Tipifica nueva práctica antisindical y establece sanciones que indica
Boletín N° 6736-13

1. Fundamentos.- Las practicas desleales, se encuentran reguladas en dos título especiales del Código del Trabajo (capítulo IX del libro III y el capítulo VIII del libro IV), vinculadas en algunas hipótesis al aspecto asociativo y en otras a la negociación colectiva propiamente -tal. Como se ha sostenido "desde sus orígenes, este cuerpo de disposiciones se inspiró en dar consistencia a muy amplios criterios de libertad sindical y de negociación colectiva"[1]. Es precisamente este criterio amplio el que ha sido recogido en la jurisprudencia:
"Que en la legislación laboral no se efectúa una caracterización cerrada *y* taxativa de los diversos tipos de prácticas desleales, que por si son atentatorios a la libertad sindical, sino que el legislador estableció un criterio amplio, no taxativo, es decir, comprende todas aquellas acciones u omisiones que atenten contra el derecho a la libertad sindical que puede llegarse a calificar en derecho como tales durante el proceso de negociación colectiva, constitución de un sindicato y huelga, por cierto su configuración, le corresponde a los tribunales de justicia (Sentencia Corte Apelaciones de Valparaíso rol 593-2008)", en este mismo sentido, "Que como se ha señalado, el bien jurídico protegido es la libertad sindical, de modo que las conductas a que se hace referencia en los artículos 289 a 291 del Código del Trabajo no son taxativas, por lo que corresponde al juez subsumir o excluir las conductas de la norma que establece las prácticas antisindicales, de acuerdo a la valoración que haga según su recta conciencia (Sentencia RIT 25-09)", en el ámbito más específico "que, es un hecho de la causa ....que hubo un tratamiento distinto en el otorgamiento de beneficios a los trabajadores de la empresa denunciada; el que sin embargo y en concepto de esta Corte, se encuentra constituido solamente por la diferenciación que se advierte al comparar los beneficios otorgados a los trabajadores sindicalizados, que cumplen funciones tales como encargados de área, guardias, consoleros y operarios, en relación a aquéllos funcionarios que desempeñan las iguales labores, pero que no se encuentran sindicalizados, diferencia que importa un detrimento de los primeros en relación a éstos últimos, hecho que constituye una práctica antisindical (Sentencia Corte Apelaciones de Valparaíso rol 643-2008)". Como contrapartida, este criterio amplio, sumado a dificultades probatorias han afectado la aplicación de estas disposiciones (cfr. Corte Apelaciones Concepción Rol 316-07).

A pesar de las sucesivas reformas legislativas aprobadas por este Congreso Nacional con la finalidad de mejorar los niveles de protección y de eficacia de las norias legales, y de promover el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, persisten diversas dificultades para un rendimiento satisfactoria en su aplicación en el *mundo de la vida.* Tal como se ha desprendido en diversas actuaciones fiscalizadoras "Hasta ahora los procedimientos administrativos y judiciales no han sido del todo eficaces para reparar los daños producidos a organizaciones sindicales. La acción fiscalizadora enfrenta varias dificultades para investigar, sancionar y denunciar ante los tribunales los múltiples casos de prácticas antisindicales que se recepcionan diariamente, frecuentemente las denuncias sean desistidas o abandonadas o el proceso administrativo o judicial se revela demasiado largo para prevenir el daño que tales prácticas causan en las organizaciones sindicales"[2] En el ámbito específico, esta situación pervive a nivel del mercado de supermercados e hipermercados pues "Por diversos motivos la libertad sindical está severamente restringida. A su vez las limitaciones de la negociación colectiva en el sector se deben a causas comunes al mundo del trabajo en Chile y a especiales factores que inciden en el sector, como la multiplicidad de razones sociales empresariales en una misma organización económica o holding, un estilo de gestión empresarial que acentúa la individualización de las relaciones laborales y una frecuente resistencia antisindical en los niveles directivos de las empresas".

Es en este contexto que se hace necesaria una revisión de las conductas que se consideran constitutivas de practicas de antisindicales, especialmente en lo relativo a la fragmentación de la empresa a objeto de dificultar el ejercicio de derechos sindicales y dificultar la negociación colectiva.

2. Historia legislativa y **derecho comparado.-** Las practicas antisindicales o desleales regaladas en el código, deben considerarse corno una forma de proteger el derecho a la libertad sindical consagrado en el art. 19 núm. 19 de la Constitución Política[3], y por aplicación del art. 5° de la misma norma fundamental, en el *Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales,* como asimismo en los Convenios 87 y 88 de la Organización Internacional del Trabajo.

Lo anterior supone la noción que el juez debe interpretar las

1 Thayer, William, *'Texto y Comentario al Código del Trabajo",* p. 416, Editorial Jurídica de Chile, 2002

2 Informe de la comisión investigadora de la dirección del trabajo en la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral en el rubro de los supermercados.

3 Cfr. Gamonal, Sergio, *'El procedimiento de tutela de derechos laborales",* pág. 6 *y ss.,* Legal Publishing, 4ª edición, 2009, con detalle; además, Cea, *José* Luis, *"Derecho Constitucional Chileno,* t. II, pág. 461, Ediciones Universidad Católica 2004.

disposiciones del Código y demás leyes laborales a la luz de los derechos fundamentales, lo que pone en juego la *eficacia horizontal de los derechos fundamentales,* y su aplicación práctica, es decir son plenamente exigibles entre particulares (directa o indirectamente)[4], pues como explica la doctrina la protección del trabajador debe lograrse a través de la vigencia y tutela de los derechos fundamentales sin apellido, ya sean propiamente laborales o no, a fin de cautelar su personalidad y derechos dentro de la relación de trabajo"[5].

3. Ideas Matrices.- La idea fundamental del presente proyecto de ley es fortalecer la negociación colectiva mediante una nueva hipótesis de práctica antisindical del empleador consistente en el aprovechamiento de una determinada estructura negocia', como obstáculo al ejercicio de derechos sindicales y entorpecimiento de este procedimiento de negociación. Es por eso que se propone un criterio fundado en las empresas relacionadas. Asimismo cobra importancia establecer la posibilidad de aumentar las multas por prácticas antisindical es en atención al número de trabajadores involucrados, criterio objetivo para apreciar la gravedad de esta clase de practicas.

Es por eso que sobre la base de estos antecedentes y fundamentos venimos en proponer el siguiente:

4Cfr. Con detalle Gamonal, Sergio, "EZ *procedimiento de tutela de derechos laborales",* pág. 3 y *ss.,* Legal Publishing, 4ª edición, 2009.
5ídem., pág. 82.

Proyecto de Ley

Artículo Único. Modifíquese el Código del Trabajo en las siguientes materias:

1. **Para suprimir la expresión "manifiesta" en el literal c del art. 387.**

2. **Agréguese la siguiente letra f) en el artículo 387:**

f) "EL que se niegue a negociar con trabajadores de empresas relacionadas que integran una misma unidad económica, ordenada bajo una *dirección común".*

3. **Para sustituir el inciso primero del artículo 389 por el siguiente:**

"Las infracciones señaladas en los artículos precedentes serán sancionadas con multas de diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, la que se aplicara por cada uno de los trabajadores involucrados. En caso de reincidencia, se sancionará con multas de cien a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales por cada uno de los trabajadores involucrados".

4. Para sustituir el inciso primero del artículo 292 por el siguiente:

"Las infracciones señaladas en los artículos precedentes serán sancionadas con multas de diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, la que se aplicara por cada uno de los trabajadores involucrados. En caso de reincidencia, se sancionará con multas de cien a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales por cada uno de los trabajadores involucrados"-