



¿QUÉ SON LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES?¹

¿Qué son las prácticas antisindicales del empleador?

Las prácticas antisindicales del empleador son acciones que atentan contra la libertad sindical. La ley señala como tales las siguientes:

- a. Obstaculizar 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 formación de un sindicato. Ejecutar maliciosamente actos para alterar el quórum de un sindicato o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse. También es práctica antisindical cuando esos actos se ejecuten respecto a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes.
- b. Negarse a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información que la empresa debe entregar de acuerdo con la ley.
- c. Ofrecer u otorgar beneficios especiales que signifiquen desestimar la formación de un sindicato.
- d. Realizar cualquiera de las acciones ya indicadas a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente.
- e. Ejecutar 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 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. Negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de la Inspección del Trabajo, salvo que el tribunal respectivo haya decretado la separación provisional del trabajador.
- g. Ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores que signifiquen incentivar o desestimar la afiliación o desafiliación sindical.
- h. Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo que aquello se hubiera acordado en la negociación.
- i. No descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales que corresponda pagar por los afiliados, o la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión de los beneficios a los no afiliados al sindicato.

¿Hay prácticas antisindicales del trabajador y de los sindicatos?

Sí, hay ciertas prácticas antisindicales que las puede ejecutar el trabajador, las organizaciones sindicales, o éstas con el empleador. También afectan la libertad sindical. Entre otras, se consideran:

- a. Acordar con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna práctica antisindical. También comete esta falta el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.

¹ <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/reforma-laboral-practicas-antisindicales-y-practicas-desleales>



- b. Acordar 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. Se aplica también al que, de cualquier modo, presione al empleador en tal sentido.
- c. Aplicar sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio. La pueden cometer también los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas.
- d. Presionar al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para la negociación colectiva. Esta mala práctica la comete además el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste.
- e. Divulgar a terceros ajenos a la organización sindical los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.
- f. Ejercer los derechos sindicales o fueros que establece el Código del Trabajo de mala fe o con abuso del derecho.

¿Qué otras infracciones a la libertad sindical existen?

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.
- b. Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato, impidan el ingreso de los trabajadores a las asambleas o el ejercicio de su derecho a sufragio.

¿Cómo se sancionan las prácticas antisindicales?

- 1. En la micro empresa con multa de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales.
- 2. En la pequeña empresa con multa de diez a cincuenta unidades tributarias mensuales.
- 3. En la mediana empresa con multa de quince a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.
- 4. En la gran empresa con multa de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales.

El valor de la multa será determinado teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical. En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas, las multas se pueden duplicar o triplicar, según el caso.

Las multas serán a beneficio del "Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de los cuales tome conocimiento.

La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los fallos respectivos.



¿Qué prácticas desleales existen en la negociación colectiva?

Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Entre otras, se cuentan las siguientes:

- a. La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.
- b. La negativa a recibir a la comisión negociadora de el o los sindicatos negociantes o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece la normativa.
- c. El incumplimiento de la obligación de la empresa de entregar al sindicato la información que señala la ley, tanto en la oportunidad como en la autenticidad de la información entregada.
- d. El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada.

Sin embargo, el empleador podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar sus funciones.

- a. El cambio de establecimiento en que deben prestar servicios los trabajadores no involucrados en la huelga para reemplazar a los trabajadores que participan en ella.
- b. Ofrecer, otorgar o convenir individualmente aumentos de remuneraciones o beneficios a los trabajadores sindicalizados, durante el período en que se desarrolla la negociación colectiva de su sindicato.
- c. El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.

¿Qué prácticas desleales de los trabajadores y de las organizaciones sindicales se sancionan en la negociación colectiva?

Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de estos y del empleador, en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos.

Entre otras, se considerarán las siguientes:

- a. La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe.
- b. El acuerdo para la ejecución de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.
- c. La divulgación a terceros ajenos a la negociación de los documentos o la información recibida del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservada.
- d. El incumplimiento del deber del sindicato de proveer el o los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuestos por la autoridad competente.
- e. El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.
- f. Impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella.

¿Qué práctica desleal puede cometer una empresa en relación con una empresa contratista en huelga?

La contratación directa o indirecta de trabajadores en huelga de una empresa contratista o subcontratista por parte de la empresa principal será considerada práctica desleal.



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL

CARTILLA JURÍDICA

¿Qué sanciones tienen las prácticas desleales?

1. En la micro empresa: multa de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales.
2. En la pequeña empresa: multa de diez a cincuenta unidades tributarias mensuales.
3. En la mediana empresa: multa de quince a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.
4. En la gran empresa: multa de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales.

El valor de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical.

El incumplimiento de las estipulaciones contenidas en un instrumento colectivo y las prácticas desleales de contratar trabajadores de reemplazo (empresa) y no proveer los equipos de emergencia (sindicato) serán sancionados con una multa por cada trabajador involucrado de acuerdo a las siguientes reglas:

1. En la micro y pequeña empresa con multa de una a diez unidades tributarias mensuales.
2. En la mediana empresa con multa de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales.
3. En la gran empresa con multa de diez a cien unidades tributarias mensuales.

En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas, se duplicará o triplicará la multa.

Las multas serán a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo.

¿Cuál es el procedimiento para las acciones judiciales por infracciones por prácticas desleales?

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva se sustanciará por los Tribunales Laborales. Si hubiera algún delito asociado a las conductas será además competencia de los tribunales penales.

- ❖ <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/reforma-laboral-practicas-antisindicales-y-practicas-desleales>

**PORQUE JUNTOS AVANZAMOS EN DEFENSA
DE NUESTROS DERECHOS LABORALES**

