

## La sanción de las prácticas antisindicales o desleales

Tratados internacionales, normativa nacional y jurisprudencia de los tribunales recaída en denuncias por prácticas antisindicales.

*César Toledo Corsi*

## Breve referencia a la libertad sindical

La libertad sindical es el derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse libremente a organizaciones sindicales, y el de éstas y de aquéllos a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses.

(Alfredo Villavicencio)

## Breve referencia a la libertad sindical

“La libertad sindical nace para facilitar y tutelar –frente al Estado, frente al empresario y a sus organizaciones y, en su caso, frente a otras posibles agresiones- la libre constitución de sindicatos, la libre sindicación y el libre desarrollo de la actividad sindical”

(Martín Valverde, Rodríguez Sañudo y García Murcia Joaquín)

## Normas internacionales que reconocen la libertad sindical

### Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (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;

## Normas internacionales que reconocen la libertad sindical

### Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 8)

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

## Normas internacionales que reconocen la libertad sindical

### Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (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.
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.

## Normas internacionales que reconocen la libertad sindical

### Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 22)

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.

César Toledo Corsi

7

## Normas internacionales que reconocen la libertad sindical

### Convenio 87 OIT (artículo 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.”

César Toledo Corsi

8

## Normas internacionales que reconocen la libertad sindical

### Convenio 87 OIT (artículo 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.

César Toledo Corsi

9

## Normas internacionales que reconocen la libertad sindical

### Convenio 87 OIT

“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.”  
(artículo 4)

“En el presente Convenio, el término *organización* significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.”  
(artículo 10)

César Toledo Corsi

10

## Mecanismos de control de la OIT de la aplicación de las normas sobre libertad sindical

### 1.- Mecanismos de control regular:

#### a.- La Comisión de Expertos en la aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR):

Examina la conformidad de las legislaciones de los países miembros con relación a los Convenios ratificados por ellos. En la actualidad tiende a referirse a casos prácticos independientemente de la conformidad de la legislación a los pertinentes convenios. La componen veinte juristas.

#### b.- La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CANC):

Tiene una conformación tripartita. Se reúne una vez al año durante la Conferencia, basándose y examinando todo el informe de la CEACR. La mayoría de los casos tienen que ver con Libertad Sindical. Examina los casos más graves y/o persistentes de violación de los convenios de la OIT. Adopta un informe (basa sus trabajos en el informe de la CEACR) que es aprobado por la Conferencia.

César Toledo Corsi

11

## Mecanismos de control de la OIT de la aplicación de las normas sobre libertad sindical

### 2.- Mecanismos especiales para la protección de la libertad sindical:

#### a.- La Comisión de Investigación y Conciliación en materias de Libertad Sindical:

Poco convocada por su alto costo (funciona *in situ*) y por requerir el consentimiento de los Estados. Creada en 1950, se trata de un órgano de investigación que examina las quejas que le transmite el Consejo de Administración.

Las quejas han de tener su origen en los gobiernos u organizaciones de empleadores o de trabajadores con la intervención del Consejo de Administración. Es un órgano de investigación, pero puede examinar posibilidades de conciliación.

César Toledo Corsi

12

## Mecanismos de control de la OIT de la aplicación de las normas sobre libertad sindical

### 2.- Mecanismos especiales para la protección de la libertad sindical:

#### b.- El Comité Libertad Sindical (C.L.S.) :

Creado en 1951, examina las quejas por violaciones de los derechos sindicales. Se reúne tres veces por año (marzo, mayo y noviembre). Formula conclusiones y recomendaciones que adopta el Consejo de Administración.

Este comité instauró su propio procedimiento.

El Comité de Libertad Sindical recibe quejas respecto de todo Estado, aunque no haya ratificado los convenios sobre libertad sindical por violación de convenios y principios en materia de libertad sindical, lo que se justifica desde el momento que las quejas dicen relación con violaciones a los principios de la libertad sindical inherentes a la naturaleza propia de la O.I.T.

## Mecanismos de control de la OIT de la aplicación de las normas sobre libertad sindical

### 2.- Mecanismos especiales para la protección de la libertad sindical:

#### b.- El Comité Libertad Sindical (C.L.S.) :

Las quejas provienen de: a) Una organización nacional de trabajadores o de empleadores directamente interesada o una central internacional con estatuto consultivo ante la OIT;

b) Una organización internacional de empleadores o de trabajadores directamente interesada, y c) Un Gobierno contra otro Gobierno. Las labores del C.L.S. se concentra en examinar las quejas, la respuesta del gobierno respectivo y las pruebas transmitidas, adoptando, finalmente, un INFORME que contiene CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES, las que son sometidas y adoptadas por el Consejo de Administración.

## Mecanismos de control de la OIT de la aplicación de las normas sobre libertad sindical

El Comité de Libertad Sindical ha desarrollado una amplia jurisprudencia que, conjuntamente con las observaciones formuladas por la CEACR, constituyen un verdadero corpus iuris internacional en el campo de la libertad sindical.

## Último informe de la CEACR

La Comisión recuerda que desde hace varios años pide al Gobierno que modifique o derogue varias disposiciones legislativas, o que adopte medidas para que ciertos trabajadores gocen de las garantías previstas en el Convenio.

Concretamente, en su observación anterior la Comisión pidió al Gobierno que tome medidas para:

- 1.- Que se derogue el **artículo 11 de la Ley sobre Seguridad Interior del Estado núm. 12927** que dispone que toda interrupción o suspensión colectiva, paro o huelga de los servicios públicos o de utilidad pública o en las actividades de producción, del transporte o del comercio producidos sin sujeción a las leyes y que produzcan alteraciones del orden público o de funcionamiento legal obligatorio o daño a cualquiera de las industrias vitales, constituyen delito y será castigado con presidio o relegación;

## Último informe de la CEACR

- 2.- Que los **funcionarios del Poder Judicial** gocen de las garantías previstas en el Convenio;
- 3.- Modificar el **artículo 23 de la Constitución Política** que dispone que el cargo de dirigente sindical es incompatible con la militancia en un partido político y que la ley deberá establecer sanciones a aquellos dirigentes que intervengan en actividades político partidistas;
- 4.- Modificar los **artículos 372 y 373 del Código del Trabajo** que establecen que la huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa;

## Último informe de la CEACR

- 5.- Modificar el **artículo 374 del Código del Trabajo** que dispone que una vez que se dispuso recurrir a la huelga, ésta deberá hacerse efectiva dentro de los tres días siguientes, si no, se entenderá que los trabajadores de la empresa respectiva han desistido de la huelga y que, en consecuencia, aceptan la última oferta del empleador;
- 6.- Modificar el **artículo 379 del Código del Trabajo** que dispone que en cualquier momento podrá convocarse a votación al grupo de trabajadores involucrados en la negociación, por el 20 por ciento al menos de ellos, con el fin de pronunciarse sobre la censura a la comisión negociadora, la que deberá ser acordada por la mayoría absoluta de ellos, en cuyo caso se procederá a la elección de una nueva comisión en el mismo acto;

### Último informe de la CEACR

7.- Modificar el **artículo 381 del Código del Trabajo** que prohíbe, de manera general, el reemplazo de los huelguistas, pero que contempla la posibilidad de proceder a dicho reemplazo mediante el cumplimiento de ciertas condiciones por parte del empleador en su última oferta en la negociación. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que la modificación introducida por la ley núm. 19759 restringe dicha facultad exigiendo el pago de un bono de cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. A este respecto, la Comisión recuerda que la contratación de trabajadores para romper una huelga en un sector, al que no cabría considerarse como un sector esencial en el sentido estricto del término para que pudiera prohibirse la huelga, constituye una grave violación de la libertad sindical;

### Último informe de la CEACR

8.- Modificar el **artículo 384 del Código del Trabajo** que dispone que no podrán declarar la huelga los trabajadores de aquellas empresas que atiendan servicios de utilidad pública, o cuya paralización, por su naturaleza, cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional (en estos casos, el mismo artículo dispone en su inciso tercero que si no se llegare a un acuerdo entre las partes en el proceso de negociación colectiva, se procederá al arbitraje obligatorio). La Comisión había observado que la definición de servicios en los que puede prohibirse la huelga del artículo en cuestión, así como la lista elaborada por las autoridades gubernamentales era demasiado amplia e iba más allá de aquellos servicios cuya interrupción puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población.

### Último informe de la CEACR

8.- La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que la lista que contiene los establecimientos cubiertos por el **artículo 384** es elaborada en forma conjunta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción, en el mes de julio de cada año y que la lista de 2006 fue más reducida que las anteriores al eliminar de la misma y por ende extender el derecho de huelga al sector de las empresas sanitarias y al de las portuarias públicas. No obstante, la Comisión observa que en dicha lista se incluyen algunas terminales portuarias de carácter privado, así como el ferrocarril Arica-La Paz, que no pueden ser considerados como servicios esenciales en el sentido estricto del término;

### Último informe de la CEACR

9.- Modificar o derogar el **artículo 385 del Código del Trabajo** que dispone que en caso de producirse una huelga que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas;

10.- Modificar el **artículo 254 del Código Penal** que prevé sanciones penales en caso de interrupción de servicios públicos o de utilidad pública o de abandono de destino de los empleados públicos;

11.- Modificar el **artículo 48 de la ley núm. 19296** que otorga amplias facultades a la Dirección del Trabajo en el control de los libros y de los antecedentes financieros y patrimoniales de las asociaciones.

### Último informe de la CEACR

*La Comisión expresa la esperanza de que el Gobierno tomará todas las medidas necesarias para modificar la legislación a efectos de ponerla en plena conformidad con las disposiciones del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que le informe en su próxima memoria sobre toda medida adoptada al respecto. Por otra parte, en cuanto a la elaboración de un proyecto de reforma de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, núm. 18695, la Comisión pide una vez más al Gobierno que realice todos los esfuerzos a su alcance en el proceso de consulta del mismo para que se tenga en cuenta el principio según el cual la prohibición del derecho de huelga en la función pública deberá limitarse a los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado y espera que el texto definitivo tendrá en cuenta este principio.*

### La tutela de la libertad sindical

- 1.- Terminología;
- 2.- Evolución histórica de las normas sancionatorias de la antisindicalidad y su aplicación;
- 3.- Requisitos de eficacia de la tutela de la LS;
- 4.- Aspectos relevantes de las prácticas antisindicales;
- 5.- Principales modificaciones introducidas en la materia por la Ley 20.087;
- 6.- Extractos de sentencias en materia de prácticas antisindicales.

## Terminología utilizada

- a) Fuero sindical;
- b) Prácticas desleales;
- c) Actos de discriminación antisindical y actos de injerencia;
- d) Prácticas o actos antisindicales.

## El fuero sindical

Originalmente identificada con la protección del dirigente sindical contra el despido, para posteriormente extenderse a la protección de todo trabajador que realice alguna acción sindical, gremial o colectiva, sin limitarse al despido como acto perjudicial. Se trata de una protección unilateral (no alcanza jamás al empleador)

## Las prácticas desleales

Tiene su origen en la Ley Nacional de Relaciones de Trabajo de 1935 (Ley Wagner) de EEUU, que prohibió determinadas conductas (únicamente) patronales calificándolas como "prácticas desleales" (la obstrucción del ejercicio de los derechos sindicales, los actos de injerencia de los empleadores en las organizaciones de trabajadores, ciertos actos de discriminación antisindicales y la negativa a negociar colectivamente)

## Las prácticas desleales

La Ley de Relaciones Obrero-Patronales de 1947 (Ley Taft-Hartley) bilateraliza en EEUU las prácticas desleales, calificando como prácticas desleales determinados actos cometidos por las organizaciones de trabajadores en perjuicio de empleadores, como el uso de la violencia, la intimidación, la represalia, la negativa a negociar.

## Actos de discriminación antisindical y actos de injerencia

Su origen se encuentra en los arts. 1 y 2 del Convenio 98 O.I.T.

### 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."*

## Actos de discriminación antisindical y actos de injerencia

### Artículo 1

*"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."*

## Actos de discriminación antisindical y actos de injerencia

### 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."*

## Actos de discriminación antisindical y actos de injerencia

### Artículo 2

*"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."*

## Terminología en el Código del Trabajo

- 1.- **Prácticas desleales o antisindicales** como acciones u omisiones que atentan contra la libertad sindical (Libro III, Título I, Capítulo IX del Código del Trabajo);
- 2.- **Prácticas desleales** como acciones que entorpecen la negociación colectiva y sus procedimientos (Libro IV, Título VIII del Código del Trabajo)

## Las prácticas antisindicales en el Código del Trabajo

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

Incurrir especialmente en esta infracción:

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

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

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

## Las prácticas antisindicales en el Código del Trabajo

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

## Las prácticas antisindicales en el Código del Trabajo

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

Incurrir especialmente en esta infracción:

- a) El que acuerde con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas desleales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;
- b) El que acuerde con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido;
- c) Los que apliquen sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquella;

## Las prácticas antisindicales en el Código del Trabajo

- 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.

## Las prácticas antisindicales en el Código del Trabajo

- Art. 291.** Incurrir, 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.

## Concepto de prácticas antisindicales

Son todas aquellas conductas que, por vía de acción o de omisión, lesionan la libertad sindical, tanto en su manifestación individual como colectiva, afectando, por regla general, a trabajadores, a sus representantes o a la organización sindical misma.

## Evolución de las normas legales sancionadoras de las prácticas antisindicales o desleales

- 1.- D.L. 2.758 de 1979
- 2.- Ley 18.620 de 1987
- 3.- Ley 19.069 de 1991
- 4.- Ley 19.481 de 1996
- 5.- Ley 19.759 de 2001
- 6.- Ley 20.087 de 2006

## El modelo del Plan Laboral de 1979

- 1.- Origen del Plan Laboral;
- 2.- Características del Plan Laboral;
- 3.- Rasgos de la sanción frente a prácticas desleales: Sólo multa;
- 4.- Ineficacia de la tutela;

## Las reformas de 1991 (Ley 19.069)

- Modificaciones al Plan Laboral respecto de las sanciones por prácticas desleales:
- 1.- Procedimiento judicial en única instancia y sin forma de juicio;
  - 2.- Rol pasivo de la Dirección del Trabajo;
  - 3.- Incorporación de mecanismos de eficacia de la tutela: a) Publicidad; b) Subsanación o enmienda de las conductas antisindicales; c) Aumento de las multas.

### Las reformas de 1991 (Ley 19.069)

**Ineficacia de la tutela judicial:**  
Sólo dos sentencias entre 1991-1996;

**Ineficacia del procedimiento judicial:**  
la fuerza del procedimiento ordinario;

### Las reformas de 1996 (Ley 19.481)

- 1.- El rol informante de la Dirección del Trabajo;
- 2.- El mérito probatorio de los hechos constatados por la DT e incluidos en informes de fiscalización;
- 3.- Ineficacia judicial de la tutela:  
12 sentencias entre 1997-2001;

### Las reformas de 2001 (Ley 19.759)

- 1.- El rol activo de la Dirección del Trabajo en materia de denuncia de prácticas antisindicales;
- 2.- Reglas básicas del procedimiento judicial;
- 3.- Fortalecimiento de los mecanismos de eficacia de la tutela: a) Publicidad;  
b) Reparación de las conductas antisindicales tratándose de trabajadores aforados;  
c) Aumento de las multas;
- 4.- Eficacia judicial.

### Las reformas de la ley 20.087

Fortalecimiento de los mecanismos de eficacia de la tutela:

- a) Búsqueda de la reparación todas las conductas antisindicales;
- b) Mayor protección frente a separaciones ilegales de trabajadores aforados;
- c) Aumento de las multas por prácticas desleales y frente a reincidencias;
- d) Sistema probatorio indiciario;
- e) Procedimiento de tutela de derechos;
- f) Modificaciones en el monto de multas y de sujeto activo en materia de prácticas desleales en la negociación colectiva.

### Requisitos de eficacia de la protección contra el acto antisindical

- 1.- La posibilidad de suspensión del acto antisindical;
- 2.- La distribución de la carga de la prueba;
- 3.- La celeridad del proceso;
- 4.- La reparación de los efectos de los actos antisindicales;
- 5.- La publicidad de los actos antisindicales;
- 6.- La sanción administrativa;
- 7.- El resarcimiento de los daños causados por los actos antisindicales.

### Aspectos relevantes de las prácticas antisindicales

- 1.- Bien jurídico tutelado.
- 2.- Carácter no taxativo.
- 3.- Carácter singular o plural.
- 4.- Importancia del efecto de las prácticas (*perspectiva objetivista*).
- 5.- Sujetos activos.
- 6.- Sujetos pasivos.
- 7.- Titulares de la acción.
- 8.- Las principales modificaciones introducidas por la Ley 20.087



## 1.- Bien jurídico tutelado

La libertad sindical, en todas sus dimensiones.

## 2.- Carácter no taxativo de las prácticas antisindicales o desleales

Constituye práctica antisindical cualquier conducta que atente contra la libertad sindical (*por ej. las descritas en el art. 215 CT*), lo que no obsta a que el legislador haya descrito conductas especiales que califica como prácticas antisindicales.

## 3.- Carácter singular o plural de las prácticas antisindicales

Puede tratarse de una sola conducta antisindical (*por ej. el despido de un dirigente sindical*) o de un conjunto de conductas (*por ej. ejercer presiones en distintas oportunidades para lograr la desafiliación sindical*)

## 4.- Importancia del efecto de las prácticas antisindicales

No hay práctica antisindical sin lesión a la libertad sindical. En cambio, no parecer ser un elemento significativo la intencionalidad del sujeto activo.

## 5.- Sujetos activos de las prácticas antisindicales

Tradicionalmente lo son los empleadores o sus organizaciones (en perjuicio de los trabajadores o de sus organizaciones).

Sujeto activo determinado en C.T.:

- a) El empleador (art. 289, 290);
- b) El trabajador (arts. 290);
- c) La organización sindical (arts. 290)

## 5.- Sujetos activos de las prácticas antisindicales

Sujeto activo abierto:

- a) Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores para que se afilien, desafilien, o se abstenga de pertenecer a un sindicato o quien impida u obligue a un trabajador a promover formación de sindicato;
- b) Los que entorpezcan o impidan libertad de opinión de miembros de un sindicato (art. 291 C.T.)

## 6.- Sujetos pasivos de las prácticas antisindicales

- a) Los Trabajadores (arts.289, 290 CT)
- b) Los Sindicatos (arts.289, 290 CT)
- c) Los Dirigentes sindicales (arts.289, 290 CT)
- d) El Comité paritario de higiene y seguridad y sus integrantes (art.289, 290 CT)
- e) El Socio de sindicato (arts.289, 290 CT)
- f) El potencial trabajador (arts.289, 290 rel. art. 2 CT)
- g) El empleador (art.290 d y e) CT)\*

## 7.- Titulares de la acción para la sanción judicial de las prácticas antisindicales

- a) Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionada la libertad sindical;
- b) La Inspección del Trabajo, la que está obligada a denunciar a los Tribunales de Justicia los hechos constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de las que tome conocimiento.

## 8.- Principales modificaciones introducidas por la Ley 20.087

En cuanto al monto de la multa:

Norma actual:

Rango de 10 UTM a 150 UTM. (PAS)

Rango de 1 UTM a 120 UTM. (PD)

Ley 20.087:

Rango de 10 UTM a 150 UTM. (PAS Y PD)

Reincidencia: 100 a 150 UTM (PAS Y PD)

## 8.- Principales modificaciones introducidas por la Ley 20.087

En cuanto a la comparecencia:

Norma actual:

La ley permite la comparecencia personal sin el patrocinio de abogado (desde la ley 19.069 de 1991).

Ley 20.087:

No se permite comparecencia personal.

## 8.- Principales modificaciones introducidas por la Ley 20.087

En cuanto al procedimiento:

Norma actual:

Se establecen normas mínimas:

Citación a una audiencia, señalamiento del objeto de ésta, contenido de la primera resolución en caso de separaciones ilegales y eliminación de la tramitación en única instancia.

## 8.- Principales modificaciones introducidas por la Ley 20.087

En cuanto al procedimiento:

Ley 20.087:

Procedimiento de Tutela Laboral

### El procedimiento de tutela laboral

1.- Se entenderá que la libertad sindical resulta lesionada cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador (o a un tercero distinto de éste en el caso del art. 291 CT) limita el pleno ejercicio de aquélla sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

### El procedimiento de tutela laboral

2.- 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 por prácticas antisindicales o desleales, que se refiera a los mismos hechos.

### El procedimiento de tutela laboral

3.- La denuncia deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168 CT.

### El procedimiento de tutela laboral

4.- Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia.

### El procedimiento de tutela laboral

5.- La tramitación de estos procesos gozará de preferencia respecto de todas las demás causas que se tramiten ante el mismo tribunal.  
Con igual preferencia se resolverán los recursos que se interpongan.

### El procedimiento de tutela laboral

6.- La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada, acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente .

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

## El procedimiento de tutela laboral

- 7.- Admitida la denuncia a tramitación, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general.
- 8.- El juez, de oficio o a petición de parte, dispondrá, en la primera resolución que dicte, la **suspensión de los efectos del acto impugnado, cuando aparezca de los antecedentes acompañados al proceso que se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles**, ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada. Deberá también hacerlo en cualquier tiempo, desde que cuente con dichos antecedentes.  
Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno.

## El procedimiento de tutela laboral (sistema probatorio indiciario)

9.- 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.

10.- Con el mérito del informe de fiscalización, cuando corresponda, de lo expuesto por las partes y de las demás pruebas acompañadas al proceso, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de décimo día.

## 8.- Principales modificaciones introducidas por la Ley 20.087

En cuanto al contenido de la sentencia:  
Norma actual:

- i.- Dispondrá que se subsanen o enmienden los actos que constituyen la práctica antisindical;
- ii.- Ordenará el pago de una multa, fijando su monto;

## 8.- Principales modificaciones introducidas por la Ley 20.087

En cuanto al contenido de la sentencia:  
Norma actual:

- iii.- Ordenará la reincorporación de trabajadores aforados que no hubieran sido reincorporados previamente;
- iv.- Remitirá la sentencia condenatoria a la Dirección del Trabajo para su registro y publicación semestral de la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras.

## 8.- Principales modificaciones introducidas por la Ley 20.087

La sentencia deberá contener, en su parte resolutive:

1. La declaración de existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada;
2. En caso afirmativo, deberá ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato, bajo el apercibimiento de aplicar una multa de 50 a 100 UTM (art. 492 CT);

## 8.- Principales modificaciones introducidas por la Ley 20.087

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 de aplicar una multa de 50 a 100 UTM (art. 492 CT), incluidas las indemnizaciones que procedan, y

4. La aplicación de las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas del Código del Trabajo.

## 8.- Principales modificaciones introducidas por la Ley 20.087

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

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

## 8.- Principales modificaciones introducidas por la Ley 20.087

Separación ilegal de trabajadores aforados:

Norma actual:

Se ordena la reincorporación inmediata en la primera resolución de los trabajadores aforados separados ilegalmente;

## 8.- Principales modificaciones introducidas por la Ley 20.087

Ley 20.087:

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

## 8.- Principales modificaciones introducidas por la Ley 20.087

Ley 20.087:

Para estos efectos, el tribunal señalará en la resolución que decreta la reincorporación el día y la hora en que ésta se deberá cumplir y el funcionario que la practicará, pudiendo encargar dicha diligencia a un funcionario de la Inspección del Trabajo designado por ésta. Asimismo, dispondrá que se acredite dentro de los cinco días siguientes a la reincorporación el pago de las remuneraciones y demás prestaciones adeudadas, aplicándose a este respecto la forma de establecer las remuneraciones a que se refiere el artículo 71 CT.

## 8.- Principales modificaciones introducidas por la Ley 20.087

Ley 20.087:

En caso de negativa del empleador a dar cumplimiento cabal a la orden de reincorporación o ante una nueva separación o no pago oportuno y debido de las remuneraciones y demás prestaciones laborales, el tribunal, de oficio, hará efectivos los apercibimientos con que se hubiese decretado la medida de reincorporación, sin perjuicio de sustituir o repetir el apremio hasta obtener el cumplimiento íntegro de la medida decretada.

Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno."

## 8.- Principales modificaciones introducidas por la Ley 20.087

Despido de trabajadores no aforados a partir de una práctica antisindical o desleal:

Norma actual:

El despido no produce efecto alguno. El trabajador podrá optar entre la reincorporación decretada por el tribunal o el derecho a la indemnización del art. 163 más una indemnización adicional de **3 a 11 meses** de remuneración.

## 8.- Principales modificaciones introducidas por la Ley 20.087

### Despido de trabajadores no aforados a partir de una práctica antisindical o desleal:

#### Ley 20.087:

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

César Toledo Corsi

79

## Jurisprudencia sobre denuncias por prácticas antisindicales.

Período anterior a Ley 19.759 (1.12.2001)

### Rasgos principales:

- 1.- Se recoge en forma restrictiva la libertad sindical;
- 2.- Se recoge en forma amplia la presunción de veracidad de los hechos constatados y consignados en informe de fiscalización;
- 3.- Escasa exigencia de la subsanación de los efectos de las prácticas antisindicales;
- 4.- Nula referencia a normas constitucionales o internacionales;

César Toledo Corsi

80

## Jurisprudencia sobre denuncias por prácticas antisindicales.

Período posterior a Ley 19.759 (1.12.2001)

### Rasgos principales:

- 1.- Se recoge en forma amplia la libertad sindical;
- 2.- La presunción de veracidad de los hechos constatados y consignados en informe de fiscalización comienza a conciliarse con un sistema de prueba indiciaria;
- 3.- Mayor exigencia de la subsanación de los efectos de las prácticas antisindicales;
- 4.- Frecuente referencia a normas constitucionales o internacionales;

César Toledo Corsi

81

## Extractos de sentencias recaídas en denuncias por prácticas antisindicales

Período 2002-2008

César Toledo Corsi

82

## Reconocimiento de un concepto amplio de libertad sindical

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

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

César Toledo Corsi

83

## Reconocimiento de un concepto amplio de prácticas antisindicales

*"(...) debe entenderse por práctica antisindicales o desleales, toda acción u omisión que atente contra la actividad sindical..."*

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

César Toledo Corsi

84

## Reconocimiento de normas constitucionales e internacionales del trabajo

*“nuestro ordenamiento jurídico consagra el principio de la libertad sindical, tanto por las garantías y derechos que reconoce nuestra Carta Fundamental en su artículo 19 numerales 16 y 19, como de lo preceptuado en los Convenios 87, 98 y 135 de la Organización Internacional del Trabajo, incorporados al derecho interno de acuerdo a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo quinto constitucional, así como también, por las normas contenidas en el Código del Trabajo, en la forma modificada por la Ley 19.759 de 5 de octubre de 2001, todo lo cual ha sido reconocido en diversos fallos de nuestro más alto tribunal. De conformidad a lo anterior, es que el derecho interno, consagra no sólo el reconocimiento efectivo de dicho principio, sino además, ha establecido los mecanismos correspondientes, destinados a una efectiva tutela de los derechos de libertad sindical, entre otros, disponiendo los mecanismos de sanción en sede jurisdiccional, de aquellas conductas que lesionen su efectivo ejercicio.”*

(Sentencia dictada por la I. Corte de Apelaciones de Santiago el 02.12.2003, en autos rol 717-2003)

César Toledo Corsi

85

## Efecto del avenimiento en materia de prácticas antisindicales

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

(Sentencia dictada por el Primer Juzgado del Trabajo de Santiago el 28.01.2005, en autos caratulados “Dirección General del Trabajo con IHO Seguros de Vida S.A.”, rol 719-2004, confirmada por la I. Corte de Apelaciones de Santiago con fecha 05.04.2006, rol 3.022.2005. En igual sentido sentencia del 1er Juzgado del Trabajo de Santiago, 19.07.2005, rol 4.801-2004, “Dirección General del Trabajo con Servifirm Limitada”).

César Toledo Corsi

86

## Hacia un sistema de prueba indiciaria

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

(6° Juzgado del Trabajo de Santiago, 04.07.2005, rol 2.205-2005, “Dirección del Trabajo con Hirsh y Gassmann”)

César Toledo Corsi

87

## Hacia un sistema de prueba indiciaria

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

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

César Toledo Corsi

88

## Hacia un sistema de prueba indiciaria

*(...) Que la negociación colectiva es una de las tareas más importantes de un sindicato, ya que es justamente a través de este instrumento, que puede mejorar la situación de sus socios, por lo que, conforme a la experiencia y a las prácticas habituales en este tipo de procesos, no resulta comprensible que un trabajador que ha participado durante algún tiempo en un sindicato, pagando sus cuotas e incurriendo en las demás molestias que dicha participación le pueda significar como el asistir a reuniones u otras, decida retirarse justo antes de comenzar una negociación colectiva, que tiene como finalidad mejorar su situación laboral, de modo que si es difícil entender los motivos que un trabajador tendría para desafiliarse del sindicato en estas condiciones, lo es aún más respecto de un grupo cercano al 40% de la organización.”*

(9° Juzgado del Trabajo de Santiago, 14.01.2005, rol 5.502-2005, “Dirección General del Trabajo con Cooperativa de Salud Promepart”)

César Toledo Corsi

89

## Hacia un sistema de prueba indiciaria (?)

*“Que a lo anterior cabe agregar que la denuncia fue interpuesta por la Inspección Provincial del Trabajo de Talagante quien expresó que determinadas conductas de la denunciada eran constitutivas de prácticas antisindicales, razón por la cual, de conformidad con lo prevenido en el artículo 1698 del Código Civil, le correspondía a aquella acreditar las conductas imputadas a la denunciada, siendo erróneo lo expresado en el motivo quinto del fallo en estudio, pues hizo recaer en este último la obligación de allegar los antecedentes necesarios para probar que los despidos de los trabajadores se produjeron por circunstancias distintas a su calidad de miembros de la organización gremial, lo que no efectuó, porque se estimó insuficiente para ello la prueba testimonial rendida por dicha parte. Se reiteran los mismos fundamentos para la segunda conducta imputada a la denunciada.”*

(E. Corte Suprema, 05.10.2007, rol 4.109-2006, Rec. Casación en autos caratulados “Inspección Provincial del Trabajo de Talagante con Agroindustrial El Paico Ltda.”)

César Toledo Corsi

90

## Sanción de la autotutela del empleador

*"Ignorar la existencia del sindicato so pretexto de las supuestas irregularidades que se advierten en su constitución, desconociendo la legalidad de tal órgano, expresamente avalada por la Inspección del Trabajo, constituye un acto de autotutela, especialmente si tal actitud es seguida de la renuencia a reincorporar a trabajadores que se encontraban en la situación descrita en el artículo 224 del Código del Trabajo."*

(Sentencia dictada por el Octavo Juzgado del Trabajo de Santiago el 15.06.2004, en autos caratulados "Dirección General del Trabajo con Empresa de Transportes Rurales Tur Bus Ltda.", rol 4.374-2003, confirmada por la I. Corte de Apelaciones de Santiago con fecha 14.06.2005)

César Toledo Corsi

91

## Relación entre fuero sindical y libertad sindical

*Que apreciando en conciencia los elementos de convicción reseñados, la sentenciadora concluye que en la especie no ha existido práctica antisindical por parte de la denunciada hacia el trabajador..., en razón que no existe nexo causal entre su elección como presidente del sindicato interempresa individualizado y el hecho del despido(...)*

*"Que, en consecuencia, el despido del trabajador... no tiene relación alguna con su elección como director sindical, y habiendo adoptado la empleadora la decisión de prescindir de sus servicios con casi un mes de anterioridad a dicha designación, procede rechazar la denuncia por práctica antisindical, al no existir conductas lesivas de la libertad sindical..." (...)* en concepto de esta sentenciadora resulta **contrario a la equidad** que por el sólo hecho de obtener un cargo sindical, un trabajador pueda beneficiarse indebidamente del plazo del preaviso de despido que le otorga el empleador, máxime teniendo presente que esta comunicación anticipada pudo haber sido sustituida por una indemnización..."

(Sentencia del 1er Juzgado del Trabajo de Santiago, 25.04.2003, rol 5.450-2002 "Inspección Provincial del Trabajo con Sociedad de Inversiones Guadi")

César Toledo Corsi

92

## La aplicación del principio "non bis in idem" en el ámbito de la tutela de la libertad sindical

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

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

(Sentencia dictada por la E. Corte Suprema con fecha 11 de julio de 2006, recaída en recurso de casación en el fondo interpuesto por la empresa Marketing y Promociones Limitada )

César Toledo Corsi

93

## La aplicación del principio "non bis in idem" en el ámbito de la tutela de la libertad sindical

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

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

(Sentencia dictada por la E. Corte Suprema con fecha 11 de julio de 2006, recaída en recurso de casación en el fondo interpuesto por la empresa Marketing y Promociones Limitada )

César Toledo Corsi

94

## La aplicación del principio "non bis in idem" en el ámbito de la tutela de la libertad sindical

*" Que el mencionado principio de non bis in idem, con arreglo al cual una persona no puede ser procesada ni condenada dos veces por un mismo hecho, para algunos (Juan Carlos Cassagne, "La Intervención Administrativa", Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2004, pag 231) configura una garantía individual innominada, originaria del Derecho Natural y cuyo sustento se halla en el debido proceso legal exigido por el N° 3 del artículo 19 de la Constitución Política de la República y en la idea de que al admitirse una segunda condena por la misma infracción se produce una manifiesta desproporción entre la falta y su castigo."*

(E. Corte Suprema, 30.01.2008, rol 5920-2007, Rec. Casación en autos caratulados "Dirección del Trabajo de Atacama con Corporación Privada Club Copiapó")

César Toledo Corsi

95

## La aplicación del principio "non bis in idem" en el ámbito de la tutela de la libertad sindical

*" Que, en estas condiciones, para pronunciarse sobre la materia en que incide el recurso en examen, es necesario considerar si las multas que le fueron impuestas por los hechos descritos en el motivo segundo de esta sentencia, reprimieron efectivamente infracciones de una misma naturaleza, o bien, se trata de conductas punibles de diferente carácter."*

(E. Corte Suprema, 30.01.2008, rol 5920-2007, Rec. Casación en autos caratulados "Dirección del Trabajo de Atacama con Corporación Privada Club Copiapó")

César Toledo Corsi

96



## La aplicación del principio “non bis in idem” en el ámbito de la tutela de la libertad sindical

“Que, a pesar de esas sanciones diferenciadas, lo cierto es que **los hechos respecto de los cuales se hicieron efectivas tales multas fueron sustancialmente los mismos despido o separación ilegítima de tres dirigentes sindicales** y según ha quedado expuesto, los jueces de la instancia estimaron que tal conducta, ha constituido a la luz de lo dispuesto por el artículo 289 del Código del Trabajo, una práctica antisindical.”

(E. Corte Suprema, 30.01.2008, rol 5920-2007, Rec. Casación en autos caratulados “Dirección del Trabajo de Atacama con Corporación Privada Club Copiapó”)

César Toledo Corsi

97

## La aplicación del principio “non bis in idem” en el ámbito de la tutela de la libertad sindical

“Que, a su vez, aunque el desconocimiento del fuero sindical en que incurriera la recurrente dio lugar a una multa impuesta administrativamente por la Inspección Comunal del Trabajo, conforme el artículo 474 del Código del ramo, en uso de las funciones fiscalizadoras que le confieren el Título Final del mismo Código y el decreto con fuerza de ley N.2, de 1967 y, en cambio, su sanción como hecho constitutivo de práctica antisindical se ha hecho mediante multa aplicada por el tribunal de primera instancia en este procedimiento judicial previa denuncia efectuada en su contra por la misma repartición, de acuerdo con el artículo 292 del Código Laboral, la verdad es que **ambos castigos corresponden a infracciones a la legislación del trabajo y son de la misma índole**. Ello al margen de que, en todo caso, las multas que pueden hacer efectivas la Dirección del Trabajo son reclamables ante los Jueces de Trabajo, según lo previene el inciso tercero del citado artículo 474 de dicho Código, de modo que, en definitiva, ambas multas pueden ser resueltas en sede judicial.”

(E. Corte Suprema, 30.01.2008, rol 5920-2007, Rec. Casación en autos caratulados “Dirección del Trabajo de Atacama con Corporación Privada Club Copiapó”)

César Toledo Corsi

98

## La aplicación del principio “non bis in idem” en el ámbito de la tutela de la libertad sindical

“Que la existencia de distintas disposiciones que permiten sancionar un mismo hecho en el ámbito del Derecho Laboral constituye una situación semejante al llamado **curso de delitos**, en el que juega el aludido principio de non bis in idem, en los términos descritos en el antes mencionado artículo 75 del Código Penal, si bien, como lo señala Alejandro Nieto (“El Derecho Administrativo Sancionador”, Editorial Tecnos, Madrid, 2002, Pág.405) “la notoria existencia de normas sancionadoras superpuestas no conculcan ese principio (...) ya que **su cumplimiento corresponde no al que elabora y aprueba la norma, sino al que la aplica en aquellos supuestos en que un mismo acto o hecho puede estar tipificado y sancionado en más de un precepto punitivo**”, a lo que puede agregarse lo expresado por Manuel Rebollo Puig (“Potestad Sancionadora, Alimentación y Salud Pública”, Madrid, 1989), “en puridad, **el principio non bis in idem no resuelve cual de las normas debe prevalecer, sólo señala que hay que elegir una... y no se constituye en criterio para determinar la validez o la derogación de normas**”.

(E. Corte Suprema, 30.01.2008, rol 5920-2007, Rec. Casación en autos caratulados “Dirección del Trabajo de Atacama con Corporación Privada Club Copiapó”)

César Toledo Corsi

99

## La aplicación del principio “non bis in idem” en el ámbito de la tutela de la libertad sindical

“En el mismo sentido, Francisco Javier de León Villalba califica el mencionado principio como un criterio de interpretación o solución al constante conflicto entre la idea de la seguridad jurídica y la búsqueda de la justicia material, que tiene su expresión en un criterio de lógica, de lo que ya cumplido no debe volverse a cumplir, finalidad que se traduce en un impedimento procesal que niega la posibilidad de interponer una nueva acción y la apertura de un segundo proceso con el mismo objeto (“Acumulación de Sanciones Penales y Administrativas”, Bosch, Barcelona, España, 1998).”

(E. Corte Suprema, 30.01.2008, rol 5920-2007, Rec. Casación en autos caratulados “Dirección del Trabajo de Atacama con Corporación Privada Club Copiapó”)

César Toledo Corsi

100

## La aplicación del principio “non bis in idem” en el ámbito de la tutela de la libertad sindical

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

(E. Corte Suprema, 30.01.2008, rol 5920-2007, Rec. Casación en autos caratulados “Dirección del Trabajo de Atacama con Corporación Privada Club Copiapó”)

César Toledo Corsi

101

## El elemento subjetivo de la conducta antisindical

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

(E. Corte Suprema, 05.10.2007, rol 4.109-2006, Rec. Casación en autos caratulados “Inspección Provincial del Trabajo de Talagante con AgroIndustrial El Paico Ltda.”)

César Toledo Corsi

102

## La no taxatividad de las conductas antisindicales

"Que, de acuerdo a lo que se ha anotado, es dable concluir, en primer lugar, que, en la sentencia atacada, **no se ha dado carácter de taxativa a la disposición contenida en el artículo 291 del Código del ramo, habiéndose limitado, los jueces de la instancia, a sostener que las prácticas antisindicales están constituidas por acciones del empleador que atenten contra la libertad sindical o que entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un Sindicato, es decir, sólo han interpretado la norma en cuestión.**"

(E. Corte Suprema, 10.06.2003, rol 4.088-2002, Rec. Casación en autos caratulados "Sindicato de Trabajadores N°1 Empresa Minera Zaldivar con Empresa Minera Zaldivar")

César Toledo Corsi

103

## El reemplazo de trabajadores en huelga como práctica desleal

"Que, por consiguiente, la controversia de derecho se circunscribe a determinar el sentido y alcance de la prohibición que afecta al empleador en orden a reemplazar a los trabajadores que se encuentren haciendo uso del derecho a la huelga, conforme lo dispone el artículo 381 del Código del Trabajo, el cual establece: "(sic)Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372 contemple a lo menos ...".(sic) **Es decir, la regla general es la imposibilidad de reemplazar y la excepción está constituida por la situación que se produce en el evento que el empleador de cumplimiento a las exigencias contenidas en esa norma, en cuyo caso podrá realizar dicho reemplazo.**"

(E. Corte Suprema, 11.09.2007, rol 5.673-2006, Rec. Casación en autos caratulados "Inspección Provincial del Trabajo de Talagante con Industria Nacional de Parabrisas Laminados S.A.I.C. ")

César Toledo Corsi

104

## El reemplazo de trabajadores en huelga como práctica desleal

"Que, como se sostiene precedentemente, la regla general es la prohibición de reemplazar a los trabajadores que se encuentran en huelga. Dicha conclusión se extrae de los términos en que el artículo 381 se encuentra redactado y ello obedece a la regulación restrictiva que presenta la huelga en nuestra legislación. En efecto, tal forma de culminar una negociación colectiva, en la que no se han aunado las voluntades de los participantes, requiere de una serie de condiciones para ser acordada, las que, en lo esencial, se contienen en los artículos 370 y siguientes del Código del Trabajo, normas en las cuales se exige un determinado quórum de adeptos, ciertas formalidades para la votación, se determinan los efectos y, en general, siempre se pretende la solución del conflicto mediante la utilización de una serie de condiciones. Es decir, como forma de instar por un acuerdo, no es posible votar la huelga sin cumplir con los específicos requisitos preceptuados por la ley respectiva."

(E. Corte Suprema, 11.09.2006, rol 5.673-2006, Rec. Casación en autos caratulados "Inspección Provincial del Trabajo de Talagante con Industria Nacional de Parabrisas Laminados S.A.I.C. ")

César Toledo Corsi

105

## El reemplazo de trabajadores en huelga como práctica desleal

"Que, por consiguiente, la interpretación de la disposición contenida en el artículo 381 del Código del ramo, **no puede orientarse hacia una huelga inoperante en la práctica, pues los trabajadores que la acordaron han debido cumplir con todos los requisitos pertinentes. Por lo demás, se yergue como expresión rectora en dicha norma la voz "reemplazo", palabra que, en su sentido natural y obvio, significa "sustituir una cosa o persona por otra, poner en lugar de una cosa o persona, otra que haga sus veces" y, ciertamente, ha sido lo que ocurrió en la situación que se plantea en estos autos, ya que el empleador asignó a otros de sus trabajadores a cumplir con las funciones que desarrollaban los dependientes que optaron por la huelga, es decir, produjo una sustitución.**"

(E. Corte Suprema, 11.09.2006, rol 5.673-2006, Rec. Casación en autos caratulados "Inspección Provincial del Trabajo de Talagante con Industria Nacional de Parabrisas Laminados S.A.I.C. ")

César Toledo Corsi

106

## El reemplazo de trabajadores en huelga como práctica desleal

"Que al tener lugar la referida sustitución se atenta contra la huelga acordada, desde que **si existe la posibilidad de designar a otros trabajadores para que realicen las labores cuyo cometido corresponde a los huelguistas, la paralización por parte de estos deja de constituir la instancia necesaria para forzar un acuerdo con el empleador** y, en mayor o menor grado, contraría el derecho a la asociación, garantizado constitucionalmente, en la medida en que el objetivo perseguido a través de la organización o constitución de un sindicato, se ve disminuido ante la imposibilidad de ejercer en plenitud las finalidades del ente sindical."

(E. Corte Suprema, 11.09.2006, rol 5.673-2006, Rec. Casación en autos caratulados "Inspección Provincial del Trabajo de Talagante con Industria Nacional de Parabrisas Laminados S.A.I.C. ")

César Toledo Corsi

107

## El reemplazo de trabajadores en huelga como práctica desleal

"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 establecimiento.**"

(E. Corte Suprema, 11.09.2007, rol 5.673-2006, Rec. Casación en el Fondo, en autos caratulados "Inspección Provincial del Trabajo de Talagante con Industria Nacional de Parabrisas Laminados S.A.I.C. ")

César Toledo Corsi

108

## El reemplazo de trabajadores en huelga como práctica desleal

*Que, además, si bien la huelga constituye un desenlace no deseado para una negociación colectiva, ningún sentido tiene ese derecho reconocido en favor de los trabajadores, si el empleador, en cualquier situación, puede realizar el reemplazo y continuar con el funcionamiento de la empresa sin mayores tropiezos, pues ello importa atentar contra la eficacia de la huelga, lo que resulta inadmisibles dentro del contexto de la reglamentación de dicha situación, pues, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 380 del Código del Trabajo, en el caso de producirse la huelga en un establecimiento cuya paralización provoque un daño actual e irreparable en sus bienes materiales o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que preste servicios esenciales, el sindicato o grupo negociador está obligado a proporcionar personal de emergencia, cuyo no ha sido el caso.*

(E. Corte Suprema, 11.09.2007, rol 5.673-2006, Rec. Casación en el Fondo, en autos caratulados "Inspección Provincial del Trabajo de Talagante con Industria Nacional de Parabrillas Laminados S.A.I.C. ")

César Toledo Corsi

109

## El reemplazo de trabajadores en huelga como práctica desleal

*Que, finalmente, en la situación de autos cabe aplicar lo dispuesto por el artículo 387 del mismo cuerpo legal, a saber: "Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.", pues, en fin, la sustitución producida por la denunciada ciertamente ha dificultado el proceso de negociación colectiva, en la medida en que los dependientes ven debilitada o casi inexistente la instancia a la que les es permitido legítimamente acceder para forzar un acuerdo razonable sobre las relaciones colectivas de trabajo.*

(E. Corte Suprema, 11.09.2007, rol 5.673-2006, Rec. Casación en el Fondo, en autos caratulados "Inspección Provincial del Trabajo de Talagante con Industria Nacional de Parabrillas Laminados S.A.I.C. ")

César Toledo Corsi

110

## El reemplazo de trabajadores en huelga como no constitutivo de práctica desleal

*Que la controversia se circunscribe a determinar el sentido y alcance de la prohibición que afecta al empleador en orden a reemplazar a los trabajadores que se encuentren haciendo uso del derecho a la huelga, conforme lo dispone el artículo 381 del Código del Trabajo, el cual establece: "Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372 contemple a lo menos...". Es decir, la regla general es la imposibilidad de reemplazar y la excepción está constituida por la situación que se produce en el evento que el empleador de cumplimiento a las exigencias contenidas en esa norma, en cuyo caso podrá realizar dicho reemplazo."*

(E. Corte Suprema, 15.05.2008, rol 995-2008, Rec. Casación en el Fondo, en autos caratulados "Inspección Provincial del Trabajo de Santiago Poniente con Empresa Fanalzo SA ")

César Toledo Corsi

111

## El reemplazo de trabajadores en huelga como no constitutivo de práctica desleal

*Que, no obstante lo razonado en el motivo anterior, se hace necesario precisar la inteligencia de la disposición, desde que si bien es cierto se inicia disponiendo la prohibición de realizar "reemplazo", no lo es menos, que en el desarrollo de las situaciones excepcionales en que esa circunstancia está permitida, el legislador se refiere a la contratación de trabajadores para los efectos de realizar el reemplazo de los dependientes en huelga. Y no es lo mismo reemplazar que contratar. No lo es, por cuanto la expresión reemplazo, en su sentido natural y obvio significa sustitución, es decir, cambiar uno por otro y la voz contratación, es indicativa de celebración de una convención."*

(E. Corte Suprema, 15.05.2008, rol 995-2008, Rec. Casación en el Fondo, en autos caratulados "Inspección Provincial del Trabajo de Santiago Poniente con Empresa Fanalzo SA ")

César Toledo Corsi

112

## El reemplazo de trabajadores en huelga como no constitutivo de práctica desleal

*Que, actualmente, la huelga está regulada en el Título VI del Libro IV del Código del Trabajo y constitucionalmente reconocida, aunque de manera indirecta, en el artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República, donde se señala el principio fundamental, cual es, que no puede comprometer actividades o servicios que causen grave daño a la salud, la economía, el abastecimiento o la seguridad nacionales. De tales normas es dable desprender que el legislador intenta regularla jurídicamente como "instancia para forzar un acuerdo razonable sobre las relaciones colectivas de trabajo" y que corresponde realizar una interpretación restrictiva de las disposiciones que la reglamentan, desde que dicha instancia compromete, ciertamente, el desarrollo económico del país."*

(E. Corte Suprema, 15.05.2008, rol 995-2008, Rec. Casación en el Fondo, en autos caratulados "Inspección Provincial del Trabajo de Santiago Poniente con Empresa Fanalzo SA ")

César Toledo Corsi

113

## El reemplazo de trabajadores en huelga como no constitutivo de práctica desleal

*Que, en efecto, la propia normativa que regula la huelga confirma la interpretación restrictiva a que se hace alusión en el motivo anterior, en la medida en que, además, de tratarse de un desenlace indeseable del proceso de negociación colectiva, siempre está presente en su reglamentación la idea de buscar una alternativa que importe el acuerdo entre trabajadores y empleadores. Así, en las disposiciones pertinentes se prevé la opción en orden a suscribir un nuevo contrato colectivo con las mismas estipulaciones que la convención vigente; se señala la posibilidad de declarar la huelga sólo ante la concurrencia de determinados requisitos; se restringen sus efectos específicamente a los dependientes involucrados en la negociación colectiva; se regula la votación para ser declarada; se exige mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa partícipes de la negociación; se dispone hacerla efectiva al inicio de la jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación y, si así no se hiciera, se entiende que los dependientes se desistieron de ella."*

(E. Corte Suprema, 15.05.2008, rol 995-2008, Rec. Casación en el Fondo, en autos caratulados "Inspección Provincial del Trabajo de Santiago Poniente con Empresa Fanalzo SA ")

César Toledo Corsi

114

### El reemplazo de trabajadores en huelga como no constitutivo de práctica desleal

*"(...)se regula el quórum de trabajadores que deben dejar de laborar para entenderla vigente: se reconoce la intervención de un Inspector del Trabajo para obtener el acuerdo entre las partes, después de cuarenta y ocho horas de iniciada la huelga, al que se le otorga un plazo de cinco días para sus gestiones, pudiendo prorrogarse por otros cinco días, lo que también posterga el inicio de la huelga. Además, aun iniciada, la comisión negociadora puede convocar a otra votación a fin de pronunciarse sobre la posibilidad de someter el asunto a mediación o arbitraje respecto de un nuevo ofrecimiento del empleador o sobre la última oferta. Finalmente, se establece, en determinadas faenas, la existencia de personal de emergencia."*

**(E. Corte Suprema, 15.05.2008, rol 995-2008, Rec. Casación en el Fondo, en autos caratulados "Inspección Provincial del Trabajo de Santiago Poniente con Empresa Fanaloza SA")**

### El reemplazo de trabajadores en huelga como no constitutivo de práctica desleal

*"Que, por consiguiente, como lo ha resuelto este Tribunal en casos similares, es en esta orientación en la que ha de procurarse el sentido del reemplazo prohibido en el precepto citado, delimitándolo dentro del contexto de la normativa en la que se contiene, es decir, a propósito de una instancia no deseada, atendidas las perniciosas consecuencias que trae consigo, por lo tanto, debe entenderse que lo que la ley impide salvo en las condiciones excepcionales que ella misma regula- es la contratación de nuevos trabajadores para desempeñar las funciones de aquellos que han declarado la huelga. Es decir, ha de tratarse de personal ajeno a la empresa, lo que no se da en la especie."*

**(E. Corte Suprema, 15.05.2008, rol 995-2008, Rec. Casación en el Fondo, en autos caratulados "Inspección Provincial del Trabajo de Santiago Poniente con Empresa Fanaloza SA")**

### El reemplazo de trabajadores en huelga como no constitutivo de práctica desleal

*"Que, en consecuencia, en la situación fáctica descrita en el motivo segundo precedente, esto es, que la denunciada reemplazó a trabajadores en huelga, mediante su sustitución por otros dependientes de la misma empresa, no se ha producido la figura que sanciona el artículo 381 del Código del Trabajo como práctica desleal, de modo que, al haber decidido lo contrario, los sentenciadores incurrieron en una errónea interpretación y aplicación de la referida norma."*

**(E. Corte Suprema, 15.05.2008, rol 995-2008, Rec. Casación en el Fondo, en autos caratulados "Inspección Provincial del Trabajo de Santiago Poniente con Empresa Fanaloza SA")**

### Interpretación restrictiva del sujeto activo en las prácticas antisindicales del art. 291 CT

**Cuarto:** Que, conforme a lo consignado, dilucidar la controversia pasa por precisar al sujeto activo de las prácticas antisindicales reguladas por el Código del Trabajo, específicamente aquella prevista en el artículo 291 letra b), el cual dispone: "Incurrir especialmente, en infracción que atenta contra la libertad sindical: " b) Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato."

**(E. Corte Suprema, 16.09.2008, rol 2399-2008, Rec. Casación en el Fondo, en autos caratulados "Inspección del Trabajo con Consejo Superior de la Hípica")**

### Interpretación restrictiva del sujeto activo en las prácticas antisindicales del art. 291 CT

**Quinto:** *Que, para solucionar la litis, se hace necesario atender primeramente a la finalidad perseguida por el legislador al reglamentar las prácticas desleales o antisindicales, las cuales fueron modificadas considerablemente con la dictación de la Ley N° 19.759, de 5 de octubre de 2001, la cual otorga un relevante rol a la Dirección del Trabajo en la materia y, sin duda, el objetivo pretendido es el resguardo y debida protección del derecho a la libertad sindical, mediante la denuncia y sanción de conductas que limiten ese derecho.*

**(E. Corte Suprema, 16.09.2008, rol 2399-2008, Rec. Casación en el Fondo, en autos caratulados "Inspección del Trabajo con Consejo Superior de la Hípica")**

### Interpretación restrictiva del sujeto activo en las prácticas antisindicales del art. 291 CT

**Sexto:** *Que, por otra parte y como esta Corte lo ha sostenido anteriormente, para estimar concurrente una práctica antisindical ha de estar presente, además de la conducta base, es decir, actos que limiten o afecten de alguna manera el ejercicio del referido derecho a la libertad sindical, otra premisa también esencial, cual es, la existencia de una relación que importe subordinación o dependencia o injerencia cierta y efectiva en la actividad sindical que puedan desarrollar el o los afectados. Así, las figuras contempladas en los artículos 289 y 290 del Código del Trabajo, hacen referencia al empleador, a los propios trabajadores y a las organizaciones sindicales como sujetos activos de las prácticas antisindicales.*

**(E. Corte Suprema, 16.09.2008, rol 2399-2008, Rec. Casación en el Fondo, en autos caratulados "Inspección del Trabajo con Consejo Superior de la Hípica")**

### Interpretación restrictiva del sujeto activo en las prácticas antisindicales del art. 291 CT

**Séptimo:** Que, en este orden de ideas, aparece que la disposición contenida en el artículo 291 del Código del Trabajo, si bien no pormenoriza a los sujetos activos de las conductas que, especialmente, describe, no es menos cierto que no pueden sino considerarse como especificaciones de las detalladas en las normas que lo preceden, en las cuales se identifica al sujeto activo como empleador, los propios trabajadores y las mismas organizaciones sindicales. En consecuencia, forma parte de los requisitos necesarios para estimar concurrente las prácticas antisindicales, el resultado efectivamente limitante de la conducta desplegada por el o los autores en relación con los afectados.

(E. Corte Suprema, 16.09.2008, rol 2399-2008, Rec. Casación en el Fondo, en autos caratulados "Inspección del Trabajo con Consejo Superior de la Hípica")

### Interpretación restrictiva del sujeto activo en las prácticas antisindicales del art. 291 CT

**Octavo:** Que, en el caso, de acuerdo a los hechos fijados, el supuesto afectado está constituido por un Sindicato de Trabajadores Independientes, cuyos integrantes no reconocen como empleador a las denunciadas, ni a ninguna otra persona, de modo que la negativa a otorgar patente a los dirigentes sindicales que se individualizan en la denuncia respectiva, fundada en la ausencia de las exigencias pertinentes, no puede estimarse como práctica que limite o restrinja el derecho a la libertad sindical, en la medida en que no se presenta entre las partes ¿supuestos afectados y denunciadas- la relación que conduce o permite el resultado pernicioso, cuya ocurrencia se trata de evitar a través de la regulación establecida en las disposiciones legales contenidas en los artículos 289 a 294 bis del Código del Trabajo.

(E. Corte Suprema, 16.09.2008, rol 2399-2008, Rec. Casación en el Fondo, en autos caratulados "Inspección del Trabajo con Consejo Superior de la Hípica")

### Interpretación restrictiva del sujeto activo en las prácticas antisindicales del art. 291 CT

**Noveno:** Que, por consiguiente, al haberse estimado como autores de prácticas antisindicales a las denunciadas, en la sentencia atacada se ha cometido error de derecho, por equivocada interpretación del artículo 291 del Código del ramo, el cual ha tenido influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, ya que condujo a aplicar una multa improcedente a la recurrente, por lo tanto, su recurso de casación en el fondo ha de ser acogido para la necesaria corrección.

(E. Corte Suprema, 16.09.2008, rol 2399-2008, Rec. Casación en el Fondo, en autos caratulados "Inspección del Trabajo con Consejo Superior de la Hípica")

**FIN**

*Santiago, 23 de septiembre de 2008*