

PRÁCTICAS ANTISINDICALES



¿QUÉ ES LA LIBERTAD SINDICAL?

- Hay distintas definiciones.
- La libertad sindical es el derecho que tiene toda persona de fundar sindicatos y asociarse en ellos para la defensa de sus intereses.

- Derecho a de los trabajadores en virtud de los cuales, sin ningún tipo de distinción o discriminación, sin requerir autorización previa; y sin injerencias, tienen derecho a constituir libremente (en forma autónoma e independiente) las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como también el de afiliarse o no a organizaciones sindicales existentes, establecer su forma de organización, administración, participación, elección de sus autoridades y toma de decisiones de conformidad con lo que establezca el ordenamiento jurídico respectivo

- La libertad sindical se compone de dos derechos:
 - El derecho a la libertad
 - Simultáneamente el derecho de asociación.

CONTENIDO ESENCIAL DE LA LIBERTAD SINDICAL

- Por general, distintos se atiende a este aspecto distinguiendo entre la esfera individual y la colectiva.
- También al sentido positivo y negativo.

ASPECTOS INDIVIDUALES

- El derecho de los trabajadores de constituir las asociaciones sindicales que estimen convenientes;
- La potestad de afiliación a las organizaciones sindicales ya constituidas;
- La permanencia en una asociación sindical;

- La reunión y desarrollo de las actividades sindicales (ejercicio de la actividad sindical);
- Efectuar peticiones ante las autoridades y los empleadores;
- La participación en la vida interna de las asociaciones sindicales eligiendo libremente a sus representantes, ser electos y postular candidatos.

- En cuanto al aspecto individual y negativo.
- La potestad de un individuo a no afiliarse a ninguna organización sindical.

ASPECTOS COLECTIVOS

- a) el derecho a constituir las organizaciones que se estime convenientes;
- b) el derecho a redactar los estatutos y reglamentos;
- c) el derecho de elegir libremente a sus representantes;
- d) el derecho a organizar su administración; y
- e) el derecho de no ser disueltas o suspendidas por vía administrativa.

- Manifestaciones frente al empleador:
 1. La no injerencia patronal;
 2. Las subvenciones económicas.

ORDENAMIENTO EN CHILE

- Se construye sobre dos ideas básicas: la libertad de afiliación, tanto individual como colectiva.
- El derecho de desarrollar sus actividades sin restricciones ni interferencias de terceros, respetando la autonomía que la Constitución le reconoce a los sindicatos.

- Este concepto amplio de la libertad sindical, viene a quedar definitivamente asentado en nuestro orden jurídico constitucional con los Convenios No 87 y 98 de la OIT, instrumentos que giran en torno a garantizar no solo la libertad de organización sino también la autonomía funcional de los sindicatos.

TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL

- a) Fuero sindical;
- b) Prácticas desleales;
- c) Actos de discriminación antisindical y actos de injerencia;
- d) Prácticas o actos antisindicales.

ACTOS DE DISCRIMINACIÓN ANTISINDICAL Y ACTOS DE INJERENCIA

- Arts. 1 y 2 del Convenio 98 O.I.T.
- Artículo 1
- “1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.”

- Artículo I
- “2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.”

- Artículo 2
- “1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.”

- Artículo 2
- “2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.”

PRÁCTICAS DESLEALES O ANTISINDICALES

- Las que afectan la libertad sindical
- Capítulo IX DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES O ANTISINDICALES Y DE SU SANCIÓN (289 y ss)
- DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE SU SANCIÓN (387 y ss)
- La enumeración no es taxativa.

PRÁCTICAS ANTISINDICALES

DEL EMPLEADOR

- 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 de 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.
- 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;
- 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 unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; 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.

DEL TRABAJADOR O EMPLEADOR

- 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 expulsión 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.

- Art. 29 I. 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.

PRÁCTICAS DESLEALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Art. 387. Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.
- Especialmente incurren 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 que establece este Libro 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. (plazos para no negociar).

- Art. 388. 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 prácticas 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.

PROCEDIMIENTO

- Como lo protegido es un derecho fundamental, la “Libertad Sindical”, se aplica el procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

JUICIO DE TUTELA LABORAL

- El trabajador debe dar a conocer al juez, indicios suficientes de la vulneración,
- El empleador, debe entregar la justificación de la medida adoptada y su proporcionalidad y demostrar que aquél acto obedece a motivos razonables y necesarios.
- En otros términos, se entiende que se vulneran estos derechos cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquéllos respecto de los trabajadores, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

- Así, en este procedimiento se consagra la llamada *prueba indiciaria*.
- Si de los antecedentes aportados por la parte denunciante resultan *indicios suficientes* de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los *fundamentos* de las medidas adoptadas y de su *proporcionalidad*.

- Esto fue establecido por el legislador fundado en el hecho que el trabajador no cuenta con una prueba tan completa que permita eliminar todas las dudas, bastando al tribunal un estándar menor, cual es la sola comprobación de la verosimilitud, vale decir, una prueba mínima de la vulneración de un derecho fundamental, entendiendo por indicio las señales o evidencias que dan cuenta de un hecho oculto.

TITULARES DE LA ACCIÓN

- Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento.

- Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente. La Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable

- No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas

PLAZO

- La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada.
- Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168.

FIN