

ESTADO ACTUAL DE LA TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL EN CHILE

CÉSAR TOLEDO CORSI*

RESUMEN: Nos proponemos analizar el estado actual en que se encuentra la tutela de la libertad sindical que brinda la sanción de las prácticas antisindicales o desleales, para lo cual examinaremos brevemente la vigencia en Chile de la libertad sindical desde la perspectiva normativa y la correspondencia fáctica/estadística de esa vigencia en el desarrollo de la actividad sindical (acotada al sector privado) para, en ese contexto, explicar de qué modo la jurisprudencia judicial recaída en demandas por prácticas antisindicales se corresponde o no con ella.

ABSTRACT: We intent to describe the current status of the legal protection or safe guards regarding the freedom of labor unions, provided by the sanction of unloyal or antiunion practices. In order to do so, we will briefly examine the validity of freedom of labor unions in Chile from a legal perspective and its factual and statistical concordance or correspondence with the actual development of trade union activity (enclosed to the private sector), and, in that context, furthermore explain the extension of the compliance of judicial jurisprudence regarding legal complaints and law suits motivated by antitrade union practices.

PALABRAS CLAVE: Libertad sindical, tutela, restricciones, negociación colectiva, huelga.

KEYWORDS: Freedom of labor unions, Legal protection or safe guards, Collective bargaining, Labour strike.

Nos proponemos analizar el estado actual en que se encuentra la tutela de la libertad sindical que brinda la sanción de las prácticas antisindicales o desleales, para lo cual examinaremos brevemente la vigencia en Chile de la libertad sindical desde la perspectiva normativa y la correspondencia fáctica/estadística de esa vigencia en el desarrollo de la actividad sindical (acotada al sector privado) para, en ese contexto, explicar de qué modo la jurisprudencia judicial se corresponde o no con ella.

A estas alturas resulta un lugar común afirmar que la ley contempla numerosas restricciones a la libertad sindical, abarcando los tres ángulos que forman el denominado triángulo equilátero de este derecho: el derecho de sindicación, el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga.

RESTRICCIONES AL DERECHO DE SINDICACIÓN

La dificultad jurídica de plantear la negociación colectiva a un nivel distinto del de la empresa o de un establecimiento de ésta, condiciona la constitución de sindicatos

* Abogado UDP, Magíster Derecho Público mención D. Constitucional P. U. Católica de Chile. Master en Empleo, RRLL y Diálogo Social en Europa, Universidad Castilla-La Mancha. Profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad Central y UDP.

mayoritariamente de empresa¹, sin que esto logre alterar la escasa cantidad de empresas en las que existe un sindicato² y la baja y descendente tasa de afiliación sindical³. De poco sirve que, en un caso específico, los trabajadores se reúnan en torno a un criterio que *a priori* les da más fuerza numérica en la organización, como pudiera ser un sindicato de carácter profesional o territorial⁴ si, llegado el momento de plantear la negociación colectiva deben estar exclusivamente a la espera de la voluntad negocial de la parte empresarial. La inutilidad de este tipo de organizaciones que se organizan en base a un criterio distinto de los previstos por la ley, lo refleja el que sólo constituyen un 0,12 % del total de sindicatos de trabajadores dependientes⁵. Pero hasta la participación de trabajadores eventuales en un sindicato de empresa ha sido cuestionada, con efectos tan lesivos como los advertidos en el reciente conflicto portuario⁶. Contribuye a este escenario, el que, habiendo transcurrido casi 34 años desde su consagración legal, aún nuestra ley considera a los grupos negociadores como legítimos actores de la negociación colectiva de un modo similar a los sindicatos. Su existencia, alejada de las normas internacionales del trabajo, como organizaciones precarias en la defensa de los intereses de los trabajadores (terminada la negociación colectiva desaparecen, dejando a los trabajadores en su pura individualidad para defender sus derechos, incluido lo negociado colectivamente) ha contribuido en no pocas ocasiones a graves prácticas antisindicales que ponen en evidencia la fragilidad de un sindicato frente a la existencia de un grupo negociador en una misma empresa⁷. En los últimos 23 años el Estado legislador ha estado lejos de la adopción de todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar el derecho de sindicación, como lo exige el artículo 11 del Convenio 87 de la OIT. Lejos de ello se encuentra la consagración de un aumento en la cantidad de fueros sindicales que, como era previsible, ha desviado la atención de lo sindical hacia

¹ Según puede extraerse de estadísticas oficiales en el año 2012 el 81,8% de los sindicatos de trabajadores dependientes son de empresa, el 14,6% interempresa(s), 3,6% eventuales y 0,12% de otro tipo distinto, realidad no muy distante de la presente en 1991, en que el 86% era de empresa, el 9,8 interempresa(s) y el 4,2 eventuales. Obtenido de los datos insertos en el Compendio de Series Estadísticas de la Dirección del Trabajo, 1990-2012, p. 34. Visitada el 12 de abril de 2014 en http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-62614_recurso_1.pdf.

² Sólo el 7,8% de las empresas cuenta con sindicato según la última ENCLA, 2011. Visitada el 12 de abril de 2014 en http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-101347_recurso_7.pdf.

³ En 2012 la tasa de sindicalización en sindicatos del sector privado de trabajadores dependientes era del 16,5%. En 1991 lo fue del 21,2%. Fuente: ENCLA 2011, visitada el 12 de abril de 2014 en http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-101347_recurso_7.pdf.

⁴ Permitidos a partir de la reforma dispuesta por la Ley N° 19.759 de 2001.

⁵ Fuente: Compendio de Series Estadísticas de la Dirección del Trabajo, 1990-2012, p. 34. Visitada el 12 de abril de 2014 en http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-62614_recurso_1.pdf.

⁶ Resulta ilustrativo en tal sentido revisar la sentencia dictada el 1 de abril de 2014 por doña Yohana María Chávez Castillo, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RIT S-2-2014.

⁷ Ilustrativa resulta a este respecto la sentencia dictada en la causa *Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó con Buses Ahumada* (2013). Ver también sentencia dictada en causa *Sindicato de Trabajadores Industria Serplas S.A. con Serplas S.A.* (2013).

la utilización en muchos casos de dicha protección como vía para lograr una estabilidad en el empleo superior a la legal y no hacia los defectos estructurales de la legislación que articula el derecho de sindicación. Cuesta no pensar en los fueros sindicales como la consagración de una moneda de cambio ante la pobreza del reconocimiento a un sindicalismo con capacidad real y autónoma para defender los intereses comunes.

Ese lamentable escenario desde la perspectiva del derecho de sindicación no lo es para los predicadores del libre mercado sin límites, quienes consideran que los sindicatos con su accionar sólo conllevan un obstáculo que distorsiona el libre mercado. Pero sucede que quienes idearon el nudo central de la legislación que todavía nos rige en materia sindical participan de ese dogma y, puestos en la necesidad forzada⁸ de dictar normas que regularan los sindicatos, las dictaron de un modo tal que su actuar fuera lo más inocuo posible. Esta paradoja la podemos ver aplicada también al derecho a negociar colectivamente y al derecho de huelga.

Se trata de la regulación legal de normas no solo abiertamente a distancia de las normas internacionales del trabajo, sino de la propia Constitución Política que reconoce el derecho de sindicación exigiendo al legislador el respeto de la autonomía sindical.

RESTRICCIONES AL DERECHO A NEGOCIAR COLECTIVAMENTE

Cualquiera que analice las normas sobre negociación colectiva que contempla el Libro IV del Código del Trabajo a partir de las funciones clásicas que se le han atribuido desde la óptica de la libertad sindical y de los principios que la rigen y de la cual son reflejo las normas internacionales del trabajo⁹, advertiría rápidamente que nuestras normas van en dirección obstinadamente contraria.

Allí donde los principios asumen la negociación colectiva como un proceso o actividad encaminada a la conclusión de un acuerdo colectivo, asumiendo que éste podría no alcanzarse, la ley chilena la asume como un proceso que necesariamente concluirá con un contrato colectivo, aunque este no sea el fruto de un acuerdo, en lo que constituye otra paradoja más del *sui generis* modelo de negociación colectiva chileno. El fracaso negocial no se admite en un sistema normativo que tampoco asume el conflicto colectivo como una realidad; donde los principios sólo admiten la negociación con representantes de los trabajadores interesados si no existen organizaciones sindicales en el ámbito de que se trate, la ley criolla eleva a la misma categoría sindical a los grupos negociadores sin exigir condición alguna, como sería el que no existiera un sindicato en el nivel en que se negocia (de empresa, por sobre todos); donde los

⁸ Por la amenaza de boicot a las exportaciones chilenas a concretarse en enero de 1979 por la AFL-CIO, base de la dictación de la legislación de ese año conocida con el nombre de Plan Laboral.

⁹ Ver al respecto "Principios de la OIT sobre la negociación colectiva" de GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119 (2000), N° 1, visita el 19 de abril de 2014 en <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/germigon.pdf>.

principios toleran escasamente restricciones al momento de determinar quiénes no pueden negociar colectivamente, la ley nacional es pródiga en prohibiciones; mientras los principios admiten amplitud negocial que incluye no solo las condiciones de trabajo sino también las de empleo, la ley chilena la limita sólo a las primeras; si para los principios el nivel de la negociación lo determinan las partes libremente, en Chile esto está determinado por la ley con una clara marca restrictiva; en fin, donde los principios consagran la buena fe en la negociación denotando el esfuerzo que debe expresarse en toda negociación colectiva para alcanzar un acuerdo fruto de negociaciones verdaderas y constructivas, en Chile la ley en no pocas ocasiones se impone por sobre la voluntad de las partes (especialmente de la parte trabajadora) e impone un acuerdo¹⁰, al tiempo que genera un espacio propicio para quienes se manifiesten hostiles a negociar y hagan de la negociación un mero ritual vacío de voluntad negocial.

No extraña entonces, que las funciones típicas de la negociación colectiva sean esquivas a la normativa chilena¹¹. Una negociación con actores tan dispares en cuanto al poder de negociación no puede servir a la función de equilibrio, ni puede aportar a la función compositiva si prescinde del conflicto y se articula normativamente sin darle relevancia alguna a éste; tampoco la función normativa encuentra cabida allí donde el fruto jurídico de la negociación tiene un limitadísimo ámbito de aplicación; la función gubernamental no llegará a las puertas de esta negociación que ninguna contribución realiza al ejercicio de la democracia material; por último, y sin agotar el análisis posible, ni siquiera la función adaptativa parece ser funcional a la negociación colectiva que viste la ley chilena. Es tan frágil el modelo de negociación colectiva chileno, que los más entusiastas partidarios de la flexibilidad laboral prefieren apostar por una flexibilidad mayor que la inserta dentro de la negociación: la que prescinde del actor sindical y de la negociación colectiva.

Otra paradoja más. La ley chilena ni siquiera promueve el fin presunto de la negociación colectiva. Los ideólogos de las normas en comento puestos a buscarles alguna finalidad a la negociación colectiva, no la encontraron en la búsqueda de una mejor redistribución del ingreso (al que se le negó validez explícitamente), sino en la compensación adecuada de la productividad de los trabajadores¹². Las cifras no engañan. La productividad de las empresas ha estado muy alejada del porcentaje de aumento de las remuneraciones de los trabajadores obtenido en la negociación colectiva. La justificación declarada de lo anterior es evitar que los trabajadores pidan *más que lo que producen*. Sin embargo, el miedo contrario no tuvo eco en sus normas y ninguna señal se contiene en ellas destinada a que el aumento de las remuneraciones se ajuste a la productividad real¹³.

¹⁰ Basta ver los caminos del artículo 369, 332 y todos los artículos relativos a la huelga que, por el solo ministerio de la ley asumen que la voluntad de los trabajadores es aceptar la última oferta del empleador.

¹¹ Tomando especialmente como referencia a VILLAVICENCIO (2006).

¹² PINERA (1990).

¹³ Ver al respecto DURÁN (2009).

La precariedad normativa se refleja en los pobres resultados de la negociación colectiva¹⁴ lo que, a su turno, condiciona el bajísimo número de empresas que cuentan con instrumento colectivo vigente (7,9%).

En cuanto a la Constitución, ésta, si bien reconoce el derecho a negociar colectivamente, lo hace limitándolo a la empresa en que se labora, delegando en el legislador la tarea de señalar los procedimientos negociales en los cuales obtener soluciones justas y pacíficas, sin encontrar en la Constitución fundamentos para las restricciones legales al derecho a negociar colectivamente, constituyendo una vulneración a la garantía del artículo 19 N° 26 de la Carta Fundamental.

RESTRICCIONES AL DERECHO A HUELGA

La huelga en el Código Laboral está contemplada como una limitada alternativa a la última oferta del empleador al final del proceso de negociación colectiva reglado, sujeta a una reglamentación tan frondosa como prejuiciosa respecto del sentido del derecho de huelga. Así, no queda entregado a la autonomía de los trabajadores aspectos tan relevantes como el momento de votación de la huelga, la mayoría con la cual debe aprobarse ni el momento en que debe materializarse. Todo ello lo determina la ley. Tampoco hay margen de elección respecto a la forma que ha de adoptar la huelga, contemplando como única alternativa la suspensión indefinida de las labores por todos los trabajadores partícipes de la negociación. La regulación legal de la huelga se encuentra en las antípodas del estándar exigido por las normas internacionales del trabajo, pero en el debate público, en la doctrina y en la jurisprudencia ha prevalecido el reemplazo de los trabajadores en huelga como aspecto que monopoliza el debate sobre los reproches a la ley en materia de derecho de huelga¹⁵.

¹⁴ Ídem.

¹⁵ Por más obvio que sea, supone una prohibición del derecho a huelga contemplado en el Libro IV para todos aquellos trabajadores a quienes se les impide participar de un proceso de negociación colectiva reglada. A esto se suman las prohibiciones directas, caso en el cual se encuentran los trabajadores de aquellas empresas que atiendan servicios de utilidad pública; los trabajadores de aquellas empresas que atiendan servicios 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. Para que se produzca este efecto, es necesario que la empresa de que se trate comprenda parte significativa de la actividad respectiva del país, o que su paralización implique la imposibilidad total de recibir un servicio para un sector de la población. Por último la ley contempla otras limitaciones en el ejercicio del derecho de huelga. Así, es la que establece el porcentaje con el cual debe aprobarse la huelga (mayoría absoluta de los trabajadores que se encuentran negociando colectivamente); en caso de no respetarse ese porcentaje, la ley establece que se ha desistido de la huelga, aceptando la última oferta del empleador; la ley es la que establece la oportunidad en que deberá hacerse efectiva la huelga (al inicio del tercer día siguiente a su declaración), estableciendo que en caso de no hacerse efectiva, se entenderá que se ha desistido de la huelga aceptando la última oferta del empleador; la misma ley fija las condiciones que permiten reemplazar a los trabajadores que se encuentran en huelga desde el primer día de ésta; establece el momento en que resulta posible reemplazar a los trabajadores que se encuentran en huelga, como única condición para ello; a su vez, se le reconoce al Presidente de la República la facultad para decretar la reanudación de faenas en caso de producirse una huelga que por sus características, oportunidad o

A diferencia de la Constitución Política de 1925 (luego de la reforma de 1971), la Constitución actual no consagra el derecho de huelga expresamente. Por el contrario, de modo expreso la prohíbe para los funcionarios del Estado, los funcionarios de las municipalidades y para las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

En doctrina se sostiene que se trata de una regulación indirecta, planteada en términos negativos y en la cual se subrayan las hipótesis de prohibición¹⁶ y que la técnica utilizada por el constituyente *a contrario sensu* corresponde entender que todos los demás trabajadores no incluidos en tal prohibición tienen el derecho asegurado por la Constitución, de declarar y hacer efectiva la huelga¹⁷. Desde otra perspectiva, parte de la doctrina agrega refiriéndose ahora el constituyente derivado que, a partir de la reforma de 1989¹⁸ la norma constitucional debe entenderse modificada de acuerdo al contenido de los tratados internacionales ratificados por Chile, especialmente el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que consagra el derecho de huelga (artículo 8.d)¹⁹.

El legislador, consecuente con una percepción peyorativa de la huelga, torna difícil reconocer el derecho a recurrir a ésta y tal complicación nace, por una parte, de una opción legislativa tendiente a circunscribirla al espacio limitado de la negociación colectiva reglada (con lo cual comunicará todas las extensas limitaciones de que hace gala la negociación colectiva reglada al derecho de huelga) y de la otra, por las exigencias y limitaciones propias exigidas a la huelga en aquellos casos en que no se advierten obstáculos para participar de una negociación colectiva reglada.

Como sucede con las otras dos dimensiones de la libertad sindical, no resultan sorprendentes las estadísticas que rodean al ejercicio del derecho de huelga. En 2012 se votaron 772 huelgas, de las cuales sólo se materializaron 161, involucrando éstas a 30.035 trabajadores y con un promedio de 11,7 días de duración.

En suma, dadas las restricciones severas que la ley impone al ejercicio de la libertad sindical en todas sus manifestaciones, el margen tutelar de los sentenciadores frente a denuncias por prácticas antisindicales puede llegar a ser escaso, cuando no nulo. Pocas sentencias pueden reflejar lo anterior con tanto acierto como aquella dictada por el Juzgado del Trabajo de La Serena que ante un caso de prácticas antisindicales extremas,

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.

¹⁶ IRURETA (2006), p. 185.

¹⁷ MACCHIAVELLO (1989), p. 443.

¹⁸ Que limitó la soberanía nacional a los derechos esenciales que emanan de la persona humana contenidos en la Constitución, así como en los tratados internacionales ratificados por Chile y actualmente vigentes.

¹⁹ GAMONAL (2000), p. 23.

manifiesta la insuficiencia del remedio legal ante ellas, patente de cara a la necesidad de plantear medidas reparatorias: *“Y respecto a la obligación del juez de la causa en orden a establecer medidas reparatorias, tal como ya se indicó, no hay en este caso reparación posible. La denunciada ha destruido un sindicato y sólo tiene que pagar una multa por tal conducta, manifestación clara de que la solución a estos conflictos no está en los Tribunales”*²⁰.

JURISPRUDENCIA DE LOS TRIBUNALES
EN MATERIA DE SANCIÓN POR PRÁCTICAS ANTISINDICALES.
DOS CONSIDERACIONES PREVIAS

1. El acceso a los tribunales por parte de los sindicatos

El 71.4% de las demandas por prácticas antisindicales que concluyeron en sentencias condenatorias publicadas en el segundo semestre de 2013 por la DT, fueron presentadas por este servicio público. El porcentaje restante correspondió a acciones de particulares, sin constar caso alguno en que hubiere participado la defensoría laboral, cuestión nada extraña teniendo en cuenta las restrictivas instrucciones que tienen para accionar por práctica antisindical en favor de sindicatos que lo requieran²¹. Nos parece que esta información es de máxima relevancia pues da cuenta de la precariedad de las organizaciones sindicales para accionar directamente en tribunales, quedando a merced de la voluntad del Estado para demandar tutela debiendo ceñirse a instrucciones que no pocas veces han provocado desprotección al tiempo que limita el ámbito de la tutela y de las sanciones perseguidas, incluyendo el dejar fuera las acciones indemnizatorias en favor del sindicato y de otros titulares de la libertad sindical dañados con las conductas reprochadas. Estas desventajas se evidencian al constatar que la última publicación semestral de la DT sobre empresas condenadas por prácticas antisindicales (precisamente las ya referidas del segundo semestre del 2013) registra solo 14 sentencias, el más bajo número histórico semestral. La tendencia decreciente es notoria. Desde 2005 a 2012 (años en que el registro se consigna en la página web de la DT) el promedio de empresas condenadas por prácticas antisindicales fue 71,5. El año 2013 fueron 33 las sentencias publicadas.

2. El rol de la Dirección del Trabajo

En el ámbito de la libertad sindical, las atribuciones de la DT son relevantes y se traducen en el ámbito de la libertad sindical, en la fijación de doctrina, en la potestad

²⁰ Sentencia dictada el 10 de enero de 2013 por doña Nancy Aurora Bluck Bahamondes, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, RIT T-20-2012.

²¹ De acuerdo a la información que se consigna en su página web, la Defensoría Laboral, dependiente de la Corporación de Asistencia Judicial, atiende únicamente a aquellos sindicatos de no más de 25 socios y cuya cuota sindical mensual sea igual o inferior a \$ 5.000. Consultado en <http://justiciateayuda.cl/quien-puede-ser-nuestro-usuario/> el día 27 de abril de 2014.

sancionadora, mediadora y como denunciante de prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva. Dada la precariedad de los sindicatos, el actuar de la DT adquiere en nuestro país un rol esencial.

Hasta mediados del año 2008 la DT ejercía tanto su facultad fiscalizadora y sancionadora en casos de infracciones a la legislación laboral sindical (separación ilegal de dirigentes sindicales, de constituyentes de sindicatos, de delegados sindicales, de trabajadores afectos a negociación colectiva, entre otras), cursando las multas correspondientes en caso de contravención. También, desde fines del 2001, la DT ejercía la facultad de denunciar judicialmente las prácticas antisindicales de las que tomare conocimiento, con especial atención tratándose de la sanción por reemplazo ilegal de trabajadores en huelga, caso en el cual a partir del dictamen N° 1.303/64 del 26 de marzo de 2004 ordenó multar con el máximo de rigor legal el reemplazo ilegal de huelguistas en la medida que hubiere negativa al retiro de los rompehuelgas.

Pero sus instrucciones dieron un giro el 12.06.2008 con la dictación de la Circular N° 67, a partir de las cuales la DT decidió que, una vez constatados hechos constitutivos de violación de fueros (sindicales) debe prescindir del ejercicio de sus facultades sancionadoras, limitándose en tal caso únicamente a darle una tramitación propia de una vulneración de derechos fundamentales, entendiendo así, que toda vulneración de dichos fueros constituye una práctica antisindical. En las mismas instrucciones se estipuló que, en caso de haberse constatado tales infracciones, previo a la demanda judicial, debe someterse por la DT el caso a una mediación, a pesar que la norma que le sirve de sustento, no la contempla²².

La Circular N° 67 fue reemplazada por la Orden de Servicio N° 9, de 31 de diciembre de 2008, pero manteniéndose sus directrices. A su vez, estas últimas instrucciones fueron reemplazadas por la Orden de Servicio N° 2, de 4 de febrero de 2011, actualmente vigente, por medio de la cual se exceptuaron de las instrucciones el caso de la separación ilegal de delegados sindicales, así como de trabajadores que invoquen el fuero de constitución sindical (artículo 221 CT) de un modo retroactivo, en cuyo caso la labor de la DT se limita a la aplicación de las multas pertinentes. El sentido implícito de estas instrucciones es que no supondrían una práctica antisindical.

De esta forma, de acuerdo a las actuales instrucciones de la DT, las infracciones a las normas que regulan el fuero sindical (con las excepciones señaladas) no se sancionan por dicho servicio, sino que quedan sometidas a un procedimiento de mediación y a una eventual denuncia judicial. Los efectos perjudiciales para el ejercicio de los derechos sindicales resultan evidentes: la DT ha dejado de cumplir su obligación legal de denunciar todo hecho antisindical del que tome conocimiento en todos aquellos

²² El artículo 292 CT no exige a la DT mediación alguna como condición previa a ejercer la acción por prácticas antisindicales ante los tribunales y, en tanto refiere que el conocimiento y resolución de las prácticas antisindicales deben sustanciarse conforme al procedimiento de tutela de derechos, no puede extenderse la remisión a etapas previas a la demanda judicial, como sí resulta exigible respecto de los derechos a que se refiere el artículo 485 inciso 1° CT.

casos en los cuales, más allá de las circunstancias propias del fuero, se hubiere lesionado la libertad sindical. Así, el caso del empleador que se anticipa a la constitución de un sindicato y despide a sus promotores, queda sin posibilidad de ser materia de una denuncia por prácticas antisindicales presentada por la Inspección del Trabajo. Si lo pretendido era evitar denunciar como prácticas antisindicales situaciones en las cuales el objeto del fuero no se vinculara con la libertad sindical, sino a revertir o dificultar un despido, bastaba con respetar la diferencia conceptual entre el fuero y la sanción por prácticas antisindicales, sin que circunstancia alguna la obligare a denunciar allí donde no advirtiere lesión de la libertad sindical; en los casos en que la Inspección del Trabajo ejerza la acción de prácticas antisindicales y la vulneración de la libertad sindical en cuestión resulte susceptible de sancionarse mediante una multa administrativa, se corre el riesgo de ocupar un espacio que le pertenece exclusivamente al titular del fuero (la acción de reincorporación judicial por vulneración del fuero sindical) o de limitar la justificación de la lesión de la libertad sindical meramente en la infracción del fuero, trasladando el impulso probatorio desde las circunstancias lesivas de la libertad sindical a aspectos técnicos vinculados a los requisitos del fuero. Típico será el caso en que la Inspección del Trabajo solicite *“tener por interpuesta acción de tutela laboral fundada en prácticas antisindicales, consistentes en la separación ilegal del trabajador amparado por fuero sindical”*²³.

Pero la DT por medio de las referidas instrucciones de 2011 ha modificado también su actuar en el caso de infracción a la ley en materia de reemplazo ilegal de huelguistas, a pesar de no haber modificado expresamente (como obliga su Ley orgánica de 1967) el dictamen N° 1.303/64, de 26 de marzo de 2004. En este caso la gravedad mayor dice relación con el actuar de la DT frente a la necesidad de retiro de los reemplazantes de los huelguistas. El camino elegido ha significado la ineficacia de las huelgas al no hacerse efectivo oportunamente como sí sucedía con anterioridad a 2011, lo que trae consecuencia en materia de sanción por prácticas antisindicales. De esta manera, las sentencias condenatorias en materia de reemplazo de huelguistas no estarán en condiciones de otorgar tutela reparatoria: la justicia llegará tarde, pues será prácticamente imposible que el tribunal alcance a exigir el retiro de los rompehuelgas, dada la naturaleza de la tramitación administrativa a que somete esta materia la DT. Este antecedente por sí solo minimiza el actual debate sobre el reemplazo de trabajadores en huelga.

JURISPRUDENCIA DE LOS TRIBUNALES

De lo relatado aparece que el ámbito de vigencia de la tutela de la libertad sindical carga con las limitaciones que la Constitución y la ley formulan al derecho tutelado.

²³ Así, ver actuación de DT descrita en sentencia dictada en causa Inspección del Trabajo con Comercial Panamericana S.A. (2010), Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, de 31 de julio de 2010 (denuncia por prácticas antisindicales), RIT S-5-2010.

Lo que puede tutelarse es un margen menor, pero, a pesar de ello, la jurisprudencia de los tribunales sirve para evidenciar no sólo la restricción que ya revisáramos de la ley en materia de libertad sindical, sino otros aspectos menos visibles, tanto aquellos que dan cuenta de una mayor restricción a la libertad sindical como aquellos que permiten reflexionar sobre ámbitos de ésta no alcanzados explícitamente por la ley y en que las normas internacionales del trabajo pueden autoejecutarse²⁴. Por último, también permite analizar la mayor o menor efectividad de la sanción por prácticas antisindicales vigente.

ALGUNOS ASPECTOS DE INTERÉS

A continuación daremos cuenta de distintos aspectos de interés que surgen del análisis de la jurisprudencia nacional en materia de sanción por prácticas antisindicales y desleales.

1. Respecto de la aplicación del procedimiento de tutela

El conocimiento y resolución de las denuncias por prácticas antisindicales les compete a los Juzgados de Letras del Trabajo y deben sustanciarse de acuerdo a las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V del Código del Trabajo, esto es, con arreglo al Procedimiento de Tutela Laboral. El fundamento legal se encuentra en el inciso 3º del artículo 292 CT que reenvía a tal Párrafo el conocimiento y resolución de las denuncias por prácticas antisindicales²⁵, lo que parece atendible teniendo en consideración no solamente el carácter de derecho fundamental de la libertad sindical, sino a que, dentro de los que comparten esta categoría, es el único al que el legislador le brindaba con anterioridad a la Ley N° 20.087 normas procesales específicas que buscaban favorecer la mayor eficacia en la tutela de ese derecho.

²⁴ Como da cuenta la sentencia dictada en causa *Zublin International GMBH Chile Spa. con Bernabel de la Cruz Droguett Ávila* (2011). Esta sentencia recayó en una demanda de desafuero en contra de un dirigente sindical por haber infringido el artículo 160 N° 3 CT. Las ausencias al trabajo se justificaron en la realización de una huelga "atípica" (denominada por quienes limitan el ejercicio de la huelga únicamente al Libro IV CT como "paro ilegal"). Estas fueron parte de las consideraciones con las que se justificó el rechazo del desafuero: "(...) si la asamblea de los sindicatos tomó la decisión de realizar una movilización -programa de acción específico- no podemos considerarla en principio como no ajustada a derecho la actitud que asumió el demandado como podríamos habernos inclinado en mayor medida antes de la ratificación de este Convenio N° 87, cuando fue el propio Estado de Chile quien le permitió a las organizaciones de trabajadores que decidieron el camino a seguir con el objeto de lograr mejoras laborales, por lo tanto, con mayor razón se encontraría justificada la inasistencia del Sr. (...) como representante de uno de los sindicatos". Ver también la sentencia de la I. Corte de Apelaciones de Rancagua dictada el 5 de enero de 2012, por la que se rechazó el recurso de nulidad interpuesto en contra de la sentencia recién comentada, Rol N° 159/2011.

²⁵ Lo propio hace el inciso 3º del artículo 389 del Código del Trabajo respecto del procedimiento aplicable respecto de las denuncias por prácticas desleales en la negociación colectiva. Ver Manual del Juicio del Trabajo, Academia Judicial, 2008, pp. 131 y 133.

La jurisprudencia prácticamente unánime comparte las consideraciones anteriores²⁶. La doctrina minoritaria en contrario la encontramos, entre otras, en la sentencia de la I. Corte de Apelaciones de Iquique, según la cual “no es posible que el sentenciador haga una interpretación extensiva de aquellos derechos tutelados a través del procedimiento del Libro V, Capítulo II, párrafo 6º del Código del Trabajo, entendiendo, en definitiva, que tanto la negociación colectiva (protegida por el artículo 19 N° 16, inciso 5º de la Constitución) como la libertad sindical (protegida por el artículo 19 N° 19 de la Constitución), pueden también ser tutelados a través del procedimiento de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo”²⁷.

Una sentencia más reciente ratifica la plena aplicación del procedimiento de tutela de derechos, incluyendo expresamente la exigencia de ordenar medidas reparatorias²⁸.

2. Respecto de los elementos de las prácticas antisindicales

La determinación de los elementos de toda conducta antisindical es fundamental para la eficacia del sistema de tutela de la libertad sindical, toda vez que la inclusión de elementos ajenos a su naturaleza supone un grave riesgo para la tutela efectiva del derecho.

Existe unanimidad en la jurisprudencia de los tribunales en cuanto a que la descripción que formula el legislador en materia de prácticas antisindicales no constituye una enumeración taxativa, pues las conductas antisindicales son ilimitadas, lo que, por cierto, no significa que no compartan elementos básicos, respecto de los cuales, en el último tiempo se advierten criterios que se apartan desmedidamente de una adecuada tutela de la libertad sindical.

Los elementos de toda conducta o práctica antisindical son: a.- una o más acciones u omisiones: Las acciones constituyen una conducta o comportamiento activo, un hacer del empleador²⁹; en cambio, las omisiones suponen actitudes pasivas, un abstenerse de desplegar una conducta pese a que se estaba obligado a ello³⁰. Como afirma Sanguinetti, la omisión no es un simple “no hacer”, sino un “no hacer que se debería

²⁶ Causa *Inspección del Trabajo con Codelco Chile División Codelco Norte* (2009). En sentido similar, causa *Inspección del Trabajo con Agrícola Soler Cortina S.A.* (2010), sentencia dictada en causa *Inspección del Trabajo con Arnoldo Opazo y Cía. Ltda.* (2010); sentencia dictada en causa *Lara con BBVA Comercializadora Ltda.* (2010), y, entre otras más, sentencia dictada en causa el 19 de enero de 2012 por doña Minou Jancso Carstens, Jueza Subrogante del Juzgado de Letras de Tocopilla, RIT S-1-2011.

²⁷ Sentencia dictada el 10 de diciembre de 2009, en autos Rol N° 90-2009, por la que se anuló sentencia dictada por el Juzgado del Trabajo de Iquique el 19 de octubre de 2009, RIT T-20-2009. En el mismo sentido, *sentencia dictada en causa Monje con Manufactura Nacional de Lencería*, (2010).

²⁸ Sentencia dictada en causa *Monje con Manufactura Nacional de Lencería*, (2010).

²⁹ Sentencia dictada en causa *Inspección del Trabajo con S.Q.M. Salar S.A.*, (2013).

³⁰ O de otros sujetos activos distintos del empleador a partir de la norma contenida en el artículo 291 CT.

³¹ CASTELLO, (2006), p. 76.

hacer” o “*un no hacer en contra de lo exigido por alguna norma*”³¹. Más allá de asumir que la ley, al describir conductas específicas que atentan contra la libertad sindical, en no pocas ocasiones se aleja de la estructura de toda práctica antisindical³², no lo hace cuando en dos de las descripciones del artículo 289 CT en que se consignan conductas omisivas como antisindicales³³. La jurisprudencia de los tribunales ha ratificado esta doctrina, al disponer que las prácticas antisindicales son “*aquellas acciones u omisiones que atenten contra la libertad sindical, especialmente aquellas que afecten la negociación colectiva, sus procedimientos y el derecho a huelga*”³⁴; b.- **unidad o pluralidad de acciones u omisiones**: La absoluta mayoría de las sentencias nacionales recaídas en denuncias por prácticas antisindicales no repara en la pluralidad o singularidad de tales conductas, lo que resulta del todo razonable, pues una sola de ellas (v.gr. *la separación ilegal de un dirigente sindical*) o una suma de las mismas (v. gr. *actos permanentes de hostigamientos a los socios de un sindicato desde el momento que se afilian a éste*) pueden ser consideradas prácticas antisindicales, siendo inocua la exigencia de una pluralidad de conductas como condición esencial para la constatación de una práctica antisindical; c.- **que se afecte la libertad sindical**³⁵: las prácticas desleales o antisindicales, de acuerdo al Código del Trabajo, son todas aquellas acciones que atentan contra la libertad sindical, lo que supone afirmar que son aquellas conductas que lesionan la libertad sindical en cualquiera de sus manifestaciones tanto individuales como colectivas. En principio, no estaremos en presencia de una práctica antisindical si no es posible advertir consecuencias lesivas para los titulares de la libertad sindical en el ejercicio de este derecho, operando así su sanción, como un buen instrumento destinado a tutelarlos favoreciendo la eficacia de la tutela inhibitoria, restitutoria y reparatoria de dicho derecho³⁶. Pero si bien en la mayoría de los casos el resultado será el indicio cierto de la conducta antisindical y se tratará de un efecto claramente perceptible (v. gr. la separación de un trabajador, la negativa a permitirle el ingreso al establecimiento a un dirigente sindical, etc.) según las circunstancias del caso podría bastar la mera acción u omisión antisindical si la

³¹ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “La lesión de la libertad sindical y comportamientos antisindicales. Estudio de la estructura y el contenido del juicio de antisindicalidad”, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales N° 2, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, España, p. 174.

³² La referencia, en ciertas descripciones, a la intencionalidad de la conducta es una prueba palpable de ello.

³³ La negativa a proporcionar información básica para negociar colectivamente y la negativa a descontar el 75% de la cuota sindical en el caso descrito en el artículo 346 CT.

³⁴ Sentencia dictada en causa *Sindicato de Trabajadores de Compañía Minera Xirata Lomas con Compañía Minera Xirata Lomas* (2009), Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, de 16 de septiembre de 2009 (denuncia por prácticas antisindicales), RIT S-2-2009.

³⁵ Se incorporan en este análisis varias reflexiones contenidas en TOLEDO (2010).

³⁶ Esto es, ayuda a que se materialice el cese de la conducta antisindical si ésta hubiere continuado ejecutándose (tutela inhibitoria); el retorno al estado anterior a los hechos constitutivos de la práctica antisindical (tutela restitutoria), y a la reparación de los perjuicios ocasionados por la práctica antisindical (tutela resarcitoria), asumiendo el concepto que de estos términos da Sergio Gamonal (GAMONAL, pp. 504-505).

exigencia de efectos antisindicales inmediatos, en la medida que los resultados pudieran razonablemente preverse, sin que deba exigirse la materialización de sus efectos para la denuncia judicial de las mismas³⁷. Desde la perspectiva del sindicato como titular de la libertad sindical, será el caso típico de conductas discriminatorias en que un empleador concede sin una justificación razonable, mejores beneficios a quienes no se encuentran afiliados a la organización sindical³⁸.

Resultará, así, inocua la intencionalidad del sujeto activo de la conducta o práctica antisindical, sin que pueda asumirse como un elemento estructural de toda práctica antisindical³⁹. En sintonía con lo anterior, desde la reforma del 2001 (Ley N° 19.759) se aprecia una tendencia jurisprudencial —explícita o implícita— en orden a acoger el criterio objetivista⁴⁰, que mide su actuar teniendo como referente las consecuencias lesivas de las prácticas desleales o antisindicales, guardando consonancia con lo experimentado en el derecho comparado⁴¹.

Sin embargo, en los últimos años se ha alterado este panorama, advirtiéndose también una aceptación del criterio subjetivista, carente de un análisis de su justificación, sea al asumir como explicación la descripción de un tipo específico que exige la presencia de un elemento subjetivo de la práctica antisindical⁴² o que (y esto parece infinitamente más preocupante) soslayando cualquier referencia legislativa, se asuma el elemento subjetivo como de carácter esencial en la estructura de toda práctica desleal o antisindical.

Una de las causas que permiten explicar la exigencia de rasgos de subjetividad en las conductas antisindicales, la encontramos en la costumbre de los abogados, en nada despreciable en cuanto a su incidencia, de justificar las denuncias por prácticas antisindicales —en la búsqueda, quizá de evitar mayor ponderación del juez— en una o más de las descripciones típicas del legislador⁴³.

Pero, incluso sin esa condicionante —tampoco tenida, por lo demás como vinculante en todos los casos—, diversos tribunales han asumido *motu proprio* dicho elemento como constitutivo de todas las prácticas antisindicales, incluidas las de aquellos casos que no se encuentran especialmente tipificados a título ejemplar por el legislador.

³⁷ Así, ver sentencia dictada en causa *Inspección del Trabajo con Eary S.A.* (2010).

³⁸ Ver sentencia dictada en causa *Cortés con Corporación Educacional Universidad del Mar* (2009).

³⁹ En sentido similar, ERMIDA (1996), p. 42.

⁴⁰ Así, a modo referencial, cabe citar la sentencia del Juzgado del Trabajo de Copiapó, dictada el 2 de junio de 2007, Rol N° 368-2007.

⁴¹ Ver al respecto, TOLEDO (2010), pp. 80-82.

⁴² Es el caso de la sentencia dictada en causa *Inspección del Trabajo con Corporación de Derecho Privado Estadio Italiano* (2008), fundándose en la descripción del artículo 289 e) del Código del Trabajo.

⁴³ Así se desprende, entre otras, de la sentencia dictada en causa *Inspección del Trabajo con Juan Lobos Servicios Industriales* (2009).

La primera manifestación de relevancia de tal doctrina la encontramos en una sentencia de la Excma. Corte Suprema de 2007⁴⁴ que extendió la exigencia del elemento subjetivo presente en la descripción de la discriminación sindical, del artículo 289 f) del Código del Trabajo, a toda conducta antisindical. Resulta especialmente criticable en este caso que ni en la denuncia por prácticas antisindicales correspondiente⁴⁵ ni en la sentencia casada (de la I. Corte de Apelaciones de San Miguel) se hizo referencia al tipo específico de la letra f) del artículo 289 CT, contribuyendo la aplicación de tal doctrina a la impunidad de la conducta denunciada.

Entendemos que la interpretación más razonable y conforme a la protección de la libertad sindical es aquella según la cual si se constatan hechos que den cuenta de una discriminación por sindicación deliberada el juez no tendrá opción en tanto el legislador la califica *per se* como práctica antisindical, pero en modo alguno implica que en la situación de común ocurrencia en la que se denuncie una discriminación sindical no pueda resultar suficiente la ponderación del juez de los efectos antisindicales de esa conducta y de la falta de razonabilidad o debida justificación de la medida que la sostiene.

A partir de esta sentencia, se ha constatado que no pocos fallos han participado de la doctrina en comento que apela a la exigencia de la intencionalidad de la conducta antisindical⁴⁶, llegándose incluso a sostenerse que el reemplazo de trabajadores en huelga sin cumplir con los requisitos dispuestos por la ley para tal efecto, exige una manifiesta mala fe⁴⁷.

A fines de 2009, la Excma. Corte Suprema⁴⁸, revirtió la doctrina subjetivista, al menos en lo que respecta a la sanción por prácticas antisindicales sobre la base de un razonamiento plenamente ajustado a la normativa que regula la sanción de las prácticas desleales o antisindicales, al disponer que *el requisito de la intencionalidad o mala fe en el actuar del empleador no se encuentra contemplado dentro de la conducta genérica que describe el encabezado del artículo 289 del Código del Trabajo*, diluyendo cualquier duda relativa a que la intencionalidad forma parte de la estructura de toda práctica antisindical o desleal, eliminando el riesgo de la completa ineficacia de la tutela de la libertad sindical, ante la dificultad probatoria prácticamente insalvable que supone adherir a la exigencia de tal requisito. Lo singular de esta sentencia es que adoptó la doctrina según la cual el elemento subjetivo si bien no era exigible, como hemos dicho, tratándose de

⁴⁴ Sentencia dictada en causa *Inspección del Trabajo con Agroindustrial del Paico Ltda.* (2006).

⁴⁵ Tenida a la vista por el autor de este artículo.

⁴⁶ Así sentencia dictada en causa *Inspección del Trabajo con Buses Vule S.A.* (2010). Similar criterio, pero referido a una demanda por prácticas desleales en la negociación colectiva, en sentencia dictada en causa *Inspección del Trabajo con Instituto Profesional AIEP S.A.* (2013).

⁴⁷ Sentencia dictada en causa *Sindicato de Trabajadores SCM El Abra con Soc. Contractual Minera El Abra* (2007). En el mismo sentido, sentencia dictada en causa *Inspección del Trabajo con Fulltel Telecomunicaciones y Servicios S.A.*, (2009). Ver una crítica extensa a esta última sentencia en TOLEDO (2009), pp. 24-43.

⁴⁸ Sentencia dictada en causa *Inspección del Trabajo con Industria y comercial Adhesit Ltda.* (2009).

las prácticas antisindicales, sí lo es respecto de las prácticas desleales en la negociación colectiva, contradicción evidente ya que el mismo argumento que esgrimió la Excm. Corte Suprema para desestimar el recurso: porque la exigencia del elemento subjetivo en la conducta reprochable como desleal en la negociación colectiva, *no se encuentra contemplado dentro de la conducta genérica que describe el encabezado del artículo 387 y 388 del Código del Trabajo*.

La lectura que se ha venido haciendo por la jurisprudencia de los tribunales a las normas que tutelan las diferentes manifestaciones de la libertad sindical, en cuanto a asumir como rasgo constitutivo de las prácticas desleales o antisindicales, el elemento subjetivo de las mismas⁴⁹, implica no sólo alejarse del tenor literal de las disposiciones legales, sino también de la finalidad de tales normas, cual es garantizar el resguardo de la libertad sindical, consagrada en nuestro ordenamiento jurídico y a cuyo respeto y promoción el Estado de Chile se ha comprometido con la ratificación de diversos tratados internacionales.

El 3 de abril de 2013 la Excm. Corte Suprema en sentencia recaída en recurso de unificación de jurisprudencia, lo acogió, reiterando el criterio subjetivista y considerando, en lo pertinente, que *“de lo expuesto se infiere que concurre en el caso la similitud fáctica necesaria entre la sentencia impugnada con las resoluciones tenidas a la vista y queda de manifiesto la existencia de distintas interpretaciones de Tribunales Superiores de Justicia sobre una misma materia de derecho, esto es, la correcta interpretación del artículo 289 del Código del Trabajo, en particular, la exigencia de intencionalidad o ánimo deliberado y consciente de atentar contra la libertad sindical para que se configure una práctica antisindical”*⁵⁰.

Desde otra óptica, parece criticable que, en aquellos casos en que se ha exigido la presencia del elemento subjetivo en la conducta antisindical, por regla generalísima, se haya hecho sin dar una explicación razonable⁵¹ acerca de su aplicación. Lo anterior amerita especial atención pues por regla generalísima las sentencias en que se opta por el criterio subjetivista rechazan la demanda de práctica antisindical.

Se llega así, a justificaciones con efectos telúricos, como aquellas consignadas en una sentencia del Juzgado del Trabajo de Calama, según la cual *“aun cuando se estimara que el actuar de la denunciada afectó la libertad sindical, al afectar la labor de los dirigentes sindicales que se señalan en la denuncia, no puede desatenderse el principio de la buena fe, que indica que ésta actuó con la conciencia de estar obrando conforme a derecho, dentro de sus potestades como empleador, al sancionar una conducta que estimó contraria a su normativa, no pudiéndose en caso alguno presumirse su mala fe, recayendo en la denunciante la carga de la*

⁴⁹ Asumiéndose, en algunos casos, que *“para que estemos frente a actos que importen prácticas sindicales (sic) debe probarse la mala fe del empleador”* como una doctrina asumida por la Excm. Corte Suprema (así, sentencia dictada en causa *Dirección del Trabajo con Empresa Servicios Integrales de Marketing y Gestión*, (2009)).

⁵⁰ Sentencia dictada en causa *Sindicato Nacional de Scotiabank Sudamericano con Scotiabank Sudamericano* (2013).

⁵¹ La excepción la encontramos en aquellas sentencias en que, al menos, se da cuenta que la ponderación del elemento subjetivo debe hacerse *“de acuerdo a las conductas externas desplegadas por el infractor”* (así, sentencia dictada en causa *Dirección del Trabajo con Emp. Metalúrgica Sergio Jorquera y Com. Ltda. Hornos Fringand* (2011)).

*prueba en orden a acreditar la intención de afectar un derecho fundamental*⁵². La afectación de la labor sindical, destino inequívoco de su tutela, queda relegada a la indiferencia total.

A lo anterior, debemos agregar que no resulta aceptable desde el punto de vista de la certeza jurídica y del respeto al principio del debido proceso, que la parte denunciante de una práctica antisindical confiada en el tenor de la ley y la doctrina de los elementos esenciales de una práctica antisindical, vuelque todo su esfuerzo en acreditar indicios suficientes de la o las conductas antisindicales reprochadas, para luego, advertir tardíamente que el sentenciador era del parecer de incorporar el elemento subjetivo como propio de la conducta antisindical. Compartimos, entonces, la tesis y aprensión que se contiene en una sentencia del 2º Juzgado del Trabajo de Santiago, para la cual *“(...) no es un requisito establecido por el legislador y de sostenerse aquello no sería posible aplicar el procedimiento laboral vigente a las denuncias por prácticas antisindicales en tanto se exige sólo prueba indiciaria al efecto”*⁵³.

Como ya está dicho, las conductas para ser reputadas antisindicales no requieren la acreditación de elemento subjetivo alguno, sino que se predicarán como tales en la medida que se acredite su carácter lesivo de la libertad sindical. En este mismo orden de ideas, una sentencia haciéndose cargo expreso de la discusión planteada en torno a la exigencia del elemento subjetivo en toda práctica antisindical, se manifestó partícipe de la inocuidad de tal elemento en atención a que *“el artículo 289 del Código del Trabajo no exige como requisito de una práctica antisindical la existencia de una intención especial por parte del empleador y aún cuando de las actitudes que menciona la disposición se puede inferir este requisito, no en todas ellas concurre y sólo representan algunas de muchas formas de afectación de la libertad sindical, pues no es taxativo sino meramente ejemplar. Lo importante para concebir una práctica desleal es que el derecho a la libertad sindical se vea afectado, no pudiendo añadirse requisitos adicionales y no previstos en forma expresa por el legislador, cual símil del derecho penal laboral, cuya existencia no se justifica en el Código del Trabajo que, en la mayoría de sus normas que sanciona conductas, no requiere ningún elemento subjetivo, bastando el mero incumplimiento”*⁵⁴.

3. Prácticas antisindicales.

Clasificación de acuerdo a la legislación nacional

3.1. Prácticas antisindicales fundadas en infracciones a reglas que cautelan dimensiones específicas de la libertad sindical

Como se sabe, la ley establece una serie de infracciones específicas que persiguen cautelar ciertos aspectos vinculados al ejercicio de la libertad sindical. El conoci-

⁵² Sentencia dictada en causa *Dirección del Trabajo con Codelco Chile División Codelco Norte* (2009).

⁵³ Sentencia dictada en causa *Reguena con Empresa de Transportes Rurales Tur Bus Limitada* (2009).

⁵⁴ Sentencia dictada en causa *Inspección del Trabajo con Dionisio González Fernández* (2011).

miento de esas infracciones es de competencia de las Inspecciones del Trabajo, al igual que la aplicación de las multas correspondientes frente a su incumplimiento. Hasta antes de la Ley N° 19.759 (2001) era prácticamente la única tutela legal de la libertad sindical y tenía como gran debilidad el no poder ir más allá de la multa, con lo cual la tutela se mostraba inútil ante la persistencia de su vulneración. En este caso se encuentran, entre otras, las infracciones por: a.- separación ilegal de dirigente sindical aforado; b.- separación ilegal de trabajador con fuero de constitución de sindicato; c.- separación ilegal de delegado sindical; d.- separación ilegal de trabajador que participa de negociación colectiva reglada⁵⁵; e.- separación ilegal de candidato a dirigente sindical; f.- no descuento y/o depósito en cuenta corriente del sindicato de cuotas sindicales⁵⁶; g.- no descuento y/o depósito en cuenta corriente del sindicato del 75% del valor de la cuotas sindical de acuerdo a artículo 346 CT⁵⁷, y, h.- reemplazo ilegal de huelguistas⁵⁸.

Al reconocerle la Ley N° 19.759 a la DT la titularidad de la acción por prácticas antisindicales, le permitió que, frente a casos extremos de contumacia negativa empresarial a cumplir esas normas, accionar por práctica antisindical, asumiendo como conducta reprochada de antisindicalidad, la negativa a cumplir con la norma a pesar de la sanción por medio de una multa por parte de la DT, y persiguiendo el ejercicio de las facultades que la ley otorgó a los jueces para ordenar el reintegro inmediato de los trabajadores con fuero sindical o negociación colectiva ilegalmente separados de sus funciones y el pago de las remuneraciones adeudadas a ellos.

Desde 2002 a mediados del 2008 fue usual advertir esa utilización de su competencia por la DT. Lo queremos ejemplificar con dos típicos casos:

1°. Frente a la separación ilegal de un dirigente sindical aforado y reclamada la intervención por el interesado a la DT, esta fiscalizaba y ordenaba la inmediata corrección de la infracción y ante la negativa a la reincorporación del dirigente cursaba, de acuerdo a sus instrucciones (Circular 88/2001) una multa por los efectos de la separación ilegal (no otorgar trabajo convenido) y una segunda multa, en este caso por separación ilegal de dirigente sindical aforado, en caso de persistencia de la infracción transcurridas 48

⁵⁵ Así, se ha condenado por prácticas antisindicales la separación de trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado, sin pedir previamente el desafuero, desestimándose el alegato de la empresa en cuanto a que se encontrarían dentro de un período no apto para negociar. (Sentencia dictada por doña María Isabel Catalina Palacios Vicencio, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno, 28 de septiembre de 2010, RIT S-1-2010).

⁵⁶ Sentencia dictada en causa *Dirección del Trabajo con Sociedad Panificadora el 18 Ltda.* (2006). En el mismo sentido, sentencia dictada en causa *Dirección del Trabajo con Sociedad Panificadora San José Ltda.* (2006).

⁵⁷ Así, sentencia dictada en causa *Dirección General del Trabajo con Tigre Chile S.A.* (2005), confirmada por la I. Corte de Apelaciones de Santiago con fecha 20 de septiembre de 2006, con voto disidente.

⁵⁸ Así, sentencia dictada en causa *Dirección General del Trabajo con Refractarios Junge Ltda.* (2005), confirmada por la I. Corte de Apelaciones de Santiago con fecha 13 de septiembre de 2006. En el mismo sentido, sentencia dictada en causa, *Loi Calfuquir Ernesto con Empresa Orden S.A.* (2005).

horas. Ante la ineficacia de esas multas, lo usual era que la DT accionara por práctica antisindical, como única alternativa a la tutela efectiva de la libertad sindical⁵⁹;

2º. A partir del dictamen N° 1.303/64 del 26 de marzo de 2004, frente a una huelga en la que se constataba por la DT que el empleador no podía reemplazar a los huelguistas a contar del primer día de la huelga, debía concurrir un fiscalizador y ordenar el retiro inmediato de los rompehuelgas, bajo apercibimiento de la aplicación del máximo de la multa genérica (20, 40 o 60 UTM según el número de trabajadores de la empresa). Frente a la negativa del empleador, se accionaba por práctica antisindical descrita como la negativa injustificada al retiro de los huelguistas a pesar de la intervención sancionadora de la autoridad administrativa, como única alternativa para la obtención de la tutela efectiva de la libertad sindical, amagada por la ineficacia de la huelga.

Pero ese escenario, el más favorable a la tutela legal de la libertad sindical que se ha podido advertir históricamente en nuestro país, cambió diametralmente, con perjudiciales consecuencias para la protección de la libertad sindical.

La explicación del cambio se encuentra en la doctrina de la Excm. Corte Suprema asentada a partir de su sentencia de fecha 11 de julio de 2006, Rol N° 5.889-2004, según la cual la pretensión de obtener una multa en sede judicial después de haberse cursado multa por la DT supone una afectación al principio *non bis in idem*, por lo cual a la DT no le cabría más que optar o por multar o por accionar por práctica antisindical. La DT, reconociendo implícitamente esa doctrina, cambió sus instrucciones por medio de la Circular 67/2008 y, desde mediados de 2008, dejó de multar ante las infracciones del tipo que ya hemos descrito, limitándose al eventual ejercicio de la acción judicial por práctica antisindical. Por cierto, este cambio no tuvo como respaldo una modificación de ley.

Los efectos de ese cambio de instrucciones se han potenciado hasta la fecha dado que la DT, como ya explicáramos anteriormente, prácticamente monopoliza las acciones por prácticas antisindicales.

La tutela de la libertad sindical ha perdido fuerza al contaminarse las conductas antisindicales con las características propias de las reglas que sancionan específicas infracciones asociadas a la libertad sindical. La demostración de esto puede encontrarse con facilidad en las demandas por prácticas antisindicales que habitualmente se presentan en tribunales. Así, tratándose de una vulneración del fuero sindical, lo usual es que se demande asumiendo la identificación plena entre la infracción a la norma que concede ese fuero y la práctica antisindical, con lo cual, en caso de duda respecto de los elementos de la norma que reconoce el fuero, la discusión se concentra en estos y no en los efectos lesivos de la libertad sindical⁶⁰. Las demandas por práctica antisindical

⁵⁹ En este sentido, sentencia dictada en causa *Dirección General del Trabajo con Sociedad Educacional Los Navegantes Ltda.* (2005), confirmada por la I. Corte de Apelaciones de Santiago con fecha 8 de junio de 2006; Rol N° 5.232-2005.

⁶⁰ En numerosos casos el análisis se ha limitado al propio que deriva del incumplimiento de una regla y similar al que cabría esperar ante una acción ordinaria por mera vulneración de cualquier fuero, asumiendo como práctica

por vulneración del fuero (retroactivo) por constitución de sindicato, frecuentes entre el 2008 y 2011, así lo atestiguan.

Pero lo propio viene ocurriendo imperceptiblemente con el **reemplazo de trabajadores en huelga**. Las demandas por prácticas antisindicales recaídas en reemplazo ilegal de huelguistas y sus contestaciones se estructuran según el sentido de las expresiones lingüísticas utilizadas en el artículo 381 CT⁶¹ y, con ello, la discusión se ha centrado en si lo prohibido es el **reemplazo de huelguistas en sentido amplio** (bajo cualquier forma)⁶²

antisindical la sola circunstancia de no haberse respetado por el empleador el procedimiento de desafuero del representante sindical, dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo. (Así, entre otras, sentencia dictada en causa *Dirección General del Trabajo con Asesorías y Servicios A&S Ltda.*, (2008). En igual sentido, sentencia de 11 de marzo de 2011 dictada por doña Paola Cecilia Díaz Urtubia, Jueza Titular del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago y sentencia dictada por doña Paulina Pérez Hechenleitner, Jueza Titular del Juzgado de Letras de Calbuco, 26 de septiembre de 2009, Rol N° 500-2009).

En otros la calificación como práctica antisindical no ha sido desvirtuada por la alegación del demandado en orden a que la constitución del sindicato que sirve de sustento al fuero sindical surgió como idea recién a partir del despido de los trabajadores aforados, sin reparar si estamos frente a una necesidad de tutela de libertad sindical o ante la vigencia de un fuero ajeno al ejercicio de este derecho. Se trata de casos en los cuales la alegación empresarial destinada a cuestionar el origen del fuero sindical no se considera de relevancia. (Así, se ha sentenciado que “*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 en causa *Dirección General del Trabajo con Empresa de Transportes Rurales Tur Bus Ltda.* (2004), confirmada por la I. Corte de Apelaciones de Santiago con fecha 14 de junio de 2005.) Por su parte, han sido numerosas las sentencias que se han conformado con la vulneración del fuero que acompaña a la constitución de un sindicato, para asumir la conducta reprochada como antisindical, inclusive para el caso que el sindicato se hubiere constituido con posterioridad al despido de trabajadores. (Así, sentencia dictada en causa *Inspección Provincial del Trabajo de Quillota con Salazar Reyes Ltda.* (2007).

⁶¹ Así, no es extraño enfrentarnos a razonamientos similares a este: “*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*”. (Sentencia dictada en causa “*Inspección Provincial del Trabajo de Talagante con Industria Nacional de Parabrisas Laminados S.A.I.C.*”, de 11 de septiembre de 2007, Rol N° 5.673-2006).

⁶² De acuerdo a esta interpretación “*(...) 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*”, a partir de lo cual, asumiendo que el verbo rector del artículo 381 era la voz “reemplazar”, lo 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” implicaba reconocer como infracción el reemplazo o sustitución de las funciones desempeñadas por los huelguistas, incluyendo así a trabajadores de la misma empresa que no se encuentran participando del proceso negociador. En este orden de ideas, se tiene en consideración 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.(...)*” Y, haciéndose cargo del argumento que aún persiste, se consideró 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*

o restringido (solo mediante la contratación de trabajadores externos)⁶³, alcanzando incluso a paradójicas interpretaciones a mitad de camino entre ambas⁶⁴ y no respecto de la lesión a la libertad sindical que supone la ineficacia de la huelga. No se trata de soslayar por completo la anterior discusión, pues ello ha de afectar la eventual ponderación que deba realizar el sentenciador, pero lo cierto es que el tratamiento de estos casos, más allá de las referencias a normas internacionales, no pasa de ser el examen de una eventual infracción a una regla. Una demostración evidente de lo anterior sucede con aquellos casos en que les ha bastado a algunos sentenciadores la acreditación de que el reemplazo de los huelguistas se hizo con trabajadores contratados por la empresa antes de la huelga para rechazar la demanda, asumiendo así, que la regla del artículo 381 CT no ha sido vulnerada y ello condiciona el resultado de la demanda por práctica antisindical. Más allá de no compartir esa lectura de la regla allí inserta, si el norte de esas demandas fuera la tutela de la libertad sindical sería fácil acreditar en la mayoría de los casos que han arribado a sede judicial, que la afectación a la libertad sindical es evidente desde el momento

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". También haciéndose cargo de otro argumento controvertido en otras ocasiones, se sostiene que "(...) 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 arentar 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 (...)". Sentencia dictada el 11 de septiembre de 2007, Rol N° 5.673-2006 en autos caratulados "Inspección Provincial del Trabajo de Talagante con Industria Nacional de Parabrisas Laminados S.A.I.C.". En sentido similar, sentencia dictada por doña Lilian Esther Lizana Tapia, Jueza Suplente del Primer Juzgado de Letras de Melipilla, 22 de febrero de 2010, RIT-31-2009.

⁶³ Para esta interpretación se parte de ciertos presupuestos: a.- de la norma constitucional que prohíbe la huelga se desprenden ciertas ideas fuerza como "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 a nivel de país"; b.- la huelga deben considerarse como un "desenlace indeseable del proceso de negociación colectiva" y, por consiguiente, de acuerdo a dicho criterio la interpretación del artículo 381 CT debe hacerse "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"; c.- "corresponde realizar una interpretación restrictiva de las disposiciones que la reglamentan, desde que dicha instancia compromete, ciertamente, el desarrollo económico del país". (Sentencia dictada por la Cuarta Sala de la Excm. Corte Suprema, Rol N° 4.505-05, confirmando sentencia dictada el 24 de agosto de 2005 por la I. Corte de Apelaciones de Puerto Montt, Rol N° 118-2005. En sentido similar, sentencia dictada en causa *Inspección Provincial del Trabajo de Santiago Poniente con Empresa Fanaloza S.A.* (2008)).

⁶⁴ Se trata de una doctrina singular, que no compartimos, en la que se reprocha la utilización de reemplazantes de los huelguistas con trabajadores del mismo empleador cabe realizarlo únicamente si para ello se traslada a los trabajadores desde otras instalaciones. Así, Sentencia dictada por doña María Paz Bartolucci Konga, Jueza Titular del Segundo Juzgado Laboral de La Calera, 5 de enero de 2011, RIT S-1-2010. En similar sentido, sentencia dictada el 20 de enero de 2014 por la I. Corte de Apelaciones de Antofagasta, Rol N° 166-2013.

que la huelga se torna ineficaz y asimismo, llevado el caso a una eventual ponderación (asumiendo en esos casos, una colisión entre libertad sindical y derecho de propiedad y de actividad económica del empleador) no lograría sortear el juicio de proporcionalidad la conducta empresarial consistente en la contratación de los rompehuelgas antes de la huelga, pero precisamente para efectuar dicho reemplazo. Lamentablemente la errada lectura que se viene haciendo por todos los actores involucrados, ha provocado la total impunidad de ese tipo de conductas. Para quien tenga dudas sobre esto, basta que examine las demandas por prácticas antisindicales recaídas en reemplazo de huelguistas y ponga atención sólo a un hecho: en cuántos casos en que se ha constatado el reemplazo ilegal de huelguistas (en que el sentenciador no ha dudado de este carácter, coincidiendo con la demanda) los rompehuelgas fueron retirados oportunamente.

3.2. *Prácticas antisindicales especialmente tipificadas*

Corresponden a todos aquellos casos especialmente descritos en los artículos 289 y 290 CT. Se trata de casos en que la ley, sin dejar demasiado margen al sentenciador, establece los elementos de específicas prácticas antisindicales. Si se verifican, cabrá tener por acreditada la práctica antisindical. Los riesgos de esta técnica legislativa consistente en definir práctica antisindical y luego dar cuenta de específicas conductas antisindicales, son los siguientes: a.- El asumir, sin derecho a reparo dada su descripción al modo de infracción, como antisindicales conductas que pueden no afectar a titulares de la libertad sindical⁶⁵; b.- La descripción de numerosos tipos de prácticas antisindicales puede generar la impresión que las conductas antisindicales son taxativas⁶⁶. A pesar que desde hace años se ha resuelto que *las conductas descritas en las normas que rigen la materia no constituyen una enumeración taxativa*⁶⁷; c.- asumir que ciertos elementos incluidos en tipos específicos de prácticas antisindicales, suponen un elemento estructural de toda práctica antisindical. Ha sido el caso del elemento subjetivo de las prácticas antisindi-

⁶⁵ Es el caso de las conductas descritas en las letras d) y e) del artículo 290 CT, en que el sujeto pasivo de las conductas es el empleador individualmente considerado.

⁶⁶ No han sido pocos los casos de demandados que han pretendido la desestimación de una denuncia por prácticas antisindicales, en base a que la conducta imputada no se encuentra específicamente enunciada por el legislador (así, en contestación a denuncia de prácticas antisindicales presentada ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, Rol Nº 30.358, según da cuenta sentencia de 30 de mayo de 2007). Se han desestimado denuncias por el sentenciador al no corresponder las conductas reprochadas con ninguno de los tipos legales. Así, sentencia del Juzgado del Trabajo de Valdivia de 5 de junio de 2009 (RIT T-5-2009) que desestimó una denuncia por prácticas antisindicales, en parte, porque las conductas denunciadas no resultaba posible encuadrarlas en ninguno de los tipos legales (más allá, en nuestra opinión, que el defecto que sí debió consignarse fue de que accionara por tutela de libertad sindical, por parte de quien no es titular de este derecho).

⁶⁷ Por lo menos desde la dictación de la sentencia de la Excm. Corte Suprema, el 23 de marzo de 2004, Rol Nº 1.967-2003. A pesar de esto, se advierte en algunas contestaciones de demandas por prácticas antisindicales que han llegado a abrazar la tesis según la cual las conductas antisindicales constituyen un delito y, por lo mismo, se trata de conductas típicas y que exigen intencionalidad (así, ver causas RIT S-1-2013 de los Juzgados de Letras con competencia laboral de Pitufquén, Temuco y La Calera).

cales que, exigido en algunos tipos específicos, se ha pretendido exigir respecto de toda conducta antisindical. Los efectos que para la tutela de la libertad sindical ha tenido esta interpretación han sido enormes, tal como hemos dado cuenta en este y otros escritos.

Una de las prácticas antisindicales de esta especie de mayor aplicación la constituye aquella consignada en el artículo 289 g) CT, que dispone que constituirá una práctica desleal o antisindical, *“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”*.

El inciso 1º del artículo 346 CT contiene una norma incorporada con la Ley N° 19.069, de 1991, y que pretendió limitar el otorgamiento por los empleadores de los beneficios acordados con los sindicatos en los instrumentos colectivos asumiendo el efecto inhibitorio en la afiliación sindical que esa conducta provoca. Esta norma supuso obligar a los empleadores que optaren por extender beneficios obtenidos por los sindicatos en los instrumentos colectivos a trabajadores que, ajenos a dichas organizaciones, cumplieren similares labores que los trabajadores del sindicato, a descontar de sus remuneraciones el 75% de la cuota sindical durante toda la vigencia del instrumento colectivo, sin permitir que el trabajador beneficiado con la extensión, pudiese repudiar la misma.

Corrida bastante agua bajo el puente de esa norma, se ha hecho evidente que su tenor literal, así como la interpretación administrativa y judicial que se ha hecho de ella, ha permitido vulnerarla con demasiada facilidad. Efectivamente las sentencias recaídas en denuncias por prácticas antisindicales han dado cuenta de las posibilidades de fuga del cumplimiento de la exigencia legal, advirtiéndose una cierta tendencia a distanciarse de la libertad sindical como elemento de referencia. Dentro de esos casos se encuentran aquellos en que el empleador se abstiene de realizar el descuento y depósito a que obliga la norma, en atención a que no asume como fuente del beneficio del trabajador no sindicalizado al instrumento colectivo negociado por el sindicato, sino a un convenio colectivo celebrado con un grupo negociador⁶⁸. En otros casos, si bien se ha acogido la demanda por prácticas antisindicales por vulnerar el artículo 289 g) CT, al haberse extendido un bono (de incentivo) pactado en un contrato colectivo negociado con un sindicato, sin realizar el descuento y depósito respectivo, al momento de ordenar reparar la conducta, luego de señalarse que el descuento debe realizarse retroactivamente desde el momento de haberse extendido el beneficio se ha terminado por diluir la responsabilidad del empleador al afirmarse que dicha retroactividad *“no obsta sin embargo, para que el empleador pague la totalidad de lo adeudado al Sindicato que corresponda y pacte con los trabajadores una fórmula de descuento que no impacte tan fuertemente las remuneraciones de estos últimos en el mes en que se practique. En consecuencia, el descuento de los aportes establecidos en el artículo 346 del Código del Trabajo, no efectuados oportunamente por el*

⁶⁸ Ver sentencia dictada en causa “Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Nor Oriente con Dimacofi S.A.”., Corte Suprema), Rol N° 2522-2004.

*empleador, puede ser practicado retroactivamente y sin límite en las remuneraciones de los trabajadores, por lo que sólo cabe acoger la denuncia en esta parte*⁶⁹.

Nos parece acertada, en cambio, por la interpretación armónica de la ley de que da cuenta otra sentencia, en virtud de la cual condenó a un empleador a pagar el monto del 75% de las cuotas sindicales por cada trabajador a quien le hizo extensivos los beneficios del contrato colectivo negociado por el sindicato respecto de los meses anteriores a la sentencia, obligando hacia el futuro al descuento de tal porcentaje de las remuneraciones de los trabajadores beneficiados con la extensión⁷⁰.

3.3. *Prácticas antisindicales propiamente tales*

Dentro de este tipo de conductas nos encontramos con distintas formas de hostigamiento en contra de los representantes sindicales, entre ellos, la negativa o dificultad en el pago de su remuneración, cuando esta decisión conlleva una discriminación en atención a su calidad de tales. Aunque incide también en el pago del salario, merece una explicación diferenciada lo relativo al pago de las remuneraciones que corresponden al tiempo empleado en permisos sindicales cuando se ha negociado por las partes su pago total o parcial por parte del empleador⁷¹ y este no cumple lo acordado, privando consecuentemente al representante sindical de percibir la totalidad o parte de su salario. Aquí la discusión suele centrarse en los casos en que los denunciante sostiene el acuerdo tácito de pago del tiempo ocupado en permisos sindicales y la imposibilidad de ser dejado sin efecto unilateralmente por el empleador⁷².

También se ha sancionado⁷³ como práctica antisindical el haber dejado de pagar unilateralmente los permisos sindicales a los que se había obligado el empleador en virtud de un acuerdo consensual, desestimando el argumento del demandado según el cual no cabía aplicar el concepto de cláusula tácita tratándose de contratos colectivos, en atención a que la norma legal no exige solemnidad alguna para la negociación entre las partes, citando en apoyo de esta tesis la historia de las modificaciones de la disposición legal.

⁶⁹ Sentencia dictada en causa *Inspección del Trabajo con Central de Restaurantes Aramark Multiservicios Limitada* (2010). En igual sentido, sentencia dictada en causa *Inspección del Trabajo con Comercial Ofo Ltda.* (2010), Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, de 23 de abril de 2010 (denuncia por prácticas antisindicales), RIT S-1-2010.

⁷⁰ Sentencia dictada en causa *Inspección del Trabajo con Agro Tantehue Ltda.* (2013).

⁷¹ Negociación permitida a partir de la dictación de la Ley N° 19.069 de 1991.

⁷² Vale decir y citando a la doctrina de la Dirección del Trabajo, el empleador paga los permisos mensualmente y ello goza del acuerdo tácito del trabajador (así, entre otros, dictamen N° 2.511/132, de 2 de noviembre de 2005). Ver Sentencia dictada en causa *Dirección General del Trabajo con Manufactura Formudata S.A.* (2007), confirmada por sentencia de la I. Corte de Apelaciones de San Miguel el 3 de agosto de 2007, Rol N° 179-2007. Ver también Sentencia dictada en causa *Inspección del Trabajo con Express Santiago Uno S.A.* (2010).

⁷³ Sentencia dictada en causa *Inspección del Trabajo con Comercial Portia Ltda.* (2010).

Una de las materias que ha suscitado divergencia en la jurisprudencia del último tiempo dice relación con la doctrina de la Excm. Corte Suprema según la cual, habiéndose pactado el pago de permiso sindical en un instrumento colectivo no corresponde fundarse en la regla de la conducta para exigir el pago de las horas adicionales a las convenidas colectivamente concedidas por el empleador, pues dicha regla cabe aplicarla únicamente tratándose del contrato individual de trabajo⁷⁴. No compartimos este criterio, pues la norma que permite que el empleador se haga cargo del pago de los permisos sindicales lo funda en la existencia de una negociación entre las partes, sin condicionar el tipo de negociación ni las características de esta.

En cambio otra sentencia, poniendo de relieve la afectación a la libertad sindical que supone el dejar de pagar los permisos sindicales tal y como venía ocurriendo en el tiempo consideró que con esta conducta *“se ve afectada la libertad sindical, tanto en su aspecto individual como colectivo, por cuanto la suspensión, aún parcial, del cumplimiento de una obligación establecida precisamente en relación con uno de los derechos expresamente reconocidos por la ley, a saber, los permisos sindicales, importa la afectación no sólo del patrimonio individual del dirigente afectado, sino del patrimonio sindical, puesto que sería el sindicato quien debería soportar el pago de los días de permiso, sin encontrarse obligado a hacerlo, disminuyendo con ello su capacidad económica, lo que incide directamente en su normal funcionamiento. Aquel estado de cosas, disuade la actuación sindical del trabajador afectado, porque se intenta desconocer un derecho que nació precisamente con ocasión de aquella actividad, y disuade con mayor razón la actuación del sindicato desde que, para el ejercicio de las actividades que le son propias, debería soportar una carga pecuniaria a la que no se encontraba contractualmente obligado”*⁷⁵.

Las conductas de suyo más recurrentes son aquellas que se concretan en aquellos trabajadores que, encontrándose sujetos a un vínculo bajo subordinación de un empleador, están afiliados a una organización sindical, especialmente cuando esta última se ha constituido como base en la misma empresa en que laboran. Un empleador que rechace toda posibilidad de existencia de un sindicato en su empresa encontrará, en principio, una menor resistencia al desarrollo de conductas destinadas a obtener la disolución de hecho del sindicato, al dirigirse a aquellos trabajadores que se encuentran afiliados al sindicato y que carecen de fuero. Las medidas más típicas tenderán a obtener la desafiliación sindical, sea directamente por medio del despido o de otras conductas lesivas de diversa especie, encontrándonos en la base de las mismas con su carácter discriminatorio. Sin perjuicio de lo ilimitado de estas conductas antisindicales, para efectos de facilitar la ilustración del modo como la jurisprudencia las ha repelido, se han organizado de acuerdo al tipo de conducta, a saber: a.- **injerencia del empleador en la**

⁷⁴ Sentencia dictada en causa *Dirección Nacional del Trabajo con Tres Montes Lucchetti S.A.* (2013). En igual sentido, sentencia dictada el 2 de noviembre de 2013 por don Óscar Alberto Barría Alvarado, Juez Titular del Juzgado de Letras de Coyhaique.

⁷⁵ Sentencia dictada el 11 de noviembre de 2013 por la I. Corte de Apelaciones de Arica, Rol N° 55-2013.

renuncia de socios al sindicato: Una decisión empresarial típica en orden a obtener la desafiliación de un trabajador al sindicato al que pertenece es aquella en la que interviene directamente, sea personalmente o a través de sus subalternos en la formalización de las renuncias al sindicato⁷⁶; b.- **amenaza de despido del socio del sindicato:** el empleador condiciona el empleo del trabajador a la no afiliación o desafiliación de la organización según el caso. No es usual que la amenaza no sólo se concrete por escrito, sino que se incorpore en el propio contrato de trabajo, pero ha ocurrido y la jurisprudencia reciente ha dado cuenta de ello⁷⁷; c.- **Despido de trabajadores sindicalizados:** Una de las causas más frecuentes de justificación de las denuncias por prácticas antisindicales es el despido de trabajadores sindicalizados, respecto del cual se predica su carácter discriminatorio. El despido de trabajadores sindicalizados *per se* no supone una práctica antisindical, requiriéndose, además, la acreditación de circunstancias que demuestren que la decisión del empleador ha resultado discriminatoria en razón, precisamente, de la sindicalización o que resulta desproporcionada o arbitraria, perjudicando tanto a los

⁷⁶ Así, se ha establecido que "(...) el mero hecho de facilitar a los miembros del sindicato los medios para confeccionar y también remitir la renuncia, son actos de injerencia sindical toda vez que con ello la empresa interfiere en el número de miembros del sindicato y por lo tanto en su mayoría de modo que se puede alterar el quorum, la administración y existencia del mismo; igualmente si la renuncia tiene por objeto obtener beneficios especiales que no se otorgan a los afiliados al sindicato, constituye un discriminación indebida con el fin de incentivar la desafiliación". (Sentencia dictada en causa *Inspección Provincial del Trabajo con Auaay y Cía. Ltda.* (2002)). En otra sentencia se ha puesto el acento en los diversos indicios que contribuyen a concluir la presencia de una conducta antisindical, sentenciando que "en la renuncia de socios del sindicato producidas (...) se verifican acciones del empleador que están reñidas con la absoluta prescindencia que la organización sindical exige de la parte patronal respecto de sus actividades y en su relación con los asociados: a) la recepción por parte de un departamento de la demandada (recursos humanos) de cartas de renuncia que han debido presentarse directamente por los asociados a la organización sindical, b) la concurrencia de los trabajadores que se desligan del sindicato a la Notaría en que la empleadora suscribe su documentación laboral, ubicada a considerable distancia del lugar de trabajo y, c) el pago del empleador del valor del arancel notarial respectivo de la renuncia (...)". (Sentencia dictada en causa *Dirección General del Trabajo con Asesorías y Evaluaciones S.A.* (2005), confirmada por la I. Corte de Apelaciones de Santiago con fecha 2 de marzo de 2006, Rol N° 4.040-2005.) Dentro de otras conductas sancionadas aparece también la ayuda que brindó a dos trabajadores la Jefa de Personal, para redactar la carta de renuncia al sindicato. En otro caso, la Décima Sala de la I. Corte de Apelaciones de Santiago, condenó semejante conducta en un caso en que se acreditó que las renuncias de los socios del sindicato habían sido promovidas por la empresa, por medio de quien hacía las veces de nexo entre el empleador y sus trabajadores, materializándose en la redacción, escrituración y entrega. (Sentencia dictada en causa *Dirección General del Trabajo con Transportes Altas Cumbres S.A.* (2008), por la que se revocó sentencia del 8 de noviembre de 2006, dictada por el Noveno Juzgado del Trabajo de Santiago, Rol N° 5223-2005.) Dada la fuerza lesiva que una conducta como la comentada tiene, es que ha llamado profundamente la atención una sentencia de fines del 2008 de la Cuarta Sala de la Excma. Corte Suprema (Sentencia dictada por la Excma. Corte Suprema el 24 de diciembre de 2008, Rol N° 7043-2008) que, invocando el artículo 4° inciso 1° del Código del Trabajo para sostener que la secretaria de la Gerencia de Recursos Humanos de una empresa no representa al empleador anuló la sentencia que había ratificado la de primera instancia que, fiel a la jurisprudencia anterior, estimó que esa conducta constituía una práctica antisindical. (Sentencia dictada por la Excma. Corte Suprema el 24 de diciembre de 2008, Rol N° 7043-2008).

⁷⁷ Así, la sentencia dictada en causa *Inspección del Trabajo con Javier Margas y Cía. Ltda.* (2011), Rol N° 780-2007, condenó al empleador Javier Margas y Cía. Ltda., por haber consignado la siguiente cláusula contractual laboral: "El trabajador no podrá ser parte de ningún sindicato dentro de la empresa. De lo contrario, será despedido automáticamente".

trabajadores sindicalizados como a la organización respectiva. Entre los indicios que cobran relevancia al momento de acreditar la existencia de una práctica antisindical podemos destacar la oportunidad y la justificación de los despidos, así como su coherencia con la conducta posterior de la empresa⁷⁸. Estas circunstancias se grafican adecuadamente en un caso en el que los despidos se produjeron una vez vencido el fuero en la negociación colectiva, seguido de la consiguiente contratación de nuevos trabajadores para realizar las mismas labores⁷⁹. Similar criterio se ha empleado para sancionar como antisindical la decisión de despedir a trabajadores que concurrieron a la formación de un sindicato, apenas terminado el fuero que los protegía por tal evento⁸⁰, o cuando ello se materializa no sólo luego de la constitución del sindicato, sino después de la negociación colectiva⁸¹. También se ha estimado una práctica antisindical el despido de un porcentaje importante de trabajadores del sindicato, entregando el servicio que éstos realizaban a otra empresa del *holding*, asumiendo el sentenciador como inocua la justificación en orden a las necesidades de la empresa⁸².

En otro caso, para acoger la denuncia por prácticas antisindicales se atendió a la falta de proporcionalidad y de justificación del despido de que fueron objeto no sólo la trabajadora denunciante (en este caso, con fuero sindical) sino las demás afiliadas al sindicato, invocando para ello la causal necesidades de la empresa que no fueron acreditadas⁸³.

Frente a la justificación empresarial relativa a la equiparidad de las desvinculaciones entre trabajadores sindicalizados y aquellos que no lo estaban, se ha prevenido por los sentenciadores en varias ocasiones, que tal juicio debe formularse a partir de condiciones similares, lo que no ocurrirá cuando los sindicalizados sean despedidos por necesidades de la empresa y los no sindicalizados lo sean por alguna de las causales de caducidad laboral⁸⁴ o por verificarse el término del plazo convenido⁸⁵.

En cambio, no han sido asumidos con carácter antisindical los despidos ocurridos (independiente de su masividad y del carácter de sindicalizados de los afectados) en una empresa al límite de la bancarrota⁸⁶.

⁷⁸ Así, ver Sentencia dictada —con voto disidente— en causa *Dirección General del Trabajo con United Plastic Corporation S.A.* (2006).

⁷⁹ Sentencia dictada en causa *Dirección General del Trabajo con Drillco Tools S.A.* (2006).

⁸⁰ Así, en sentencia dictada en causa *Inspección del Trabajo con Marcelo Hernández Sandoval* (2009).

⁸¹ Así, ver un caso particularmente grave en sentencia dictada en causa *Dirección del Trabajo con Centro de Didlisis Obregón Subiabre y Morales Ltda.* (2013).

⁸² Sentencia dictada por Claudia Revenco Iglesias, Juez Suplente del Primer Juzgado del Trabajo de Santiago (no reformado), 19 de febrero de 2009, Rol N° 454-2008.

⁸³ Sentencia dictada en causa *Monje con Manufactura Nacional de Lencería S.A.* (2010).

⁸⁴ Sentencia dictada en causa *Dirección General del Trabajo con Servicios de Gestión Ltda.* (2007).

⁸⁵ Sentencia dictada en causa *Dirección General del Trabajo con Pentacrom S.A.* (2005), confirmada por la I. Corte de Apelaciones de Santiago con fecha 13 de septiembre de 2006.

⁸⁶ Dictada en causa *Dirección del Trabajo con Embotelladora Llancolen S.A.* (2009).

Otras prácticas antisindicales comúnmente conocidas por los tribunales son las discriminaciones antisindicales en perjuicio de los socios de una organización sindical. La discriminación indebida, ya reflejada en sanciones relativas al despido de trabajadores sindicalizados, también aparece fundando condenas por antisindicalidad al otorgarse *“mejores beneficios a los trabajadores no sindicalizados”*⁸⁷. En el mismo orden, en otro caso se sancionó, entre otras conductas, el que un empleador *“mejoró las remuneraciones de trabajadores que renunciaron al sindicato”*⁸⁸ y también, junto a otras conductas antisindicales se ha sancionado *“el uso discriminatorio de la jornada extraordinaria, negada a socios del sindicato”*⁸⁹.

También se ha sancionado la negativa de una empresa a contratar a quienes habían cumplido el rol de representantes sindicales. Se trató de una empresa principal que absorbió a cientos de trabajadores que, dependientes de un mismo empleador (contratista) le prestaban servicios en régimen de subcontratación y a quienes contrató luego de realizarles exámenes preocupacionales, con excepción de ciertos directores sindicales, a los que no se les contrató⁹⁰.

En otro caso, el pago del aguinaldo con un monto mayor en favor de los no sindicalizados no fue estimado como antisindical, por haber afectado sólo a algunos y por un monto ligeramente superior, además de haber obedecido a la mera liberalidad del empleador, sin advertirse intención de discriminar⁹¹. Nos merece reparos este criterio, por haber desconocido el evidente carácter discriminatorio por sindicación en el pago del beneficio y por las razones dadas para excluir el reproche por antisindicalidad, esto es, su carácter parcial, así como la búsqueda del elemento subjetivo de la conducta antisindical. Por último y ya alejándonos del ámbito de la tutela de la libertad sindical, nos parece crítico pretender que en el ámbito del contrato de trabajo el otorgamiento de algún beneficio por parte del empleador pueda obedecer a la mera liberalidad.

Otra práctica antisindical lo constituye aquella en que, dentro de otras tantas conductas reprochadas por antisindicalidad, se estimó lesionada la libertad sindical en un caso en que *“por instrucciones del gerente se disminuyó ostensiblemente los trabajos de mayor valor a los sindicalizados, entregándoselos a los que no lo eran”*⁹².

⁸⁷ Sentencia dictada en causa *Dirección General del Trabajo con Transportes Kobac Ltda.* (2004), confirmada por la I. Corte de Apelaciones de Santiago con fecha 15 de julio de 2005, Rol N° 5.849-2004.

⁸⁸ Sentencia dictada en causa *Inspección Provincial del Trabajo de Concepción con Distribuidora Alimenticia HVC Limitada* (2007), confirmada por sentencia de la I. Corte de Apelaciones de Concepción el 3 de noviembre de 2007, Rol N° 385-2007.

⁸⁹ Sentencia dictada en causa *Dirección General del Trabajo con Condominios Bosques de la Pirámide* (2008).

⁹⁰ Sentencia dictada en causa *Sindicato de Trabajadores Minera Meridian El Peñón con Minera Meridian El Peñón* (2010). En sentido similar, sentencia dictada en causa *Muga con Muellaje del Loa S.A.* (2011).

⁹¹ Dictada en causa *López con Serman Limitada* (2010).

⁹² Sentencia dictada el 14 de diciembre de 2011 por don Christian David Osses Cares, Juez del Trabajo de Temuco, RIT S-16-2010.

También se ha estimado antisindical la obstaculización del rol del sindicato como representante de los intereses de sus afiliados. Al respecto, una de las conductas más frecuentes consiste en ignorar al sindicato, negándose a todo contacto con éste. Coherente con ello, se ha sancionado *“la negativa de la denunciada a recibir al sindicato ante requerimientos formales en tal sentido”*⁹³. En el mismo orden, se ha condenado por prácticas antisindicales a un empleador que por un año no tuvo diálogo alguno con la organización sindical y en que se acreditó que el socio mayoritario de la empresa *“ha considerado inoficioso reunirse con los representantes del sindicato, lo que contraría evidentemente el espíritu de la legislación laboral vigente, la que requiere de un diálogo fluido entre los actores, la que se ha visto entorpecida por tal actitud de la denunciada”*⁹⁴.

Respecto de las prácticas que afectan el derecho a negociar colectivamente cabe señalar que buena parte de los casos conocidos en dicha sede recaen en ámbitos en los cuales el legislador obstaculiza fuertemente al titular de la libertad sindical, siendo dos claras manifestaciones de lo anterior la utilización por los empleadores de negociaciones colectivas con grupos negociadores o sindicatos amarillos, en paralelo a la negociación colectiva con el sindicato. Precisamente en un caso en que el mecanismo destinado a afectar al sindicato y su rol en la negociación colectiva fue la formación de un grupo negociador paralelo, se reprochó la antisindicalidad de la conducta del empleador que *“animada del propósito de negociar colectivamente con grupos de trabajadores no sindicalizados, efectuó maniobras para la formación de un ente negociador al mismo tiempo que promovió la desafiliación de un considerable número de obreros a su organización sindical para integrarlos a la suya, en perjuicio de la aludida organización sindical, incurriendo con todo ello en prácticas atentatorias de la libertad sindical”*⁹⁵.

Similar reacción se ha advertido al momento de sancionarse por prácticas antisindicales la conducta de un empleador condenado por sosteniendo el sentenciador que *“(…) proponer al personal no sindicalizado un convenio en términos similares o levemente más beneficioso, unido a la entrega de un bono por la cantidad de \$ 130.000, opaca de manera evidente y efectiva el esfuerzo desplegado por el sindicato de dicha entidad en aras de llegar a un buen entendimiento entre las partes, lo que se traduce en definitiva en desmotivar la afiliación”*⁹⁶.

En el mismo sentido cabe consignar una sentencia de la I. Corte de Apelaciones de Santiago que, entre otros méritos que nos merece, se encuentra el haber recalcado que la circunstancia de adecuarse el convenio colectivo a las normas que lo regulan no excluye la posibilidad de tratarse de una acción antisindical⁹⁷.

⁹³ Sentencia dictada en causa *Dirección General del Trabajo con Condominios Bosques de la Pirámide* (2008).

⁹⁴ Sentencia dictada en causa *Dirección General del Trabajo con Servicios de Gestión Ltda.* (2007), confirmada por la I. Corte de Apelaciones de San Miguel el 9 de mayo de 2008, Rol N° 82/2008.

⁹⁵ Sentencia dictada en causa *Inspección del Trabajo con Pesquera Pacific Star S.A.* (2007).

⁹⁶ Sentencia dictada en causa *Dirección General del Trabajo con Universidad Central* (2006).

⁹⁷ Sentencia dictada en causa *Inspección Comunal del Trabajo con Evercrisp Snack Productos Chile* (2005), revocatoria de la sentencia dictada por el Cuarto Juzgado del Trabajo de Santiago el 16.021.2004, Rol N° 4520-2003.

Un caso que concita particular atención consiste en un caso en el que un empleador pactó un contrato colectivo con un sindicato en una de cuyas cláusulas se convino que los beneficios acordados eran los mismos que aquél ha venido otorgando a todos los trabajadores de la empresa, por lo que no cabe practicarles el descuento a que refiere el artículo 346 CT por concepto de extensión de beneficios y lo propio se pacta respecto de los trabajadores que en el futuro ingresen a la empresa. El sindicato, con posterioridad a la firma del contrato colectivo demandó por práctica antisindical derivada de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 346 CT. En este caso no basta con referirlo dentro del tratamiento de las prácticas antisindicales especialmente tipificadas, pues aquí lo decisivo antes que el contenido del artículo 346 CT es la pretensión de legalidad de un acuerdo del todo cuestionable pues pasó a llevar el carácter imperativo e indisponible del artículo 346 CT que entrega al empleador la facultad de extensión de beneficios y que obliga a los beneficiados con esa extensión a soportar en sus remuneraciones la ventaja de obtener mejoras a éstas manteniendo una actitud pasiva en lo que a negociación se refiere, incluyendo a los trabajadores que, ingresados con posterioridad a la firma del instrumento colectivo, sean también receptores por extensión de esos beneficios. La sentenciadora desestimó esta demanda en atención a que la misma directiva sindical que había pactado el ilegal acuerdo no podía posteriormente pretender la ineficacia del mismo. Como en otros casos, el examen de las lesiones a la libertad sindical quedó relegado, ni siquiera para cuestionarse la legalidad de un acuerdo que impide que los beneficiarios de extensión de beneficios, paguen por esto lo que determine el legislador. Un último comentario sobre este caso. En la cláusula del contrato colectivo se vierte una afirmación que pretende excluir *per se* la aplicación del artículo 346 CT. En ese acuerdo se señala que los beneficios extendidos son los mismos que el empleador venía otorgando con anterioridad a los trabajadores que no negociaron. Esa afirmación resulta insuficiente para el análisis de esa norma y sus efectos, por cuanto sostener que todos los trabajadores tienen los mismos beneficios puede tener dos lecturas: que esos beneficios sean los mismos (bono de producción, sueldo, etc.) pero sus montos varíen o que esos beneficios sean idénticos en todo. La afirmación vertida por el empleador en el caso que comentamos sólo tendría algún valor en este segundo sentido, pues en caso contrario, la circunstancia que el empleador hubiere extendido a trabajadores que no negociaron colectivamente los aumentos conseguidos por el sindicato respecto de esos beneficios comunes, no lo inhibiría de la obligación de practicar el descuento del 75% de la cuota sindical a los trabajadores beneficiados con esos aumentos ni del reproche de antisindicalidad que la ley en este caso tipifica claramente⁹⁸.

Otras conductas reprochables y no siempre suficientemente visibilizados dicen relación con aquellas actuaciones en las cuales el empleador, sea de modo paralelo a la

⁹⁸ Nos estamos refiriendo a la sentencia dictada en causa *Sindicato Empresa de Trabajadores Productos Plásticos Hyc S.A. con Productos Plásticos Hyc S.A.* (2013).

negociación colectiva con el sindicato o con posterioridad a la firma del instrumento colectivo, se dirige ya no a los representantes sindicales para definir el contenido de cláusulas contractuales o su modificación, sino a los socios del sindicato y afectos al instrumento colectivo, en una conducta pluriofensiva desde el punto de vista de las manifestaciones de la libertad sindical, generando un daño a menudo poco dimensionado tanto por la jurisprudencia de los tribunales como por la Dirección del Trabajo.

Aceptando los efectos lesivos de estas actuaciones, se ha sentenciado que *“la conducta de la denunciada configura una práctica desleal que entorpeció la negociación colectiva y alteró su normal procedimiento”,* ya que *“realizó negociaciones paralelas e individuales con los trabajadores incorporados a la negociación, respecto de los turnos, capítulo incorporado en el proyecto de contrato colectivo; todo lo cual deslegitimó el actuar de la comisión negociadora y disminuyó la capacidad de representación del sindicato actuante”*⁹⁹.

Otra sentencia¹⁰⁰ sancionó como desleal en la negociación colectiva, la actuación de un empleador que, durante el proceso de negociación colectiva llevado a cabo por el sindicato le ofreció en forma paralela a los socios de esa organización que desempeñaban cargos de jefatura, beneficios superiores a los que eran materia de negociación, a condición de que suscribieran un anexo de sus contratos individuales consignando en una cláusula que tales trabajadores no podían negociar colectivamente, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 305 N° 4 CT.

En cuanto a las prácticas en perjuicio de representantes sindicales y su derecho a la representación de los intereses de sus socios durante la negociación colectiva, en una sentencia de la Décima Sala de la I. Corte de Apelaciones de Santiago sancionó el caso de un empleador que envió fuera del país a los representantes sindicales durante el proceso de negociación colectiva, con lo cual, se asumió que *“(...) los trabajadores se han visto privados de su representación sindical por una decisión unilateral del empleador, que los destinó a esas funciones, afectándose el derecho a negociar colectivamente, desde que esas conductas del empleador han impedido que las partes hayan podido reunirse para discutir y convenir un acuerdo colectivo de trabajo, con vulneración de los derechos constitucionales de los numerales 16 y 19 del artículo 19 constitucional y de lo establecido en los artículos 220 N° 1 y 303 del Código del Trabajo, como de lo dispuesto en el artículo 3° del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo”*¹⁰¹.

También se ha asumido como práctica antisindical la amenaza de despidos en contra de los trabajadores sindicalizados que se encuentran negociando colectivamente¹⁰², así

⁹⁹ Sentencia dictada en causa *Dirección General del Trabajo con Fábrica de Envases Mater S.A.* (2005), confirmada por la I. Corte de Apelaciones de Santiago con fecha 13 de marzo de 2006, Rol N° 3.023-2005.

¹⁰⁰ Sentencia dictada en causa *Linares con Servicios Gastronómicos y SPA Turístico S.A.* (2011).

¹⁰¹ Sentencia dictada en causa *Dirección General del Trabajo con Transportes Altas Cumbres S.A.* (2008), por la que se revocó sentencia del 8 de noviembre de 2006, dictada por el Noveno Juzgado del Trabajo de Santiago, Rol N° 5223-2005.

¹⁰² Así, sentencia dictada en causa *Dirección del Trabajo con Manufacturas Guante Limitada* (2010).

como la intervención o injerencia en la labor de un sindicato por parte de un empleador que, en la búsqueda de desincentivar la adherencia y afiliación a la organización, habría ofrecido a quienes renunciasen a ésta y abandonaran la negociación colectiva, mejores condiciones de trabajo¹⁰³.

Pero lo cierto es que más usual será la conducta empresarial de despedir a trabajadores luego de haber vencido el fuero de negociación colectiva, sin que necesariamente deba tratarse de desvinculaciones ocurridas en forma inmediata del proceso de negociación. Así, se ha condenado también, como práctica antisindical, el despido de dos trabajadores por *“hechos ocurridos durante el proceso de negociación colectiva, seis meses después de acaecidos los mismos”*¹⁰⁴.

Más inusual, pero no menos reprochable será el despido de trabajadores que, habiendo intentado iniciar una negociación, no lo lograron¹⁰⁵.

Se ha estimado también que afecta en contra de la libertad sindical de un sindicato el que se ofrezca un bono únicamente en la medida que los trabajadores acepten anticipar la negociación colectiva, con lo cual se afecta la libertad de los trabajadores de optar por una negociación colectiva reglada¹⁰⁶.

Por último, en materia de afectación del derecho de huelga (esto es, en casos en que el debate trasciende el examen lingüístico de las expresiones utilizadas por la regla del artículo 381 CT) merecen atención los siguientes casos. Una sentencia del Juzgado del Trabajo de La Serena dio cuenta de un caso en que el empleador utilizó como medio para evitar o aminorar el efecto de la huelga el dejar de pagar las remuneraciones del mes anterior al mes en que debía iniciarse la huelga, manteniendo la conducta por varios días, obligando a la juzgadora a valerse de todas las herramientas legales destinadas a subsanar dicha antisindicalidad, incluyendo multas y apercibimiento de arresto a representantes legales. El análisis del derecho de huelga merece mención especial también en esta sentencia, al considerar que: *“Es aquí donde la Libertad Sindical se materializa ya que la huelga como mecanismo de auto tutela colectiva permite el equilibrio de poderes entre empleadores y trabajadores actuando como contrapeso de la obligación de subordinación en que se encuentran éstos. Sin estos mecanismos de actuación el sindicato se reduce a una instancia social de encuentro y organización y pierde todos sus lineamientos básicos, quedando los trabajadores en el más completo desamparo sin posibilidad alguna de reaccionar frente a los abusos empresariales y sin fuerza para instar por el mejoramiento de sus condiciones laborales”*. La descripción de los hechos habla por sí sola: *“Por lo expuesto, no habiéndose justificado impedimento alguno para pagar oportunamente las remuneraciones tantas*

¹⁰³ Sentencia dictada en causa *Sindicato de Trabajadores Gesic N Uno con Evaluadora de Créditos Limitada* (2011).

¹⁰⁴ Sentencia dictada en causa *Verdugo con Minera Spence S.A.* (2011).

¹⁰⁵ Sentencia dictada en causa *Inspección Provincial del Trabajo de Villarrica con Empresa Prestadora de Servicios El Volcán Limitada* (2007), confirmada por la I. Corte de Apelaciones de Temuco el 22 de noviembre de 2007, Rol N° 592-2007.

¹⁰⁶ Sentencia dictada en causa *Inspección del Trabajo con S.Q.M. Salar S.A.* (2013).

*veces citadas queda claro que se trató de una presión ilegítima e inaceptable para detener la huelga de los trabajadores en lo que constituye un atentado a la Libertad Sindical y por tanto una práctica desleal dentro del procedimiento de negociación colectiva al tenor de lo dispuesto en el artículo 289 del Código del Trabajo, lo que amerita la acogida, al menos en este acápite, de la denuncia interpuesta*¹⁰⁷.

Un caso similar al anterior lo encontramos en una sentencia que condenó por práctica desleal a un empleador por no pagar, como estaba obligado, el anticipo quincenal a los trabajadores en huelga, con el consiguiente efecto lesivo para la libertad sindical y la no discriminación sindical, pues dicho empleador no adoptó tal medida respecto de los trabajadores que no se encontraban en huelga. Lo novedoso de esta sentencia es que como medida reparativa y atendido lo pedido en la demanda, sumado el número de trabajadores miembros del sindicato demandante afectados por la decisión antisindical, condenó al empleador al pago de 500 U.F., según su valor al último día del mes anterior al pago, debidamente reajustado¹⁰⁸.

Por último, escapa a las conductas antisindicales o desleales más comunes el caso de un empleador que no reconoció la decisión de la comisión negociadora del sindicato de poner fin a la huelga mediante la comunicación dirigida a aquél, informándole la decisión de acogerse a lo dispuesto en el artículo 369 CT, bajo el argumento de que no se daban los requisitos legales (al tratarse de la primera negociación), justificando así su negativa a otorgarles el trabajo convenido, conducta sancionada por el tribunal¹⁰⁹.

CONCLUSIONES

A partir de lo planteado en este análisis, cabe afirmar que la jurisprudencia recaída en las demandas por prácticas antisindicales da cuenta con creces de las limitaciones que la propia ley (y Constitución, en algunos casos) impone a la libertad sindical. Una ley que moldea un sindicato, una negociación colectiva y una huelga en función del libre mercado, se distancia de un modo irreconciliable con el derecho de sindicación, a negociar colectivamente y a ejercer la huelga, como manifestaciones esenciales de la libertad sindical.

No puede la sanción por las prácticas antisindicales corregir graves lesiones a la libertad sindical, como la posibilidad de constituir grupos negociadores en empresas con sindicatos o como la hiperreglamentación de la negociación colectiva y la huelga, pero sí posibilita el espacio para interpretar del modo más favorable posible las normas específicamente aplicables, con especial auxilio de las normas internacionales del trabajo. Es un escenario favorable para materializar la autoejecutabilidad de estas normas y ya ha habido demostración de ello, aunque marginal. La inobservancia del

¹⁰⁷ Sentencia dictada en causa *Inspección del Trabajo con Sociedad Contractual Minera Tambillos* (2009).

¹⁰⁸ Sentencia dictada en causa *Aranda con Ekono S.A.* (2011).

¹⁰⁹ Sentencia dictada en causa *Inspección del Trabajo con Teleservicios Integrales y Cía. Ltda.* (2011).

Estado de Chile a los Convenios N° 87 y 98 de la OIT a casi 15 años de su ratificación alimentan todavía más aquello.

Pero no solo la ratificación de esos convenios ha sido ineficaz. Varias normas legales en materia de libertad sindical han terminado por naufragar en el mar de la inutilidad, como sucede con aquellas que reglamentan las sanciones por vulneración del fuero sindical, así como aquella que en 2001 pretendió aclarar que la infracción del artículo 381 CT se materializaba con el mero reemplazo, bajo cualquier forma, de los huelguistas en la medida que no se hubiere cumplido con los requisitos que esa norma contiene, entre otras.

Pero la delgadez extrema a la que el ordenamiento jurídico condena a la libertad sindical tiene responsables allende las normas. La Dirección del Trabajo ha contribuido en los últimos años a ella, por medio de instrucciones que han puesto más requisitos para el ejercicio de la acción por prácticas antisindicales. Dicho Servicio, fundamental con su actuar posterior a la reforma de la Ley N° 19.759 de 2001 que la dotó de titularidad de la acción judicial por prácticas antisindicales, ha terminado no solo poniendo obstáculos a la tutela efectiva del derecho, sino por copar ámbitos que debieran ser territorio autónomo sindical, como la determinación del momento preciso en el cual demandar la tutela de la libertad sindical. También contribuye a ese estado de la situación, la prácticamente nula presencia de la Defensoría Laboral como actor relevante en la defensa judicial de los sindicatos. Si un sindicato promedio no tiene posibilidad cierta de acceder a tribunales por dificultades económicas o por falta de defensa proporcionada por el Estado para plantear allí autónomamente su posición, de muy poco ha de servir la dictación de nuevas leyes sindicales.

Los abogados particulares también tienen responsabilidad en la acusada debilidad en materia de tutela de la libertad sindical en Chile al haber contribuido a clausurar el debate sobre la libertad sindical en las causas por prácticas antisindicales, reemplazándolo por el análisis de los elementos de cada una de las normas legales que se suponen infringidas. Parece no asumirse del todo que las conductas antisindicales pueden dirigirse en contra de decisiones empresariales que estén respaldadas por las facultades que la ley le reconoce a todo empleador y lo pueden hacer por cuanto, tal y como lo recuerda el inciso 1° del artículo 5° CT, todas las facultades que la ley le reconoce a un empleador limitan con el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, entre ellos, la libertad sindical. La discusión sobre el reemplazo de huelguistas es un reflejo de ello.

Por último, y siendo el nudo central de este trabajo, la labor de los tribunales conocedores de demandas por prácticas antisindicales se vuelve de primer nivel. Una jurisprudencia como aquella que viene repitiendo la plena exigibilidad en toda conducta antisindical del elemento subjetivo (dolo, culpa, malicia, etc.) tiene efectos lapidarios para la libertad sindical al agregarle requisitos no contemplados por la ley, que distraen la atención de lo realmente importante: acreditar los efectos dañinos a la libertad sindical. Lo mismo aquella jurisprudencia que se ha valido de fundamentos tan precarios para interpretar del modo más restrictivo posible toda posibilidad de

eficacia de la huelga, llevándola prácticamente al mismo estado presente al dictarse el Plan Laboral en 1979.

Pero también este trabajo ha permitido dar cuenta de sentencias que han explicitado un criterio pro vigencia de la libertad sindical frente a otras posibles interpretaciones que dejan vacío este derecho, generando profundas reflexiones acerca de la necesidad de tutela de todos aquellos espacios no alcanzados por los límites deliberados del legislador a la libertad sindical.

Es sabido que, desde la perspectiva de la libertad sindical, las tutelas heterónomas, como la sanción por prácticas antisindicales y el fuero sindical, son imperfectas por su propia naturaleza que no logra alcanzar los méritos de la tutela que nace desde el seno de la autonomía sindical: la autotutela.

Estimamos que un Estado democrático de derecho debiera contribuir con fuerza a remover todos los obstáculos necesarios para alcanzar los mayores estándares de autonomía sindical, sin imponer barreras legales a su ejercicio.

En Chile, habiendo pasado 24 años desde el retorno a la democracia, la distancia con esa pretensión es sideral. A la luz del estado actual de la jurisprudencia de los tribunales, del actuar de la DT y demás actores del sistema (incluida, por cierto, la doctrina laboralista) no hay indicios de que ello pueda cambiar en lo venidero, para pesar de la libertad sindical.

BIBLIOGRAFÍA

- CASTELLO, Alejandro (2006): "La nulidad del acto antisindical, en Protección y promoción de la Libertad Sindical", Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo.
- GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio (2000): "Principios de la OIT sobre la negociación colectiva", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119, N° 1, visita el 19 de abril de 2014 en <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>.
- DURÁN, Gonzalo (2009): "Resultados Económicos de la Negociación Colectiva en Chile", Serie Ensayos sobre el Trabajo N° 2, diciembre de 2009, visitado el 19 de abril de 2014, disponible en http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2010/09/Ensayo_2.pdf.
- ERMIDA URIARTE, Óscar (1996): "La protección contra los actos antisindicales", Fundación de Cultura Universitaria, 1ª reimpresión, Montevideo.
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio (2000): "La libertad sindical en el ordenamiento laboral chileno y los Convenios 87 y 98 de la OIT", *Cuadernos Jurídicos* N° 14, Facultad de Derecho, Universidad Adolfo Ibáñez, Viña del Mar.
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio, "Derecho Colectivo del Trabajo", 2ª edición revisada y actualizada, Abeledo Perrot LegalPublishing Chile, Santiago.
- IRURETA URIARTE, Pedro (2006): "Constitución y Orden Público Laboral. Un análisis del artículo 19 N° 16 de la Constitución chilena", Colección de Investigaciones Jurídicas N° 9, Facultad de Derecho Universidad Alberto Hurtado.

- MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido (1989): *Derecho Colectivo del Trabajo. Teoría y Análisis de sus Normas*, Editorial Jurídica de Chile, Santiago.
- SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (1993): “La lesión de la libertad sindical y comportamientos antisindicales. Estudio de la estructura y el contenido del juicio de antisindicalidad”, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales N° 2, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, España.
- TOLEDO CORSI, César (2010): “La irrelevancia del elemento subjetivo en las prácticas antisindicales”, en *Revista de Derecho de la Empresa* N° 21 enero-marzo, Facultad de Derecho, Universidad Adolfo Ibáñez, Santiago.
- (2009), “Revisitando el reemplazo de trabajadores en huelga a partir de una sentencia valdiviana”, en Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo N° 247, Santiago, 2009.
- VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo (2006): “La redefinición de las funciones y los modelos de negociación colectiva en los albores del siglo XXI”, en *Revista de Trabajo*, Año 2, N° 3, julio-diciembre 2006, visitado el 19 de abril de 2014, disponible en http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2006n03_revistaDeTrabajo/2006n03_a07_aRios.pdf.
- PIÑERA ECHENIQUE, José (1990): “La revolución laboral en Chile”, Editorial Zig-Zag, 5ª edición, Santiago.

JURISPRUDENCIA CITADA

- Aranda con Ekono S.A.* (2011), Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, de 8 de julio de 2011 (denuncia por prácticas antisindicales), RIT S-23-2011.
- Cortés con Corporación Educacional Universidad del Mar* (2009), Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, de 20 de mayo de 2009 (tutela de derechos fundamentales), RIT T-5-2009.
- Dirección del Trabajo con Centro de Diálisis Obregon Subiabre y Morales Ltda.* (2013), Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, de 10 de enero de 2013 (tutela de derechos fundamentales), RIT T-20-2012.
- Dirección Nacional del Trabajo con Tres Montes Lucchetti S.A.* (2013), Excma. Corte Suprema, de 14 de octubre de 2013, Rol N° 4.187-2013.
- Dionisio González Fernández* (2011), Juzgado del Trabajo de Temuco, de 7 de diciembre de 2011 (denuncia por prácticas antisindicales), RIT S-17-2011.
- Dirección del Trabajo con Emp. Metalúrgica Sergio Jorquera y Com. Ltda. Hornos Fringand* (2011), Juzgado del Trabajo de San Felipe, de 31 enero de 2011 (denuncia por prácticas antisindicales), RIT S-1-2010.
- Dirección del Trabajo con Manufacturas Guante Limitada* (2010), Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, de 19 de noviembre de 2010, RIT S-6-2010.
- Dirección del Trabajo con Codelco Chile División Codelco Norte* (2009), Juzgado del Trabajo de Calama, 28 de noviembre de 2009 (tutela de derechos fundamentales), RIT T-8-2009.

- Dirección del Trabajo con Empresa Servicios Integrales de Marketing y Gestión* (2009), Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, de 19 de noviembre de 2009 (tutela de derechos fundamentales), RIT T-5-2009.
- Dirección del Trabajo con Embotelladora Llancolen S.A.* (2009), Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, de 7 de diciembre de 2009 (tutela derechos fundamentales), T-19-2009.
- Dirección General del Trabajo con Asesorías y Servicios A&S Ltda.* (2008), Noveno Juzgado del Trabajo de Santiago, de 11 de marzo de 2008, Rol N° 732-2007.
- Dirección General del Trabajo con Condominios Bosques de la Pirámide* (2008), Octavo Juzgado del Trabajo de Santiago, de 18 de abril de 2008, Rol N° 7.747-2005.
- Dirección General del Trabajo con Transportes Altas Cumbres S.A.* (2008), Corte de Apelaciones de Santiago, de 15 de enero de 2008, Rol N° 15.01.2008.
- Dirección General del Trabajo con Condominios Bosques de la Pirámide* (2008), Octavo Juzgado del Trabajo de Santiago, de 18 de abril de 2008, Rol N° 7.747-2005.
- Dirección General del Trabajo con Transportes Altas Cumbres S.A.* (2008), Corte de Apelaciones de Santiago, de 15 de enero de 2008, Rol N° 15.01.2008, por la que se revocó sentencia del 8 de noviembre de 2006, dictada por el Noveno Juzgado del Trabajo de Santiago, Rol N° 5223-2005.
- Dirección General del Trabajo con Servicios de Gestión Ltda.* (2007), Segundo Juzgado del Trabajo de San Miguel, 19 de octubre de 2007, confirmada por la I. Corte de Apelaciones de San Miguel el 9 de mayo de 2008, Rol N° 82/2008.
- Dirección General del Trabajo con Servicios de Gestión Ltda.* (2007), Segundo Juzgado del Trabajo de San Miguel, de 19 de octubre de 2007, confirmada por la I. Corte de Apelaciones de San Miguel el 9 de mayo de 2008, Rol N° 82/2008.
- Dirección General del Trabajo con Manufactura Formudata S.A.* (2007), Segundo Juzgado del Trabajo de San Miguel, de 16 de marzo de 2007, Rol N° 1695-2006.
- Dirección General del Trabajo con Servicios de Gestión Ltda.* (2007), confirmada por la I. Corte de Apelaciones de San Miguel el 9 de mayo de 2008, Rol N° 82/2008.
- Dirección del Trabajo con Sociedad Panificadora el 18 Ltda.* (2006), Corte de Apelaciones de San Miguel, de 16 de enero de 2006 (denuncia por prácticas antisindicales), Rol N° 499-2005.
- Dirección General del Trabajo con Universidad Central* (2006), Noveno Juzgado del Trabajo de Santiago, de 7 de agosto de 2006, Rol N° 978-2006, Rol N° 5321-2006.
- Dirección General del Trabajo con United Plastic Corporation S.A.* (2006), Corte de Apelaciones, de 27 de septiembre de 2006, Rol N° 8129-2005.
- Dirección General del Trabajo con Drillco Tools S.A.* (2006), Tercer Juzgado del Trabajo de Santiago, de 18 de julio de 2006 (denuncia por prácticas antisindicales); Rol N° 3.938-2004.
- Dirección del Trabajo con Sociedad Panificadora San José Ltda.* (2006), Corte de Apelaciones de Santiago, de 30 de enero de 2006, Rol N° 500-2005.

- Dirección General del Trabajo con Sociedad Educativa Los Navegantes Ltda.* (2005), Octavo Juzgado del Trabajo de Santiago, de 9 de junio de 2005 (denuncia por prácticas antisindicales), Rol N° 2.207-2005.
- Dirección General del Trabajo con Fábrica de Envases Mater S.A.* (2005), Tercer Juzgado del Trabajo de Santiago, de 4 de marzo de 2005, Rol N° 4.190-2003, confirmada por la I. Corte de Apelaciones de Santiago con fecha 13 de marzo de 2006, Rol N° 3.023-2005.
- Dirección General del Trabajo con Pentacrom S.A.* (2005), Octavo Juzgado del Trabajo de Santiago, de 23 de diciembre de 2005, confirmada por la I. Corte de Apelaciones de Santiago con fecha 13 de septiembre de 2006.
- Dirección General del Trabajo con Asesorías y Evaluaciones S.A.* (2005), Octavo Juzgado del Trabajo de Santiago, de 10 de mayo de 2005, Rol N° 1.633-2005.
- Dirección General del Trabajo con Transportes Kobac Ltda.* (2004), Cuarto Juzgado del Trabajo de Santiago, de 24 de junio de 2004, Rol N° 549-2004, confirmada por la I. Corte de Apelaciones de Santiago con fecha 15 de julio de 2005, Rol N° 5.849-2004.
- Dirección General del Trabajo con Empresa de Transportes Rurales Tur Bus Ltda.* (2004), Octavo Juzgado del Trabajo de Santiago, 15 de junio de 2004, Rol N° 4.374-2003.
- Dirección General del Trabajo con Tigre Chile S.A.* (2005), Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, de 31 de agosto de 2005 (denuncia por prácticas antisindicales), Rol N° 3.133-2004.
- Dirección General del Trabajo con Refractarios Iunge Ltda.* (2005), Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, de 25 de julio de 2005, Rol N° 1.057-2003.
- Inspección del Trabajo con Agro Tantehue Ltda.* (2013), Juzgado de Letras de Melipilla, de 14 de noviembre de 2013 (denuncia por prácticas antisindicales), RIT S-2-2013.
- Inspección del Trabajo con S.Q.M. Salar S.A.* (2013) Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, de 18 de enero 2013, RIT S-7-2012.
- Inspección del Trabajo con Instituto Profesional AIEP S.A.* (2013), Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, de 9 de agosto de 2013 (denuncia de prácticas antisindicales), RIT S-29-2013.
- Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó con Buses Ahumada* (2013), Primer Juzgado de Letras de Los Andes, de 13 de noviembre de 2013 (denuncia por prácticas antisindicales), RIT S-1-2013.
- Inspección del Trabajo con Teleservicios Integrales y Cía. Ltda.* (2011), Juzgado del Trabajo de Temuco, de 25 de enero de 2011, RIT S-12-2010.
- Inspección del Trabajo con Javier Margas y Cía. Ltda.* (2011), Segundo Juzgado Laboral de Valparaíso, de 26 de febrero de 2011, Rol N° 780-2007.
- Inspección del Trabajo con Easy S.A.* (2010), Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, de 6 de julio de 2010 (denuncia de prácticas antisindicales), RIT S-1-2010.
- Inspección del Trabajo con Buses Vule S.A.* (2010), Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, de 9 de julio de 2010 (denuncia por prácticas antisindicales), RIT S-21-2010.

- Inspección del Trabajo con Central de Restaurantes Aramark Multiservicios Limitada* (2010), Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, de 14 de agosto de 2010 (denuncia por prácticas antisindicales), RIT S-4-2010.
- Inspección del Trabajo con Express Santiago Uno S.A.* (2010), Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, de 1 de diciembre de 2010 (denuncia por prácticas antisindicales), RIT S-46-2010.
- Inspección del Trabajo con Sociedad Contractual Minera Tambillos* (2009), Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, de 7 de agosto de 2009 RIT T-9-2009.
- Inspección del Trabajo con Marcelo Hernández Sandoval* (2009), Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, de 22 de junio de 2009 (denuncia por prácticas antisindicales), RIT S-8-2009.
- Inspección del Trabajo con Juan Lobos Servicios Industriales* (2009), Juzgado del Trabajo de Valparaíso, de 24 de marzo de 2009 (tutela de derechos fundamentales), RIT S-1-2009.
- Inspección del Trabajo con Fulltel Telecomunicaciones y Servicios S.A.* (2009), Juzgado del Trabajo de Valdivia, de 20 de marzo de 2009 (denuncia de prácticas antisindicales), RIT T-1-2009.
- Inspección del Trabajo con Codelco Chile División Codelco Norte* (2009), Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, de 28 de noviembre de 2009 (tutela de derechos fundamentales), RIT T-8-2009.
- Inspección del Trabajo con Industria y Comercial Adhesit Ltda.* (2009), Corte Suprema, de 17 de diciembre de 2009 (denuncia por prácticas antisindicales), Rol N° 8.174-2009.
- Inspección Provincial del Trabajo de Santiago Poniente con Empresa Fanaloza S.A.* (2008), Excma. Corte Suprema, de 15 de mayo de 2008, Rol N° 995-2008.
- Inspección del Trabajo con Corporación de Derecho Privado Estadio Italiano* (2008), Corte Suprema, de 4 de diciembre de 2008 (denuncia de prácticas antisindicales), Rol N° 6343-2008.
- Inspección Provincial del Trabajo de Concepción con Distribuidora Alimenticia HVC Limitada* (2007), Primer Juzgado del Trabajo de Concepción, de 11 de junio de 2007, Rol N° 53-2007, confirmada por sentencia de la I. Corte de Apelaciones de Concepción el 3 de noviembre de 2007, Rol N° 385-2007.
- Inspección Provincial del Trabajo de Quillota con Salazar Reyes Ltda.* (2007), Primer Juzgado de Letras de Quillota, de 23 de octubre de 2007, Rol N° 10.583.
- Inspección del Trabajo con Pesquera Pacific Star S.A.* (2007), Juzgado de Letras de Castro, de 26 de octubre de 2007, Rol N° 4495.
- Inspección Provincial del Trabajo de Villarrica con Empresa Prestadora de Servicios el Volcán Limitada* (2007), Juzgado de Letras, Garantía y Familia de Pucón, de 9 de marzo de 2007, Rol N° 611.
- Inspección del Trabajo con Agroindustrial del Paico Ltda.* (2006), Excma. Corte Suprema, de 5 de octubre de 2007 (denuncia por prácticas antisindicales), Rol N° 4.109-2006.

- Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Nor Oriente con Dimacofi S.A.*, Corte Suprema, Rol N° 2522-2004.
- Inspección Comunal del Trabajo con Evercrisp Snack Productos Chile* (2005), Corte de Apelaciones de Santiago, 16 de mayo de 2005, Rol N° 2050-2004, revocatoria de la sentencia dictada por el Cuarto Juzgado del Trabajo de Santiago el 16.021.2004, Rol N° 4520-2003.
- Inspección Provincial del Trabajo con Auauy y Cia. Ltda.* (2002), Sexto Juzgado del Trabajo de Santiago, de 14 de octubre de 2002, Rol N° 2592-2002.
- Linares con Servicios Gastronómicos y SPA Turístico S.A.* (2011), Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia, de 19 de marzo de 2011, RIT T-17-2010.
- Loi Calfuquir Ernesto con Empresa Orden S.A.* (2005), Corte Apelaciones de Santiago, de 14 de abril de 2005, Rol N° 1909-2004.
- Monje con Manufactura Nacional de Lencería* (2010), Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, de 14 de junio de 2010 (tutela de derechos fundamentales), RIT: T-34-2010.
- Muga con Muellaje del Loa S.A.* (2011), Juzgado del Trabajo de Antofagasta, de 16 de septiembre de 2011 (denuncia por prácticas antisindicales), RIT S-3-2011.
- Requena con Empresa de Transportes Rurales Tur Bus Limitada* (2009), Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, de 6 de abril de 2010 (denuncia por prácticas antisindicales), RIT S-6-2009.
- Sindicato Nacional de Scotiabank Sudamericano con Scotiabank Sudamericano* (2013), Excma. Corte Suprema, de 3 de abril de 2013 (prácticas antisindicales), Rol N° 7856-12.
- Sindicato Empresa de Trabajadores Productos Plásticos Hyc S.A. con Productos Plásticos Hyc S.A.* (2013), Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, de 29 de noviembre de 2013, RIT S-56-2013.
- Sindicato de Trabajadores Industria Serplas S.A. con Serplas S.A.* (2013), Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 29 de octubre de 2013 (denuncia por prácticas antisindicales), RIT S-67-2012.
- Sindicato de Trabajadores Gesic N Uno con Evaluadora de Créditos Limitada* (2011), Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, de 1 de agosto de 2011, 1 de agosto de 2011, RIT S-2-2011.
- Sindicato de Trabajadores Minera Meridian El Peñón con Minera Meridian El Peñón* (2010), Juzgado de Letras de Antofagasta, 27 de mayo de 2010 (denuncia de prácticas antisindicales), RIT S-1-2010.
- Sindicato de Trabajadores de Compañía Minera Xtrata Lomas con Compañía Minera Xtrata Lomas* (2009), Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, de 16 de septiembre de 2009 (denuncia por prácticas antisindicales), RIT S-2-2009.
- Sindicato de Trabajadores SCM El Abra con Soc. Contractual Minera El Abra* (2007); Corte Suprema, de 20 de junio de 2007 (denuncia de práctica desleal), Rol N° 4.984-05.

Verdugo con Minera Spence S.A. (2011), Juzgado del Trabajo de Antofagasta, de 3 de enero de 2011, RIT T-8-2010.

Zublin International GmbH Chile Spa. con Bernabel de la Cruz Droguett Ávila (2011), Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, de 19 de noviembre de 2011 (desafuero sindical), RIT O-375-2011.