

Prácticas antisindicales o desleales

Prof. Claudio Palavecino

Prácticas antisindicales

- El Código tipifica y sanciona las prácticas antisindicales mediante la ordenación contenida en el **Capítulo IX del Título I del Libro III, artículos 289 a 294 y en el Título VIII del Libro IV, arts. 387 a 390.**
- Su introducción, derivada de ordenamientos anglosajones, se mira como una protección a la acción del sindicato, con la manifiesta finalidad de **evitar presiones morales o materiales** que puedan desvirtuarla, sobre todo en la etapa de negociación colectiva y principalmente fundamentado en el principio de la libertad sindical.

Noción

- Se llama prácticas desleales o antisindicales a *«ciertos hechos de autoría del empleador, o de los trabajadores o de las organizaciones sindicales, en su caso, que tienen por objeto atentar en contra de la libertad sindical o de la autonomía de funcionamiento de aquéllas»*.

La libertad sindical en la Constitución

- **Art. 19 N° 19° incs. 1° y 2°** CPR asegura a todas las personas **la libertad sindical positiva y negativa**:
- *“El derecho de sindicarse en los casos y formas 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”.*

La libertad sindical en la Constitución

- El art. 19 N° 19° inc. 3° CPR, reconoce la autonomía colectiva
- Es un derecho de las organizaciones sindicales.
- Frente al legislador: debe establecer mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones (**art. 19 N° 26** CPR).
- Autonomía finalizada: para cumplir sus propios fines específicos (**art. 1° inc. 3°** CPR). Fines en art. 220 CT *“No podrán intervenir en actividades político partidistas”*.
- Contenido: Autorregulación (libertad estatutaria) Acción colectiva (negociación colectiva y huelga).

La libertad sindical en la Constitución

Art. 19 N° 16 inc. 5° CPR: derecho a la negociación colectiva

- 1) Sólo se establece como derecho constitucional la negociación al interior de la empresa (*“con la empresa en que laboren”*).
- 2) La ley determinará *“los casos”* en que no se pueda negociar (CT prohíbe la negociación colectiva en ciertas empresas y a ciertos trabajadores).
- 3) La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva (CT negociación reglada y no reglada o informal; *intra* y *supra* empresas; y sindical y coaligada) y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica (arbitraje, mediación, buenos oficios DT).
- 4) La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, que corresponderá a tribunales especiales cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.

La libertad sindical en la Constitución

- **Art. 19 N° 16, inc. final CPR Huelga.**
- *No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades.*
- *Tampoco 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 de huelga.*

Prácticas desleales del empleador

- **Art. 289 CT** “*serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical”.*incurre especialmente en esta infracción:
- El que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores. Tres modalidades de comisión:
 - a.1. *negándose injustificadamente* a recibir a sus dirigentes;
 - a.2. *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 OJO existe el delito de **amenazas condicionales**, particularmente las referidas a un mal no constitutivo de delito (**art. 297 del CP**); o
 - a.3. *ejecutando maliciosamente* actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato. (507 CT)
- También prácticas desleales cuando se refieran a los comités paritarios de higiene y seguridad o a sus integrantes

Prácticas desleales del empleador

- b) El que se niegue a proporcionar a los dirigentes de o de los sindicatos base la información a que se refieren los incisos quinto y sexto del **art. 315**.
- Todo sindicato o grupo negociador de empresa podrá solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo. Para el empleador será obligatorio entregar, a lo menos, **los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviere una existencia menor, en cuyo caso la obligación se reducirá al tiempo de existencia de ella; la información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio y los costos globales de mano de obra del mismo período.** Asimismo, el empleador entregará la información pertinente que incida en la **política futura de inversiones** de la empresa, siempre que no sea considerada por aquél como confidencial.

Si en la empresa no existiere contrato colectivo vigente, tales antecedentes pueden ser solicitados *en cualquier momento*.

Prácticas desleales del empleador

- 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.

Prácticas desleales del empleador

- e) El que ejecute **actos de injerencia sindical**, tales como:
 - e.1. Intervenir activamente en la organización de un sindicato;
 - e.2. Ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado;
 - e.3. Discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o
 - e.4. 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.

Prácticas desleales del empleador

- f) El que ejerza **discriminaciones indebidas** entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical, y
 - g) El que aplique las estipulaciones de un contrato colectivo a los trabajadores a que se refiere el **art. 346 CT sin efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado** según dicha norma dispone[1].
- [1] Se refiere a los trabajadores que no participaron de la negociación colectiva. El empleador debe descontarles de su remuneración una suma equivalente al 75% de la cotización mensual ordinaria, descuento que irá a las arcas del sindicato que hubiere obtenido los beneficios que se extienden a tales trabajadores (Vid. art. 346).

Prácticas desleales *del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de estos y del empleador* en su caso (art. 290 CT).

Incorre especialmente en esta infracción:

- a) **El que acuerde con el empleador** la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas desleales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al **art. 289 CT** y **el que presione indebidamente al empleador para inducirlo** a ejecutar tales actos.

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

Prácticas desleales *del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de estos y del empleador en su caso* (art. 290 CT).

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

Prácticas desleales sin sujeto activo calificado

A diferencia de los casos precedentes, el **art. 291** CT no exige que el autor de la conducta antisindical revista una calidad especial, sino que puede ser cualquier persona, incluso un tercero ajeno a la relación de trabajo. Incurren, especialmente, en Infracción que atenta contra la libertad sindical:

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

Las prácticas desleales en la negociación colectiva.

- ***DEL EMPLEADOR.***
- **Art. 387 CT**, incurre especialmente en una práctica desleal el empleador que:
 - a) **Se niegue a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar con ellos** en los plazos y condiciones que establece el Libro IV del Código del Trabajo y el que **ejerza presiones para obtener el reemplazo** de los mismos;
 - b) **Se niegue a suministrar la información** necesaria para la justificación de sus argumentaciones;

Las prácticas desleales en la negociación colectiva.

- c) Ejecute durante el proceso de la negociación colectiva **acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo** de la misma;
- d) Ejerza **fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas** durante el procedimiento de negociación colectiva; y el que:
- e) Haga **uso indebido o abusivo de su facultad para declarar períodos no aptos para negociar colectivamente** o realice **cualquier práctica arbitraria o abusiva** con el objeto de **dificultar o hacer imposible la negociación colectiva.**

Las prácticas desleales en la negociación colectiva.

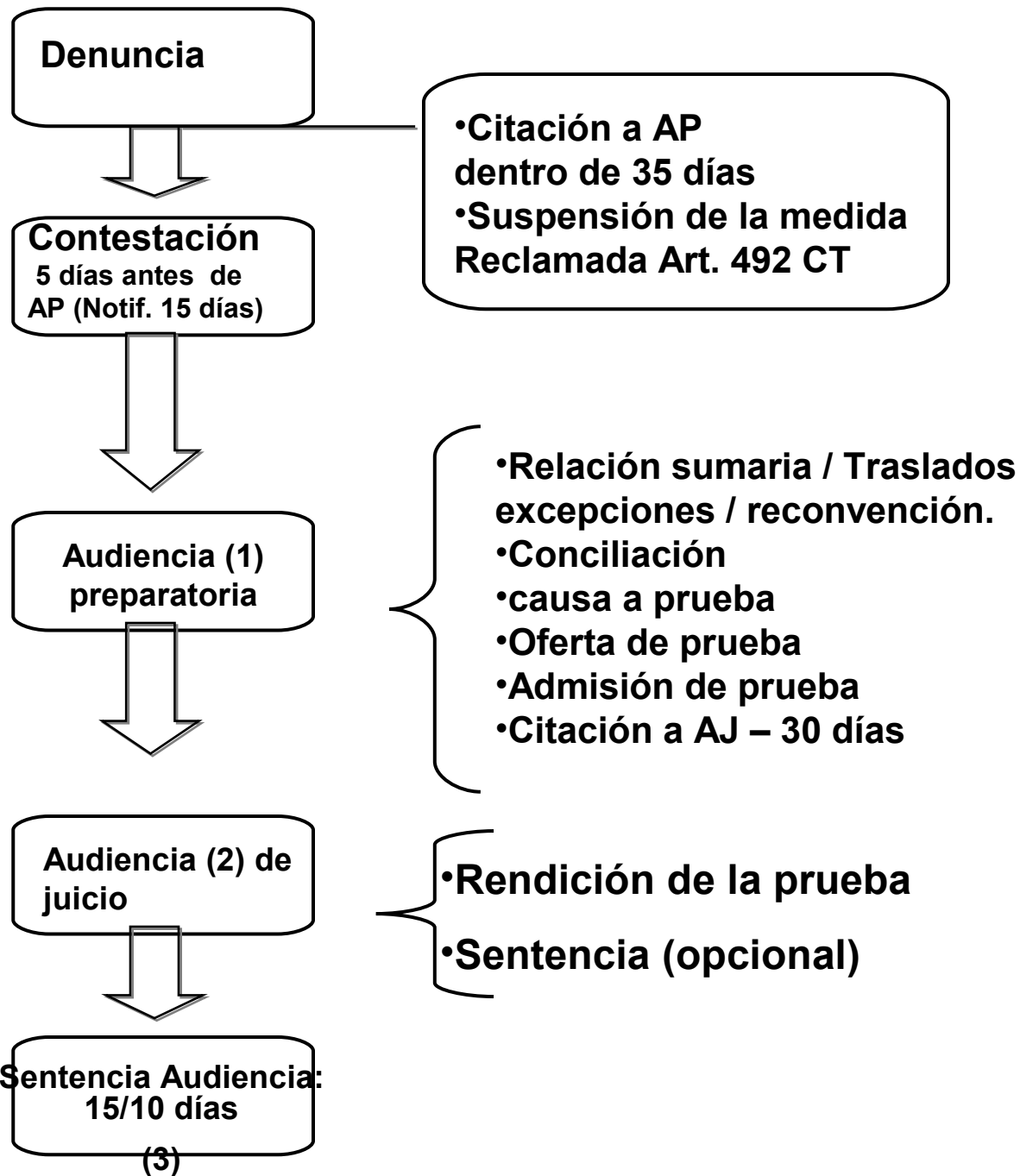
- ***PRÁCTICAS DESLEALES DEL TRABAJADOR, DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES O DE ÉSTOS Y DEL EMPLEADOR.***
- De acuerdo con el **art. 388** CT, incurren especialmente en esta infracción:
 - a) Los que ejecuten durante el proceso de negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;
 - b) Los que ejerzan fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva;

Las prácticas desleales en la negociación colectiva.

- c) Los que acuerden con el empleador la ejecución por parte de éste de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos; y
- d) Los miembros de la comisión negociadora que divulguen a terceros ajenos a ésta los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.

Procedimiento

- El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del Código del Trabajo.
- **Procedimiento de tutela laboral.**



Las sanciones

- **Multas.**

Las prácticas antisindicales o desleales serán sancionadas con multas a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, de 10 a 150 UTM, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción . En caso de reincidencia 100 /150 UTM (**art. 292 incs. 1º y 2º CT**).

- **Eventual responsabilidad penal.**

Lo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas antisindicales o desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes (**art. 293 CT**).

- **Publicación de las empresas y organizaciones infractoras.**

“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” (**art. 294 bis CT**).