

TUTELA LABORAL POR PRÁCTICAS ANTISINDICALES SINDICALES

SOBRE SI LA CONDUCTA ANTISINDICAL DE UN JEFE
DE OBRA PUEDE SER CONSIDERADA COMO PROPIA DE LA EMPRESA.

COMENTARIO A LA SENTENCIA DEL SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS
DEL TRABAJO DE 15 DE MARZO DE 2013, RIT S-14-2012,
“INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE SANTIAGO
CON CONSORCIO CONSTRUCCIONES RSN LIMITADA”

LABOR JUDICIAL PROTECTION AGAINST ANTI-UNION PRACTICES.

WHETHER THE ANTI-UNION CONDUCT OF A SITE MANAGER CAN BE CONSIDERED AS
UNDERTAKEN BY THE EMPLOYER

ALFREDO SIERRA HERRERO*

RESUMEN: Este comentario de sentencia trata sobre la posibilidad de que se haga responsable a una empresa constructora de una práctica antisindical, como consecuencia de la acción de hostigamiento de un jefe de obra en contra de los miembros de un sindicato.

ABSTRACT: This work is a commentary on a judgment that discusses the possibility of holding liable a construction company for an anti-union practices, as a consequence of the harassment against union members carried out by a foreman of the said company.

PALABRAS CLAVE: Práctica antisindical, representación empresarial, jefe de obra.

KEYWORDS: Anti-union practice, company legal representation, construction foreman.

I. ANTECEDENTES DEL CASO

Se trata de un proceso laboral iniciado por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago a través de una denuncia por prácticas antisindicales en contra del Consorcio Construcciones RSN Limitada. De acuerdo a la Inspección –y ratificado por dirigentes sindicales– tales prácticas consistían básicamente en hostigamientos que dos jefes de obras, Pedro Cuevas e Ismael Sandoval, efectuaban sobre los trabajadores, en particular el personal sindicalizado. El fiscalizador de la Inspección, Miguel Díaz, después de investigar la situación emite un informe que da cuenta de los principales hechos constitutivos de la vulneración de la libertad sindical, a saber:

“1.- De los diez trabajadores sindicalizados, seis de ellos declaran que se les ha sugerido la conveniencia de retirarse de la organización, individualizándose como

* Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile. Abogado. Doctor en Derecho, Universidad de Santiago de Compostela. Profesor de Derecho del Trabajo, Universidad de los Andes (Chile). Correo electrónico: asierra@uandes.cl.

actores de tales sugerencias a: Pedro Cuevas por cuatro de ellos, Ismael Sandoval por uno de ellos, y al capataz de apellido Ramírez y a Pedro Cuevas, por el último de ellos.

2.- Que según lo declarado por los socios, esto ocurrió continuamente según lo expresado por uno de ellos, dos socios que fue de dos a tres veces, dos que fue una vez y dos que dicen que fueron cinco veces.

3.- Que según lo declarado por los socios, siete de ellos señalan que los dos jefes de obra Pedro Cuevas del Sector A e Ismael Sandoval del Sector B, conversan con los socios y les dicen que abandonen el sindicato que este no conduce a nada nuevo y que van a disminuir sus ingresos, situación que dos de los trabajadores no sindicalizados confirman.

4.- Que siete de los socios declaran que los representantes de la empresa que ejercen jefaturas, maltratan de palabra a socios del sindicato, ratificado por dos de los trabajadores no sindicalizados.

5.- Que Pedro Cuevas declaró que es efectivo que ha conversado con los trabajadores acerca de la conveniencia o no de incorporarse a la organización, agregando que conversó con todos los trabajadores del sector A, además de que reconoció que les comentó a dos de los carpinteros que los flojos se escudan en el Sindicato.

6.- Que Ismael Sandoval al expresar su opinión acerca de los sindicatos expresó que ‘No tengo la mejor opinión, por lo que veo sin querer satanizar a nadie, no representan a nadie’.

En relación a la contestación de la demanda efectuada por la empresa denunciada, me parece pertinente destacar aquella parte donde se sostiene que la denuncia se fundamenta en la actuación de dos trabajadores –los jefes de obras indicados– que no representan –ni legalmente ni en los hechos– a la empresa. Sobre el trato de estos jefes de obra con todos los trabajadores, la empresa sostiene que era “el habitual que se dan entre sí los trabajadores de la construcción, señalando que las palabras deben ser calificadas desde quién las pronuncia y en caso alguno implica vulneración de derechos fundamentales como la libertad sindical”. Con todo, se señala que los trabajadores de la obra estaban bajo las órdenes de los ingenieros Patricio Winkler, Francisco Olivares y Alfredo Sacan. Por último, se indica que la demandada “ha respetado todos y cada uno de los derechos de los trabajadores, del Sindicato y su Directiva y el no poder acceder a todas sus demandas, no puede ser considerado por ellos como un atentado a la libertad sindical”.

1.2. Decisión del Tribunal

Sobre la base de prueba rendida, el tribunal llega a la convicción de que la empresa ha incurrido en la práctica antisindical denunciada, la cual se fundamentaría en la acción de hostigamiento al sindicato nacional de la empresa Consorcio Construcciones RSN Limitada “en múltiples episodios por parte de los jefes de terreno Pedro Cuevas e Ismael Sandoval”. Para esto el tribunal desarrolla cuatro premisas fácticas –que comentaremos a continuación– por medio de las cuales se pretende demostrar que la actuación de estos jefes de obra representa a la empresa, y de ahí que se entienda que finalmente ésta cometió la infracción mencionada.

En este contexto, el tribunal determina la responsabilidad de la empresa en “la creación de un clima discriminatorio y de hostilidad directa por razón de sindicación ejecutada por jefaturas con potestades de dirección contra los miembros de la organización sindical”. Se considera así que se ha vulnerado “el derecho fundamental de la libertad sindical, condición esencial de la libertad constitución y acción mancomunada de los trabajadores en el seno de la empresa, cuya expresión normativa más relevante se expresa en los artículos 19, N° 19, incisos 1° y 3°, en relación con 6°, inciso 2° de la Constitución Política; 22.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 16.1 de Convención Americana de Derechos Humanos artículo 2° del Convenio 87 OIT, 5, inciso 1°; 2°; 215 (interdicción de perjuicio por causa de afiliación sindical); 289, letra a) (obstaculización del funcionamiento), 291 letra a) (fuerza moral para obtener desafiliación) y 215 todos del Código del Trabajo”.

II. COMENTARIO DE LA SENTENCIA

1. Sobre la jerarquía del cargo

Como se apuntaba, el juez acepta la demanda en contra de la empresa Consorcio Construcciones RSN por considerar que ésta incurrió en prácticas antisindicales contra el Sindicato de la empresa, al efectuar “por intermedio de sus jefes de obras actos de hostigamientos contra los miembros del sindicato en razón de su pertenencia a esa organización”.

El juez condena, por tanto, a la empresa por la conducta antisindical descrita. Esto obviamente significa que se le atribuye, como propia, la actuación de dos de sus jefes de obras. Aquí considero que se encuentra la clave del asunto, esto es, determinar si es posible suponer como una actividad de la empresa acciones realizadas por dicha clase de cargos en una empresa (constructora).

A mi entender el juez comprende esta situación, lo que se desprende de las premisas sobre las cuales fundamenta la configuración de la conducta antisindical de la empresa. Según se verá, en buena medida a través del desarrollo de estas premisas se intenta demostrar que los jefes de obras mencionados ejercían poderes propios del empleador.

Veamos cuáles son estas premisas:

a) Hostigamiento a los trabajadores sindicalizados y dirigentes efectuados por los jefes de obra.

b) Minusvaloración por parte de jefe de obra Cuevas de la significación de la actividad sindical.

c) Conocimiento de los hechos de hostigamiento por parte de los superiores de los jefes de terreno.

d) Jerarquía y potestades de los jefes de obra. Control por parte de éstos de poderes propios de las potestades del empleador.

Como se aprecia, las dos primeras van dirigidas a probar la existencia de hechos constitutivos de las prácticas antisindicales por parte de los jefes obras. Por su parte, las dos últimas tienen por objetivo específico dar cuenta de la potestad empresarial que

residía en aquellos, lo que conlleva a que por sus actuaciones la empresa sea imputada como sujeto activo de la práctica antisindical.

Sobre este último punto, creo que el juez plantea con acierto la premisa c), toda vez que a través de ella pretende manifestar que los jefes de obras actuaron, en cierta medida, con la aquiescencia, al menos tácita, de los máximos cargos jerárquicos dentro de la obra: ingeniero jefe de obra y el gerente general. Digo con acierto, porque el juez entiende necesario efectuar esta conexión entre los jefes de obra con sus superiores del más alto rango en la obra, para poder hacer finalmente responsable a la empresa por la práctica antisindical. Y, por consiguiente, para el juez el cargo de jefe obra no reunía la representación suficiente para imputar su actuación *per se* a la empresa, y de ahí que lleve a cabo la conexión mencionada. Coincido con este ejercicio efectuado por el juez, toda vez que con ello se evitó caer en el error de haber considerado a esta clase de cargo, como de los aquellos señalados en el inciso 1º del artículo 4º del C, que se conciben como representantes de derecho del empleador. Y es que a mi entender no todos los trabajadores que ostentan algún grado de mando respecto a otros pueden ser considerados representantes del empresario para los efectos del artículo 4º CdT. Y es que, de otro modo, un grupo importante del personal –dependiendo de las dimensiones de la empresa– podrían incardinarse en dicha posición; lo que no se corresponde con el objeto de la norma, que resulta bastante acotado en cuanto a los supuestos que ella comprende, y que, sin duda, dan cuenta en principio de aquellos trabajadores de mayor jerarquía dentro de la empresa, o de uno de sus establecimientos¹.

Sumado a lo anterior, en la premisa d) se intenta destacar de todas formas la importancia del cargo de jefe de obra en una empresa de la clase como la denunciada. Pues, como el juez apunta, éstos “dirigen directamente las faenas en terreno”, de manera que ejercen “potestades relevantes” de “disposición y mando”. Y es que, añade el juez, en la práctica demostrada en el proceso y la costumbre en esta área del trabajo, “los jefes de obra contratan, despiden (no formalmente, tras el escritorio, sino en los hechos, refrendados por la forma ulterior) asignan labores y entregan premios denominados “tratos” por trabajos adicionales a los formalmente pactados y remunerados”.

Sobre esto, cabe apuntar que en una organización productiva existe precisamente lo que se denomina “jerarquía”, donde el poder directivo del empresario se ejerce de modo escalonado, y por medio de distintos trabajadores que tienen a su cargo diferentes secciones o etapas de la producción, y que van a dar instrucciones a aquellos dependientes que se encuentran bajo su ámbito de acción². Así las cosas, existen trabajadores que, como sucede con los jefes de obras, dentro de sus funciones principales se encuentra el desenvolvimiento del poder mencionado, reflejado en la dirección y

¹ SIERRA (2009), p. 20.

² *Ibíd.*

organización del trabajo de un número importante de trabajadores³. De este modo, si desde esta posición de mando, que reviste relevancia frente al trabajador común de la construcción, se llevan a cabo acciones contrarias a libertad sindical, indudablemente se configura, al menos, un indicio relevante de que la empresa resulta responsable en su ocurrencia. Eso sí, insistimos en que este indicio debe ser corroborado efectivamente por el cumplimiento de la premisa c) antes analizada; es decir, que esta conducta de los jefes de obra haya contado con la anuencia de sus superiores, aun cuando ésta haya sido de manera tácita, lo cual se desprendería de la inacción de éstos frente a advertencias hechas saber por trabajadores afectados, tal como sucedió en el caso en análisis.

II. SOBRE LA PRUEBA DE PRÁCTICA ANTISINDICAL

Según apuntaba, me parece correcto el planteamiento lógico de las premisas antes comentadas con miras a determinar la responsabilidad de la empresa en la prácticas antisindicales. Con todo, creo necesario señalar que estas premisas son fundadas por el juez teniendo casi exclusivamente en cuenta las declaraciones de dos dirigentes sindicales, sin que éstas se hayan complementado con otra clase de prueba, lo que hubiere sido, a mi entender, necesario para haber dado mayor consistencia a la justificación de las mismas.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- DIÉGUEZ CUERVO, G. (2008): La quiebra del concepto de ajenidad en la Seguridad Social y su significado. En: Monereo, J.L.; Molina, C. y Moreno, M. N. (coords.), *La Seguridad Social a luz de sus reformas pasadas, presentes y futuras: homenaje al profesor José Vida Soria con motivo de su jubilación* (Granada, Comares).
- SIERRA HERRERO, Alfredo, (2009): "Aspectos laborales del gerente: representación empresarial y desahucio", *Revista de Derecho de la Empresa* (Universidad Adolfo Ibáñez), Santiago, Chile, Nº 20.

³ Diéguez sostiene que lo esencial que define al empresario en sentido laboral es la "dirección y organización del trabajo ajeno que contrata", incluyendo desde luego la facultad de despedir; véase DIEGUEZ, pp. 364-365.