

# Acciones *antisindicales* en la ley

## Legítima defensa de derechos laborales

alfonso hernández molina  
2012

*La acción patronal destinada a sabotear o destruir el ejercicio de derechos laborales es una realidad presente en la gran, en la mediana y en la pequeña empresa.*

*Para enfrentarles, dentro de una estrategia amplia, recordemos que hace mucho tiempo, la Organización Internacional del Trabajo, OIT, constatando esta realidad, promovió normas, que aunque básicas, son obligatorias para los Estados. La legislación chilena, en el Código del trabajo, alberga algunos preceptos para reprimir tales acciones.*

### **La denuncia es necesaria.**

*Al igual que en otros temas laborales, la conducta de funcionarios oficiales, intérpretes y fiscalizadores, y el comportamiento de tribunales (factores que también inciden en la legalidad), no se adecuan a una defensa eficaz.*

*Irónicamente, los mayores obstáculos no radican en la ley, sino en la conducta del aparato fiscalizador y del judicial.*

*Si se denuncia estas acciones, recuérdese que la prueba es esencial; que debe reunirse con inteligencia todo medio que acredite -o que pueda servir de base para presumir- que se presentan tales actividades.*

*Aunque sea difícil acreditarles, y la expectativa sea reducida, nunca debe caerse en la recomendación hipócrita de que "puede ser mejor no actuar", que escuchamos del aparato fiscalizador, invitaciones oficiales que, gozando de la fuerza persuasora de altos funcionarios, es recibida por la dirigencia sindical. Pero que, pese a no resistir análisis, instalan situaciones, inhiben o desaniman el ejercicio de derechos básicos. Razonamientos tendenciosos, respaldados por representantes del Estado, entregando un tácito respaldo a los patrones, al influir en los trabajadores para asumirlos.*

*Con tal inducción sobre la conducta de sindicalistas, lo que buscan es que dichas prácticas patronales ni siquiera se denuncien; y, por lo tanto, que "nunca existieron". Camino por el cual, obviamente, jamás podremos avanzar.*

*Para su combate, procedente es combinar métodos convencionales y no convencionales, acostumbrados y no acostumbrados, preparados para enfrentar -y abrir- los oídos sordos y los ojos cerrados del aparato intérprete<sup>1</sup> y fiscalizador.*

### **Desapego e independencia de espíritu respecto del Poder. Creatividad y desenvoltura.**

*En efecto, implicando tales actividades patronales acciones **ilícitas**, justifican la legítima defensa de derechos por parte de trabajadoras y trabajadores. Así, su combate inevitablemente debe considerar medios variados, seleccionados en razón de su oportunidad y su eficacia.*

*Sugiriendo vías de acción para Chile, sirve recordar las que históricamente entregaron los avances más notables al sector trabajador.*

*La historia nos enseña que potenciando su dignificación, es decir, su autoaprecio y su autodeterminación, fueron capaces de analizar y enfrentar situaciones adversas aparentemente inmodificables, sea para darles vuelta, sea para localizar y extraer -o resaltar- lo provechoso, para afincar la posición propia, ante la propia gente, o ante la "opinión pública".*

*Fueron conscientes de enfrentar un régimen laboral institucional que era -y es- sólo un momento de la historia; que no constituía un régimen natural o perpetuo, sino solamente un hecho, cuyo poder efectivo consideraron, pero sin permitirle determinar o condicionar su actividad de cambio.*

*Cultivaron la independencia de espíritu respecto del Estado, divisando que es imposible liberarse de la dependencia ideológica y de las formas de pensar de un régimen neocapitalista, que favorecen los intereses de la parte patronal, si no se ha aprendido a volverlas indiferentes para la propia conducta, actuando de modo que esas formas, ya indiferentes, no sean capaces de influir o condicionar interiormente la acción.*

*Así, se liberaron de prejuicios en la selección de las vías a seguir. En su tarea de determinar las formas oportunas de la lucha laboral, y del combate a la acción antisindical, adoptaron una*

<sup>1</sup> Dictámenes de la Dirección del trabajo, por ejemplo respecto de cuáles documentos debe presentar la patronal durante la negociación colectiva, y la incrustación de la "*bilateralidad*", evidencian cómo quebranta principios laborales y se desentiende de su obligatorio rol de intervención activa; pronunciamientos y comportamiento oficial que no deja lugar a dudas sobre su colaboración con la parte empresarial.

De allí, la legítima defensa, por parte de trabajadores y organizaciones, obtiene fundamento y adquiere un papel esencial.

actitud práctica, desconociendo la validez de la letra de algunas leyes entonces imperantes, que requerían aceptar lo inaceptable.

Procedieron según la oportunidad y la eficacia, siendo flexibles en la elección de los métodos necesarios en cada momento; con inteligencia, crearon y practicaron -según la circunstancia-, el uso alternado o simultáneo de medios reglados y no reglados, convencionales y no convencionales, acostumbrados y no acostumbrados.

Ejercieron un derecho básico, como lo fue y es la legítima defensa.

Más cuando no sólo las acciones u omisiones patronales, sino también actividades, retardos u omisiones lesivas, realizadas por funcionarios públicos obligados a actuar conforme a Derecho, pueden cumplir supuestos legales y doctrinarios para que se acoja la defensa legítima. A ningún trabajador puede exigírsele que tolere abusos o desatención, más aun cuando sus derechos laborales implican la parte más importante de su patrimonio. Así, frente a la realidad chilena, se abre la puerta para la justificación jurídica de acciones de trabajadores, de tutela o defensa de sus derechos y bienes.

Se plantearon de igual a igual frente a la parte patronal, sabiendo que también es vulnerable, que también tiene ámbitos o flancos por los cuales perder, áreas que supieron localizar.

## EL CONVENIO 87, DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, del año 1948, obligatorio en Chile:

"Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas" (artículo 2).

"1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal" (artículo 3).

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

"Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores" (artículo 5).

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

## EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN CHILE

Bajo el título de

**"Prácticas Desleales o Antisindicales y de su Sanción"**<sup>2</sup>,

en su artículo 289, el Código del trabajo expresa que

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

**Incurre, especialmente en esta infracción:**

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

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

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

Recordemos que tales incisos del citado artículo 315 expresan:

"Todo sindicato o grupo negociador de empresa podrá solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes

<sup>2</sup> Código del trabajo, Libro III (De las organizaciones sindicales y del delegado del personal), Capítulo IX.

indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo. Para el empleador será obligatorio entregar, a lo menos, los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviere una existencia menor, en cuyo caso la obligación se reducirá al tiempo de existencia de ella; la información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio y los costos globales de mano de obra del mismo período. Asimismo, el empleador entregará la información pertinente que incida en la política futura de inversiones de la empresa, siempre que no sea considerada por aquél como confidencial.

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

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

Recordemos lo dispuesto en dicho artículo 346:

“Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquéllos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquél que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa.

El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas.

El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar en favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo.

También se aplicará lo dispuesto en este artículo a los trabajadores que, habiendo sido contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, pacten los beneficios a que se hizo referencia”.

Luego, en su artículo 290, establece que

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

**Incorre especialmente en esta infracción:**

- a) El que acuerde con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas desleales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.
- b) El que acuerde con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido.
- c) Los que apliquen sanciones de multas o de expulsiones de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla.
- d) El que de cualquier modo presione al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste, y

- e) Los miembros del directorio de la organización sindical que divulguen a terceros ajenos a éste los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.

**Y, en su artículo 291, ordena que "Incurren, especialmente, en infracción que atenta contra la libertad sindical:**

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

En otro sector del Código, ya regulando la Negociación Colectiva, y bajo el título "**De las prácticas desleales en la negociación colectiva y de su sanción**"<sup>3</sup>, el artículo 387 dispone que

**Serán consideradas prácticas desleales del empleador en la negociación colectiva, todo acto u omisión que entorpezca la negociación colectiva y sus procedimientos. Entre otros, incurre especialmente en esta infracción:**

- a) El que se niegue a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar con ellos en los plazos y condiciones legales y el que ejerza presiones para obtener el reemplazo de los mismos.
- b) El que se niegue a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones.
- c) El que ejecute durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma.
- d) El que ejerza fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva, y
- e) El que haga uso indebido o abusivo de las facultades que concede el inciso segundo del artículo 317 o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible la negociación colectiva".

Recordemos que el citado inciso segundo del artículo 317 del Código, implica la facultad patronal para declarar periodos no aptos para iniciar negociaciones, a uno o más, que cubran en su conjunto un plazo máximo de sesenta días en el año calendario.

Por último, el Código, en su artículo 388, dispone que

**Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos. Especialmente incurren en esta infracción:**

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

La ley obliga a la Dirección del trabajo a publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales condenadas judicialmente por prácticas antisindicales o desleales<sup>4</sup>.

Su enlace para las sentencias condenatorias del segundo semestre de 2011 es:

[http://www.dt.gob.cl/1601/articles-94445\\_recurso\\_14.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-94445_recurso_14.pdf)

<sup>3</sup> Código del trabajo, Libro IV (De la negociación colectiva), Título VIII.

<sup>4</sup> Artículo 294 bis, del Código laboral.