



#### PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y PROCEDIMIENTOS A SEGUIR

Se consideran **prácticas antisindicales o desleales** a todas aquellas acciones u omisiones, provenientes de cualquier persona, organización o institución, que directa o indirectamente tiendan a impedir u obstaculizar el ejercicio de la libertad sindical.

#### LISTADO DE CONDUCTAS QUE PODRÍAN CONSTITUIR PRÁCTICAS ANTISINDICALES O DESLEALES:

##### I. ANTIGENTES A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

###### Respecto del empleador

###### 1. Obstaculizar la formación de un sindicato, acciones como:

- a) Negativa injustificada de recibir a sus dirigentes
- b) Negativa a proporcionar a los dirigentes la información necesaria para el cumplimiento de sus obligaciones o el mejor desempeño de sus funciones
- c) Ejercer presiones ilegítimas mediante amenazas de pérdida del empleo o beneficios, en el caso de participar en la formación de un sindicato.
- d) Amenazar con el cierre de la empresa, establecimiento o faena en el evento de que se forme un sindicato.
- e) Ejecutar maliciosamente actos tendientes a alterar el quórum para la formación de un sindicato.
- f) Despidos, traslados y/o cambio de funciones de los trabajadores que hubieren decidido formar un sindicato.

###### 2. Obstaculizar el funcionamiento de un sindicato a través de actos como los siguientes:

- a) Cambiar de funciones a los dirigentes sindicales.
- b) Cambiar de funciones o trasladar a trabajadores sindicalizados sin cumplir los requisitos del Artículo 12º del Código del Trabajo.
- c) Impedir el uso o entorpecer el ejercicio del derecho de los permisos sindicales.
- d) Desconocer el ejercicio del derecho a fuero sindical.
- e) No enterar dentro de los plazos establecidos en la Ley y de acuerdo a la jurisprudencia contenida en los dictámenes N°s 6334/153 de 03.09.90 y 2359/083, de 24.04.92, los fondos correspondientes a las cuotas sindicales descontadas de las remuneraciones de los trabajadores.
- f) Distribución desfavorable de tareas al directorio sindical delegados o miembros titulares o suplentes del Comité paritario.
- g) Pago de multas impuestas a los socios por la organización como sanción por no incurrir a las asambleas
- h) Ejercer presiones para que un trabajador renuncie al sindicato.
- i) Distribución de tareas en perjuicio de los trabajadores afiliados a una organización.
- j) Anular líderes sindicales, ya sea, designándoles en tareas de confianza o negociando su fuero.
- k) Modificación unilateral de las condiciones de trabajo.
- l) Solicitud de disolución de sindicatos por la empresa.
- m) Vejaciones (revisión de casilleros, de la persona del trabajador, cartera, bolsos)



# DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL

## CARTILLA JURÍDICA

- n) Ascensos., promociones o aumentos de remuneraciones sólo a los trabajadores no afiliados a una organización.
- o) Ascensos, promociones o aumentos de remuneraciones a aquellos trabajadores que se desafilian de una organización sindical.
- p) Impedir a los dirigentes sindicales comunicarse con sus socios. Especialmente sindicatos interempresa.
- q) Impedir la comunicación entre los dirigentes entre sí.
- r) Impedir que se efectúen reuniones sindicales en dependencias de la empresa.
- s) Negativa a reintegrar dirigentes sindicales estando pendiente el juicio de desafuero.

### 3. Ejercer actos de injerencia sindical:

- a) Intervenir en la organización de un sindicato.
- b) Promover la formación de un nuevo sindicato.
- c) Ejercer presiones para que los trabajadores participen en un sindicato determinado.
- d) Discriminar entre sindicatos, otorgando a unos y no a otra injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones.
- e) Condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o a una autorización de descuento de cuotas sindicales por planilla.
- f) Intervenir para que los trabajadores no renueven sus directivas

### 4. Discriminar indebidamente entre trabajadores con el único fin de incentivar a desincentivar la afiliación o desafiliación sindical. Como:

- a) Discriminación respecto de las remuneraciones.
- b) Discriminación en cuanto a la entrega de beneficios.

### 5. Respeto del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso:

- a) El que acuerde con el empleador o lo presiones para la ejecución de alguna de las prácticas desleales o antisindicales señaladas precedentemente.
- b) El que acuerde con el empleador o ejerza presión sobre éste, para que despida a un trabajador o lleve a cabo otra medida indebida como sanción por no haber pagado al sindicato, multas, cuotas o deudas pendientes.
- c) Aplicar sanciones o expulsar a un afiliado por no haber acatado una decisión ilegal o que vaya en contra de los estatutos de la organización o por haber prestado testimonio en juicio en contra de alguno de los dirigentes.

## II. ATINGENTES AL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### 1. Respeto del empleador:

- a) Negarse a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar con ellos en los plazos y condiciones legalmente establecidos.
- b) Impedir la participación en las reuniones, de los asesores de los trabajadores que se encuentran negociando, ya sea, representados por una organización sindical o como grupo.
- c) Presionar a los trabajadores para que reemplacen a sus representantes durante el curso de la negociación colectiva.



# DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL

## CARTILLA JURÍDICA

- d) Ejecutar acciones, durante el proceso de la negociación, que revelen una abierta mala fe, como por ejemplo: enviar circulares con informaciones que puedan indisponer a los trabajadores con sus representantes; acusar a los representantes de los trabajadores de tergiversar los acuerdos alcanzados en la mesa de negociaciones; cambiar de lugar de trabajo a los dirigentes o integrantes de la comisión negociadora durante el curso de la negociación, y otras similares.
- e) El que haga uso indebido de las facultades del Artículo 317, Inciso 2º, referido a declarar periodos no aptos para iniciar negociaciones o realice cualquier práctica tendiente a dificultar o imposibilitar la negociación colectiva, tales como:
  - 1. Ofrecer beneficios económicos a los trabajadores que no participen en el proceso de negociación colectiva.
  - 2. Presionar a los trabajadores para que suscriban contratos individuales múltiples.
  - 3. Ofrecer negociaciones de carácter individual a los trabajadores involucrados en la negociación colectiva, durante el curso de ésta o una vez terminado el proceso con el fin de rebajar los beneficios obtenidos.
  - 4. Reemplazar las funciones de los trabajadores involucrados en una huelga sin haber dado cumplimiento a los requisitos mínimos exigidos en el Artículo 381º del Código del Trabajo.
  - 5. Impedir que se lleven a efecto las votaciones propias del proceso de negociación colectiva en dependencias de la empresa o establecimiento.

### 2. Respeto del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso:

- a) los que ejecuten acciones que revelen mala fe en el proceso de negociación colectiva, impidiendo el normal desarrollo de la misma.
- b) Los que ejerzan fuerza física o moral en las personas durante el proceso de negociación colectiva.
- c) Los que acuerden con el empleador la ejecución por parte de éste de prácticas tentorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, y los que presionan física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.
- d) Los miembros de la comisión negociadora que divulguen a terceros ajenos a la negociación documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.

### III. ASPECTOS A CONSIDERAR ANTE UNA PRÁCTICA ANTISINDICAL

#### a) Quiénes pueden denunciar una práctica antisindical:

- La **Inspección del Trabajo** tiene la obligación de denunciar al Tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, acompañando a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente el cual constituirá presunción legal de veracidad. Asimismo, la Inspección podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.
- Cualquier interesado, es decir, **un trabajador, un dirigente sindical o un empleador**. Este tipo de denuncias no requiere patrocinio de abogado



# DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL

## CARTILLA JURÍDICA

### b) ¿Dónde entablar la denuncia?

- El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponde a los **Juzgados de Letras del Trabajo o de jurisdicción común**, siendo tribunal competente aquél del domicilio del denunciado.
- **También es conveniente denunciar ante la inspección del trabajo estas conductas**, dicha denuncia deberá ser responsable, fundamentada y realizarse ante la Unidad de Relaciones Laborales, la que evaluará su procedencia, pudiendo proponer también otros mecanismos de solución. Acogida a tramitación, la Inspección realizará un informe de fiscalización, que posteriormente será considerado como prueba con valor de una presunción legal de veracidad por el tribunal.

**La denuncia previa ante la Inspección no impide que posteriormente se interponga denuncia ante los tribunales.**

**La facultad sancionadora ante prácticas antisindicales y desleales sólo está radicada en el tribunal, salvo que algunos hechos sean constitutivos de infracción laboral como, por ejemplo, no descuento de cuotas sindicales o despido de trabajadores aforados, situaciones en la que la Inspección del Trabajo aplicará la multa correspondiente al infractor.**

### c. ¿Qué pasa si la práctica antisindical implicó el despido de uno o varios trabajadores sujetos a fuero laboral?

- Si por el informe de fiscalización de la Inspección del Trabajo, o bien, por los antecedentes agregados a la causa por el denunciante, se acredita que los despedidos están sujetos a fuero laboral, el Juez de la causa en su primera resolución dispondrá, de oficio, o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con los intereses legales que correspondan por todo el período de suspensión. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

### d. Si el juez acoge la demanda y dicta sentencia condenatoria, ¿qué sanciones puede aplicar?

- Si la sentencia da por establecida la práctica antisindical o desleal, dispondrá:
  - ❖ Que se subsanen o enmienden los actos que constituyan dicha práctica;
  - ❖ La sanción por práctica antisindical, será una multa entre 10 a 150 UTM.
  - ❖ La sanción por práctica desleal en la negociación colectiva, será una multa entre 1 UTM a 10 UTM. En ambos casos la cuantía será con relación a la gravedad de la infracción y de la circunstancia de tratarse o no de una reiteración;
  - ❖ Que se reincorpore de forma inmediata a los trabajadores sujetos a fuero laboral separados de sus funciones, si esto no se hubiere efectuado antes; y,
  - ❖ Que una copia de la sentencia se remita a la Dirección del Trabajo para su registro y, en caso de ser sentencia condenatoria, ella deberá ser publicada.



## DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL CARTILLA JURÍDICA

e. ¿Qué acontece si la práctica desleal o antisindical significó el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral?

- El despido de éstos trabajadores no producirá efecto alguno, es decir, el despido es **NULO**. El trabajador deberá concurrir al Tribunal competente, dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde la separación. El juez de la causa, deberá requerir el informe de fiscalización de la Inspección del Trabajo.
- Dictada la sentencia, el trabajador podrá optar entre:
  - ❖ La reincorporación ordenada por el Tribunal; o
  - ❖ La indemnización del mes por año de servicio y fracción superior a seis meses a que el trabajador tuviere derecho, con el recargo correspondiente; y adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a tres meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

**Las sanciones señaladas son sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas antisindicales o desleales configuren algún delito.**

