-0018245-2 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

términos relativos. Esto porque, en la mayoría de los casos, se trata del despido de trabajadores que cuentan con fuero sindical, constituyendo prueba de fácil acceso tanto el despido como el fuero, y la jurisprudencia demuestra que acreditándose ambos elementos ya está bastante del camino recorrido a una sentencia condenatoria.

En esta sección se realizó una distinción entre tres lineamientos que puede resultar sutil. En efecto, distinguiremos entre prácticas antisindicales por “despedir”, “despedir y no reincorporar”, y solo “no reincorporar” a un trabajador aforado. Esto se fundamenta por los razonamientos que realizan los jueces en los casos estudiados. Por ejemplo, aunque en dos situaciones análogas exista un trabajador con fuero sindical que haya sido despedido y luego no reincorporado ante la petición del órgano administrativo o judicial correspondiente (la Inspección del Trabajo, o ésta y el juzgado, en su oportunidad), en algunas ocasiones el tribunal consideró que la suma del despido y la no reincorporación es lo que otorga el carácter antisindical a la práctica, mientras que para otros se menciona solo el despido como lo determinante para establecer la condena, y en algunos, aunque son los menos, reconoce abiertamente el sentenciador que el despido no reviste ánimo antisindical (por ejemplo, por resultar plausible que el empleador no tuviera conocimiento del fuero en cuestión), pero que es la no reincorporación ante la petición del órgano administrativo o judicial lo reprochable, que evidencia un ánimo de afectar la libertad sindical.

Interesante resulta también la discusión en varias de estas causas sobre si la comunicación al empleador obsta o no la validez del fuero sindical, que mayoritariamente ha sido respondida negativamente, sosteniendo en la mayoría de los casos por los jueces de primera instancia que el fuero nace a la vida jurídica de todas

maneras aunque no se efectúe por el sindicato la comunicación requerida por el artículo 225, lo que es discutido por la Corte Suprema, como se verá.

Con lo anterior en consideración, cinco lineamientos encontraremos en esta sección, los que pasamos a detallar a continuación.

xvii. “Despedir a un trabajador que cuenta con fuero sindical de cualquier naturaleza”

Descripción: Este lineamiento consiste en que el empleador pone término al contrato de un trabajador, bajo cualquier causal, en circunstancias que este último contaba con fuero emanado de la legislación sindical, cualquiera sea su naturaleza. Es decir, sin importar que sea fuero por ser dirigente o delegado sindical de un sindicato de empresa, o sindicato interempresa, o de trabajadores eventuales, o por asamblea de constitución, negociación colectiva; en síntesis, cualquiera de los varios casos en que un trabajador goza de fuero con el propósito de proteger la libertad sindical.

Como puede resultar evidente, nos encontramos ante la que probablemente es la práctica antisindical por excelencia, pues es claro que este acto reviste indudablemente un ánimo de afectar negativamente el sindicato, además de tener una recurrencia significativa dentro del universo de condenas por prácticas antisindicales, como se verá.

Es importante señalar que el despido del trabajador con fuero no está explícitamente indicado como práctica antisindical en el Código del Trabajo, por lo que debe subsumirse en alguna de las hipótesis que entrega el artículo 289, o sencillamente

considerarse causal genérica bajo el inciso primero, que es por lo que ha optado mayoritariamente la jurisprudencia.

Particularidades: En gran parte de los casos no existe un mayor análisis que realizar, es decir, se sanciona simplemente haber despedido a un trabajador con fuero sindical, cosa de fácil comprobación. Empero, se encuentran interesantes razonamientos en la casuística, sobre todo respecto a las razones que ha invocado el empleador para intentar justificar este tipo de despidos, todas que finalmente han sido rechazadas.

Cabe mencionar, según lo explicado en la introducción a esta sección, que pese a que en estos fallos hemos estimado que lo relevante para el juez fue solo el hecho del despido, y no la negativa a reincorporar, algunas sentencias de todas formas consideran este hecho como agravante, mas no como determinante. Ahora vamos a las particularidades.

En la causa RUC 09-4-0013845-9 sucedía que tres trabajadores habían sido contratados bajo la modalidad de obra o faena. Naturalmente, al concluir la obra el empleador procedió a poner fin al contrato, a lo que los trabajadores alegaron que gozaban de fuero por haber en sido electos dirigentes de un sindicato interempresa en el intertanto. El tribunal de primera instancia rechazó la acción por práctica antisindical, por estimar que la separación obedecía verdaderamente a motivos técnicos y justificables, y no un afán persecutorio contra la actividad sindical. Sin embargo, la Corte de Apelaciones de Antofagasta, en causa Rol 30-2009 revocó la decisión del tribunal inferior, y dictó una nueva sentencia condenando la práctica como antisindical.

Análogo al anterior es el caso RUC 09-4-0029047-1. La diferencia radica en que aquí el trabajador en cuestión fue contratado a plazo fijo por 30 días, y al poner fin el empleador al contrato en el momento estipulado, fue considerado por el tribunal práctica antisindical por haber sido electo el trabajador dirigente sindical de un sindicato interempresa. Respecto al tópico, la Dirección del Trabajo se ha pronunciado mediante Dictamen 1534/79, indicando que:

*“El director de un sindicato interempresa, que al momento de su elección no se encuentra laborando, **tiene derecho a invocar el fuero laboral al celebrar un nuevo contrato de trabajo, en la medida que en la respectiva empresa existan trabajadores afiliados a la citada organización sindical.**”¹⁶⁴*

En resumen, en los dos casos anteriores el empleador debía de todas maneras solicitar el desafuero de los trabajadores, pese a que estuviera estipulada de antemano la condición de término de su contrato, y ésta se verifique.

Cosa más o menos similar ocurre en la causa RUC 10-4-0036300-0. En este caso la empresa alegó que su actividad como tal había finalizado, y que por ello procedía al despido de los trabajadores, incluidos los dos dirigentes afectados por estas desvinculaciones. Sin embargo, el tribunal no dio por acreditada esta circunstancia, señalando que:

“...el término de la empresa, dado los resultados que produce, debe quedar acreditado de modo patente, no siendo procedente despedir a los trabajadores porque la empresa se va a terminar en el futuro. Como ya se dio por establecido

¹⁶⁴ DIRECCIÓN del Trabajo. Dictamen ordinario 1534/79. Santiago, Chile, marzo 1997.

*en el considerando anterior, no habiéndose acreditado el término de la empresa no procede establecer el término del fuero de los dirigentes sindicales.*¹⁶⁵

Deja traslucir el sentenciador el hecho de que, en el caso de que sí se hubiera acreditado el término de la empresa, el despido de los dirigentes sindicales no hubiese sido improcedente, o al menos no antisindical.

Distinto es lo que ocurre en la causa RUC 12-4-0009304-9. En ésta el trabajador desvinculado no contaba con fuero a la fecha del despido, pero luego por asamblea de constitución goza del fuero del artículo 221 inciso tercero, es decir, de los diez días anteriores a la asamblea. Alegó el empleador el desconocimiento del fuero, a lo que el juez consideró:

*“Que la demandada justifica su proceder alegando no haber tenido conocimiento del fuero al momento del despido, sin embargo es claro que **el legislador no ha exigido para la vigencia del fuero el conocimiento del empleador, por cuanto la norma ha ponderado en forma previa y a priori la gravedad de un despido en estas circunstancias y ha establecido una regla que no le cabe al juez ponderar.***¹⁶⁶

Entonces, según estos fallos, el desconocimiento del empleador respecto del fuero de un trabajador despedido, no es óbice para restar mérito antisindical al mismo, tanto del

¹⁶⁵ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-11-2010 del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, RUC 10-4-0036300-0 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

¹⁶⁶ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-20-2012 del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 12-4-0009304-9 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

fue establecido en el artículo 221 (que no se refiere a una comunicación al empleador), como del consagrado en el artículo 225.

Sin embargo, la unificación de jurisprudencia de la Corte Suprema ha establecido algo diferente. En el recurso rol 6611-2012, ésta ha declarado de manera expresa que la comunicación al empleador es requisito para que nazca el fuero sindical a la vida jurídica¹⁶⁷, señalando que:

*“...la nulidad con que la legislación nacional sanciona el despido de un trabajador aforado -sin la previa autorización judicial-sólo podría producir sus efectos, en este caso, desde que el yerro que la origina se haya cometido sabiendo o debiendo saber el vicio que la afectaba, es decir, que la empleadora, al tiempo del despido, hubiese estado en conocimiento del amparo que protegía a los trabajadores y en ningún caso, podría afectar un acto que nació válido a la vida jurídica, como lo fue el despido de los actores por estimarse que se configuró la causal prevista en el artículo 161 inciso primero del Código Laboral y que sólo después de concretado se pretenda restarle validez por la existencia de un fuero desconocido para la empleadora. En otros términos, **dicho fuero es inoponible a este último debido a la ausencia de la comunicación exigida por la ley, como requisito esencial para hacer efectivo el fuero de que trata el artículo 221 del Código del Trabajo.***

*...la protección que otorga el artículo 221 del Código del Ramo, está sujeta a una condición suspensiva, cual es, **la necesaria comunicación al empleador de la celebración de la asamblea constitutiva del sindicato y de la nómina***

¹⁶⁷ Boletín Oficial, Dirección del Trabajo, N° 283, 2014, p 19.

*de los asistentes a esa reunión, la que, en el evento de no producirse, como ocurrió en este caso, **priva a los trabajadores involucrados del fuero que se establece a su favor**, por no haberse verificado la condición necesaria para hacer nacer la protección que la ley les otorga.*¹⁶⁸

A nuestro parecer, la doctrina que muestra aquí la Corte Suprema no ampara debidamente la libertad sindical. Es comprensible que, por algún error, omisión, o simple temor, el sindicato incumpla o se atrase en su obligación de comunicar al empleador la nómina de asistentes a la asamblea de constitución del sindicato, así como los dirigentes aforados por el mismo, pues es evidente que al empleador nada le agradan este tipo de organizaciones. Estamos de acuerdo en que mal puede considerarse antisindical un despido de un trabajador aforado si el empleador desconoce del fuero, pero resulta desorbitado considerar que la ausencia de la comunicación **priva a los trabajadores involucrados del fuero a su favor**, pues esto implicaría que todo el esfuerzo desplegado por los trabajadores de reunir el quórum necesario, conseguir el ministro de fe, y organizar un tiempo y lugar para celebrar la asamblea de constitución, el primer gran paso que dan los trabajadores para organizarse, se reduce a ninguna protección por el hecho de omitir la comunicación al empleador, lo que resulta abiertamente contrario a los principios del derecho laboral. En síntesis, si bien no puede considerarse un despido en estas circunstancias como antisindical, declarar que el fuero **no existe** por haberse omitido la comunicación al empleador constituye un extremo totalmente pernicioso, por lo que no compartimos en ninguna medida lo razonado por la Corte Suprema.

¹⁶⁸ Sentencia que acoge recurso de unificación de jurisprudencia, de fecha 30 de enero de 2013, Rol de Ingreso 6611-2012 de la Corte Suprema [en línea]. Obtenida de suprema.pjud.cl.

Las demás sentencias en que se sanciona esta práctica no ofrecen particularidades que interesen al estudio, sino que constituyen más bien el caso típico, un trabajador despedido pese a tener fuero sindical, sin revestir una mayor complejidad.

Gravedad: Este lineamiento fue encontrado en veintiocho sentencias, de las cuales en veintiséis fue el único motivo para sancionar por prácticas antisindicales. Es decir, estamos hablando de que casi el 15% del total de las sentencias estudiadas fueron sancionadas por un despido antisindical. Por tanto, el despido de un trabajador con fuero sindical irrefutablemente cae en nuestra calificación de **práctica antisindical gravísima**.

Lista de Fallos

Argumento único		
09-4-0013845-9 (anulada)	09-4-0023775-9	13-4-0046272-5
10-4-0036300-0	09-4-0029047-1	13-4-0024002-1 (Anulada)
10-4-0032578-8	09-4-0022696-K	13-4-0047519-3
11-4-0029595-8	10-4-0031553-7	13-4-0034928-7
10-4-0026061-9	12-4-0009304-9	10-4-0044588-0
10-4-0049167-K	11-4-0009087-6	10-4-0031772-6
13-4-0007144-0	10-4-0010079-4	Junto a uno o dos actos
09-4-0025343-6	13-4-0015152-5	11-4-0035161-0
09-4-0009436-2	12-4-0044098-9	12-4-0035228-1
09-4-0011280-8	10-4-0044361-6	

xviii. “Despedir y no reincorporar a un trabajador con fuero sindical”

Descripción: Como adelantamos, este lineamiento difiere solo levemente del anterior. Si bien ambos tienen como presupuesto esencial el despido de un trabajador que goce de fuero sindical, la diferencia radica en que en estos casos lo que aparece como condenado por el juez no es solo la desvinculación misma del trabajador, sino además el hecho de no allanarse el empleador a su reincorporación siendo apercibido para hacerlo por el órgano correspondiente, la mayoría de las veces la inspección del trabajo, y otras por el tribunal mismo.

Particularidades: Diversos pormenores se aprecian en estos casos. Por ejemplo, las alegaciones de los empleadores respecto de la validez del acto eleccionario, sistemáticamente rechazadas por los jueces, argumentando que no es esa la instancia para impugnar la elección, o discutir sobre su validez.

Por ejemplo, en la causa RUC 09-4-0014919-1 el empleador ventiló como justificación el hecho de no haberse constituido el sindicato fundante del fuero en conformidad a la ley, careciendo de validez dicha constitución, y por tanto el fuero que de ella emanara. No obstante, el tribunal desechó dicha excusa, sosteniendo que:

*“Conforme lo dispuesto en el artículo 420 del Código del Trabajo, en relación al artículo 223 del mismo cuerpo normativo, **este tribunal del trabajo carece de competencia para conocer y resolver las pretensiones expuestas por el denunciado**, en los términos en que han sido alegadas, **estando vedadas para el empleador en esta sede impugnar la constitución del sindicato**, en función de la autonomía sindical consagrada a nivel constitucional según lo dispuesto en*

*el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República, **por lo que analizar la prueba rendida en dicho sentido resulta inoficioso...***¹⁶⁹

Caso análogo ocurre en la causa 09-4-0025033-K. Aduce el empleador que el acto de constitución del sindicato adolecería de nulidad, por no haberse cumplido los requisitos impuestos por la ley. Nuevamente, desestima el juez dichos argumentos, señalando que:

*“Que en todo caso y sin perjuicio de lo anterior **no es la empleadora el titular para la impugnación de un acto constitutivo de una organización sindical ni de sus actos eleccionarios**, el artículo 223 del Código del ramo entrega esta potestad a la Inspección del Trabajo regulando un procedimiento que termina en los Tribunales en caso de reclamación por parte del Sindicato, situación que no ocurrió en la especie.”*

Por último, en el mismo sentido se pronuncia la sentencia recaída sobre la causa RUC 12-4-0043290-0. En este caso el empleador alega que el fuero del trabajador sería inválido, aduciendo que éste ya estaría adscrito a otro sindicato. No obstante, el juez estima que:

*“...sin que por lo demás, incluso de presentar el actor afiliaciones múltiples o paralelas, sea la empresa la llamada a determinar cuál de ellas es la válida, ni pueda tampoco, por sí y ante sí, desconocer el resultado de una elección realizada por un cuerpo autónomo e independiente de la empresa, como es la referida asociación sindical, **no habiéndose incorporado a autos ninguna***

¹⁶⁹ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-3-2009 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RUC 09-4-0014919-1 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

*resolución emanada de la Dirección del Trabajo, Tribunales Electorales o de algún Tribunal del trabajo, que invalide aquella elección del 13 de mayo de 2010 o la designación del actor en el cargo de Presidente.*¹⁷⁰

Queda entonces totalmente asentado por la jurisprudencia el rechazo absoluto a la impugnación del acto eleccionario o el cuestionamiento a la validez del fuero, por no ser el procedimiento por prácticas antisindicales la instancia propicia para ésta reclamación.

Otro dilema interesante lo constituye, al igual que en el lineamiento anterior, la discusión sobre si la comunicación al empleador obsta la validez del fuero sindical. En este sentido, la misma sentencia que se acaba de citar también menciona que:

*“... constando la calidad de Presidente del Sindicato en cuestión de don Cristián Gómez Ortega, debe concluirse que éste se encuentra amparado por aquel fuero previsto en el artículo 243 del Código del Trabajo, fuero que de conformidad a la propia norma, se mantiene vigente desde la fecha de la elección y hasta seis meses después del cese del cargo, **vigencia que no está sujeta en modo alguno a la comunicación de la calidad de director sindical a la empresa o a la aceptación o acuerdo de esta**, por lo que, en el caso del trabajador, Sr. Gómez, el fuero se encontraba vigente ya en la época de su ingreso a la empresa, lo que, como ambas partes reconocen, ocurrió el día 11 de octubre de 2012.”¹⁷¹*

¹⁷⁰ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-89-2012 del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 12-4-0043290-0 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

¹⁷¹ *Ibidem*.

Cabe recordar lo expresado por la Corte Suprema en este sentido, detallado en el lineamiento anterior.

En la misma línea se pronuncia la sentencia sobre la causa RUC 09-4-0022390-9. Se trata de dos trabajadores, no dirigentes al momento del despido, que ocho días después de verificado éste participaron en la asamblea de constitución de un sindicato interempresa, gozando entonces del fuero establecido en el artículo 221. En la acción por práctica antisindical, el sentenciador desechó la justificación de que el empleador debía ser puesto en conocimiento de dicha asamblea, luego de haber sido apercibido a la reincorporación por el inspector del trabajo, indicando expresamente que:

“...el despido a que alude el denunciado se produjo bajo una condición suspensiva, esto es que, dentro del período de diez días a que se refiere el artículo 221 en estudio, la trabajadora no participara en la constitución de un sindicato sea de empresas o interempresas, pues en este caso, si lo hace, se cumple tal condición, es decir, los trabajadores goza del referido fuero y, por consiguiente, el despido resulta ineficaz porque para que pudiera llevarse a efecto, se requiere de la autorización judicial pertinente.”

“Que no obsta a la conclusión anterior la ausencia de la comunicación a que alude el artículo 225 del Código del ramo, en la medida en que su existencia no era necesaria a la época en que se produjo el despido, sino que su envío se requiere con posterioridad a la celebración de la asamblea, es decir, en un tiempo en que ya el despido ilegítimo se había producido.”¹⁷²

¹⁷² Sentencia definitiva dictada en causa RIT T-23-2009 del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 09-4-0022390-9 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

Argumenta el juez que, por ser el despido anterior a la obligación de comunicación establecida en el artículo 225, no se hace necesaria ésta para nacer el fuero.

La última circunstancia interesante que analizaremos ocurre en la causa RUC 09-4-0016619-3. En ésta, además de también rechazarse la impugnación del acto de constitución sindical, aconteció que el empleador alegaba que el despido del trabajador aforado obedecía a que éste ostentaba un cargo de exclusiva confianza del empleador, y por tanto su nueva calidad de dirigente sindical lo hacía incompatible con dicho puesto de trabajo. El tribunal no solo no tuvo por acreditado aquello, sino que además declaró que:

“...si hubiese sido el caso (de ser empleado de confianza), debió haberse invocado fuerza mayor de conformidad a lo dispuesto en el artículo 12, en relación al artículo 243 inciso segundo del Código del Trabajo, lo que no se hizo ni consta que se haya alegado de manera alguna por la demandada.”¹⁷³

Entonces, se concluye que no puede alegarse por el empleador para justificar el despido en infracción al fuero sindical, la excusa de ostentar el trabajador un cargo de su exclusiva confianza, pues de ser el caso, debería haber aplicado lo dispuesto en el artículo 243 en relación al artículo 12, es decir, el *ius variandi* a delegados sindicales por fuerza mayor.

Gravedad: Este lineamiento fue encontrado en diecinueve sentencias, de las cuales en diecisiete fue considerado el único motivo necesario para la condena. Por tanto, y tal como el predecesor, lo consideramos una práctica **antisindical gravísima**.

¹⁷³ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-4-2009 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RUC 09-4-0016619-3 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

Lista de Fallos

Argumento único		
09-4-0014919-1	11-4-0019688-7	12-4-0043290-0
09-4-0029044-7	09-4-0022390-1	12-4-0008788-K
09-4-0026922-7	10-4-0021583-4	12-4-0015097-2
10-4-0017747-9	10-4-0027188-2	09 -4-0016327-5
09-4-0025033-K	12-4-0021079-7	Junto a uno o dos actos
09-4-0013560-3	09-4-0029042-0	09-4-0016619-3
09-4-0015818-2		13-4-0042030-5

xix. “No reincorporar un trabajador aforado pese a ser apercibido por el órgano competente.”

Descripción: Como dijimos anteriormente, la diferencia fundamental de este lineamiento respecto de los otros reside en la valoración del juez de la omisión de la comunicación del fuero sindical al empleador. Es decir, en estos casos los jueces no consideraron antisindical el despido mismo, al razonar que el empleador mal puede haber tenido una intención antisindical si ni siquiera conocía la calidad de aforado del trabajador, pero que sí la tiene desde el momento en que el referido fuero le es comunicado por la Inspección del Trabajo, o a veces por el mismo tribunal, y se le ordena la restitución, a lo que el empleador se niega. Es decir, lo antisindical es únicamente la no reincorporación, no el despido, y así se explicita en las sentencias.

Particularidades: No se encontraron mayores diferencias o contrastes entre los razonamientos judiciales para este lineamiento, más allá de lo ya descrito. Sí nos parece importante destacar la manera enfática y palmaria en que, en estos casos, los jueces del trabajo han expresado cómo la no comunicación del fuero sindical por parte de la organización sindical correspondiente hacia el empleador, impide que se considere como antisindical el despido, de la misma manera categórica en que sostienen que luego de solicitado de reincorporación, la negativa del empleador a reincorporar es la portadora del ánimo antisindical requerido para condenar por prácticas antisindicales

Así, en la causa RUC 10-4-0015907-1, la jueza Patricia Fuenzalida expuso que:

*“...esta sentenciadora estima que **el denunciado sí incurrió en una práctica antisindical, no al momento de despedir a un trabajador que gozaba del fuero** previsto en el artículo 243 del Código del Trabajo, toda vez que no conocía tal calidad al momento de despedirlo, **sino que al momento de solicitársele la reincorporación por el fiscalizador de la Inspección del Trabajo**, cuando el empleador ha incurrido en un acto de clara injerencia sindical, al pretender cuestionar la validez de las elecciones realizadas por un sindicato, la validez de la afiliación de sus miembros y la elección de una persona en particular como delegado...”¹⁷⁴*

Caso similar ocurre en la causa RUC 12-4-0009865-2, en que la sentencia también es enfática en admitir que, si bien el despido puede ser solo ilegal, pues la infracción

¹⁷⁴ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-4-2010 del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 10-4-0015907-1 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

existe, no es antisindical debido al desconocimiento del fuero, pero esta presunta buena fe se acaba desde el momento en que el fuero le es comunicado oficialmente.

Razona así el fallo que:

*“Es posible entonces entender que **al momento del despido nada es reprochable a la demandada pues desconoce la calidad de Tesorero Sindical del trabajador Cabello...***

*Con todo, **la falta de comunicación no deja sin efecto el fuero, ni priva de sus efectos al acto constitutivo** pues el acto jurídico que lo hace nacer como protección especial de inamovilidad que mira a la protección de la representación sindical y a la organización sindical toda, es -en el caso-la constitución del sindicato (art. 243), por lo que, si bien es posible no atribuir a la empleadora un juicio de reproche por el acto de despido en que infringe la norma por desconocimiento originado en el incumplimiento de quien ha debido noticiarla del hecho de la elección; sí es jurídicamente procedente atribuir que **la buena fe que alega concluye una vez que el hecho le es comunicado precisamente mediante un instrumento oficial por el órgano encargado de la intervención como ministro de fe...***

*La única conducta posible en las dos instancias de que dispuso para reincorporar al trabajador [...] era reincorporar, **sin disputar la validez o mérito de la acreditación exhibida por el órgano, desde una objeción que la ley no le permite...***¹⁷⁵

¹⁷⁵ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-22-2012 del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 12-4-0009865-2 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

Quedan entonces asentadas dos cosas. La primera, que pese a que algunos consideren la falta de comunicación como irrelevante y otros crucial para determinar el ánimo antisindical del empleador, sí existe unanimidad en cuanto a que ésta no invalida el fuero, contrario a lo que sostiene la Corte Suprema en su unificación de jurisprudencia. Y segundo, que toda posible buena fe conculca al desconocer el empleador la orden del órgano administrativo o judicial, en atención a reintegrar al trabajador a sus labores. Acontecido esto, no queda más que calificar la práctica de antisindical.

Gravedad: Este lineamiento fue encontrado en cinco sentencias, y en todas ellas fue el único indicio probado, y por lo tanto el único argumento necesario para condenar, por lo que a todas luces aparece como una **práctica antisindical gravísima**.

Listado de fallos

Argumento único		
10-4-0015907-1	12-4-0009865-2	09-4-0019009-4
12-4-0015585-0	10-4-0037603-K	

xx. “Despedir trabajadores a causa de su actividad sindical actual, pasada, o potencial”

Descripción: Como hemos visto, el despido de trabajadores es una de las principales formas en que puede materializarse el afán antisindical de un empleador. Puede resultar más sencillo de detectar en el caso de los trabajadores aforados, pues el primer indicio es este acto ilegal, pero no necesariamente debe tratarse de un

trabajador con fuero para que la separación ilegal esté revestida de un ánimo antisindical.

Este lineamiento se trata precisamente de aquellos casos en que el empleador pretende disfrazar un despido antisindical, con una de las causales de despido contempladas en el Código del Trabajo. En la mayoría de los casos será por aquella establecida en el artículo 161, pues constituye la más genérica y “comodín” para el empleador, pues no debe probar los requisitos para que sea procedente el término de contrato que establecen las otras causales.

No obstante, la jurisprudencia sobre prácticas antisindicales ha comenzado a poner fin al uso indiscriminado de este artículo, señalando en varios fallos que en el despido por necesidades de la empresa deben acreditarse efectivamente estas necesidades técnicas, logísticas, administrativas, o de cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que legítimamente prueben tal necesidad, pues de lo contrario existe el grave peligro de estar ocultando detrás un ánimo distinto, como la persecución sindical.

Así, no solo se ha considerado la actual actividad sindical, como ser socio de un sindicato por ejemplo, como motivación del empleador para despedir bajo la excusa del 161 o de alguno de los numerales del 160, sino también se ha verificado que este ánimo puede estar infundido por la actividad sindical pasada de un trabajador (haber pertenecido a un sindicato, o participado en una negociación colectiva o huelga), e incluso el involucramiento potencial de un trabajador en la vida sindical, ya sea que solo se haya manifestado a favor de constituir un sindicato, por ejemplo.

Particularidades: Se encontraron diversas formas de ejecución de esta práctica antisindical por el empleador, tanto referidas a la actividad pasada, actual, o incluso potencial acción sindical.

Respecto de la actividad pretérita, lo más común lo constituyó el despido de trabajadores en virtud de su participación en una huelga o negociación colectiva reciente, o ni siquiera tan reciente. Por ejemplo, en la causa RUC 10-4-0024985-2, sucedía que dos trabajadores, que habiendo participado activamente en la huelga acaecida seis meses antes, fueron despedidos por la causal del artículo 160 N° 6 y N° 7, aduciendo el empleador que: *“En el contexto de la negociación colectiva habida el año pasado y con la finalidad de presionar ilegítimamente a la empresa, usted y algunos otros trabajadores del "Área Mina", decidieron reducir voluntaria y deliberadamente su ritmo de trabajo, lo que en términos coloquiales se conoce como "ruedas cuadradas"*. Respecto de esto, el juez sostuvo que:

*“Que **correspondía primeramente a la parte demandada establecer en forma clara y categórica la justificación de las causales aplicadas para proceder al despido de los actores, así conforme el fundamento fáctico de las mismas, cuestión que a juicio de esta sentenciadora no hizo de manera alguna. Por otra parte, resulta de toda lógica estimar que si los turnos estaban compuestos por 50 o 52 personas, y el mismo era llevado a cabo en un ciclo de trabajo en que participaban todos ellos, no se puede provocar el efecto que se reprocha por uno, dos o tres operadores, y aunque hubiere sido posible, por la actuación de todos los operadores, no hay ningún elemento de prueba que***

*establezca que ello fuera intencional por parte a lo menos de los demandantes.*¹⁷⁶

Declaró entonces la sentencia que el despido de los actores significaba una represalia por su actividad sindical, ordenando la multa correspondiente y la reincorporación de los mismos.

En otros casos ocurría que los despidos tenían su razón de ser en la actual pertenencia al sindicato. Así, en la causa RUC 12-4-0003017-9, ocho trabajadores, que incluso habían sido evaluados como de buen desempeño por su empleador, siendo algunos acreedores de un bono por su excelencia académica, fueron despedidos por su afiliación sindical. Evidentemente, sus antecedentes de buen desempeño hacen fácil el estimar que su despido no se debió a necesidades técnicas, sino a actos contrarios al sindicato.

Por otro lado, en la causa RUC 12-4-0011049-0 fue más difícil descubrir el subterfugio del empleador, pues éste habría aprovechado la instancia de un despido masivo (ciento cinco trabajadores), para debilitar al sindicato, enmascarando la terminación del contrato de ocho socios dentro de este despido masivo. Sin embargo, del análisis y razonamiento hecho por el inspector del trabajo en su demanda, y acogido por el juez, se observó que pese a que los socios despedidos representaban apenas alrededor de un 7% del total de los despidos, si se consideraba el total de trabajadores despedidos por necesidades de la empresa, se observaba claramente que justo el 87,5% de los

¹⁷⁶ Sentencia definitiva dictada en causa RIT T-8-2010 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RUC 10-4-0024985-2 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

trabajadores sindicalizados despedidos lo habría sido por esta causal, sin acreditar el empleador la razón de dicha diferencia.

Sobre la actividad sindical potencial, las sentencias están principalmente referidas a los intentos infructuosos por constituir sindicatos, despidiendo luego a los trabajadores participantes de estos intentos. Por ejemplo, en la causa RUC 10-4-0031597-9 se despidió a dos trabajadores que habían participado en una reunión en un domicilio particular, con el fin de constituir un sindicato, pero que no se logró por falta de quórum. Luego de esto, la empresa puso fin a los contratos por el artículo 161, explicando en una de las cartas que se debía a *“el proceso de racionalización de los recursos humanos con que cuenta la CCA (Corporación Cultural de Antofagasta), y en cuya virtud se ha decidido suprimir el cargo que usted desempeñaba, el cual se externalizará a través de prestaciones de servicio de acuerdo a las necesidades programáticas de la institución”*. Sin embargo, la jueza en su sentencia sostuvo que:

*“...a juicio de esta **sentenciadora no existen en autos antecedentes idóneos que permitan establecer que ocurriera una reestructuración administrativa y de personal en la Corporación que permita establecer que era necesario prescindir de los servicios del actor [...] es un hecho demostrado [...] que en Diciembre del año 2009 se creó un Departamento de comunicaciones, que se contrató a lo menos cuatro funcionarios, 3 de ellos con remuneraciones superiores a \$1.000.000.-de pesos, por lo que no es posible advertir la idoneidad entre la medida adoptada de despedir a un trabajador que ganaba \$400.000.-y***

*contratar al menos tres nuevos funcionarios cuyas remuneraciones suman al menos \$3.000.000.*¹⁷⁷

Entonces, no habiéndose acreditado realmente las “necesidades de la empresa” que justificaban el despido, se acogió la demanda por prácticas antisindicales.

Esto concuerda con lo establecido por la Corte Suprema en uso de sus facultades unificadoras de jurisprudencia, específicamente conociendo del recurso Rol 6940-2012, en que señala que las “necesidades de la empresa” son un hecho controvertido y susceptible de prueba, indicando que:

*“...en relación con la adecuada interpretación del artículo 453 número 3° del Código del Trabajo, esto es, **resulta procedente recibir la causa a prueba en caso de existir hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos en un procedimiento en que la materia está constituida por la calificación de la causal de despido por necesidades de la empresa, particularmente si se fundó en “una modernización o racionalización en el área” en que se desempeñaba la trabajadora.**”*¹⁷⁸

Se consolida entonces el criterio anterior, las necesidades de la empresa no importan una excusa del empleador para despedir por cualquier motivo, sino que deben probarse efectivamente dichas necesidades.

Un último caso que cabe hacer notar es el de la causa RUC 10-4-034018-3. Un socio del sindicato, encontrándose en desacuerdo con las gestiones que la directiva sindical

¹⁷⁷ Sentencia definitiva dictada en causa RIT T-16-2010 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RUC 10-4-0031597-9 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

¹⁷⁸ Sentencia de reemplazo, de fecha 7 de marzo de 2013, Rol de 6940-2012 de la Corte Suprema [en línea]. Obtenida de suprema.pjud.cl.

estaba realizando para la suscripción de un contrato colectivo, realiza una serie de acciones formales tendientes a censurar a su directorio sindical, comunicándolas tanto a los socios, a la directiva, como al empleador, e incluso solicitando un ministro de fe a la Inspección del Trabajo para la votación de censura a la directiva sindical. Fundaba su oposición el trabajador en que la directiva estaba comprometiendo una negociación anticipada que traía muy pocos beneficios a los socios, pero iba en interés de la empresa para poder firmar un contrato con una poderosa minera, sin tener en consideración el interés de los socios en la suscripción del contrato colectivo. El empleador rápidamente procedió a despedirlo, pues si el actor lograba hacer fracasar dicha negociación anticipada, no se firmaría el contrato con la minera, para perjuicio de los intereses de la empresa. En este sentido, el juez apreció que:

*“...la premura con que actuó el empleador para proceder a **la separación del trabajador de sus labores, sin que haya justificado la empresa demandante que la desvinculación se justificó en una causa legal y lícita, no obedece más que a una actuación con caracteres infractores de la libertad sindical por parte del empleador**, entendiendo esta libertad como el derecho individual del trabajador a realizar actuaciones legítimas en materias relativas a las organizaciones sindicales y a su funcionamiento, como lo son, precisamente, el intentar la censura del directorio del sindicato por apartarse, en su concepto, del mandato que le fuera conferido por los trabajadores, que no es otra cosa, como se ha dicho, que el legítimo ejercicio del derecho contemplado expresamente en*

el artículo 244 del Código del Trabajo, enmarcado dentro, como se ha razonado más arriba, de los derechos que comprende la libertad sindical individual...¹⁷⁹

Queda asentado entonces que la empresa tiene la obligación de acreditar correctamente las causales de despido por las cuales desvincula a sus trabajadores, pues de lo contrario se pueden estar ocultando intenciones como las antes descritas, las cuales son la coartación de la libertad sindical.

Gravedad: Esta práctica fue encontrada en veintidós fallos, de los cuales en once fue el único indicio acreditado para establecer la condena, convirtiéndose entonces ineludiblemente en un acto **antisindical gravísimo**.

Listado de fallos

Argumento único	Junto a uno o dos actos
10-4-034018-3	12-4-0003017-9
12-4-0020277-8 (anulada)	12-4-0024687-2
13-4-0016424-4	12-4-0004537-0 (anulada)
10-4-0044806-5	12-4-0023715-6
10-4-0044689-5	09-4-0010563-1
13-4-0007087-8	10-4-0031597-9
10-4-0044445-0	Junto a más de dos actos
10-4-0024985-2	11-4-0012816-4
12-4-0011049-0	11-4-0040176-6

¹⁷⁹ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-6-2010 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RUC 10-4-034018-3 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

10-4-0017699-5	11-4-0019275-K
10-4-0019574-4	11-4-0039409-3 (anulada)

xxi. “Despido mayoritario de trabajadores sindicalizados”

Descripción: Este lineamiento guarda similitudes con el anterior, en lo que respecta a que se despide a trabajadores sindicalizados, sin acreditar una verdadera necesidad de hacerlo. La diferencia reside en que en este caso lo ponderado por el juez es el volumen de trabajadores afiliados despedidos, respecto del total de desvinculaciones, siendo el resultado de esta operación matemática elemento suficiente para considerar el indicio de prácticas antisindicales. Es decir, no es necesario aquí entrar al desmenuce de si existía o no realmente una necesidad de mercado, económica, o de reorganización verdadera, sino que la gran proporción de trabajadores socios despedidos basta para satisfacer el indicio exigido por el artículo 493.

Particularidades: No se encontraron mayores diferencias en las formas de ejecución de esta práctica. En dos de ellas ocurre que se efectúan más de cien despidos, siendo alrededor de un 55% de afiliados sindicales, dándose por acreditado el indicio. De todas formas, podemos mencionar un par de situaciones especiales.

En la causa RUC 11-4-0039492-1, la única en que se condenó con el solo mérito de este indicio, lo acontecido fue que el empleador despidió a todos los trabajadores (excepto los aforados), y luego volvió a contratar a la mayoría, haciendo de esta manera desaparecer el sindicato, de ciento ochenta y siete a dieciséis socios. Argumentó la denunciada que esto se debía a que debía adecuar la estructura de las

remuneraciones, ya que debido al retiro de un grupo importante de clientes, había que reducir en un 45% la fuerza de trabajo. Este fundamento no es controvertido por la denunciante, pero sí estima que pudo haberse hecho de manera menos gravosa para el sindicato, como el despido parcial de trabajadores, punto en que concuerda el tribunal. Razona éste entonces:

*“En el contexto fáctico indubitado que plantea la propia empresa (retiro de clientes relevantes y necesaria disminución de la fuerza laboral en un 45%) y en el marco normativo vigente –integralmente considerado-**la medida no ese ajusta al juicio de necesidad que impone la ponderación de los bienes jurídicos en colisión** (autonomía empresarial de sustento constitucional y libertad sindical con el mismo nivel de protección normativo) **y la justificación resulta entonces improcedente**, desde que es posible advertir al menos dos escenarios que de asumirse habrían significado no lesionar al sindicato al punto de hacerlo virtualmente desaparecer (hecho este último también acreditado).”¹⁸⁰*

Los dos escenarios que menciona son el despido parcial, o la simple negociación de las nuevas condiciones.

El otro caso interesante es el acontecido en la causa RUC 11-4-0019275-K, donde el despido no es tan masivo (son solo quince trabajadores, trece de ellos sindicalizados), pero la misma jueza reconoce que, pese a que quizás puede ser que concurren ciertas causales para terminar los contratos, como el término de plazo, o verdaderas

¹⁸⁰ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-78-2011 del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 11-4-0039492-1 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

necesidades de la empresa, en el mejor de los casos el despido obedece a esta causal, pero sumada al ánimo antisindical. Así, declara la sentencia que:

*“...en el contexto de la reestructuración que plantea la empleadora, **en el mejor de los casos aparece pluricausal, esto es, con la concurrencia de una causa legal que los justifica desde el punto de vista de las normas previstas para la terminación del contrato y que alude en las cartas de despido, necesidades de la empresa o en su caso, por vencimiento del plazo convenido, y de una causa anticonstitucional, consistente en la lesión de un derecho fundamental de los trabajadores desde el prisma de las normas de tutela laboral porque, en su mayoría, están vinculados a trabajadores que participaron activamente en la huelga, razones por la que esta sentenciadora adquiere la convicción de que efectivamente la denunciada incurrió en la práctica antisindical que se le imputa, la existencia de una abierta actitud discriminatoria en razón de la actividad asociativa de los trabajadores sindicalizados...**”¹⁸¹*

Este razonamiento de la jueza es, de hecho, lo que nos lleva a incluir este fallo en este lineamiento y no en el anterior, pues existe el reconocimiento expreso de que quizá la causal legal concurre.

Gravedad: Este lineamiento fue encontrado en cuatro fallos, sin perjuicio de varios más en que se menciona, aunque de manera más tangencial, la disminución de los miembros del sindicato como indiciario de prácticas antisindicales, mas no necesariamente el despido. De los cuatro fallos, en solo uno fue el único indicio

¹⁸¹ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-6-2011 del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RUC 11-4-0019275-K [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

acreditado, actuando en los otros tres como agravante junto a uno o dos actos, por lo que lo calificaremos de **práctica antisindical grave**.

Listado de fallos

Argumento único	Junto a uno o dos actos
11-4-0039492-1	10-4-0014806-1
	11-4-0019670-4
	11-4-0019275-K

3.3.5. Lineamientos potenciales

Como adelantamos, dentro de los ciento setenta y tres fallos analizados se encontraron un total de seis conductas que no alcanzaron a repetirse en un mínimo de tres fallos como para poder hablar un “lineamiento” de la jurisprudencia. No obstante, es importante de todas maneras señalarlas, pues sirven como antecedente de que efectivamente han sido condenadas como prácticas antisindicales.

La primera la encontramos en la causa RUC 10-4-0023192-0, en que a un grupo de trabajadores, que desempeñaban una función crucial dentro del proceso de la minería, se les cambió de funciones una semana antes de la negociación colectiva, previendo una posible huelga, que de hecho se realizó, y se le logró el objetivo de la empresa de mantener el proceso funcionando a pesar de la huelga. Es un caso interesante, pues fueron varias las empresas involucradas en estos cambios de funciones, lo que fue alegado por el demandado, por lo que se requirió una declaración del juez de que dichas empresas constitúan una misma unidad económica, y no procedía entonces la

excusa del demandado. Podríamos decir que lo condenado como práctica antisindical fue el **cambio de funciones importantes a trabajadores sindicalizados, previendo una próxima negociación colectiva.**

El segundo lineamiento potencial de práctica antisindical fue encontrado en las causas RUC 12-4-0019976-9 y 10-4-0050301-5. En la primera se ofrecía un “bono de cumplimiento de metas” a los trabajadores sindicalizados, siempre y cuando éstos aceptaran negociar anticipadamente, impidiendo entonces que se realice la negociación colectiva reglada. En la segunda ocurría que, en pleno proceso de negociación colectiva, se les ofreció a los socios del sindicato que desempeñaban un cargo de jefatura, incluidos los dirigentes que desempeñaran dichos cargos, beneficios superiores a los que eran materia de la negociación, a condición que suscribieran un anexo a sus contratos individuales en cuya cláusula cuarta se dejaba establecido que los trabajadores no podrían negociar colectivamente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 305 N° 4 del Código del Trabajo¹⁸². Naturalmente, dicho ofrecimiento fue considerado infraccionario de la libertad sindical por entorpecer la negociación colectiva según el artículo 387 letra d), y condenado como tal. Entonces, diremos que esta práctica desleal se refiere a **condicionar la entrega de beneficios a cambio de limitar la negociación colectiva.**

La tercera conducta corresponde a un solo fallo, causa RUC 09-4-0026959-6. Aquí se condenó los **malos tratos y expresiones irrespetuosas a los trabajadores**, por el

¹⁸² Art. 304 No podrán negociar colectivamente:

[...]

4. 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 dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

envío de correos electrónicos con frases degradantes e insultantes hacia los trabajadores, lo que a juicio del tribunal constituye una práctica antisindical.

El cuarto lineamiento potencial corresponde al **no cumplimiento de un compromiso pactado en instancia administrativa**. En este sentido, en la causa RUC 09-4-0015958-8 se condenó como práctica desleal que la empresa no implementara el sistema de revisión de mercadería transportada al que se había comprometido en una mediación ante la Inspección del Trabajo, por una denuncia anterior. El incumplimiento en cuestión constituye de suyo una práctica antisindical. Similar ocurría en la causa RUC 12-4-0041869-K, en que el incumplimiento consistió simplemente en la no realización de una reunión informativa del empleador con las jefaturas de los locales respecto de su política de respeto a la libertad sindical, a la que se había comprometido en una mediación ante la Inspección del Trabajo. Nuevamente, por nimia que parezca la obligación, si fue correctamente pactada ante el órgano administrativo en el marco de una denuncia por prácticas antisindicales, y no se le da cumplimiento, se convierte automáticamente en una práctica antisindical por sí misma.

Declara así la sentencia:

“...lo que precisamente constituye el atentado aludido es la no realización en la forma convenida de la reunión a que se obligó la denunciada y no procede sino ponderar únicamente aquel hecho para efectos de establecer si existió o no la conculcación denunciada.”¹⁸³

¹⁸³ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-8-2012 del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RUC 12-4-0041869-K [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

El quinto hecho sancionado fue la **solicitud de caducidad del sindicato ante la Inspección del Trabajo**. Así de simple, en la causa RUC 11-4-0023689-7 fue considerado especialmente por el juez como práctica antisindical el hecho de que el empleador haya solicitado la caducidad del sindicato que funcionaba en su empresa, aunque no fue el único acto antisindical de la causa. Resulta interesante el siguiente razonamiento del juez Eduardo Ramírez Urquiza, en cuanto a la intención subjetiva de afectar la libertad sindical:

*“...el artículo 289 del Código del Trabajo establece a manera ejemplar una serie de acciones se estiman constitutivas de vulneración de la libertad sindical. Esa es la conclusión que se desprende de la frase “Incorre especialmente en esta infracción:”. Entiende este sentenciador que **la sanción de estas conductas no requiere dilucidar la existencia de un elemento subjetivo como dolo o culpa, toda vez que el recurso de protección que es su vía equivalente de sanción no lo exige. Se trata de un ilícito que es sancionable en la medida que inclusive la conculcación de la garantía basta que opere por vía de amenaza, como fue que ha ocurrido en el caso de caducidad.**”¹⁸⁴*

Sin embargo, esto colisiona por lo establecido por la Corte Suprema en el uso de sus facultades unificadoras de jurisprudencia. Ésta ha señalado, específicamente resolviendo el recurso Rol 7856-2012, que de hecho el elemento subjetivo es esencial para verificar la práctica antisindical:

¹⁸⁴ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-1-2011 del Juzgado de Letras del Trabajo de Castro, RUC 11-4-0023689-7 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

*“...la correcta interpretación del artículo 289 del Código del Trabajo, en particular, la **exigencia de intencionalidad o ánimo deliberado y consciente de atentar contra la libertad sindical para que se configure una práctica antisindical.**”*¹⁸⁵

*“...tratándose de las conductas que sanciona la norma del artículo 289 del Código del Trabajo, **debe concurrir la intención precisa de parte del empleador de atentar contra la libertad sindical.**”*¹⁸⁶

Se plantea entonces la discusión al respecto, decantándose la Corte Suprema por la opinión de que debe probarse la intención del empleador de afectar la libertad sindical. Nosotros estamos en absoluto desacuerdo con esto, pues resulta discordante con una adecuada protección de la libertad sindical el exigirle al trabajador que cumpla con una exigente carga como la de probar el elemento subjetivo de la intención del empleador, en circunstancias que todo el nuevo procedimiento de tutela para conocer las prácticas antisindicales se basa en la reducción de la carga probatoria del artículo 493, atendida la desventajosa posición en que se encuentra el trabajador en la relación laboral. Establecer esta carga atenuada, y luego exigir que se pruebe la voluntad positiva del empleador de afectar la libertad sindical, aparece como contradictorio. Compartimos entonces el razonamiento del juez Eduardo Ramírez Urquiza al respecto.

Cabe mencionar que es un solo recurso de unificación de jurisprudencia el encontrado como fuente de esta lamentable conclusión de la Corte Suprema.

¹⁸⁵ Sentencia que acoge recurso de unificación de jurisprudencia, de fecha 3 de abril de 2013, Rol de 7856-2012 de la Corte Suprema [en línea]. Obtenida de suprema.pjud.cl.

¹⁸⁶ Sentencia que acoge recurso de nulidad, de fecha 3 de abril de 2013, Rol de 7856-2012 de la Corte Suprema [en línea]. Obtenida de suprema.pjud.cl.

Finalmente, el último caso corresponde exactamente a uno de los ejemplos enunciativos del Código, esto es la **negativa injustificada de recibir a los dirigentes sindicales**. Sin embargo, para ser precisos hay que destacar que en la causa RUC 11 4-0019275-K lo penado fue también la falta de canales de comunicación con el empleador que afectaba a dichos dirigentes, pues la empleadora ni siquiera daba respuestas a sus solicitudes.

En síntesis, estas hipótesis corresponden a las prácticas sancionadas que no fueron encontradas en al menos tres sentencias, y por tanto descritas en las secciones anteriores, pero eso no les resta ningún valor a la hora de considerar nuevas prácticas similares como actos antisindicales, pues ya se han efectivamente condenado por la judicatura.

Todo lo anterior es el resultado de la exhaustiva investigación realizada con el sustrato de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales bajo el nuevo procedimiento de tutela laboral, dictadas por los Juzgados de Letras del Trabajo, y listadas por la Dirección del Trabajo en sus publicaciones semestrales desde el primer semestre del 2009 hasta el primer semestre de 2014. Lo más importante del análisis ya está descrito, que son los lineamientos jurisprudenciales encontrados, que servirán de ayuda al lector para conocer qué se ha entendido por la jurisprudencia chilena como prácticas antisindicales, lo que además ha sido contrastado también con lo sostenido por las unificaciones de jurisprudencia falladas por la Corte Suprema entre enero del 2011 a junio del 2014, y con lo expuesto por la Dirección del Trabajo en sus numerosos dictámenes sobre la libertad sindical.

Las conclusiones finales sobre este trabajo se exponen a continuación, en el próximo capítulo.

CAPÍTULO IV

Análisis y Conclusiones

CAPÍTULO IV

Análisis y Conclusiones

4.1. Respuesta a la pregunta principal

Como habíamos explicado, la pregunta principal de nuestra investigación consiste en dilucidar qué ha entendido la jurisprudencia de los Juzgados de Letras del Trabajo bajo el nuevo procedimiento de tutela laboral que son las prácticas antisindicales o desleales. A modo de introducción, y a la luz de los lineamientos, fallos y análisis que hemos efectuado, podemos extraer las siguientes conclusiones.

4.1.1. Evaluación general de los lineamientos encontrados

El contenido de la investigación jurisprudencial arrojó diversas evaluaciones respecto de su contenido, concordancia y aplicación. En primer lugar, en materia de clasificaciones según texto legal, en los lineamientos encontramos básicamente tres tipos de actos:

- i. **Que corresponden o pueden fácilmente ser subsumidos en los ejemplos de prácticas antisindicales que enuncia el Código del Trabajo.**

Este tipo de conductas son las previstas por el legislador al momento de ejemplificar lo que denominó como “incurrir especialmente” en prácticas desleales. En este sentido,

actos como la extensión de beneficios sin el descuento del 75% de la cuota sindical, las discriminaciones para estimular o desestimar la afiliación o desafiliación sindical, o el condicionamiento en la contratación a la afiliación a un sindicato o autorización de descuento, son todas hipótesis cubiertas específicamente por los ejemplos del Código. De esta forma, es evidente que corresponden a prácticas antisindicales, sin incurrir en mayor análisis, debido al texto expreso.

Asimismo, existe otro grupo importante de prácticas que si bien no están descritas de manera particular por los mentados ejemplos, son asimilables a éstos, por la manera amplia en que están redactados. Así, encontramos entre estos la obstaculización al funcionamiento o formación de un sindicato, los actos tendientes a alterar el quórum sindical, o el que ejecute en la negociación colectiva actos que la entorpezcan, entre otros. Aquí también estamos de manera clara frente a prácticas desleales, por simple interpretación literal de las descripciones efectuadas por el Código.

Entonces, la utilidad del estudio y descubrimiento de estas conductas en la realidad judicial permite comprender el sentido y alcance de los ejemplos de texto legal en la judicatura, así como especificar de manera concreta qué se ha entendido por “obstaculización” del funcionamiento o formación de sindicatos, “impedir el normal desarrollo” de la negociación colectiva, “hostigamiento” de trabajadores, etcétera, pues se trata de conceptos que pueden abarcar una multitud de formas de ejecución, y el estudio en cuestión analiza las que así han sido condenadas por el ordenamiento jurídico, dotando de contenido concreto a los conceptos abstractos.

- ii. Que se encuentran prohibidos expresamente por el legislador, pero no señalados especialmente como prácticas antisindicales o desleales.**

Otro grupo de actos está formado por aquellos proscritos por la ley, y por tanto prohibidos para el empleador, pero sin indicación de que estos constituyan atentados contra la libertad sindical. Varias de las conductas que han sido paradigmáticamente condenadas como prácticas antisindicales caben en esta categoría, irónicamente sin que el legislador señale que lo son.

Dentro de este grupo encontramos el despido de dirigentes o delegados sindicales, el reemplazo de trabajadores en huelga en contravención al artículo 381 del Código del Trabajo, la modificación de funciones o *ius variandi* a trabajadores que cuentan con fuero sindical, entre otros. De esta manera se observa que un indicio importante para que una conducta signifique un atentado contra la libertad sindical, es que ésta se encuentre prohibida por la ley de cualquier manera, aún más allá de los artículos 289 y siguientes y 387 y siguientes.

Finalmente, respecto a este tipo de prácticas y el anterior, cabe considerar que no se encontraron diferencias determinantes entre la sanción como antisindicales a prácticas especialmente señaladas como tales, que a simples actos prohibidos por la ley, lo que nos lleva a concluir que fundamentalmente cualquier conducta proscrita por el Código, sin importar si está dentro de los ejemplos de prácticas desleales o no, que ocurra en el contexto de la actuación u organización sindical, es potencialmente una práctica antisindical, lo que resulta en una ampliación de facto del catálogo enunciativo establecido por la ley.

- iii. Conductas novedosas, condenadas por aplicación del inciso primero del artículo 289 o 387, los tratados internacionales, y los principios de la libertad sindical.**

Este constituye quizá el fruto de mayor valor de toda la investigación realizada, pues se trata de conductas y lineamientos que requieren una interpretación asertiva del texto legal, y concordante con los tratados internacionales sobre la materia, los derechos fundamentales involucrados, y los principios de la libertad sindical. Es decir, Derecho más allá de la ley, una tarea más compleja que la simple atribución a ejemplos preestablecidos, pero que no son capaces –y nunca lo serán- de prever todos los casos posibles al respecto.

Este resultado escapa a la función especificadora de qué se entiende por cada ejemplo o si las prácticas prohibidas son también antisindicales si se dan dentro del contexto sindical, sino que brinda material nuevo a jueces, abogados, estudiantes y trabajadores, en relación a qué actos han sido considerados prácticas desleales por la jurisprudencia, y por tanto se espera que sean evaluados de igual manera en el futuro, robusteciendo una de las finalidades fundamentales del derecho aplicado por el ordenamiento jurídico: la seguridad jurídica.

Dentro de los actos que caben dentro de esta categoría, encontramos el opinar negativamente sobre la actividad sindical o sus asuntos relacionados, el tratar directamente con los trabajadores temas de exclusiva competencia sindical, el no otorgar el trabajo convenido a un dirigente sindical, el no otorgar lugar físico para la actividad sindical pese a solicitud formal, entre otros.

Estos son los tres tipos de conductas encontrados bajo la clasificación según su lugar en el texto legal. Es de esperar que sean de utilidad para el futuro estudio, sanción y prevención de prácticas antisindicales en la cultura laboral chilena.

4.1.2. Presunción de fines antisindicales por el resultado.

La segunda conclusión relacionada a la evaluación general de los lineamientos y sentencias estudiadas, tiene que ver con la graduación del estándar indiciario del artículo 493 que realizan los jueces al momento de determinar si existen prácticas antisindicales o no. Es decir, se ha observado que el volumen de actos probados de manera indiciaria tiene una especial relevancia, pues en varias ocasiones, solo luego de que han sido probados bajo este estándar una multitud de conductas que individualmente consideradas quizá no revestirían una mayor gravedad a ojos del tribunal, el juez tiende a tener por acreditado su calidad de antisindical, y por tanto procede a dictar sentencia condenatoria.

A mayor abundamiento, uno de los indicios que la mayor parte de las veces es considerado para tener por acreditados la existencia de este tipo de prácticas, es la disminución del número de socios del sindicato en el período en que se alega que ocurren las prácticas desleales. Así, se ha razonado que existen prácticas antisindicales en virtud del resultado, representado por la disminución en el número de trabajadores afiliados. En este sentido, el solo hecho de que un sindicato se vea mermado de miembros, y esta merma coincida con la época de las prácticas antisindicales, sin importar si es por renunciaciones voluntarias, despidos, u otras formas de terminación de contrato, constituye un poderoso indicio para el juez de la ocurrencia de estas prácticas.

Así, en las sentencias estudiadas suele encontrarse alguna mención a que “el sindicato en cuestión antes contaba con X socios, en circunstancias que ahora su número de afiliados es de $X - Y$ ”, como argumento para reforzar el estándar indiciario exigido por

el artículo 493, señalando cómo ha disminuido el sindicato. En contraste con la necesidad de acreditar la intención antisindical de las prácticas, podríamos llamar a estos, casos de “indicios por el resultado”.

Finalmente, y en esta misma línea, llama la atención la discusión planteada que atraviesa todo el espectro de las prácticas antisindicales, y que se refiere a la necesidad de acreditar o no el ánimo antisindical con que se supone debería actuar el empleador para ser condenado en este tipo de procedimientos. A la luz de las sentencias estudiadas, difícil sería concluir que la judicatura ha considerado el elemento volitivo como esencial para condenar, sino más bien ha bastado con comprobar la conducta y sus efectos contrarios a la libertad sindical para establecer la condena, sin que sea regla general de los tribunales de justicia ahondar demasiado en el ánimo del empleador para establecer su responsabilidad. En igual sentido que el párrafo anterior, podríamos decir que los tribunales tienden a estimar una especie de presunción de ánimo por las conductas antisindicales, haciendo un análisis de “fines vs. Medios”. Es decir, dado los medios que utiliza el empleador hacia el sindicato, se da por establecido que el fin del empleador, es precisamente coartar la libertad sindical.

Sin embargo, y como revisamos en el capítulo anterior, la Corte Suprema es contraria a este razonamiento, indicando que debe concurrir la intención precisa de parte del empleador de atentar contra la libertad sindical, contradiciendo el uso de los tribunales de primera instancia, e incluso señalamientos específicos en este sentido.

A nuestro parecer, la exigencia de probar la voluntad o el ánimo de afectar la libertad sindical es un requisito que no se condice con el espíritu de la normativa sobre la

misma. En efecto, cómo puede concebirse que se tenga que acreditar el elemento subjetivo, por lejos el más difícil de probar, respecto del empleador, en circunstancias que el legislador incluso ha introducido una disminución de la carga probatoria en beneficio de la parte más débil. Lo fallado por la Corte Suprema no parece tener en cuenta esto al intentar promover esta exigencia, que podría dejar impunes multitud de actos con efectos devastadores en los sindicatos, solo por la dificultad adicional de además tener que probar ante el tribunal lo que ocurre en el fuero interno del empleador.

4.1.2. ¿Qué se ha entendido por prácticas desleales en Chile?

Toca responder entonces la pregunta principal, objeto de nuestra investigación y análisis jurisprudencial, ¿qué se ha entendido por prácticas antisindicales en Chile? Para responder esta pregunta, primero examinaremos las conclusiones por cada una de las clasificaciones en particular.

Sobre los **actos de injerencia**, se evidencia una protección que excede al texto expreso legislativo, siendo concordante con los principios de la libertad sindical, pues este tipo de actos pueden ser lo más difíciles de detectar o interpretar por analogía, ya que, como analizamos en capítulos anteriores, ni siquiera existe en la literatura o en la ley una definición precisa de qué se entiende por actos de injerencia, prácticamente solo se manifiesta que deben ser sancionados. De esta forma, se entrega una gran responsabilidad al juez para que examine y condene los episodios en que detecte este tipo de prácticas.

Al respecto, el hecho de que se hayan sancionado el otorgar distintos tratos a los diferentes sindicatos existentes en la empresa, el comunicar a trabajadores temas de exclusiva competencia sindical, las presiones e intermediaciones en la afiliación o desafiliación de trabajadores, y el no descuento y pago íntegro de la cuota sindical relacionado al artículo 289 letra g), habla de una labor interpretativa de los sentenciadores que ha sido coherente e integradora de los principios de la libertad sindical, brindando un panorama alentador respecto a la protección contra esta especie de actos.

En cuanto a los **actos de discriminación y hostigamiento**, la conclusión es similar. En efecto, tal como en los actos de injerencia, el juez del trabajo tiene una labor hermenéutica preponderante, sobre todo en lo que respecta a los actos de hostigamiento, pues la discriminación aparece como un poco más delineada por el Código del Trabajo, contando el tribunal con insumos como el artículo 2 y el ejemplo establecido en la letra e) del artículo 289. Así, discriminaciones indebidas como los comentarios que minusvaloran la actividad sindical, dar mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, o el cambiar de funciones a dirigentes o delegados sindicales, fueron ponderados por los sentenciadores como infraccionarios de la libertad sindical, excediendo nuevamente las enunciaciones especiales del Código, entendiendo las prácticas discriminatorias en un sentido amplio.

Por otro lado, sancionar actos de hostigamiento puede revestir una complejidad un poco mayor, pues este tipo de conductas suelen no constituir burdos ataques contra dirigentes o socios sindicales, sino pequeñas pero múltiples acciones destinadas a hacer desagradable la estancia del trabajador sindicalizado en su ambiente laboral.

Así, de manera opuesta a actos más evidentes como infringir una cláusula tácita de pago de permisos sindicales, o ejercer el *ius variandi* a dirigentes sindicales, lo que se encuentra expresamente prohibido, dentro de éstos encontramos ejemplos como el cambio en la forma en que se otorgan los permisos a los trabajadores, la disminución de la cartera de clientes y el cambio de su número de celular de varios años a un dirigente sindical, o la asignación de cursos de enseñanza básica a un profesor de educación media con ocasión de ser elegido dirigente sindical, actos que dan cuenta de la forma más o menos sutil en que pueden ser ejecutadas las conductas de hostigamiento, y recibimos con agrado la noticia de que han sido sancionados por los tribunales.

Pese a que la cifra negra de prácticas antisindicales de discriminación y hostigamiento con toda probabilidad es altísima, es de esperar que la difusión de este tipo de sentencias condenatorias alentará cada vez más a los trabajadores que se vean hostigados a recurrir al tribunal competente para que se sancione al empleador que incurra en hostigamientos antisindicales.

Sobre las conductas de **obstaculización a la libertad sindical** es necesario decir que se ha utilizado como categoría residual para sancionar prácticas antisindicales, en el sentido de que caben aquí los actos que no se encuadran en ninguna de las otras clasificaciones. Esto está facilitado por dos cosas: primero, por el tenor literal de la letra a) del artículo 289, que habla del que “*obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos*”, dando un amplio margen interpretativo alrededor del verbo rector “obstaculizar”; y segundo, por el sentido natural y obvio de esta expresión, que se define como “*impedir o dificultar la consecución de un propósito*”, con lo que a primera

vista podría decirse que cualquier conducta que atente contra la libertad sindical es constituyente de un impedimento para el desarrollo de la misma. En otras palabras, podría sostenerse que toda injerencia indebida o discriminación sindical es una obstaculización a la libertad sindical, existiendo una relación de género a especie, esto explica que sea una categoría residual.

Dejando de lado las elucubraciones sobre la clasificación de las prácticas, se sigue aquí la misma tendencia que en los casos anteriores a condenar y reconocer multitud de manifestaciones de la obstaculización sindical, sin más insumos legales que el inciso primero del artículo 289 y la letra a) ya citada. Así, destacan las condenas por no otorgar el trabajo convenido a un dirigente sindical, no otorgar lugar físico o diario mural para la actividad sindical, impedir el acceso a dirigentes sindicales al lugar de trabajo, entre otras que demuestran un afán del empleador de limitar el ejercicio de la libertad sindical, cumpliendo el sentenciador la tarea de sancionarlo aplicando correctamente los principios largamente expuestos.

Finalmente, a propósito de los **despidos antisindicales**, esta es una categoría que se desprende inevitablemente de los fallos por prácticas antisindicales, y que de hecho está compuesta por sí misma de casi el 45% del total de sentencias estudiadas, lo que coloca a los despidos con motivos antisindicales por lejos como la práctica desleal más recurrente condenada por la judicatura.

Esta es quizá la práctica antisindical en que el juez se encuentra en una posición más “cómoda” o segura, pues como primer antecedente tiene un hecho de fácil comprobación como lo es un despido, y además en la mayoría de los casos se trata de un despido de un trabajador que contaba con fuero sindical, con lo que hay un

poderoso indicio inicial de una conducta antisindical. Además, en la mayoría de las ocasiones los despidos antisindicales vienen acompañados de un informe del fiscalizador de la Inspección del Trabajo que constata tanto el despido como el fuero, y encima suele suceder que se relata también la negativa a reincorporar al trabajador pese a la solicitud formal de este órgano administrativo, comenzando el juicio con estas presunciones de veracidad que pesan contra el empleador y le ponen la tarea cuesta arriba, por lo que en estos casos se aliviana la tarea del juez, pues si el denunciado no puede desvirtuar estas presunciones, lo que es de por sí difícil, será condenado. Despedir un trabajador aforado, y su agravante de no reincorporarlos debidamente, será quizá siempre la práctica antisindical por antonomasia.

La situación es distinta en las ocasiones en que el despido no involucra un trabajador aforado, pues no pesa aquí sobre el empleador la presunción de estar atentando contra la libertad sindical. En este sentido encontramos dos lineamientos, el despido de trabajadores a causa de su actividad sindical, y el despido mayoritario de trabajadores sindicalizados. Como vemos, aquí el trabajador deberá probar por sus propios medios que los motivos de su despido fueron antisindicales, pero para eso debe contar con un tribunal que esté abierto al descorrimiento del velo y a la primacía de la realidad, como felizmente se pudo constatar. De esta forma, se presencia de a poco la muerte del despido injustificado comodín del artículo 161, no solo por declarar los jueces que las necesidades técnicas o de condiciones de mercado deben probarse (refrendado incluso por la Corte Suprema), sino que además porque se han abierto a la realidad de que un despido puede, además de ser injustificado, deberse a motivos de persecución sindical, procediendo su declaración como tal, la multa correspondiente, y la

consiguiente indemnización establecida por el artículo 294 en beneficio del trabajador afectado.

Por último, el lineamiento de despido mayoritario de trabajadores sindicalizados abre una ventana importante a una evaluación de práctica antisindical por el resultado, pues aunque sea difícil establecer el ánimo interno de afectar la libertad sindical (lamentablemente establecido como requisito por una reciente unificación de jurisprudencia de la Corte Suprema, como vimos en el capítulo anterior), es resaltable como el juez, en el más puro uso del sentido común, daba por acreditado el estándar indiciario del artículo 493 por el hecho de que en un evento de despidos masivos, la mayor parte de afectados sea afiliado sindical, lo que a nuestro parecer denota una tendencia evidente a atentar contra el sindicato, y nos encontramos de acuerdo con dicho criterio de la jurisprudencia de nuestros tribunales especializados de primera instancia.

En conclusión, del estudio de las sentencias y la extracción de los lineamientos encontrados en ellas, cabe enfatizar que más allá de las clasificaciones al respecto, en que se puede converger o divergir en varios aspectos, **las prácticas antisindicales se están entendiendo en un sentido amplio y comprensivo de los principios involucrados, no limitado de ninguna manera por los ejemplos enunciativos del Código**, siendo esta constatación de un gran valor para el análisis efectuado sobre estas ciento setenta y tres sentencias del nuevo procedimiento de tutela laboral por prácticas antisindicales.

En esta línea, los jueces del trabajo en general **están desarrollando, dada su especialidad, un conocimiento efectivo de los principios de la libertad sindical,**

los convenios de la OIT al respecto, y la literatura doctrinaria relacionada. En innumerables fallos fue expuesto por los jueces, de manera explícita, que la libertad sindical no puede entenderse simplemente en virtud de los ejemplos del Código del trabajo, sino que debe abordarse en un sentido amplio, considerando los principios involucrados y los tratados internacionales sobre la materia. Incluso, este tipo de aseveraciones aparecía repetidas veces en las sentencias, incorporándose a manera de considerando de estilo en los fallos estudiados.

Respecto a la doctrina citada por los tribunales, se hace manifiesta la escasez de literatura sobre el tema en Chile, siendo solo tres autores los citados al respecto: Sergio Gamonal Contreras, considerado en veintiuna sentencias; William Thayer y Patricio Novoa, presentes en cuatro fallos; y finalmente César Toledo Corsi, citado en tres fallos. Esta situación da cuenta de lo incipiente del desarrollo doctrinario que existe sobre libertad sindical en nuestro país.

En relación a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la situación es algo más alentadora. En efecto, estos fueron considerados por los jueces en casi noventa fallos, sobrepasando el 50% de las sentencias estudiadas. Sin embargo, dada la relevancia de estos Convenios en materia sindical, y el hecho de que estén efectiva y actualmente vigentes, se esperaría aun una mayor presencia de estos al momento de sentenciar, pero por el momento la perspectiva tiende a sugerir que están siendo correctamente ponderados.

De todas formas, ya sea incluyendo de manera explícita o no a la doctrina especializada o los Convenios de la OIT, lo cierto es que se va notando una protección más amplia de la libertad sindical, y se han condenado conductas difícilmente

subsumibles en los ejemplos del Código del Trabajo. De esta manera, se ha condenado a los empleadores por prácticas como emitir una opinión negativa sobre la actividad sindical, comunicar a los trabajadores temas que solo le competen al sindicato, interrogar a los trabajadores sobre su afiliación sindical, contravenir cláusulas tácitas de pago de permisos sindicales, o no otorgar espacio para un diario mural del sindicato. Estos son ejemplos concretos que hablan de que más allá de que exista una efectiva y exhaustiva investigación de la literatura doctrinaria o la legislación internacional respectiva, se denota una perspectiva más abierta del sentenciador al momento de abordar una causa por prácticas antisindicales. Es decir, el juez está en conocimiento de que la libertad sindical trasciende por lejos al Código del Trabajo, y va más allá de los ejemplos que éste pueda dar. Entiende el tribunal que la aplicación del inciso primero del artículo 289 debe hacerse en concordancia con la serie de principios sobre la libertad sindical que están involucrados, y que existe una sustancia y un bien jurídico protegidos que son de extrema importancia para el derecho colectivo laboral, y que al no estar adecuadamente regulado en nuestro país por el texto expreso de la ley, le corresponde al órgano jurisdiccional la tarea de completarlo armónicamente y dotarlo de un real y efectivo contenido.

En síntesis, la tutela de la libertad sindical va sostenidamente encontrando el espacio de protección que se merece en nuestro ordenamiento jurídico, aunque aún queda un largo camino por recorrer, pero que escapa de la competencia del poder judicial, según veremos.

4.2. Conclusiones relacionadas

La investigación en comento nos dejó además varias conclusiones relacionadas al estudio de las sentencias, sobre la manera cómo los jueces están sancionando las prácticas desleales, la acogida de los recursos procesales sobre las mismas, y las limitaciones a las que el órgano jurisdiccional se ve enfrentado por la misma legislación. Acerca de estos tópicos podemos señalar las conclusiones relacionadas que se detallan a continuación.

4.2.1. El rol de las medidas reparatorias

En virtud del numeral 3 del artículo 495 del Código del Trabajo, el juez laboral debe dictar en su sentencia *“la indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales”*.

En este apartado nos referiremos a los fallos en que las medidas reparatorias decretadas no se refieren únicamente a la cesación del daño directo causado denunciado por la demanda, como reincorporar al trabajador, otorgar el espacio para el sindicato, pagar las cuotas sindicales adeudadas, otorgar los turnos laborales correspondientes, etc., sino que a aquellas que referencian y educan sobre la importancia del respeto a la libertad sindical en general, más allá de las particularidades del caso concreto. En este sentido, pese a que no son muchas las sentencias en que el juez decreta este tipo de medidas reparatorias (prácticamente el 10%), resulta interesante estudiar qué se ha ordenado por los jueces que han asumido un rol más activo al respecto.

La medida más utilizada ha sido la expedición de una comunicación a los trabajadores, ya sea por carta certificada a cada uno, o por la publicación de avisos en dependencias de la empresa, en que la empresa condenada se compromete a respetar la libertad sindical, en distintas variantes dependiendo del caso concreto, a veces resaltando su compromiso a someterse a la negociación colectiva, o a la libre afiliación a los sindicatos, etc. Ejemplos de esta medida son los siguientes:

“...se condena, asimismo, a la denunciada a las siguiente medidas reparatorias:

[...]

*Deberá efectuar **tres publicaciones en dependencias de la empresa**, a las cuales tengan accesos todos los trabajadores, con letras destacadas, a página completa, dentro de 10° día de ejecutoriada la sentencia, **que contenga la siguiente inserción: “La empresa Outside Limitada SE OBLIGA a respetar el derecho a la libertad sindical** de sus trabajadores, en cuanto este derecho implica la libre afiliación a la organización sindical que estimen y el derecho a negociar colectivamente, con pleno respeto de la normativa nacional y los Tratados Internacionales sobre la materia, ratificados por Chile, comprometiéndose desde ya que cualquier atentado contra tales derechos al interior de sus dependencias, efectuado por cualquiera de sus jefaturas o del personal de la empresa, será debidamente investigado y sancionado si correspondiese”, debiendo la Inspección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento efectivo de las mismas, dando cuenta a este Tribunal del informe realizado.”¹⁸⁷*

¹⁸⁷ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-90-2013 del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 13-4-0042030-5 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

*“Deberá dicha empresa hacer una **declaración pública dentro de la misma**, firmada por el gerente general, en el sentido que **se compromete a respetar el ejercicio de la libertad sindical**, que no volverá a inducir a ningún trabajador a pertenecer o no a un sindicato y que no tomará represalias en contra de los trabajadores que se afilien al sindicato N° 2. Dicha publicación deberá disponerse en un lugar visible que asegure su conocimiento por todos los trabajadores de la empresa.”¹⁸⁸*

“...se ordenan las siguientes medidas reparatorias:

[...]

*b. **Enviar a todos sus trabajadores una comunicación escrita**, en la que deje constancia: a) Que de José Rivero Llamazales y Cía. Ltda **se compromete a respetar la libertad sindical de sus trabajadores**, b) Que, en consecuencia, pueden afiliarse al sindicato de la empresa existente a la fecha; y c) Que el hecho de afiliarse al sindicato y negociar colectivamente no tendrá consecuencias negativas de ninguna naturaleza durante la vigencia del contrato, ni en sus remuneraciones, ni posibilidades de capacitación, ascensos y desarrollo personal en la prestación de sus servicios.”¹⁸⁹*

La segunda medida reparatoria más frecuente consiste en la orden del tribunal de que la empresa denunciada deberá instruir adecuadamente a su personal directivo, llámese gerentes, jefes de sucursal, supervisores, etcétera, respecto a que se abstengan de

¹⁸⁸ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-1-2012 del Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia, RUC 12-4-0030061-3 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

¹⁸⁹ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-51-2011 del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 11-4-0028630-4 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

realizar cualquier conducta que pueda interferir con la negociación colectiva, o a organizar capacitaciones sobre libertad sindical, dirigidas a este personal directivo. De esta forma, ejemplos de dictación de esta medida reparatoria se muestran a continuación:

*“Que la denunciada deberá realizar un **curso de capacitación sobre libertad sindical**, de 30 horas lectiva, **dirigido a los directivos, jefes y mandos de la empresa.**”¹⁹⁰*

*“La demandada deberá en el plazo de 15 días desde que la sentencia se encuentre firme, **educar a la totalidad de los jefes de terreno, jefes de obra y capataces sobre el deber de respeto a la actividad sindical**, con una instrucción mínima de 8 horas, a cargo de un académico titular o adjunto que imparta la cátedra de Derecho Colectivo del Trabajo de cualquier Universidad acreditada por el Estado al momento de la instrucción; bajo apercibimiento de multa repetible de 100 Unidades tributarias mensuales.”¹⁹¹*

“III.-Que también se ordenan las siguientes medidas reparatorias:

*a) **Instruir a la planta directiva del centro educacional** ya mencionado mediante una comunicación de la que se envíe copia a cada uno de los trabajadores de la empresa, sindicalizados o no, que **se abstengan de realizar cualquier conducta que signifique, directa o indirectamente, interferir en el***

¹⁹⁰ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-23-2012 del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 12-4-0011049-0 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

¹⁹¹ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-74-2012 del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 12-4-0036141-8 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

proceso de negociación colectiva fuera de los parámetros establecidos por la ley;¹⁹²

Similar medida, pero de distinto destinatario, se refiere al hecho de realizar jornadas de capacitación dirigidas a los trabajadores sobre el respeto y la importancia de la libertad sindical, la conveniencia de constituir y afiliarse a sindicatos, y la protección contra la discriminación:

*“Como medida reparatoria, además, la denunciada deberá llevar a cabo, dentro de dos meses a partir que la sentencia quede ejecutoriada, **una capacitación a sus trabajadores respecto de la conveniencia de constituir y afiliarse a organizaciones sindicales**, poniendo énfasis en el derecho de libertad sindical y la prohibición de discriminación en contra de los trabajadores que formen parte de dichos colectivos. Dicha capacitación tendrá una duración de seis horas cronológicas y deberá llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo, distribuida en una cantidad de días que no exceda de seis y no sea menor de tres, capacitación cuyo contenido deberá coordinarse con la Dirección del Trabajo. La demandada contará con 10 días hábiles para informar del cumplimiento del presente acápite, contados desde que se hayan cumplido dos meses desde la fecha de ejecutoria de esta”*¹⁹³

*“Que la denunciada deberá realizar al interior del establecimiento jornadas de capacitación con un **mínimo de dos jornadas sobre legislación laboral y sindicatos, debiendo concurrir conjuntamente con los trabajadores.***

¹⁹² Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-2-2012 del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, RUC 11-4-0007092-8 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

¹⁹³ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-84-2011 del 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 11-4-0040176-6 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

*Quedando a cargo de estas jornadas la Dirección del Trabajo quien deberá coordinarlas y verificar su efectivo cumplimiento.*¹⁹⁴

*“A la organización de una **jornada sobre la importancia de la libertad sindical** y el respeto a la misma, **cuyos destinatarios serán todos los trabajadores**, y que se efectúe dentro de un día laboral.*¹⁹⁵

Otra medida interesante consiste en la realización de un tríptico informativo sobre la importancia de la libertad sindical y los derechos fundamentales de los trabajadores, para ser distribuido dentro de la empresa:

*“Confeccionar a su propio costo, un **tríptico informativo**, que contendrá información relativa a la **importancia y protección legal, tanto de la libertad sindical como de los derechos fundamentales de los trabajadores**, con especial énfasis en la importancia del rol de los dirigentes sindicales. El mencionado documento, deberá contener, además, la información relevante de la Inspección del Trabajo, tales como, dirección de ubicación de cada una de las oficinas de ésta con relevancia la ubicada en la comuna de Calama, teléfonos, página web, información que deberá ser distribuida a todos los trabajadores de la denunciada, dentro de un mes, desde que la presente resolución cause ejecutoria.*¹⁹⁶

¹⁹⁴ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-3-2013 del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, RUC 13-4-0008276-0 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

¹⁹⁵ Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-23-2011 del 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RUC 11-4-0015538-2 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

¹⁹⁶ Sentencia definitiva dictada en causa RIT T-4-2009 del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, RUC 09-4-0016327-5 [En línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl

Finalmente, otras medidas reparatorias decretadas fueron la publicación de la sentencia en cuestión en un lugar visible para todos los trabajadores dentro de las dependencias de la empresa; la inclusión de un capítulo sobre la protección e importancia de los derechos fundamentales en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad; el envío de cartas con disculpas al dirigente o trabajadores afectados; e incluso en una oportunidad ordenó el tribunal la publicación de un inserto de media página en un diario de circulación nacional (atendida la envergadura y patrimonio de la empresa condenada) comprometiéndose al respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva.

Con todo, el análisis respecto de estas medidas nos indica que en ocasiones el juez del trabajo se siente llamado a cumplir un rol educador respecto a la libertad sindical, pues la falta de cultura sindical y de respeto al derecho colectivo del trabajo es notoria y evidente en todos los niveles, tanto por la falta de legislación adecuada, expresada por ejemplo en una negociación colectiva extremadamente reglada y restrictiva, en la cual los trabajadores no pueden pactar nada distinto a lo que podrían negociando de manera individual, como por el no respeto que se muestra hacia la ley vigente. Es por esto que el juez opta por medidas como la confección de los trípticos o las jornadas educativas a trabajadores y directivos, pues constata que no existe un conocimiento real y efectivo de la importancia que reviste la libertad sindical para el funcionamiento de los sistemas laborales, tanto de parte de los empleadores como de los mismos trabajadores.

Como último alcance, hay que recordar que la persistencia de este tipo de medidas es baja, prácticamente una de cada diez sentencias ordena una medida reparatoria de

este tipo, y además los tribunales que las ordenan son muy pocos. Sin ir más lejos, solo siete Juzgados de Letras del Trabajo diferentes dictaron todas las medidas reparatorias encontradas en estos ciento setenta y tres fallos, siendo en siete oportunidades el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por lo que no es una práctica muy extendida ni recurrente. Aplaudimos a los que sí hicieron adecuado uso de esta facultad legal.

4.2.2. El recurso de nulidad: escasa acogida

Otro de los aspectos que salen a luz en esta investigación es la aplicación y acogida del recurso de nulidad laboral. Como sabemos, luego de la última reforma laboral, las sentencias en comento solo son susceptibles del recurso de nulidad, establecido en el artículo 477 del Código del Trabajo, y únicamente *“cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo”*.

Como se aprecia claramente, es un recurso de derecho estricto, y tal calidad se refleja en el bajo índice de acogida que tiene, en relación al gran número de sentencias que son objeto de él. En efecto, de los ciento setenta y tres fallos estudiados, ciento veintinueve fueron recurridos de nulidad, siendo acogido en catorce oportunidades, y en una de ellas lo fue solo para corregir una decisión contradictoria, sin alterar de ninguna forma el resultado, y en otra únicamente se saneó un vicio de *ultrapetita*, por lo que en definitiva en 12 oportunidades se revirtió la decisión de primera instancia, lo que muestra que generalmente los jueces de primera instancia están fallando

correctamente, conforme a derecho, y las Cortes de Apelaciones no han tenido que intervenir mayormente.

4.2.3. Reflexión final: la protección de la libertad sindical en Chile

Para cerrar, cabe hacer una reflexión global en relación a la investigación realizada y las conclusiones obtenidas, y es sobre si la libertad sindical está correctamente garantizada en Chile o no. En vista de esto, la pregunta que se debe plantear es ¿protege el ordenamiento jurídico chileno adecuadamente la libertad sindical?

Respecto a nuestra investigación, es necesario hacer dos alcances. El primero, es que se han analizado aquí solo las sentencias condenatorias sobre prácticas antisindicales, dejando de lado muchas denuncias que pueden haber terminado por varias razones: conciliación, transacción, desistimiento, sentencia absolutoria, etc., por lo que existe un sesgo a este respecto que no hay que dejar de considerar. Detallamos aquí los casos en que se condenó, y extrajimos lineamientos a partir de ellos, con la esperanza de ilustrar y educar sobre la correcta protección de la libertad sindical, pero hubo un alto número de casos que pudo haber finalizado por otras vías.

El segundo alcance es la cifra negra. Esto es algo que realmente trasciende todas las áreas de estudios sociales y de derecho, y que en este caso se refiere a los atentados o infracciones que ocurren, pero que no son llevadas a la judicatura. Suele ser un número no despreciable, pero como no se lleva a la instancia debida en que se somete al imperio del Derecho, no es analizado aquí, debiendo otro disciplina ocuparse del asunto. De igual manera, es un hecho que debe ser tenido en cuenta.

Con esto en consideración, pasemos a recapitular lo analizado a lo largo de la investigación. Como vimos, de los lineamientos obtenidos de las sentencias condenatorias, llegamos a la conclusión que los jueces del trabajo están entendiendo de manera más integral la libertad sindical y la importancia de su protección, considerándola de una manera holística que trasciende el texto expreso del Código del Trabajo, y es armónica con los tratados internacionales y los principios en la materia, por lo que en este sentido se protege correctamente la libertad sindical. Pero, ¿significa necesariamente esto que los sindicatos y la libertad sindical están gozando de adecuada protección?

Para responder esta pregunta, es necesario volver sobre la situación final de los sindicatos en los casos estudiados. Aquí los resultados son disímiles, pero existe un factor común: **la destrucción del sindicato no depende de la actuación de la judicatura, sino de la gravedad de las conductas del empleador.** Es decir, en los casos en que un sindicato sobrevivió a la práctica desleal, se debe a que la conducta no era en extremo gravosa para la subsistencia de la organización misma: si no se otorgaba el trabajo convenido a un dirigente, el tribunal ordena que se le otorgue, y se vuelve a la normalidad; si se expresaban opiniones irrespetuosas, se sancionan, y no se altera mayormente al sindicato; si se dejan de pagar los permisos sindicales, se ordena se paguen, etc. En cambio, si la práctica resulta gravosa para la composición de la organización misma, pese a la sanción que luego pese sobre el empleador, éste **de igual manera logra su objetivo de destruir la organización sindical:** se despide a todos los socios, se sanciona con multa y distintas medidas, pero ya se acabó con el sindicato; se reemplazó trabajadores en huelga, se sanciona, pero ya fracasó la negociación colectiva por carecer los trabajadores de medios de presión; incluso las

mismas “prácticas leves” pueden tener efectos devastadores, como las opiniones negativas, presiones, averiguación de quienes son los socios, pues el justo temor de los trabajadores a ser despedidos o perjudicados es suficiente para minar su voluntad de formar parte de la vida sindical.

Entonces, la conclusión es que si el empleador quiere hacerlo, puede destruir al sindicato, pagando solo un costo risible para la mayoría de las empresas, más aun si se toma en cuenta que los sindicatos en nuestro país suelen manifestarse solo en medianas y grandes empresas, para las que 150 UTM, máxima multa establecida en la ley, es una suma hilarante. Las únicas empresas que realmente se ven desincentivadas son aquellas que se financian en base a trabajos para el Estado, por la sanción establecida en el artículo 4 de la ley de bases sobre contratos administrativos de suministros y prestación de servicios¹⁹⁷, pero esto constituye el caso minoritario. En general, para los empleadores la sanción no significa desincentivo alguno, resultando muy barato destruir un sindicato.

Entonces, si en los fallos estudiados los jueces aplican correcta y armónicamente el derecho, integrando los principios y los tratados internacionales, pero pese a esto resulta conveniente para el empleador el destruir o avasallar los sindicatos y la libertad sindical en su empresa, significa que no está realmente garantizada la protección a la libertad sindical en nuestro país, ¿dónde radica entonces es el problema?

¹⁹⁷ Artículo 4^o.-Podrán contratar con la Administración las personas naturales o jurídicas, chilenas o extranjeras, que acrediten su situación financiera e idoneidad técnica conforme lo disponga el reglamento, cumpliendo con los demás requisitos que éste señale y con los que exige el derecho común. **Quedarán excluidos quienes, dentro de los dos años anteriores al momento de la presentación de la oferta, de la formulación de la propuesta o de la suscripción de la convención, según se trate de licitaciones públicas, privadas o contratación directa, hayan sido condenados por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador, o por delitos concursales establecidos en el Código Penal.**

Evidentemente, solo hay una conclusión posible, y es que **el problema se encuentra en la legislación**. Por más bien que hagan su trabajo, los jueces solo tienen las herramientas que les entrega la ley, estando sus manos atadas para lo demás. Pero la ley es restrictiva para los sindicatos: no les permite obtener distintos tratos por negociar colectivamente que los que obtendrían los trabajadores negociando de manera individual; la huelga como medida de presión es totalmente limitada, comenzando porque se permiten los reemplazos, convirtiéndola en un hecho anecdótico y una presión ilusoria (más aun considerando que aunque se reemplace trabajadores en infracción a la ley la sanción es mínima, como ya vimos); el proceso de negociación colectiva es extremadamente reglado, limitando también el poder de los trabajadores unidos para negociar, etc. Como epítome de la mala protección, las sanciones por prácticas antisindicales son irrisorias, afectando solamente a empresas que dependen de sus tratos con el Estado, mientras que las otras de gran tamaño pueden ignorarla tranquilamente, como han larga y sistemáticamente demostrado.

Como análisis de fondo, puede decirse que el problema es cultural. En efecto, la cultura sindical en Chile aún se encuentra en ciernes, prueba de aquello son la baja tasa de sindicalización y el desconocimiento general en torno al respeto por la libertad sindical, por lo que la precaria legislación sobre sindicatos y negociación colectiva es simplemente un síntoma más de la ignorancia cultural existente en nuestro país sobre la importancia del derecho colectivo del trabajo.

Para finalizar, quisiera destacar el llamado de atención hecho por la jueza Nancy Bluck Bahamondes, del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, en la sentencia recaída

en la causa RUC 12-4-0023715-6, en que a propósito de una causa en que el sindicato se vio reducido en más de un 80% a través de despidos y desafueros, condenando el tribunal con el máximo rigor que la ley permite (las sorprendentes 150 UTM), comparte la jueza nuestro diagnóstico, realizando la siguiente reflexión en su considerando décimo sexto:

“Que, aclarado que sí hubo prácticas antisindicales, en un primer análisis y a modo de conclusión, bien podría decirse que en este caso el Derecho ha llegado tarde. Por más que la denunciada sea sancionada, y de hecho lo será, con el mayor rigor que nuestro sistema permite, se trata en este caso sólo de sanciones pecuniarias. Multas que la denunciada probablemente pagará gustosa desde que ha conseguido un objetivo mucho más trascendente para sus intereses, claramente manifestados en esta causa. Ya no tendrá que lidiar con sindicato alguno. No habrá asociación de trabajadores que cuestione, que critique, que exija, que busque mejores condiciones laborales, más dignas y justas. El sindicato ha muerto y sólo falta la extensión del certificado de defunción. Y el Derecho no pudo hacer nada.

Pero si hacemos un examen un poco más profundo observaremos que el Derecho no llegó tarde. En realidad el Derecho no tenía nada que hacer en un caso como este desde sus comienzos. En efecto, estas prácticas abusivas por parte de un empleador no han de ser contenidas desde la judicatura. No hay acción procesal que pueda poner a salvo la libertad sindical en una situación como la de marras. La respuesta al problema de fondo es política. El sindicato pequeño en un sistema como el chileno está destinado al fracaso. Con una

negociación colectiva limitada y excesivamente reglamentada, con un derecho de huelga prácticamente inexistente, la oferta de participación democrática que se les hace a los trabajadores de un sindicato como el que ha sido desarticulado por la denunciada, y con excesiva facilidad, es un canto de sirenas que se recibe con entusiasmo cuando se formula pero que sólo puede llevar al naufragio de las esperanzas que estos trabajadores tenían en orden a ser considerados como partes legítimas del diálogo social que tanto nos gusta como sociedad sacar a colación, pero que lamentablemente estamos lejos de hacer realidad.

Así las cosas, un caso como el que analizamos demuestra palmariamente la necesidad de reformular nuestro sistema de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, ajustándonos a los parámetros del Derecho Internacional y partiendo por cumplir los principios que la OIT y el Comité de Libertad Sindical han reiterado en numerosas oportunidades, en orden a que la determinación del nivel de la negociación colectiva debe ser establecido libremente por las voluntad de las partes. En un sindicato tan pequeño como lo era el de la denunciada, no había ninguna posibilidad de que su proceso de negociación colectiva, anclado al nivel de empresa, prosperara, y los hechos que se han aquí establecido lo demuestran. No sólo no tuvieron éxito al enfrentar su primera negociación sino que al poco tiempo han sido simplemente eliminados. En un caso como éste, el objetivo de igualdad que se pretende al relacionar al empleador con un grupo de trabajadores, que supuestamente debieran encontrar en lo colectivo la fuerza que les falta en lo individual, fracasa estrepitosamente. Y los sindicatos debieran buscar el equilibrio de fuerzas y el pleno respeto a la libertad sindical instando a los poderes políticos a reformular nuestro sistema de

*relaciones colectivas del trabajo y no insistir en acciones procesales que demuestran ser completamente inoperantes en situaciones como las analizadas. El sindicato ha obtenido un triunfo de papel que llega además luego de su extinción. Los responsables de esta lamentable realidad, que no son solamente los dueños de la empresa denunciada y sancionada, debieran hacerse cargo de este fracaso.*¹⁹⁸

¹⁹⁸ Sentencia definitiva dictada en causa RIT T-20-2012 del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, RUC 12-4-0023715-6 [en línea]. Obtenida de laboral.pjud.cl.

Bibliografía

Textos

- COMISIÓN de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe de la Libertad Sindical y Negociación Colectiva, Conferencia Internacional del Trabajo, 81ª reunión, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1994.
- CONCHA, Diego; SILVA, Matías. Las prácticas antisindicales y las prácticas desleales en la negociación colectiva. Análisis jurisprudencial. Memoria (licenciatura en ciencias jurídicas y sociales). Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2007, 156 p.
- FLORES, Camila. Análisis de la facilidad probatoria establecida en el procedimiento de tutela laboral. Aspectos doctrinarios. Memoria (licenciatura en ciencias jurídicas y sociales). Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2012, 78 p.
- GAMONAL, Sergio. Introducción al derecho del trabajo, Santiago, Conosur, 1998.
- GAMONAL, Sergio. La libertad sindical en el ordenamiento laboral chileno y los Convenios 87 y 98 de la OIT Universidad Adolfo Ibáñez, Facultad de Derecho, Santiago, 2000.
- GAMONAL, Sergio, "Derecho Colectivo del Trabajo", Editorial Lexis Nexis, 1ª edición, Santiago, 2002.

- GASCÓN ABELLÁN, Marina. La técnica del precedente y la argumentación racional, Tecnos, Madrid. 1993.
- MANQUE, Pamela. El recurso de unificación de jurisprudencia en el nuevo procedimiento laboral y el debido proceso. Memoria (licenciatura en ciencias jurídicas y sociales). Valdivia, Chile. Universidad Austral de Chile, Facultad de Derecho, 2010, 48 p.
- MARCOS-SÁNCHEZ ZEGARRA, José; RODRÍGUEZ CALDERÓN, Eduardo. Manual para la Defensa de la Libertad Sindical. 4a. ed. Revisada, Lima: OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013.
- ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo, El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación. Ginebra, 2001, 78 p.
- ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo. Libertad sindical y negociación colectiva, fuentes de información OIT. 2da edición, Perú, 2013. 78 p.
- ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo. Manual para la defensa de la Libertad Sindical. 4ta edición, Perú, 2013, 176 p.
- ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo. Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición (revisada), 2006.
- PACHECO GÓMEZ, Máximo. Teoría del Derecho, cuarta edición, Jurídica de Chile, 1990, 865 p.
- REAL Academia Española, Diccionario de la lengua española, 22º edición, Madrid, 2001.

- ROMERO, Alejandro. La jurisprudencia de los tribunales como fuente del derecho, Jurídica de Chile, 1ª edición, Santiago, 2004.
- SALINERO, Jorge. Denuncias por prácticas antisindicales o desleales: perfiles a un año de aplicación de la reforma laboral. Santiago, Chile, abril de 2003.
- THAYER, William y NOVOA, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo I, Santiago, Jurídica de Chile, 1987.
- VENEGAS CARRILLO, Manuela. Manual autoinstruccional curso “Libertad Sindical”, Unidad de Capacitación y Desarrollo de la Dirección del Trabajo, 2003 [En línea]. Disponible en: www.dt.gob.cl/1601/articles-85273_recurso_3.doc

Artículos

- ARMIJO INDELLICATI, Miriam. La Ley N° 19759 y su influencia en la sindicalización y prácticas antisindicales. 2005 [en línea]. Disponible en: <http://www.captura.uchile.cl/handle/2250/128006>
- BARBAROSCH, Eduardo. La seguridad jurídica en la decisión judicial, ¿utopía o realidad?, 11 p. [En línea]. Disponible en: <http://www.econ.uba.ar/planfenix/docnews/IV/Seguridad%20Juridica%20e%20Institucional/Barbarosch.pdf>
- BRAVO-HURTADO, Pablo. Hacia los precedentes en Chile: Reforma procesal civil y fuentes del derecho. En: Revista chilena de Derecho, vol. 40 N°2, 2013, pp. 549 – 576.
- DELGADO, Jordi. La unificación de jurisprudencia pretendida por el recurso extraordinario. Ventajas y problemas. En: Revista de Derecho Universidad Católica del Norte, Año 18, N° 2-2011.

- DELGADO, Jordi; DÍAZ, Iván. La unificación de jurisprudencia pretendida por el recurso extraordinario. Ventajas y problemas. En: Revista de Derecho, Universidad Católica del Norte, N°2-2011.
- DELGADO, Jordi. Examen crítico del recurso de unificación de jurisprudencia. En: Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XXXVI, Valparaíso, Chile, 2011.
- DIRECCIÓN del Trabajo, Temas Laborales: Espacios Sociales en interdicción, hacia una tipología de las prácticas desleales o antisindicales [en línea]. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-97427_recurso_1.pdf
- GAMONAL, Sergio. La constitución de 1980 y la libertad sindical. En: Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Santiago, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, N°1, 2000.
- GAMONAL, Sergio. La reforma laboral y la libertad sindical. En: Revista laboral chilena, mayo 2002, pp. 72 – 81.
- GARRIDO GÓMEZ, María Isabel. La predecibilidad de las decisiones judiciales. En revista lus et Praxis, año 15, N° 1.
- HEISE, Gustavo. Reflexiones en torno a la jurisprudencia y el precedente judicial en la cultura jurídica chilena. En: trigésimo séptima jornada chilena de derecho público, 8 y 9 de noviembre de 2007, Valparaíso, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- LEITER, Brian. American Legal Realism, University of Texas School of Law, Octubre, 2002.

- LÓPEZ-PATRÓN, Juanita. Los derechos laborales en el sistema interamericano de protección de derechos humanos: la protección de los derechos económicos, sociales y culturales. En: Int. Law: Rev. Colomb. Derecho Int. Ildi Bogotá (Colombia) N° 12: 183-216, Edición Especial 2008.
- ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo, Libertad Sindical [en línea]. Disponible en <http://ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang-es/index.htm>
- SEVERÍN, Juan Pablo. Discriminación en el ámbito laboral y su tutela jurisdiccional. En: Revista de derechos fundamentales, Universidad de Viña del Mar, N°7, 2012, pp. 59 – 86.
- SCHIELE, Carolina. La jurisprudencia como fuente del derecho: el papel de la jurisprudencia. En: Int. Law: Revista Jurídica de la Universidad Bernardo O'Higgins N° 4, año 2008.
- UGARTE, José Luis. Tutela de derechos fundamentales y carga de la prueba. En: Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XXXIII, Valparaíso, Chile, 2009, pp. 215 – 228.
- UGARTE, JOSÉ LUIS, Libertad Sindical y Constitución: Como superar una vieja lectura. Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo, Publitecsa, diciembre 1999.
- ZAMBRANO, Pilar. El derecho como práctica y discurso. La perspectiva de la persona como garantía de la objetividad y razonabilidad en la interpretación. Revista de derecho de la Universidad de La Sabana, Colombia, año 23, número 18, pp. 109 – 133, 2009.

Normas

- Decreto N° 100. CHILE. Constitución Política de la República de Chile. Ministerio Secretaría General de la Presidencia, Santiago, Chile, septiembre de 2005. Última modificación: 3 de mayo de 2014, ley 20.748.
- D.F.L. N° 1. CHILE. Código Civil. Ministerio de Justicia, Santiago, Chile, mayo de 2000. Última modificación: 9 de enero de 2014, ley 20.720.
- D.F.L. N° 1. CHILE. Código del Trabajo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo, julio de 2002. Última modificación: 30 de octubre de 2014, ley 20.787.
- DIRECCIÓN del Trabajo. Dictamen Ordinario 5078/122. Santiago, Chile, noviembre de 2005.
- DIRECCIÓN del Trabajo. Dictamen Ordinario 1197/61. Santiago, Chile, abril de 2002.
- DIRECCIÓN del Trabajo. Dictamen Ordinario 1303/64. Santiago, Chile, marzo de 2004.
- DIRECCIÓN del Trabajo. Dictamen Ordinario 1534/79. Santiago, Chile, marzo de 1997.
- Ley N° 19.696. CHILE. Código Procesal Penal. Ministerio de Justicia, Santiago, Chile, septiembre de 2000. Última modificación: 14 de junio de 2014, ley 20.757.
- Ley N° 1.552. CHILE. Código de Procedimiento Civil. Ministerio de Justicia, Santiago Chile, agosto de 1902. Última modificación: 9 de enero de 2014, ley 20.720.

- ORGANIZACIÓN de Estados Americanos. Convención Americana sobre Derechos Humanos. San José, Costa Rica, noviembre de 1969. Promulgado en Chile por Decreto N° 873 del 23 de agosto de 1990.
- ORGANIZACIÓN de Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Nueva York, Estados Unidos, diciembre de 1966. Promulgado en Chile por Decreto N° 778 del 30 de noviembre de 1976.
- ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo. Convenio 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. San Francisco, Estados Unidos, julio de 1948. Promulgado en Chile por Decreto N° 227 del 17 de febrero de 1999.
- ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo. Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ginebra, Suiza, junio de 1971. Promulgado en Chile por Decreto N° 227 del 17 de febrero de 1999.
- ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo. Convenio 135, los representantes de los trabajadores. Ginebra, Suiza, julio de 1949. Promulgado en Chile por Decreto N° 649 del 26 de abril de 2000.
- ORGANIZACIÓN de Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Nueva York, Estados Unidos, diciembre de 1966. Promulgado en Chile por Decreto N° 326 de fecha 28 de abril de 1989.

Fallos

- CORTE SUPREMA. Sentencia que rechaza unificación de jurisprudencia, Rol Ingreso Corte N° 3514-2014, 4 de diciembre de 2014 [En línea]. Disponible en: suprema.pjud.cl.

- CORTE SUPREMA. Sentencia que acoge recurso de nulidad, Rol Ingreso Corte N° 6611-2012, 30 de enero de 2013 [En línea]. Disponible en: suprema.pjud.cl.
- CORTE SUPREMA. Sentencia de reemplazo, Rol Ingreso Corte N° 6940-2012, 7 de marzo de 2013 [En línea]. Disponible en: suprema.pjud.cl.
- CORTE SUPREMA. Sentencia que acoge recurso de unificación de jurisprudencia. Rol Ingreso Corte N° 7856-2012, 3 de abril de 2013 [En línea]. Disponible en: suprema.pjud.cl.
- CORTE SUPREMA. Sentencia que acoge recurso de nulidad. Rol Ingreso Corte N° 7856-2012, 3 de abril de 2013 [En línea]. Disponible en: suprema.pjud.cl.
- CORTE de Apelaciones de Antofagasta. Sentencia de reemplazo dictada en Rol Ingreso Corte N° 231-2011 de procedimiento de Reforma Laboral [En línea]. Disponible en: corte.pjud.cl.
- CORTE de Apelaciones de Santiago. Sentencia de reemplazo dictada en Rol Ingreso Corte N° 808-2010 de procedimiento de Reforma Laboral [En línea]. Disponible en: corte.pjud.cl.
- CORTE de Apelaciones de Santiago. Sentencia de reemplazo dictada en Rol Ingreso Corte N° 554-2012 de procedimiento de Reforma Laboral [En línea]. Disponible en: corte.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Antofagasta. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-2-2012 RUC 12-4-0003017-9 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Antofagasta. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-1-2010 RUC 10-4-0015956-K [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.

- JUZGADO de Letras del Trabajo de Antofagasta. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-3-2009 RUC 09-4-0014919-1 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Antofagasta. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-4-2009 RUC 09-4-0016619-3 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Antofagasta. Sentencia definitiva dictada en causa RIT T-8-2010 RUC 10-4-0024985-2 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Antofagasta. Sentencia definitiva dictada en causa RIT T-16-2010 RUC 10-4-0031597-9 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Antofagasta. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-6-2010 RUC 10-4-034018-3 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Calama. Sentencia definitiva dictada en causa RIT T-4-2009 RUC 09-4-0016327-5 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Calama. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-11-2010 RUC 10-4-0036300-0 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Castro. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-1-2011 RUC 11-4-0023689-7 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.

- JUZGADO de Letras del Trabajo de Copiapó. Sentencia definitiva dictada en causa RIT T-7-2009 RUC 09-4-0030144-9 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Curicó. Sentencia definitiva dictada en causa RIT T-4-2010 RUC 10-4-0018791-1 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Iquique. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-9-2010 RUC 10-4-0035227-0 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Iquique. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-2-2010 RUC 10-4-0017175-6 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Iquique. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-3-2010 RUC 10-4-0019477-2 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de La Serena. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-2-2011 RUC 11-4-0027050-5 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de La Serena. Sentencia definitiva dictada en causa RIT T-20-2012 RUC 12-4-0023715-6 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Los Ángeles. Sentencia definitiva dictada en causa RIT T-24-2010 RUC 10-4-0040375-4 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.

- JUZGADO de Letras del Trabajo de San Miguel. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-2-2012 RUC 11-4-0007092-8 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de San Miguel. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-6-2010 RUC 10-4-0037787-7 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de San Miguel. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-2-2012 RUC 11-4-0007092-8 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 1ER JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-14-2009 RUC 09-4-0031454-0 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 1ER JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-84-2011 RUC 11-4-0040176-6 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 1ER JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-79-2011 RUC 11-4-0039105-1 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 1ER JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-56-2010 RUC 10-4-0042701-7 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 1ER JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-55-2010 RUC 10-4-0041596-5 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.

- 1ER JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-23-2011 RUC 11-4-0015538-2 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 1ER JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-8-2009 RUC 09-4-0026262-1 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 1ER JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-93-2012 RUC 12-4-0045821-7 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 1ER JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-13-2009 RUC 09-4-0030638-6 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 1ER JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-84-2011 RUC 11-4-0040176-6 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 1ER JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-23-2011 RUC 11-4-0015538-2 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 2DO JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-145-2012 RUC 12-4-0009527-0 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 2DO JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-39-2011 RUC 11-4-0024307-9 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.

- 2DO JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-7-2014 RUC 14-4-0003716-8 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 2DO JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-2-2013 RUC 13-4-0000811-0 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 2DO JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-32-2011 RUC 11-4-0019399-3 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 2DO JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-1-2010 RUC 10-4-0014416-3 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 2DO JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT T-338-2010 RUC 10-4-0045024-8 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 2DO JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-99-2011 RUC 11-4-0043932-1 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 2DO JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-64-2011 RUC 11-4-0033469-4 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 2DO JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-49-2012 RUC 12-4-0025361-5 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.

- 2DO JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT T-52-2009 RUC 09-4-0025923-K [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 2DO JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-20-2010 RUC 12-4-0009304-9 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 2DO JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-89-2012 RUC 12-4-0043290-0 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 2DO JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT T-23-2009 RUC 09-4-0022390-9 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 2DO JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-4-2010 RUC 10-4-0015907-1 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 2DO JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-22-2012 RUC 12-4-0009865-2 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 2DO JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-78-2011 RUC 11-4-0039492-1 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 2DO JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-90-2013 RUC 13-4-0042030-5 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.

- 2DO JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-51-2011 RUC 11-4-0028630-4 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 2DO JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-23-2012 RUC 12-4-0011049-0 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- 2DO JUZGADO de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-74-2012 RUC 12-4-0036141-8 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Talca. Sentencia definitiva dictada en causa RIT T-5-2009 RUC 09-4-0014794-6 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Temuco. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-16-2011 RUC 11-4-0033960-2 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Temuco. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-5-2010 RUC 10-4-0036596-8 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Temuco. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-16-2011 RUC 11-4-0033960-2 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Temuco. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-15-2010 RUC 10-4-0045004-3 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.

- JUZGADO de Letras del Trabajo de Temuco. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-6-2010 RUC 10-4-0039662-6 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Temuco. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-3-2013 RUC 13-4-0008276-0 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Valdivia. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-1-2012 RUC 12-4-0030061-3 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Valdivia. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-4-2013 RUC 13-4-0031835-7 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Valdivia. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-1-2012 RUC 12-4-0030061-3 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Valparaíso. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-6-2013 RUC 13-4-0019886-6 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Valparaíso. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-41-2009 RUC 09-4-0030693-9 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Valparaíso. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-5-2011 RUC 11-4-0018245-2 [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.

- JUZGADO de Letras del Trabajo de Valparaíso. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-6-2011 RUC 11-4-0019275-K [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Valparaíso. Sentencia definitiva dictada en causa RIT S-8-2012 RUC 12-4-0041869-K [En línea]. Disponible en: laboral.pjud.cl.

Otros

- PRESIDENCIA de la República. Mensaje N° 398-357 con el que inicia un proyecto de ley que aprueba el nuevo código procesal civil. Santiago, mayo de 2009.
- ORGANIZACIÓN de Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos. París, Francia, diciembre de 1948.
- DIRECCIÓN del Trabajo. Boletín oficial, N° 283, 2014.

ANEXO: FALLOS ANALIZADOS

TRIBUNAL	ROL (RIT)	FECHA
Corte de Apelaciones de Antofagasta	231-2011 (RL)	11 de enero de 2012
Corte de Apelaciones de Antofagasta	30-2009 (RL)	28 de diciembre de 2009
Corte de Apelaciones de Arica	21-2010 (RL)	21 de julio de 2010
Corte de Apelaciones de Chillán	83-2011 (RL)	20 de enero de 2012
Corte de Apelaciones de Punta Arenas	42-2009 (RL)	7 de agosto de 2009
Corte de Apelaciones de Punta Arenas	48-2009 (RL)	7 de agosto de 2009
Corte de Apelaciones de Santiago	808-2010 (RL)	19 de octubre de 2010
Corte de Apelaciones de Santiago	1036-2012 (RL)	22 de enero de 2013
Corte de Apelaciones de Santiago	554-2012 (RL)	9 de julio de 2012
Corte de Apelaciones de Temuco	215-2012 (RL)	29 de noviembre de 2012
Corte de Apelaciones de Temuco	45-2012 (RL)	9 de abril de 2012
Corte de Apelaciones de Valparaíso	42-2011 (RL)	24 de mayo de 2011
Corte de Apelaciones de Valparaíso	37-2014 (RL)	24 de marzo de 2014
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta	S-1-2009	28 de agosto de 2009
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta	S-3-2009	13 de noviembre de 2009
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta	S-4-2009	26 de noviembre de 2009
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta	S-1-2010	27 de mayo de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta	S-1-2011	11 de octubre de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta	S-3-2011	16 de septiembre de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta	S-6-2010	29 de octubre de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta	T-8-2010	3 de enero de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta	T-16-2010	24 de septiembre de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta	S-2-2012	11 de mayo de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta	S-4-2012	11 de julio de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta	S-6-2011	7 de noviembre de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta	S-7-2012	18 de enero de 2013
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta	S-12-2012	9 de mayo de 2013
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta	S-13-2012	28 de mayo de 2013
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta	S-2-2009	16 de septiembre de 2009
Juzgado de Letras del Trabajo de Arica	S-1-2010	11 de junio de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Calama	T-4-2009	28 de diciembre de 2009
Juzgado de Letras del Trabajo de Calama	T-7-2009	25 de junio de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Calama	S-11-2010	12 de noviembre de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Calama	S-12-2010	11 de noviembre de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Calama	S-3-2012	16 de noviembre de 2012

Juzgado de Letras del Trabajo de Castro	S-1-2011	17 de septiembre de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Castro	S-2-2013	10 de diciembre de 2013
Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán	S-2-2011	26 de septiembre de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción	S-5-2012	4 de julio de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó	T-7-2009	26 de marzo de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó	T-3-2010	11 de agosto de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó	T-4-2010	30 de diciembre de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique	S-1-2010	23 de abril de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique	S-2-2010	3 de mayo de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique	S-3-2010	22 de mayo de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique	S-8-2010	12 de noviembre de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique	S-9-2010	30 de octubre de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique	S-6-2011	6 de junio de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique	S-4-2010	14 de agosto de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique	S-3-2011	30 de abril de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena	S-2-2010	15 de enero de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena	S-2-2011	12 de octubre de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena	T-20-2012	10 de enero de 2013
Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena	T-5-2009	20 de mayo de 2009
Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles	T-24-2010	15 de diciembre de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles	S-3-2011	27 de diciembre de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno	S-1-2010	15 de septiembre de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt	S-1-2013	31 de mayo de 2013
Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas	T-6-2009	15 de junio de 2009
Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas	T-5-2009	13 de mayo de 2009
Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua	S-33-2013	4 de abril de 2014
Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua	S-1-2010	7 de abril de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua	T-6-2010	26 de mayo de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua	S-13-2010	29 de noviembre de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua	S-19-2012	1 de febrero de 2013
Juzgado de Letras del Trabajo de San Felipe	S-1-2010	31 de enero de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel	S-3-2011	17 de agosto de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel	S-6-2010	19 de noviembre de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel	S-8-2010	21 de febrero de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel	S-2-2012	24 de mayo de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	S-2-2010	9 de abril de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	S-5-2009	31 de diciembre de 2009
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	S-8-2009	18 de febrero de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	S-11-2009	19 de febrero de 2010

Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	S-12-2009	13 de enero de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	S-13-2009	10 de marzo de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	S-14-2009	18 de marzo de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	T-25-2009	9 de diciembre de 2009
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	S-23-2011	8 de julio de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	S-25-2011	15 de julio de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	S-55-2010	6 de enero de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	S-55-2011	12 de octubre de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	S-56-2010	14 de enero de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	S-16-2010	26 de mayo de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	S-32-2012	4 de septiembre de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	S-48-2012	24 de octubre de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	S-84-2011	28 de marzo de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	S-105-2011	22 de marzo de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	S-2-2013	5 de abril de 2013
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	S-74-2012	14 de diciembre de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	S-79-2011	28 de marzo de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	S-93-2012	6 de abril de 2013
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	S-7-2009	30 de noviembre de 2009
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	S-106-2013	22 de enero de 2014
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (1°)	S-1-2010	15 de abril de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-2-2010	24 de febrero de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-3-2010	25 de febrero de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-4-2010	9 de abril de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-9-2010	4 de junio de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-11-2009	22 de febrero de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-19-2010	21 de junio de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-24-2010	2 de julio de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	T-23-2009	26 de junio de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	T-34-2010	14 de junio de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	T-43-2009	11 de enero de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	T-52-2009	22 de enero de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-1-2010	16 de abril de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-32-2011	17 de agosto de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	T-338-2010	15 de febrero de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	T-401-2010	11 de marzo de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-28-2012	27 de junio de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-30-2010	18 de agosto de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-35-2010	24 de enero de 2011

Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-39-2011	4 de junio de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-43-2012	9 de agosto de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-51-2011	29 de octubre de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-64-2011	30 de diciembre de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-78-2011	5 de marzo de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-94-2011	19 de marzo de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-99-2011	8 de marzo de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-2-2013	16 de mayo de 2013
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-12-2012	27 de junio de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-20-2012	20 de junio de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-22-2012	18 de julio de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-49-2012	29 de octubre de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-74-2012	15 de marzo de 2013
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-89-2012	11 de marzo de 2013
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	T-145-2012	8 de agosto de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-90-2013	4 de febrero de 2014
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-7-2014	11 de marzo de 2014
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-7-2010	6 de mayo de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	T-334-2010	31 de enero de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-52-2012	25 de octubre de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2°)	S-23-2012	11 de julio de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Talca	T-5-2009	21 de septiembre de 2009
Juzgado de Letras del Trabajo de Talca	S-1-2013	5 de marzo de 2014
Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco	S-5-2010	28 de octubre de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco	S-12-2010	25 de enero de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco	S-17-2011	7 de diciembre de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco	T-31-2010	21 de enero de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco	S-4-2012	6 de julio de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco	S-8-2012	31 de agosto de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco	S-13-2012	17 de octubre de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco	S-14-2011	29 de octubre de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco	S-16-2011	14 de diciembre de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco	S-3-2013	13 de junio de 2013
Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco	S-5-2013	25 de julio de 2013
Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco	S-6-2013	12 de julio de 2013
Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco	S-18-2012	5 de febrero de 2013
Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco	T-11-2013	7 de junio de 2013
Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco	S-6-2010	15 de noviembre de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco	S-15-2010	28 de enero de 2011

Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco	S-13-2010	25 de enero de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco	S-18-2011	3 de febrero de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia	T-10-2009	21 de diciembre de 2009
Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia	T-21-2009	9 de marzo de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia	T-17-2010	19 de marzo de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia	S-1-2012	9 de noviembre de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia	S-4-2013	4 de noviembre de 2013
Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia	T-9-2009	29 de octubre de 2009
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-1-2010	6 de julio de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-10-2010	21 de julio de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-11-2009	28 de septiembre de 2009
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-20-2009	28 de diciembre de 2009
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-21-2009	9 de octubre de 2009
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-24-2009	18 de enero de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-25-2009	25 de enero de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-28-2009	14 de enero de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-31-2009	6 de noviembre de 2009
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-40-2009	12 de julio de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-41-2009	21 de junio de 2010
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-3-2010	29 de agosto de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-5-2011	8 de julio de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-14-2010	12 de enero de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-7-2011	2 de enero de 2014
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-12-2011	3 de julio de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-1-2012	6 de noviembre de 2012
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-8-2012	26 de septiembre de 2013
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-9-2012	18 de marzo de 2013
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-2-2009	4 de marzo de 2009
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-8-2009	22 de junio de 2009
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-15-2009	16 de noviembre de 2009
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-6-2013	7 de diciembre de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-7-2013	12 de diciembre de 2011
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-22-2009	23 de diciembre de 2009
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	S-6-2011	19 de diciembre de 2013