



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES  
DEPARTAMENTO DE INSPECCION  
DEPARTAMENTO JURÍDICO

**ORDEN DE SERVICIO N° \_\_\_\_\_ 13 \_\_\_\_\_ /**

**MAT.: *Actualiza procedimientos, criterios de actuación y define responsables para los trámites de Defensoría de la Libertad Sindical***

**SANTIAGO, 29 diciembre de 2005**

Con motivo de la entrada en vigencia de la Ley N°19.759, que introdujo reformas al Código del Trabajo, entre otras materias, en aquella relativa a las prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva, se dictó la Orden de Servicio N°2, de 22 de marzo de 2002, estableciéndose el marco regulatorio de la Defensoría de la Libertad Sindical. Transcurridos tres años, se hace necesario revisar dicho marco, a objeto de dar cumplimiento al objetivo allí consignado, esto es, asegurar una mejor protección de los derechos que nacen de su ejercicio, en sus diversas manifestaciones.

En ese documento se desarrollaron latamente los fundamentos de la reforma, señalándose que ésta, en la materia que nos ocupa, modificó el procedimiento judicial por prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva, prescribiendo la obligatoriedad para las Inspecciones del Trabajo de poner en conocimiento del tribunal competente los hechos constitutivos de estas prácticas, estableciendo al efecto, que los hechos de que dé cuenta el Informe de Fiscalización, que se deberá acompañar, constituyen presunción legal de veracidad. Además, se diseñó un procedimiento especialísimo, concentrado y sumario para el conocimiento y fallo de estas infracciones. Estableció también, la protección reforzada en el juicio por prácticas antisindicales al trabajador aforado que haya sido separado ilegalmente de sus funciones y creó una sanción correctiva contundente para el despido antisindical de trabajadores no amparados por fuero laboral, consistente en la nulidad del despido.

Frente a estas nuevas obligaciones jurídico-procesales impuestas a la Dirección del Trabajo, se hizo imprescindible ajustar los criterios y procedimientos de este Servicio para un mejor desempeño del mandato que la ley le confió.

En virtud de lo anterior se regularon los procedimientos a seguir en estos casos y se fijaron las pautas con las cuales deben actuar las diferentes unidades operativas que participan y el nivel central, tanto en la investigación de las conductas presumiblemente atentatorias de la libertad sindical como en la presentación y tramitación de la Denuncia por prácticas antisindicales y/o desleales en la negociación colectiva.

Lo anterior, no obstante que el proyecto de reforma de procedimiento laboral, actualmente en trámite, contiene un nuevo Capítulo II del Libro V y un párrafo VI sobre Procedimiento de Tutela Laboral, que importará, en su oportunidad una nueva modificación a la presente instrucción, la que, en todo caso, tendrá vigencia a partir del año 2007.

Precisado lo anterior, se sistematiza y actualiza el contenido de la citada Orden de Servicio, del modo como a continuación se indica, para cuyo efecto se ha confeccionado un índice que permite la búsqueda correspondiente con mayor facilidad:

**CAPITULO I. DE LOS FUNDAMENTOS JURIDICOS SUSTANTIVOS Y PROCESALES DE LA PROTECCION Y DEFENSA DE LA LIBERTAD SINDICAL:**

1. **FUENTES CONSTITUCIONALES DE LA LIBERTAD SINDICAL**
2. **INSTRUMENTOS INTERNACIONALES SOBRE LIBERTAD SINDICAL**
3. **CONTENIDO DE LA LIBERTAD SINDICAL**
4. **TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL**
  - 4.1 La protección procesal de los derechos fundamentales: *conditio sine qua non* para su plena vigencia
  - 4.2 El procedimiento especial de tutela de la libertad sindical:
    - a) Ritualidad del procedimiento
    - b) Situación especial: trabajadores con fuero sindical
    - c) Situación especial: despido antisindical de trabajador sin fuero

**CAPITULO II. DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA DENUNCIA Y DEFENSA FRENTE A PRACTICAS ANTISINDICALES O DESLEALES EN LA NEGOCIACION COLECTIVA:**

**1. PROCEDIMIENTO EN CASO DE PRACTICAS ANTISINDICALES O DESLEALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA GENERALES:**

**1.1. PRIMERA ETAPA:** Recepción de la Inspección de denuncia por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva (Etapa principalmente de responsabilidad de la Unidad de Relaciones Laborales):

- a) Reconocimiento de conductas
- b) Trámite de visación
- c) Activación de la fiscalización

**1.2. SEGUNDA ETAPA:** Fiscalización de los hechos denunciados (Etapa principalmente de responsabilidad de la Unidad de Fiscalización)

PROCESO DE INVESTIGACION

I.-	DEFINICION DE LA FIGURA DE PRACTICA ANTISINDICAL
II.-	RECOPIACION DE ANTECEDENTES
III.-	ENTREVISTA CON DIRIGENTES SINDICALES
IV.-	DETERMINACION DE LA ESTRATEGIA PARA OBTENER LA INFORMACION
V.-	DETERMINACION DE LAS MATERIAS A INVESTIGAR
VI.-	ESPECIFICACION DE LAS VARIABLES DE INFORMACION
VII.-	CONFECCION DE LOS MEDIOS O INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACION
VIII.-	RECOPIACION , TABULACION , ANALISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACION
IX.-	CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACION

**1.3 TERCERA ETAPA:** Denuncia de la Inspección ante el tribunal competente (Principalmente de responsabilidad del Coordinador Jurídico Regional):

- a) Trámites de Defensoría
- b) De la Denuncia
- c) Facultad de hacerse parte
- d) Del registro y publicación de la Sentencia

## **2. PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN CASO DE SEPARACIÓN ILEGAL DE UN TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL**

## **3. PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN CASO DE DESPIDO ANTISINDICAL DE UN TRABAJADOR SIN FUERO (ARTICULOS 294 Y 215, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO)**

a) Solicitud del tribunal, que, conociendo de una demanda de nulidad de despido, en virtud del citado artículo 294, requiere informe de fiscalización.

b) Denuncia de práctica antisindical que sólo comprende despido antisindical.

c) Denuncia que comprende otros hechos que se consideren constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, además del despido antisindical.

d) Alegación por parte del trabajador, en el curso de un comparendo, que el despido es antisindical.

## **CAPITULO III. DE LA INFORMACIÓN**

### **CAPITULO I. DE LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS SUSTANTIVOS Y PROCESALES DE LA PROTECCIÓN Y DEFENSA DE LA LIBERTAD SINDICAL**

#### **1. FUENTES CONSTITUCIONALES DE LA LIBERTAD SINDICAL**

La libertad sindical, esto es, el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a los de su elección y a desarrollar todas las acciones tendientes a proteger los intereses de los trabajadores, constituye, a no dudarlo, un derecho constitucional y por lo tanto con la categoría de derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico.

El reconocimiento constitucional de la libertad sindical está dado por el artículo 19 de la Constitución, que «... asegura a todas las personas»: en primer lugar, el derecho a sindicarse libremente (Nº19, inciso primero); el derecho a la negociación colectiva (Nº16, inciso quinto); y el derecho a huelga (Nº16, inciso final).

Estas normas constitucionales tienen, a su vez, correlato y desarrollo en las distintas disposiciones del Código del Trabajo, particularmente en los Libros III (De las Organizaciones Sindicales y del Delegado del Personal) y IV (De la Negociación Colectiva).

#### **2. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES SOBRE LIBERTAD SINDICAL**

Desde sus comienzos la proclamación de la libertad sindical ha sido uno de los principios esenciales de la OIT.

En 1944, se anexó a la *Constitución* de la OIT la *Declaración de Filadelfia* en la que se reafirmaba, como uno de los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización, que «la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante» (Artículo I, letra b)). La Declaración reconocía, además, la obligación solemne de la OIT de fomentar la ejecución de programas que permitan, entre otras cosas, «lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas» (Artículo III, letra e)). Todos estos

principios enunciados en la Constitución deben ser respetados por cada Estado Miembro de la Organización <sup>1</sup>.

En lo relativo a las normas internacionales, en particular a los Convenios OIT, son variados los instrumentos adoptados por este organismo a largo de su historia, siendo los principales: los Convenios *sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, de 1948 (núm. 87) y, *sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, de 1949 (núm. 98), ambos ratificados por Chile, que constituyen las normas fundamentales en materia de libertad sindical.

Por su parte, y reafirmando la importancia que para la OIT tiene la libertad sindical, en el año 1998 <sup>2</sup> se adoptó *la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, en la que se «declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva» (artículo 2). De esta forma, se reafirma la categoría de derecho fundamental que la libertad sindical representa.

Asimismo, es dable mencionar la labor desarrollada por las Naciones Unidas en orden a reconocer una serie de derechos y libertades que resultan indispensables para el libre ejercicio de los derechos sindicales. Así, *la Declaración Universal de Derechos Humanos* de 1948, establece que toda persona tiene «derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas» (artículo 20, número 1), así como «derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses» (artículo 23 número 4); en igual sentido, tanto el *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* de 1966 (artículo 22, números 1, 2 y 3) como el *Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales* de 1966 (artículo 8, números 1, letras a), b), c) y d); 2 y 3), ambos instrumentos ratificados por Chile, contienen diversas referencias sobre el derecho de sindicación y el derecho a huelga.

### 3. CONTENIDO DE LA LIBERTAD SINDICAL

La libertad sindical supone necesariamente un conjunto de derechos y facultades que se entregan tanto a los trabajadores (dimensión individual de la libertad sindical) como a las organizaciones sindicales (dimensión colectiva de la libertad sindical) y que conforman o dan contenido a la garantía constitucional. De ello se sigue que la titularidad de la acción en materia de prácticas antisindicales, es decir aquellas conductas, por vía de acción o de omisión, que lesionan la libertad sindical, corresponde a cualquier interesado, y, tratándose de la Inspección del Trabajo, ésta, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N°19.759, tiene la obligación de denunciar al tribunal competente los hechos que estime son constitutivos de tales prácticas.

Tanto en lo que concierne a los instrumentos internacionales como a las fuentes normativas constitucionales y legales, es posible visualizar que la Libertad Sindical posee un ámbito de extensión dual, abarcando tanto lo que se conoce como *autonomía organizativa*, esto es, el derecho de los trabajadores a constituir y asociarse libremente a sindicatos incluyendo el derecho de éstos a asociarse en entidades mayores, como el *derecho a la actividad sindical*, esto es, la facultad de emprender las acciones («programa de acción») tendientes a la defensa de los asociados, dentro de las cuales, en lugar de privilegio, se encuentran el derecho a la negociación colectiva (autonomía normativa) y a la huelga (autonomía conflictual).

De esta forma, no es posible entender reductivamente la libertad sindical como un mero derecho de asociación; sino que, por el contrario, de forma omnicompreensiva, como

---

<sup>1</sup> OIT, *Libertad Sindical y Negociación Colectiva*, Conferencia Internacional del Trabajo, 81.a reunión (1994), Informe III (parte 4B), 1994

<sup>2</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, 86.a reunión

un derecho de carácter complejo, en el que confluyen, como parte de su contenido esencial, estas dos dimensiones: *autonomía organizativa y derecho a la actividad sindical*.

Adicionalmente y siempre como parte del contenido esencial de la libertad sindical, convergen en su conformación otros derechos fundamentales, de carácter personal o de ciudadanía: derecho a la integridad física y psíquica, derecho de reunión, derecho a la libertad de expresión, derecho a la no discriminación, derecho a la intimidad, derecho a tutela judicial efectiva, etc., que resultan imprescindibles para el efectivo reconocimiento de la libertad sindical, tal como se estableció en la **Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada en el seno de la Conferencia de la OIT el 25 de junio de 1970** (“*el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles*”).

Por último, es dable mencionar, que en cuanto a los sujetos activos de las conductas lesivas de la libertad sindical, de conformidad a nuestro ordenamiento jurídico-laboral, dichas prácticas pueden provenir de los empleadores, las organizaciones sindicales o los trabajadores, sea de forma separada o en connivencia de unos u otros.

#### **4. TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL**

##### **4.1 La protección procesal de los derechos fundamentales: *conditio sine qua non* para su plena vigencia**

Sin lugar a dudas, que el simple reconocimiento normativo de la libertad sindical dentro de nuestro sistema jurídico resulta insuficiente y, para su efectiva vigencia, se requiere, a modo de *conditio sine qua non* para su eficacia, la tutela y protección de los mismos.

Protección que se verifica en nuestro sistema jurídico tanto en el plano procesal-constitucional (recurso de protección) como en el procesal-infraconstitucional. Lógicamente no podía ser de otra forma, a riesgo de hacer estéril su realización y reconocimiento efectivo.

Ahora bien, la tutela efectiva de los derechos fundamentales y en particular de la libertad sindical, importa no sólo una adecuación a los principios y previsiones constitucionales y legales que contemple nuestro sistema normativo, sino que también constituye un imperativo que emana de las normas internacionales a que nuestro país debe obligado cumplimiento.

En efecto, y centrándonos ahora en el derecho de libertad sindical, de conformidad con los Convenios OIT, la protección que se brinda a los trabajadores y a los dirigentes sindicales contra los actos de discriminación antisindical es un elemento esencial del derecho de libertad sindical porque tales actos pueden dar lugar en la práctica a la negación de las garantías previstas en el Convenio núm. 87 (*sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, 1948). Ello implica, en particular, que los despidos antisindicales no pueden considerarse del mismo modo que otros tipos de despidos, ya que el derecho de sindicación es un derecho fundamental. A juicio de la OIT y de los órganos de control de la libertad sindical que funcionan en su seno, ello implica distinciones en lo que atañe al procedimiento de protección, a las modalidades de prueba, a las sanciones y a las medidas de subsanación, etc.

A su turno, el artículo 1, párrafo 1, del Convenio núm. 98 (*sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, 1949) establece, en términos generales, que «los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo».

En el párrafo 2 del mismo artículo, se delimita el alcance de esa protección. De estas disposiciones se desprende que los trabajadores deben gozar de protección adecuada contra toda medida de discriminación antisindical tanto en el momento de ser contratados como mientras ejerzan su empleo, ya que el reconocimiento de la libertad

sindical por el empleador constituye el corolario indispensable de su reconocimiento por el Estado.

En resumen, para la OIT la existencia de normas legislativas generales que prohíben los actos de discriminación antisindical son insuficientes si éstas no van acompañadas de procedimientos rápidos y eficaces que garanticen su aplicación en la práctica. De ahí, la importancia del artículo 3 del referido Convenio núm. 98, al disponer: «Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación ...». Esta protección contra los actos de discriminación antisindical puede, por consiguiente, garantizarse por diversos medios, adaptados a la legislación y la práctica nacionales, siempre a condición de que prevengan o reparen eficazmente la discriminación antisindical.

## **4.2 El procedimiento especial de tutela de la libertad sindical**

En lo que se refiere a la libertad sindical, el legislador nacional, desde antes y luego profundizado con la reforma introducida por la Ley 19.759, ha conformado un modelo de tutela específico, que tiene por objeto recabar la protección jurisdiccional en contra de las prácticas atentatorias o lesivas de la libertad sindical (prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva).

A partir de la entrada en vigencia de la referida norma legal, es posible visualizar la existencia en nuestro ordenamiento jurídico-laboral de un sistema de protección y tutela preferente y reforzado, al diseñarse por el legislador un procedimiento o más específicamente una modalidad procesal especial, que obedece a criterios informadores que apuntan a una efectiva y rápida actuación del orden social a través del órgano jurisdiccional en complementación con la administración.

Dicho procedimiento se encuentra regulado en los artículos 292 y 294, del Código del Trabajo, respondiendo en su configuración a los principios de sumariedad, concentración y celeridad acentuada.

La reforma legal modificó el procedimiento judicial de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, prescribiendo la obligatoriedad por parte de las Inspecciones del Trabajo de poner en conocimiento los hechos que estime constitutivos de tales prácticas al tribunal competente.

También se hace cargo de dos situaciones especiales: la protección reforzada en el juicio por prácticas antisindicales al trabajador aforado que ha sido separado ilegalmente de sus funciones y la nulidad del despido de un trabajador no aforado, cuando ello fuese consecuencia de una práctica antisindical (despido antisindical).

### **a) Ritualidad del procedimiento**

En lo medular, el procedimiento jurisdiccional contempla las siguientes etapas y características:

- La calificación y resolución de las infracciones por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva corresponde a los Tribunales de Letras del Trabajo (artículo 292, inciso tercero);
- El procedimiento se puede iniciar por *Denuncia*, formulada tanto por la Inspección del Trabajo (artículo 292, inciso cuarto) como de cualquier interesado (trabajador afectado, organización sindical o trabajadores que no se vean afectados directamente) (artículo 292, inciso quinto); por *Acción* (demanda) del trabajador no aforado, afectado por una práctica antisindical que hubiere implicado su despido (artículo 294, inciso segundo). El dictamen N° 1303/64 de 26.03.04 señala que el reemplazo ilegal de trabajadores en huelga, constituye una práctica desleal, de modo que su denuncia ante el tribunal competente, es obligatoria para esta Dirección.

- La Inspección del Trabajo podrá *hacerse parte* en el juicio así como también los interesados (artículo 292, incisos cuarto y quinto);
- Las partes podrán comparecer personalmente sin necesidad de patrocinio de abogado (artículo 292, inciso quinto);
- Recibida la denuncia, el juez citará al denunciado, a los denunciados y a los presuntos afectados, a una audiencia a fin de que declaren sobre los hechos constitutivos de las prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva que se investigan, pudiendo ordenar que se acompañen todos los antecedentes que estime conducentes (artículo 292, inciso sexto);
- La audiencia se llevará a cabo en una fecha no anterior al quinto ni posterior al décimo día siguiente a la citación (artículo 292, inciso octavo), la que se practicará por carta certificada dirigida a los domicilios que figuren en el informe de fiscalización (artículo 292, inciso séptimo). Debiendo entenderse practicada la notificación en el plazo a que se refiere el artículo 478 bis (artículo 292, inciso séptimo), esto es, al sexto día hábil contado desde la fecha de recepción por la Oficina de Correos respectiva;
- Con el mérito del informe de fiscalización, de lo expuesto por los citados y de las demás pruebas acompañadas al proceso, las que se apreciarán en conciencia, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de tercero día (artículo 292, inciso octavo);
- La sentencia que de por establecida la práctica antisindical o desleal dispondrá que se subsanen o enmienden los actos que constituyen la práctica y la aplicación de la multa que corresponda (artículo 292, inciso décimo), fijando su monto de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero, del artículo 292, esto es de 10 a 150 unidades tributarias mensuales, teniendo presente para su cuantía la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración. Con todo, cuando se trate de infracciones por prácticas desleales en la Negociación Colectiva, de conformidad al inciso primero, del artículo 389, la sanción aplicable será de 1 unidad tributaria mensual a 10 unidades tributarias anuales; y
- Por último, copia de esta sentencia deberá remitirse a la Dirección del Trabajo para su registro (artículo 292, inciso final) y publicación (artículo 294 bis).
- Carácter de única instancia del procedimiento: No obstante que el procedimiento establecido en el Código del Trabajo no señala expresamente que este debe promoverse en única instancia, tratándose de denuncias por prácticas antisindicales los tribunales de justicia han estimado que las sentencias dictadas en esta materia son apelables. Sin perjuicio de ello, los Coordinadores Jurídicos deben evaluar y ponderar la realidad regional imperante, velando siempre por la oportunidad en el ejercicio de las acciones y recursos que procedan.

**b) Situación especial: trabajadores con fuero sindical:**

El legislador ha previsto que cuando los efectos de la conducta antisindical implicasen el despido —para nuestros efectos separación ilegal— de un trabajador amparado con el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309 del Código del Trabajo, el juez, en su primera resolución, dispondrá, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores, sin perjuicio de lo prescrito en el inciso segundo, del artículo 174 del mismo cuerpo legal (juicio de desafuero), en lo pertinente. Es decir, y aunque no lo dice expresamente, se contempla la nulidad de la actuación antisindical, en este caso del despido.

**c) Situación especial: despido antisindical de trabajador sin fuero**

En lo concerniente al **despido antisindical**, esto es, cuando la conducta antisindical implicase el despido respecto de un trabajador no aforado, el legislador ha

previsto (artículo 294 del Código del Trabajo) una modalidad y efectos especiales en relación con el procedimiento del artículo 292 del mismo cuerpo legal. Con todo, debe entenderse que se trata de un único procedimiento con particularidades en función del sujeto pasivo de la práctica antisindical.

Al efecto, se prevé, como lógica consecuencia de la ilicitud de la conducta empresarial, la nulidad del despido con motivaciones antisindicales (artículo 294, inciso primero), prescribiendo que el trabajador afectado deberá intentar la acción en el plazo a que se refiere el artículo 168, del Código del Trabajo (60 días hábiles contados desde la separación), debiendo entenderse que, a su respecto, opera la suspensión a que se refiere el inciso final del referido artículo, esto es, cuando el trabajador, dentro del plazo de los 60 días hábiles, interponga reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo.

En estos casos, el juez deberá pedir un informe de fiscalización a la Inspección del Trabajo respectiva (artículo 294, inciso final).

En cuanto a sus efectos, una vez acreditada la existencia de la práctica antisindical, el trabajador podrá optar entre la reincorporación decretada por el tribunal o el derecho a la indemnización establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a tres meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual (artículo 294, inciso tercero). En caso de optar por la indemnización, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal (artículo 294, inciso cuarto).

## **CAPITULO II. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA DENUNCIA Y DEFENSA FRENTE A PRACTICAS ANTISINDICALES O DESLEALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Tal como se señalara en la Orden de Servicio que se actualiza, es necesario distinguir, para efectos del procedimiento administrativo, tres tipos de prácticas antisindicales y/o desleales en la negociación colectiva:

- Cualquier conducta que atente contra la libertad sindical (artículos 289, 290 y 291) o que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos (artículos 387 y 388), que denominaremos prácticas antisindicales y/o desleales en la negociación colectiva generales;
- Separación ilegal de un trabajador con fuero sindical (artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309); y
- Despido antisindical de un trabajador sin fuero (artículos. 294 y 215).

### **1. PROCEDIMIENTO EN CASO DE PRACTICAS ANTISINDICALES O DESLEALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA GENERALES**

La protección y resguardo de la libertad sindical, está entregada al ente jurisdiccional en complemento con la administración, quienes actúan en fases sucesivas y/o combinadas. En lo referente a la actuación administrativa es posible visualizar claramente tres etapas, que, aunque diferenciadas, se encuentran indisolublemente ligadas:

- a) Recepción en la Inspección del Trabajo de la denuncia por prácticas antisindicales y/o desleales en la negociación colectiva;
- b) Fiscalización de los hechos denunciados; y
- c) Eventual denuncia de la Inspección ante el tribunal competente de las prácticas antisindicales.

### **Consideraciones Generales**

La Inspección del Trabajo debe verificar la efectividad de los hechos que son denunciados administrativamente como prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva o de oficio indagar sobre comportamientos que puedan ser



considerados alteraciones al ejercicio de las libertades sindicales, y una vez estimada su existencia, se debe efectuar la denuncia ante el órgano jurisdiccional. De igual manera, ciertas infracciones laborales, que constituyen en sí mismas prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, en cuanto sean comprobadas y sancionadas deben ponerse en conocimiento del tribunal competente toda vez que la aplicación de multas administrativas resulta insuficiente para salvaguardar en tales ámbitos la libertad sindical.

El Informe de Fiscalización es el antecedente fundante de la denuncia ante los tribunales, y los hechos constatados por el funcionario fiscalizador/investigador, sobre los que dará cuenta su informe, constituirán presunción legal de veracidad.

Atendida la trascendencia que tiene la actuación fiscalizadora en el sistema de protección de la libertad sindical vigente, en que la actividad administrativa y judicial se combinan, y siendo ineludible los efectos jurídicos que emanen de una fiscalización en que se han constatado hechos de connotación antisindical, para la autoridad administrativa no es una facultad discrecional iniciar el procedimiento judicial por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, por lo que será responsabilidad del Jefe de Oficina supervisar que se cumplan todos los trámites internos destinados a constatar estos hechos y su derivación a las instancias que se establezcan para entablar la denuncia judicial cuando así corresponda.

En concordancia con lo anterior, cualquier denuncia administrativa sobre hechos que pudieran constituir una práctica antisindical y/o desleal en la negociación colectiva, formulada por un usuario al Servicio, deberá ser entendida como una solicitud destinada a constatar a la brevedad, mediante la respectiva fiscalización, si los hechos denunciados aparecen corroborados por antecedentes documentales y/o por personas responsables determinadas y ubicables.

**DENUNCIA EMPLEADORES:** Como se señalara en párrafos anteriores, la titularidad de la libertad sindical en nuestro ordenamiento jurídico, fundamentalmente a partir de la reforma introducida por la Ley N°19.759, se encuentra radicada en los trabajadores y sindicatos, ello en tanto la finalidad última de estas normas, es dar eficacia a las normas protectoras de este derecho. En otras palabras, el punto central está dado por la lesión a la libertad sindical, de manera que todo aquel que requiera la intervención de esta Dirección deberá indicar en que dimensión de tal libertad aparece afectado.

En materia judicial el artículo 292 impone una obligación a la Dirección del Trabajo, cual es denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, norma que obliga a recepcionar las denuncias sobre la materia, investigar, ponderar y calificar los hechos denunciados.

Por lo anterior, la norma contenida en el artículo 389 inciso 3º, que se refiere a las prácticas desleales en la negociación colectiva, no restringe la titularidad solo a las partes que participan en dicho proceso negocial.

Cabe hacer presente que el tema de la titularidad de la acción, se resuelve en el proyecto de reforma procesal laboral, pues el nuevo artículo 484 dispone expresamente que la Dirección del Trabajo deberá denunciar los hechos de que tome conocimiento y constituyan una lesión a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Hecha esa precisión, en todo caso, si existiere una denuncia de un empleador, y eventualmente existieren hechos que son constitutivos de prácticas que lesionen sus derechos, debe procederse con criterio restrictivo ( a modo de ejemplo cabe considerar lo preceptuado en el artículo 290 letra e). Ello teniendo en consideración que el sistema legal de protección se establece en razón de la parte más vulnerable, los trabajadores.

Admitida a tramitación, se requiere efectuar una evaluación distinta, pues el impacto que causa a la organización sindical y a los propios trabajadores, es mayor y sus efectos más expansivos, por lo que debe cabe aplicar un tratamiento distinto, que comprenda el control administrativo y un sistema de filtros que en una primera instancia solo debe quedar radicado en el Departamento de Relaciones Laborales y el

Departamento Jurídico, quienes en conjunto, determinarán la procedencia de tal denuncia.

Por consiguiente, tratándose de denuncias presentadas por empleadores, en estos casos, se remitirán al Departamento de Relaciones Laborales.

### **1.1 PRIMERA ETAPA: Recepción en la Inspección de denuncia por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva (Etapa principalmente de responsabilidad de la Unidad de Relaciones Laborales)**

#### **a) Reconocimiento de conductas**

Por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva deberán entenderse, respectivamente, todas las acciones que atentan contra la libertad sindical y todas las acciones que estén destinadas a entorpecer la negociación colectiva y sus procedimientos. La enunciación que de ellas se hace en los libros III y IV, del Código del Trabajo, a propósito de las temáticas de Organizaciones Sindicales y Negociación Colectiva, sólo debe ser comprendida de manera ejemplar y no taxativa, en la labor de reconocimiento de conductas de esta naturaleza.

Para su identificación se deberá tener presente que existen atentados contra la libertad sindical que la legislación laboral vigente reconoce como infracciones laborales, y cuya sanción encomienda a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio que, además, constituyan fundamento para una denuncia judicial de prácticas antisindicales y/o desleales en la negociación colectiva, como son por ejemplo: cambiar de funciones o trasladar a dirigente sindical (artículo 243 en relación con artículo 12 del Código del Trabajo); no otorgamiento del trabajo convenido a dirigente sindical (artículo 7 del mismo cuerpo legal); no deducir de las remuneraciones las cuotas sindicales (artículo 262 del mismo cuerpo legal); contratación ilegal de reemplazantes durante la huelga (artículo 381 del mismo cuerpo legal); reintegro ilegal durante la huelga (el mismo artículo 381); no realizar descuento del 75% de la cuota sindical por concepto de extensión de beneficios (artículo 346 en relación al 289 letra g) del mismo cuerpo legal); el que no otorgue la información requerida para la negociación colectiva (artículo 315 del mismo cuerpo legal); etc.

Por otra parte existen conductas atentatorias contra la libertad sindical que, siendo ilícitos laborales, la ley no le confiere a la Dirección del Trabajo la autoridad para sancionarla, encontrándose esta atribución radicada exclusivamente en los juzgados de competencia laboral.

Los criterios para reconocer estas conductas tienen que ver con la finalidad última de los efectos perseguidos por el sujeto activo y con el modo y circunstancias en que lleva a cabo su accionar. Así, por ejemplo, las renunciaciones de trabajadores al sindicato (hecho aislado) son actos de expresión de voluntad ajustados a derecho y pueden ser inocuas o consecuencia de una mala gestión de la organización sindical, pero dependiendo de las circunstancias que rodean el hecho, podrían configurar una estrategia del empleador para impedir la afiliación sindical, mediante presiones para abandonar la organización, a las cuales es imposible resistir sin sufrir costos en estabilidad laboral o condiciones de trabajo y remuneración.

La labor de reconocimiento será esencial en la etapa preliminar de este proceso y estará dada por la visación de presentaciones en que se denuncien infracciones que en sí mismas sean consideradas prácticas antisindicales y/o desleales en la negociación colectiva, tanto como aquellas en que sean signados ciertos hechos como tales.

Asimismo, este examen deberá efectuarse de oficio en las Inspecciones, con el insumo de información que proporcionen unidades y funcionarios, a fin de detectar, a partir de los parámetros definidos, comportamientos presumiblemente antisindicales o desleales en la negociación colectiva.

## b) Trámite de visación

La visación de la documentación relativa a denuncia por prácticas antisindicales y/o desleales en la negociación colectiva será un trámite esencial que estará a cargo del Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, y deberá ser observado por todos los funcionarios, especialmente por aquellos que trabajan en las unidades de parte o turno. Sobre el particular se adoptarán las siguientes reglas:

- El denunciante que concurra personalmente a interponer una denuncia por prácticas antisindicales y/o desleales en la negociación colectiva deberá dirigirse a la Unidad de Relaciones Laborales, en la que previa entrevista, se efectuará el ingreso de la comisión directamente en la Unidad si fuere posible, o se derivará a la Unidad de Partes para dicho fin.
- Para el efecto, toda presentación escrita que diga relación con hechos que pudieran llegar a constituir práctica antisindical o desleal en la negociación colectiva – aún cuando formalmente no sea presentada como tal - y que pretenda ser ingresada en la Unidad de Partes, deberá ser remitida en el acto a la Unidad de Relaciones Laborales, como asimismo a su portador se le instruirá dirigirse a dicha oficina.
- En el acto de visación el funcionario examinará la presentación y entrevistará a los portadores para comprobar la existencia de los datos necesarios facilitadores para realizar la fiscalización, para lo cual dispondrá del Formulario Anexo de Denuncia por Práctica Antisindical y Desleal, N° 37 de la Circular 88, de 2001.
- Igualmente, toda solicitud verbal de trabajadores será derivada a la Unidad de Relaciones Laborales para que confeccione el formulario señalado precedentemente, con todos los antecedentes necesarios para la fiscalización, que hará las veces de la presentación escrita para todos los efectos.
- El funcionario Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, con el mérito de los antecedentes que logre acopiar en la visación y entrevista, deberá evaluar los siguientes aspectos antes de ingresar la comisión o derivar su ingreso a la Unidad de Partes:
  - Determinar que no se trate de una denuncia infundada. Se deben descartar hechos en que el bien jurídico afectado no sea de naturaleza laboral y en que, en particular, no esté en riesgo la libertad sindical en alguna de sus expresiones (ej.: controversias de índole civil; suposiciones sin asidero documental o fáctico; etc.;
  - Si se concluye que se trata de una solicitud inocua para los objetivos de una fiscalización deberá archivarse en una carpeta de Constancias, abierta para este efecto;
  - Discriminar materias de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva de aquellas infracciones comunes. No obstante se encuentren relacionados todos los conceptos contenidos en una misma denuncia, deben despejarse las referidas a infracciones laborales comunes de aquellas con connotación antisindical. (ej.: no pago de remuneraciones a todos los trabajadores de una empresa, sean o no sindicalizados);
  - Esta circunstancia se anotará en el margen superior de la presentación o denuncia, para facilitar el trámite de asignación de comisiones; y
  - El encargado deberá identificar las figuras de prácticas antisindicales y/o desleales en la negociación colectiva, acorde a formulario Anexo N° 37, contenido en Circular 88, del 2001, marcando una o más preferencias, de acuerdo a la clasificación allí inserta, y ante la dificultad de encuadrarse en una de ellas, se redactará en el apartado de Observaciones el concepto y los detalles que fuere necesario agregar.

En el mismo trámite de visación, el encargado deberá informar al solicitante:

- El destino y tratamiento de las denuncias que dan lugar al procedimiento general de fiscalización;
- El procedimiento a aplicar en materia de investigación de prácticas antisindicales y/o desleales en la negociación colectiva y cuál es la tramitación posterior una vez evacuado el informe de fiscalización;
- El servicio de mediación que ofrece la Dirección del Trabajo como mecanismo alternativo de solución para conflictos laborales colectivos; y
- En la eventualidad que él o los recurrentes decidan en ese momento desistirse de ingresar la denuncia se les tomará acta de la cual se guardará copia en un archivo destinado a tal efecto.

**c) Activación de la fiscalización**

La activación de la fiscalización en el sistema informático deberá ser hecha en el mismo día de recepción de la denuncia o a más tardar al siguiente. La tramitación y asignación tendrán el carácter de URGENTE y EXTRAORDINARIA, por lo que, deberá ser asignada en el mismo día de su ingreso o al siguiente, en cualquier día del mes. Tal activación podrá ser:

- A solicitud de él o los afectados.

Una vez visado el documento y entrevistados los denunciados o portadores de la nota, se ingresará la denuncia con el correspondiente formulario anexo, en la Unidad de Partes ( o en la misma Unidad de Relaciones Laborales según si así se organizare la Inspección respectiva) la que, tras la distribución, será remitida a la Unidad de Fiscalización, en donde será ingresada al sistema informático, si es que no se ha hecho anteriormente en al Unidad de Relaciones Laborales, lo que se comunicará a la Unidad de Relaciones Laborales para efectos de consolidar la información.

- A solicitud de tribunal competente

En aquellos casos en que la fiscalización sea requerida por un tribunal que se encuentre investigando una práctica antisindical, deberá comunicarse esta circunstancia al Coordinador Jurídico Regional por las vías más expeditas, con copia de la solicitud.

Se efectuará el ingreso directamente a la oficina de Partes, omitiendo la visación, y hecha la distribución será remitida a la Unidad de Fiscalización para su ingreso al sistema informático.

- De oficio

Si en el curso de su relación institucional con las organizaciones sindicales y sus dirigentes, los funcionarios de las Unidades de Relaciones Laborales toman conocimiento de hechos graves eventualmente constitutivos de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, podrán originar de oficio esta fiscalización especial. Igualmente ocurrirá con los fiscalizadores de terreno en el curso de la actividad inspectiva originada por otros conceptos.

Algunos criterios que deberán tomarse en cuenta para activar una fiscalización de oficio son los siguientes:

- Haber tomado conocimiento a través de los medios de comunicación de despidos masivos o de alguna acción atentatoria contra la libertad sindical;
- Constancias recurrentes de trabajadores o empleadores en el trimestre, que sean indiciarias de conductas antisindicales o desleales en la

- negociación colectiva recogidas por la Oficina de Partes, Unidad de Relaciones Laborales y Unidad de Atención de Público;
- Disminución de socios de la organización sindical, en renovación de directiva, considerando el número de socios en relación al número de trabajadores de la empresa;
  - Empresa con determinado número de trabajadores, que no posee sindicato, más la aplicación de otros parámetros tales como conocimiento de que en la empresa existe prohibición para constituir sindicato o riesgo de ser despedido si se constituye e historia laboral de la empresa que manifieste o sirva de contexto de la conducta antisindical;
  - No entrega de información solicitada a la empresa antes de tres meses del vencimiento del instrumento colectivo;
  - No cumplimiento de Resoluciones de Objeciones de Legalidad, que deja sin información necesaria a la contraparte o imposibilita disponer de la última oferta;
  - Despidos masivos post constitución de organización sindical o post negociación colectiva; y
  - Detección ocular o documental en terreno u oficina de hechos graves, con características antisindicales o desleales en la negociación colectiva.

## 1.2 SEGUNDA ETAPA: Fiscalización de los hechos denunciados (Etapa principalmente de responsabilidad de la Unidad Inspectiva)

Atendida su naturaleza, el procedimiento de fiscalización en materia de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva estará regulado en sus detalles en la Circular 88, de 5 de julio del 2001, del Departamento de Fiscalización, específicamente en su N°6 del Capítulo IV.- NORMAS Y PROCEDIMIENTOS EXTRAORDINARIOS DE FISCALIZACIÓN, referido a la investigación de Conductas Eventualmente Constitutivas de Práctica Antisindical o Desleal, el que deberá sujetarse a los siguientes criterios:

- **Ámbito de la fiscalización:** el procedimiento extraordinario de investigación de conductas eventualmente constitutivas de práctica antisindical o desleal, se aplicará de manera total o parcial, dependiendo de las conductas que configuren el caso. Cuando se refiera a hechos que se estimen lesionan en términos genéricos el bien jurídico de la libertad sindical en alguna de sus manifestaciones y respecto a los cuales no exista una norma legal que en forma específica los aborde y sancione, se aplicará este procedimiento en forma íntegra.

Los conceptos de prácticas antisindicales que configuran a la vez infracciones a la legislación laboral deben ser abordados de acuerdo a los procedimientos generales ordinarios o especiales de fiscalización que corresponda, debiendo complementarse con el procedimiento de investigación de prácticas antisindicales;

- **Asignación de la fiscalización y carga de trabajo:** tendrá siempre carácter de urgente, y tendrá el valor de una a cuatro comisiones;
- **Preparación de la fiscalización:** ya sea en sede de la Unidad de Relaciones Laborales o de la Unidad Inspectiva, contemplando reuniones de coordinación con la participación del jefe o encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, el jefe o encargado de la Unidad de Fiscalización, la asesoría jurídica si la hubiere y el fiscalizador asignado. Cuando se estime pertinente se integrará también el Inspector Provincial o Comunal.

El objetivo de la primera reunión de coordinación será para establecer la ponderación de la comisión, determinar las materias a investigar y la estrategia para obtener la información requerida, así como proveer al fiscalizador que investigará los hechos denunciados de toda aquella información disponible sobre la situación y comportamiento de la empresa, así como también de aquella relativa a la vida de la o las organizaciones sindicales existentes en la misma.

- **Visita inspectiva:** deberá ceñirse a las pautas acordadas en la reunión de coordinación, investigando uno a uno los hechos eventualmente constitutivos de conductas lesivas de la libertad sindical, mediante la aplicación del análisis documental, de entrevistas a las partes, ya sea informales o formales (con acta), individuales o colectivas (a grupos de trabajadores), de inspección perceptiva, y de los demás elementos que acopie. En todo caso, como referencia deberán seguirse las siguientes pautas:

### **Pauta de desarrollo y estrategias para obtener información**

**Concepto estrategia:** Curso de acción determinado con el objeto de obtener la información que permita determinar o no la existencia de prácticas antisindicales.

**Determinación estrategia:** Por regla general, la estrategia o curso de acción a seguir para el logro de los datos relativos a los hechos investigados, debe ser determinado por el equipo de apoyo, conformado por los Encargados de las Unidades de Relaciones Laborales, Inspectiva, Jurídica, el funcionario a quien se le asigna el cometido y el Jefe de la Unidad Operativa.

**Función equipo de apoyo:** Determinar en base a la o las figuras definidas como prácticas antisindicales, los documentos que deben ser objeto de revisión, especificando la pertinencia e idoneidad de los medios de prueba, revistiendo suma importancia el determinar la accesibilidad a la información y el grado de manejo de la misma por el Fiscalizador a cargo del procedimiento de fiscalización.

**Objetivos de la información:** Los datos a obtener deben estar relacionados directa o indirectamente con las materias objeto de investigación, resultando de sumo interés para el buen desarrollo de la investigación el descartar la recopilación o búsqueda de información que no cumpla dicha finalidad.

**Fuentes de información:** En cuanto a su origen es factible distinguir entre información de carácter interno y externo.

**En cuanto a las fuentes de carácter interno,** se puede señalar que la constituyen todos los documentos, datos y antecedentes que obran al interior de la Unidad Operativa receptora de la Denuncia.

Este tipo de información permite al Fiscalizador a cargo del proceso de investigación, formarse una impresión preliminar acerca del clima laboral existente al interior de la empresa, el grado de relación y comunicación de los mandos de ésta con los integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales existentes en la misma y la conducta laboral observada en torno a la generalidad de su personal.

En este sentido, se debe procurar los antecedentes que obran en las Unidades de Relaciones Laborales, Jurídica, Inspectiva, de Conciliación y Oficina de Partes.

**En relación a las fuentes de carácter externo,** éstas la constituyen, por una parte, los antecedentes proporcionados por la directiva de la organización sindical afectada y por otra los datos obtenidos de la revisión de los documentos laborales, previsionales y contables de la empresa y la información resultante de las entrevistas y encuestas practicadas.

**Definición del universo y tamaño de la muestra:** Con relación a las situaciones denunciadas como prácticas antisindicales, debe determinarse el universo de los trabajadores afectados y el tamaño de la muestra que será objeto de revisión, en cuanto

al aspecto documental y testimonial, lo cual permitirá definir la carga de trabajo y los medios o instrumentos de recolección de información a utilizar.

Lo anterior reviste suma importancia, puesto que el peso de las conclusiones que arroje la investigación estará determinada por la representatividad de la muestra definida inicialmente.

**Definición de las variables de información:** Dependiendo de las materias objeto de investigación deben definirse las variables de información que permitirán probar la existencia o no de prácticas antisindicales y que, por ende, dirigirán la búsqueda de los datos pertinentes.

Lo anterior, permitirá definir los documentos laborales, previsionales y contables que deben ser revisados por el Fiscalizador responsable, la estructuración de las interrogantes que orientarán el proceso de entrevistas y la confección del instrumento de recolección de información.

En esta fase, de igual manera se debe definir la relación existente entre las variables de información configuradas, lo cual además orientará la recopilación, tabulación, cruzamiento y análisis de los antecedentes obtenidos.

**Confección del instrumento de recolección de información:** La elaboración del medio de recolección de información debe estar direccionado por las variables señaladas precedentemente, siendo de suma importancia, que las interrogantes planteadas en el mismo no permitan la entrega de respuestas ambiguas o vagas.

Es por ello, que las alternativas de respuesta deben ser excluyentes las unas de las otras, siendo factible emplear interrogantes cerradas, mixtas o abiertas, permitiéndose, incluso, cuando resultare posible, un apartado para que el entrevistado pueda formular observaciones sobre la materia consultada.

**Actitud del funcionario a cargo del procedimiento de fiscalización:** Atendido el hecho de que la mayor parte de la información que permite probar o no la existencia de las prácticas antisindicales, se encuentra en el domicilio de la empresa, surge la necesidad de que el funcionario responsable adopte una actitud que permita crear un ambiente propicio para la entrega de antecedentes y de documentos referidos a la materia objeto de investigación, por parte de los involucrados.

- **Informe de Fiscalización:**

El informe de fiscalización, además de los campos obligatorios pre establecidos, deberá tener un desarrollo obligatorio de los siguientes conceptos:

- a) Antecedentes generales empresa y denuncia:**

En esta sección del Informe, se deben consignar todos los antecedentes formales de la empresa denunciada y los antecedentes específicos de la denuncia en cuestión.

- b) Descripción figuras denunciadas:**

En este apartado, se deben detallar las situaciones denunciadas o demandadas que eventualmente constituyen prácticas antisindicales, que deben ser informadas en el cuerpo del Informe de Fiscalización, independientemente de la efectividad de las mismas.

- c) Descripción metodología utilizada en investigación:**

En esta parte del Informe, se deben especificar el método, proceso y/o diligencias realizadas para obtener la información necesaria para informar acerca de la existencia de prácticas antisindicales.

Sobre la base de la determinación de las materias denunciadas y de la definición de aquellas susceptibles de ser abordadas en el proceso de investigación, se debe indicar el procedimiento empleado para obtener los datos pertinentes, determinación del universo y muestra a considerar, y los instrumentos de recolección de información utilizados (encuestas y/o entrevistas).

**d) Antecedentes laborales de la empresa:**

En esta sección, se deben consignar todos los antecedentes que permitan configurar la conducta de la empresa en cuanto al cumplimiento de la legislación vigente y su relación con las organizaciones sindicales existentes al interior de la misma.

**e) Contexto en que se producen los hechos investigados:**

En este apartado, si resultare posible, se debe establecer la cronología de los hechos que originaron las prácticas antisindicales y las eventuales actuaciones previas del personal del Servicio con relación a las mismas.

**f) Situación constatada práctica antisindical:**

En esta sección, se debe desarrollar en extenso y con profundidad las situaciones denunciadas y tratadas como prácticas antisindicales, destacando la forma y documentos que fundamentan o no la existencia de tales infracciones, como asimismo se debe, en lo posible, acompañar cuadros que permitan efectuar análisis y cruzamiento de la información, a objeto de inferir, deducir o establecer conclusiones sobre dichas materias.

**g) Circunstancias adicionales verificadas en proceso de investigación**

En este apartado, si resultare posible, se debe consignar todo antecedente, situación o hecho que de alguna u otra manera tenga incidencia en las situaciones denunciadas.

**h) Descripción de los efectos antisindicales:**

Se deberá realizar una relación respecto a los efectos antisindicales que las conductas o hechos constatados han ocasionado.

Todos estos contenidos del informe son obligatorios para el fiscalizador actuante, de manera que no puede darse por terminada la comisión respectiva, si se omitiere cualquiera de ellos.

- **Derivación a mediación:**

La Circular N° 84, de 30.08.04, que regula los procedimientos según los cuales deberá tratarse la derivación de denuncias a mediación, establece en su punto 2.2 que, son susceptibles de derivar aquellas denuncias por prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva, (excepto las relativas a separación ilegal de trabajador aforado o cambio de funciones de dirigente sindical o, de reemplazo y reintegro ilegal durante la huelga) distinguiendo al efecto si se trata de denuncias sin trámite de investigación o, de denuncias con investigación en curso o concluidas.

En el primer caso, es decir, si aún no se verifica la visita inspectiva, la denuncia se derivará a mediación, cuando se detecten dificultades probatorias para encausar una investigación y además existen indicios de problemas eminentemente de comunicaciones entre las partes en conflicto, convocándose el equipo de apoyo previsto en la presente Orden de Servicio.

En el segundo caso, es decir, se trata de denuncias respecto de las que ya se ha efectuado la visita, y por tanto, la investigación se encuentra en curso, o, incluso se encuentra concluida, se procederá a derivar cuando los hechos no resulten constatados o solo lo fueran en forma parcial o, incluso si se ha constatado, en el evento que las partes manifiesten su voluntad y disposición para dar solución a los hechos denunciados.

En todo lo que respecta a esta materia se aplicará el procedimiento y criterios definidos en la citada Circular N°84.

- **Actos posteriores:**

- Una vez concluida la investigación y confeccionado el informe de fiscalización respectivo, si los hechos aparecen constatados total o parcialmente, el jefe de la Unidad de Fiscalización, dentro del plazo de cinco días, deberá remitir los antecedentes a la Coordinación Jurídica Regional, a objeto esta inicie las acciones judiciales pertinentes, salvo que, fundadamente, estime que no corresponde



accionar, de lo que deberá dar cuenta al Director Regional y a los Coordinadores de Relaciones Laborales e Inspectivo, siendo la decisión final de responsabilidad del Director Regional.

- Tratándose de la Región Metropolitana, se aplicarán al efecto las instrucciones impartidas en la Circular 33-2004 de fecha 18.06.04.
- **De igual forma, y cualquiera sea el resultado de la investigación, deberán ser informados los denunciantes.** Será responsabilidad de la jefatura directa del fiscalizador encargado de la investigación, entregar dicha información.

### **1.3 TERCERA ETAPA: Denuncia de la Inspección ante el tribunal competente (Principalmente de responsabilidad del Coordinador Jurídico Regional)**

El legislador ha creado una acción de orden público destinada a iniciar el procedimiento judicial por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva. La introducción de esta acción representa un cambio trascendente en el ámbito de la protección de la libertad sindical que probablemente tenga un impacto en las expectativas de las organizaciones sindicales y trabajadores. Por lo que se hace necesario que la Dirección del Trabajo responda a través de su institucionalidad de manera oportuna y eficiente, cautelando por su intermedio los derechos individuales y colectivos derivados de las garantías constitucionales en que basa su fundamento la reforma legal.

Atendida la importancia que reviste esta actuación y con el fin de optimizar los recursos humanos y materiales de que el Servicio dispone, todas las tareas serán desarrolladas por las Direcciones Regionales, recayendo en el Director Regional la decisión de denunciar y hacerse parte y en los Coordinadores Jurídicos Regionales las labores propias de la defensoría, esto es, preparación de la denuncia, interposición, diligenciamiento y trámites propios del juicio

#### **a) Trámites de Defensoría**

La Coordinación Jurídica Regional en consulta con la Coordinación de Relaciones Laborales, atendido el mérito del Informe, propondrán al Director Regional la viabilidad de efectuar la denuncia por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva ante el tribunal. El Director Regional deberá adoptar la decisión en orden a su interposición, así como de ejercer la facultad de hacerse parte, al día siguiente hábil del ingreso de los antecedentes en esta oficina.

La Coordinación Jurídica Regional estará a cargo de redactar y efectuar todos los trámites judiciales de denuncia por prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva. Tratándose de la Dirección Regional Metropolitana esta actuación corresponderá a la Unidad de Defensa de los Derechos Fundamentales y la Libertad Sindical, en conformidad a lo dispuesto en la Circular 33-2004 de fecha 18.06.04.

La denuncia deberá ser ingresada al tribunal dentro de los **5 días hábiles** siguientes de resuelta la pertinencia de la acción, salvo que la Dirección Regional ordene complementar el informe de fiscalización, en cuyo caso no podrán transcurrir más de **8 días hábiles** a partir de la misma fecha.

En las oficinas en que exista la suficiente cobertura jurídica, la Unidad respectiva efectuará la redacción y trámites posteriores de la denuncia.

En aquellas oficinas que no dispongan de cobertura jurídica, la redacción y tramitación de la denuncia se radicará en Coordinación Jurídica Regional.

Una vez presentada la denuncia deberá comunicarse dicha circunstancia a la organización sindical interesada, no siendo vinculante para este Servicio la opinión de ésta, en cuanto a no dar curso a la acción. Asimismo, deberá comunicarse a la Unidad de relaciones Laborales correspondiente.

**Así pues, se elimina el trámite de visación del Nivel Central, de modo que será la Dirección Regional respectiva la que debe presentar y tramitar la denuncia de que se trata, no obstante lo cual, podrá requerirse por la vía de la consulta, que el nivel central se pronuncie sobre la viabilidad de iniciar acciones judiciales.**

En aquellos casos excepcionales en que el ingreso de una denuncia por prácticas antisindicales se efectúe a través de una instancia del Nivel Central, ésta, y sus antecedentes, deberán remitirse al Departamento de Relaciones Laborales, el que procederá, a su vez, a derivarla a la D.R.T correspondiente.

## **b) De la Denuncia**

Evidentemente, la obligación que la ley impone a las Inspecciones del Trabajo de denunciar la ocurrencia de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva presupone cierto grado de convicción respecto de la existencia de estas conductas ilícitas. Lo anterior, naturalmente, sin perjuicio, del mejor parecer del tribunal competente.

La obligación de denunciar implicará para los operadores administrativos, poner en conocimiento del tribunal competente la ocurrencia del ilícito laboral, explicitando los hechos con fundamento y respaldo y solicitar el término de la práctica antisindical, su enmienda y sanción legal.

De esta forma, la denuncia (se anexa modelo orientativo) en sus aspectos materiales deberá contener:

- La individualización clara y precisa de los presuntos afectados y de los presuntos infractores, con indicación de sus domicilios;
- Los hechos que se estiman constitutivos de la conducta antisindical. Al efecto, es necesario tener presente que la enumeración de las prácticas antisindicales que efectúan los artículos 289, 290, 291 y desleales en la negociación colectiva, en los artículos 387 y 388, tiene un carácter no taxativo, razón por la cual, podrán existir otras conductas, no contempladas expresamente por las disposiciones legales en comento, que puedan atentar contra la libertad sindical;
- Los antecedentes probatorios que permitan acreditar la conducta atentatoria de la libertad sindical (en concordancia con el informe de fiscalización);
- Los fundamentos jurídicos que permiten estimar la ocurrencia de una conducta antisindical;
- Solicitar la reincorporación inmediata, si la práctica antisindical hubiese implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por fuero laboral;
- Solicitar que se subsanen o enmienden los actos que constituyen la práctica antisindical, proponiendo medidas de reparación patrimonial cuando fuere posible avaluar este daño (por ejemplo: cuotas sindicales impagas); u otras medidas de publicidad destinadas a restablecer la confianza en la organización y sus dirigentes; proponer la reposición de infraestructura o beneficios para el uso de los socios del sindicato, etc.;
- Solicitar la aplicación de la correspondiente multa; y
- El Informe de Fiscalización respectivo, que deberá acompañarse a la denuncia y que dará sustento a la recepción y trámite de ésta. Recuérdese que al tenor de lo dispuesto en el inciso cuarto, del artículo 292, del Código del Trabajo, «los hechos constatados de que dé cuenta dicho informe, constituirán presunción legal de

veracidad, con arreglo al inciso final del artículo 23 del decreto con fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social».

El Inspector del Trabajo como denunciante o el fiscalizador actuante estará obligado a comparecer en el juicio cuando sea citado por el juez a la audiencia de prueba en donde podrá exponer lo que estime conveniente acerca de los hechos denunciados.

Esta nueva obligación, no inhibe que cualquier interesado pueda denunciar y hacerse parte en estos procedimientos.

En aquellas Inspecciones donde no exista abogado, se podrá delegar la función de tramitación y seguimiento de la denuncia

#### **c) Facultad de hacerse parte**

El hacerse parte en el juicio implicará para el Servicio el asumir un rol activo en el proceso, no limitándose su actuación a poner en conocimiento del tribunal los hechos ilícitos, sino que supondrá la decisión de buscar durante el desarrollo del juicio la declaración de antisindicalidad de la conducta denunciada, su corrección y sanción.

La decisión en orden a que la Inspección del Trabajo ejerza la facultad de hacerse parte en el procedimiento judicial correspondiente, será de responsabilidad del Director Regional respectivo y deberá materializarse conjuntamente con la denuncia.

Por regla general, siempre que exista denuncia del Servicio por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, la Inspección del Trabajo deberá hacerse parte en el proceso respectivo. Sólo en lo que se refiere a los casos en que exista desistimiento de las organizaciones sindicales se evaluará la procedencia de ejercer o no la facultad procesal precitada. Con todo, dicho desistimiento no inhibirá de modo alguno a la Inspección del Trabajo de formular la correspondiente denuncia cuando existiese mérito para ello.

Asimismo, la Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, incluso, cuando el procedimiento no se haya iniciado por denuncia del Servicio.

#### **d) Del registro y publicación de la Sentencia**

De conformidad al inciso final, del artículo 292 del Código del Trabajo, el tribunal respectivo deberá remitir copia de las sentencias a la Dirección del Trabajo para su registro. Las Direcciones Regionales deberán llevar un registro de estas sentencias enviando, a su vez, copia de la misma al Departamento de Relaciones Laborales, siendo de competencia de éste nivel central la publicación semestral de la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras a que ordena el artículo 294 bis.

### **2. PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN CASO DE SEPARACIÓN ILEGAL DE UN TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL**

Una de las prácticas antisindicales más lesivas para el ejercicio de los derechos sindicales es la separación ilegal de un trabajador con fuero, dado que no obstante su evidente ilegalidad, la mantención en los hechos de dicha separación deriva en parálisis de la actividad sindical e inhibe el ejercicio de las prerrogativas sindicales.

Lo anterior, explica que la nueva normativa —complementando las facultades del órgano administrativo— establece, como ya se ha señalado, nuevas facultades para el juez que conoce de un juicio por prácticas antisindicales, cuando implicasen el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que

se encuentra amparado por el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309 y que básicamente dicen relación con la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 174, en lo que corresponda.

El procedimiento administrativo será el regulado en el N° 5 del Capítulo III.- NORMAS Y PROCEDIMIENTOS ESPECIALES DE FISCALIZACIÓN, contenido en la Circular 88, de 5 de junio de 2001, que se refiere a la Fiscalización de Suspensión Ilegal de Trabajador Aforado y la correspondiente Acta de Fiscalización F-24, ciñéndose a las consideraciones y estructura de fiscalización que se establecen en dicho procedimiento y que en lo esencial se indican a continuación:

- Recibida una denuncia por separación ilegal de un trabajador o trabajadores con fuero sindical, no procederá el trámite de visación en la Unidad de Relaciones Laborales, sino que se derivará inmediatamente —el mismo día— a la Unidad de Fiscalización; Lo anterior, sin perjuicio que, conjuntamente, se comunique a la Unidad de R.R.L.L. a objeto de consolidar la información.
- Recepcionada la denuncia por la Unidad de Fiscalización, esta deberá ser asignada para su diligenciamiento a más tardar el día siguiente;
- Conforme a las nuevas competencias del órgano jurisdiccional en la materia, la actuación administrativa deberá ser en extremo breve, se deberá agotar en 2 días hábiles. El fiscalizador deberá, en su primera visita, en caso de no allanarse el empleador al cese de la suspensión ilegal, sancionar por no otorgamiento del trabajo convenido (artículo 7, del Código del Trabajo), y fijar la fecha de la segunda visita para los 2 días hábiles siguientes, a fin de verificar si persiste la conducta infractora, en cuyo caso se cursará la sanción por la separación ilegal (artículo 174, del Código del Trabajo); en esta oportunidad confeccionará y notificará ambas sanciones, y
- Constatada la no reincorporación, sin perjuicio de aplicar las sanciones correspondientes según los criterios expuestos, se remitirá por la vía más expedita los antecedentes, que deberán incluir el informe del fiscalizador, a la Dirección Regional.
- Una vez recepcionados los antecedentes, la Dirección Regional, dentro del plazo de 24 horas, a través de la Coordinación Jurídica elaborará y presentará la denuncia por prácticas antisindicales al tribunal competente, solicitando que el tribunal en su primera Resolución ordene la reincorporación de él o los trabajadores ilegalmente separados.

En el caso de que existan otros hechos eventualmente constitutivos de prácticas antisindicales que requiriesen un mayor tiempo para su investigación, se hará presente al tribunal, anunciando desde ya la complementación de la denuncia.

Por tanto, será responsabilidad del Director Regional la activación, en el lapso más breve posible, del juicio por prácticas antisindicales.

### **3. PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN CASO DE DESPIDO ANTISINDICAL DE UN TRABAJADOR SIN FUERO (ARTICULOS 294 Y 215, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO)**

Del mismo modo, el artículo 294 refuerza la figura de ilícito laboral contenida en el artículo 215, en resguardo del ejercicio individual de la libertad sindical, al establecer que si una o más prácticas antisindicales han implicado el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no producirá efecto alguno. El juez de la causa, en estos procesos, deberá requerir el informe de fiscalización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 292.

El conocimiento de un despido antisindical por parte de la Inspección puede ser por distintas vías:

**a) Solicitud del tribunal, que conociendo de una demanda de nulidad de despido, en virtud del citado artículo 294, requiere informe de fiscalización**

En este caso, el oficio del tribunal se derivará a la Dirección Regional, quien requerirá el informe de fiscalización respectivo a la Inspección del Trabajo. El Informe deberá ser devuelto al tribunal a más tardar, dentro de 30 días contados desde su recepción, salvo naturalmente que el propio oficio del tribunal contenga un plazo distinto, menor o mayor, para evacuar dicho informe.

**b) Denuncia de práctica antisindical que sólo comprende despido antisindical**

Cuando la práctica antisindical hubiese implicado sólo el despido de un trabajador no aforado (despido antisindical), la actuación administrativa se limitará a la investigación de los hechos y la confección del Informe de Fiscalización, quedando a la espera, en la Dirección Regional, que el tribunal pueda requerirlo, no procediendo a su respecto la interposición de una denuncia, debiendo entenderse que en este caso el legislador ha establecido la necesidad para el trabajador de accionar con un plazo de caducidad, constituyéndose así un requisito procesal adicional respecto de este tipo de prácticas antisindicales, en orden a que para que se dé inicio al procedimiento de tutela se requiere necesariamente la iniciativa del trabajador afectado.

En todo caso, se informará al trabajador afectado, mediante acta levantada al efecto, que no obstante hacerse la investigación, es él quien deberá accionar ante el tribunal, con el objeto de obtener la nulidad del despido y se ordene su reincorporación o, según opte el trabajador, al pago de las indemnizaciones legales. Se le informará además que para interponer la demanda, dispone de un plazo de 60 días hábiles contados desde la separación de su trabajo, plazo que se suspende en caso de interponer un reclamo ante la Inspección del Trabajo, pero en ningún caso podrá exceder de 90 días hábiles contados desde la dicha separación.

Lo anterior, sin perjuicio de tener por presentado un reclamo que devengue en la actuación de la Unidad de Conciliación.

Con todo, en la recepción de la denuncia administrativa se deberá poner especial atención en orden a su procedencia y posterior activación de la investigación. De esta forma, se deberá entender que la labor de reconocimiento y visación se llevará a cabo de manera más intensa tratándose de este tipo de situaciones, dada la complejidad que ellas pudieren presentar. En el acto de visación el funcionario examinará la presentación y entrevistará a los portadores para comprobar la existencia de los datos necesarios facilitadores para realizar la fiscalización, así como de su procedencia o fundamentación, al menos indiciaria, de la denuncia. En todo caso, se deberá interrogar al denunciante sobre su decisión de iniciar las acciones judiciales correspondientes y contactar, cuando ello fuese posible, a los dirigentes sindicales a fin de que expongan sobre el caso.

**c) Denuncia que comprende otros hechos que se consideren constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, además del despido antisindical**

En este caso se activará el procedimiento de prácticas antisindicales generales. Quedando comprendido entre los hechos a investigar el eventual despido antisindical, no aplicándose por tanto en este caso el procedimiento especial.

No obstante, se deberá advertir al trabajador afectado que para efectos de obtener la declaración de nulidad del despido, y la reincorporación o pago de indemnizaciones, deberá presentar directamente una demanda ante el Tribunal competente, para lo cual dispone del plazo de 60 días hábiles contados desde la fecha de separación del trabajo.

**d) Alegación por parte del trabajador, en el curso de una audiencia de conciliación, que el despido es antisindical**

Cuando la pretensión del trabajador sea obtener la nulidad del despido u optar por las indemnizaciones legales, y no habiéndose producido conciliación en el comparendo, se le informará al trabajador, al igual que en los casos anteriores, la necesidad de interponer una acción ante el tribunal competente y los plazos para interponerla, sin perjuicio de activar el procedimiento de investigación descrito en la letra b). Con esta información se continuará el comparendo, en lo pertinente, de acuerdo a los procedimientos vigentes.

**En el caso de la Región Metropolitana las presentes instrucciones regirán en forma supletoria a las contenidas en la Circular 33-2004 de fecha 18.06.04.**

### **CAPITULO III DE LA INFORMACIÓN:**

Uno de los grandes problemas que ha debido enfrentar el tema materia de análisis, ha sido el relativo a la información oportuna que de cuenta de las denuncias tanto administrativas como judiciales y su respectivo estado de tramitación.

No obstante que ello, se debe solucionar integralmente con la creación de un módulo informático que permita vincular la información que contiene el SF 2000 con aquél relativo al seguimiento de causas, transitoriamente se ha dispuesto implementar un sistema manual que cumpla con el objetivo del acceso expedito y oportuno a la información de que se trata.

Para tal efecto, los coordinadores de Relaciones Laborales, remitirán al Departamento del área, trimestralmente la información con los datos que se contienen en la tabla adjunta, la que, a su turno, se cotejará con aquella que tiene el departamento jurídico.

#### **CUADRO ESTADÍSTICO DE PRÁCTICAS ANTISINDICALES, INFORME TRIMESTRE** **(REGIÓN : \_\_\_\_\_)**

#### **(CUMPLIMIENTO INDICADOR PORCENTAJE DE INFORMES EVACUADOS)**

<b>FECHA RECEPCIÓN – INSPECCIÓN</b>	<b>NOMBRE EMPRESA DENUNCIADA</b>	<b>NUMERO INFORMES DE PRACTICAS ANTISINDICALES RECIBIDOS.</b>	<b>NUMERO INFORMES VISADOS POR EQUIPO SEGÚN O.S. 2.(FECHA ACTA)</b>	<b>FECHA DE DENUNCIA TRIBUNAL (SI LA HAY)</b>
DRT.				
I.P.T.				
I. P.T.				

\* Atendido que en la R.M el procedimiento difiere del resto del país, los datos deberían ser proporcionados por la Unidad de Defensa Judicial.

El resultado de dicha labor, servirá para mantener una base de datos que permita cumplir con el objetivo definido, la que se incluirá con la misma periodicidad en el Escritorio para su revisión por parte de las Oficinas.

Sin perjuicio de lo anterior, el equipo regional, deberá velar porque la decisión que se adopte respecto de una denuncia en orden a denunciar o no al tribunal competente los hechos investigados, sea debidamente comunicada a las distintas Oficinas en las que se

originó la denuncia, de manera que estas conozcan los fundamentos en que se basó tal decisión. Ello, tiene importancia, en la medida que constituye un elemento de retroalimentación que permite mejorar los criterios tanto del primer filtro, así como de la posterior investigación de los hechos.

**La presente Orden de Servicio y su anexo, deberá ser dada a conocer a todos los funcionarios, en especial a los fiscalizadores de terreno y a los funcionarios de las Unidades Jurídicas y de Relaciones Laborales.**

**MARCELO ALBORNOZ SERRANO  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO**

CAR/CMV/RPL/CT/MSNM/msnm

**Distribución:**

- Direcciones Regionales del Trabajo
- Inspecciones del Trabajo
- Departamentos Nivel Central
- Oficina de Partes
- Boletín

PROCEDIMIENTO : ESPECIAL LABORAL  
 MATERIA : DENUNCIA POR (PRACTICAS ANTISINDICALES O DESLEALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, SEGÚN CORRESPONDA)  
 DENUNCIANTE : INSPECCION (PROVINCIAL O COMUNAL) DEL TRABAJO DE .....  
 RUT :  
 ABOGADO PATROCINANTE:  
 RUT :  
 APODERADO :  
 RUT :  
 DENUNCIADO :  
 RUT :

EN LO PRINCIPAL : Denuncia prácticas (antisindicales o desleales en la negociación colectiva, según corresponda)  
 PRIMER OTROSI : Acompaña Informe de Fiscalización y documentos  
 SEGUNDO OTROSI : Medios de prueba  
 TERCER OTROSI : Receptor  
 CUARTO OTROSI : Acredita personería  
 QUINTO OTROSI : Se hace parte  
 SEXTO OTROSI : Patrocinio y poder

**S.J.L. DEL TRABAJO.**

(Individualización de Inspector del Trabajo), Inspector (Provincial o Comunal del Trabajo, según corresponda), en representación de la Inspección (Provincial o Comunal del Trabajo, según corresponda) de ....., ambos con domicilio en calle ....., comuna de....., a US. respetuosamente digo:

Que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 292, inciso cuarto, del Código del Trabajo, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva de los cuales tome conocimiento.

Que, en virtud de la obligación legal precitada y en la representación antes señalada, vengo en interponer denuncia por (prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, según corresponda) en contra de ....., del giro....., representada legalmente por don ....., todos domiciliados en ....., comuna de ..... por las razones que a continuación expongo:

(Descripción detallada de los hechos que se estiman constitutivos de la conducta antisindical o desleal en la negociación colectiva)  
(En cada caso, con indicación de los afectados y sus domicilios, los que deben ser coincidentes con los señalados en el Informe de Fiscalización)  
(Referencia al estado general de las relaciones laborales en la empresa en la medida que sirva de contexto explicativo de las conductas lesivas de la libertad sindical)

Que, (fundamentar la denuncia en función de los bienes jurídicos protegidos y las fuentes constitucionales, legales e instrumentos internacionales, que dan forma y contenido a la tutela del derecho de libertad sindical)



Que, los hechos descritos anteriormente y respecto de los cuales da cuenta el Informe de Fiscalización que se acompaña, configuran claramente conductas lesivas de la libertad sindical en la medida que se encuadran en los ilícitos contemplados en los artículos ..... del Código del Trabajo (tener presente que la enumeración no es taxativa), por lo que solicito se le aplique a la denunciada el máximo de las multas a que se refiere el artículo (según sea por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva) del Código del Trabajo, ordenando se subsanen o enmienden los actos que constituyen la práctica (antisindical o desleal en la negociación colectiva, según corresponda).

**POR TANTO**, y de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 289 y siguientes y 387 y siguientes, del Código del Trabajo,

**A US. Pido** se sirva tener por interpuesta denuncia por prácticas (antisindicales o desleales en la negociación colectiva, según corresponda) en contra de ....., representada legalmente por don....., ambos ya individualizados, aceptarla a tramitación según lo establece el artículo 292 del Código del Trabajo, y en definitiva declarar, salvo mejor parecer del tribunal:

1.- Que la denunciada ha incurrido en las prácticas lesivas de la libertad sindical antes señaladas, debiendo poner término a las mismas y permitir ..... (petición en orden a la forma de enmienda o subsanación, según sea la práctica denunciada), con costas; y

2.- Que se condena a la demandada al pago de una multa equivalente al máximo que permita la ley de acuerdo a lo dispuesto en el artículo (prácticas antisindicales: 292, inciso primero; y prácticas desleales en la negociación colectiva: 389, inciso primero).

**PRIMER OTROSI:** Ruego a US. tener por acompañados, con citación, los siguientes documentos:

1.- Informe de Fiscalización (individualización de comisión), de fecha .....

2.- Presentación de fecha..... del Sindicato o trabajador..... dando cuenta a este Servicio de los hechos que motivan la presente denuncia.

**SEGUNDO OTROSI:** Sírvase S.S. tener presente que para acreditar los hechos expuestos en esta denuncia me valdré de todos los medios de prueba que franquea la ley.

**TERCER OTROSI:** Ruego a US. se sirva designar un receptor del tribunal a fin de que proceda a notificar las diligencias que fueren necesarias en este proceso.

**CUARTO OTROSI:** Sírvase S.S. tener presente que mi personería para actuar por la Inspección del Trabajo emana de la Resolución Exenta N° ....., de fecha....., de la Dirección del Trabajo, que en copia simple acompaño.

**QUINTO OTROSI:** Que en virtud de la facultad conferida por el art. 292 inciso cuarto, del Código del Trabajo y para todos los efectos legales, vengo en hacerme parte en la presente causa.

**SEXTO OTROSI:** Sírvase US. tener presente que otorgo patrocinio y poder a los abogados habilitados de este Servicio don ..... y don ..... con patente al día y domiciliados en .....

## Anexo Modelo denuncia trabajadores reemplazantes o reintegros ilegales

**PROCEDIMIENTO:** ESPECIAL LABORAL  
**MATERIA:** DENUNCIA PRÁCTICAS DESLEALES EN LA  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

**DENUNCIANTE:**

**ABOGADO PATROCINANTE**

**Y APODERADO:**

**RUT:**

**DENUNCIADO:**

**RUT:**

**EN LO PRINCIPAL:** Denuncia prácticas desleales en la negociación colectiva; **PRIMER OTROSÍ:** Se decreta medida prejudicial que indica; **SEGUNDO OTROSÍ:** Se decreta el auxilio de la fuerza pública; **TERCER OTROSÍ:** Acompaña Informe de Fiscalización y otros documentos; **CUARTO OTROSÍ:** Medios de prueba; **QUINTO OTROSÍ:** Citación Personal que indica; **SEXTO OTROSÍ:** Propone Receptor Ad Hoc; **SÉPTIMO OTROSÍ:** Acredita personería; **OCTAVO OTROSÍ:** Se hace parte; **NOVENO OTROSÍ:** Patrocinio y poder.

### S.J.L. DEL TRABAJO

, Inspector Provincial del Trabajo de , en representación de la Inspección Provincial del Trabajo de , ambos con domicilio en , comuna de , a US., respetuosamente digo:

Que, vengo en interponer denuncia de prácticas desleales en la negociación colectiva en contra de representada legalmente en los términos del artículo 4º del Código del Trabajo, por don , ambos domiciliados en comuna de , en razón de que aquella ha ejercido diversas conductas atentatorias de la Libertad Sindical en contra del Sindicato , representado por don , Presidente, domiciliado en , don, Tesorero, don , Secretario, domiciliado en solicitando desde ya se decreta por S.S. la cesación inmediata de las conductas constitutivas de prácticas desleales y, en definitiva, la aplicación de la multa correspondiente, con costas por las razones de hecho y derecho que paso a exponer:

### LOS HECHOS:

Con fecha..... , en el marco de la negociación colectiva, la empresa presentó al Sindicato ....., su última oferta. Esta última oferta no contiene idénticas estipulaciones que el instrumento colectivo celebrado entre las partes con fecha ....., por cuanto ( a vía de ejemplo: la cláusula .....de este contrato colectivo ofrece para los sueldos base mensuales un reajuste fijo de.... %, mientras que la última oferta, en igual cláusula, ofrece un reajuste equivalente a la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el día..... y el día ..... que supone un reajuste eventual dependiente de una variable ajena a las partes, indicar si existe otra diferencia entre la última oferta y contrato colectivo vigente)

La última oferta, sin embargo, ha ofrecido el bono de reemplazo señalado por el artículo 381 del Código del Trabajo y en consecuencia la empresa se encuentra habilitada para contratar reemplazantes a partir del día 15º de iniciada la huelga y para permitir el reintegro a partir del día 30º contado desde el mismo evento.(indicar si no ha hecho ofrecimiento del bono, en cuyo caso la contratación de reemplazantes solo puede verificarse a partir del día 30)

Con fecha ..... se dio inicio a la huelga legal razón por la cual el empleador se encuentra habilitado para contratar reemplazantes de las funciones de los trabajadores en huelga a partir del día ..... y para permitir el reintegro individual de trabajadores en huelga a partir del día .....

Con fecha .....se denunció ante la Inspección Provincial del Trabajo de .....que la empresa ....., permitió el reintegro ilegal y reemplazó ilegalmente a trabajadores involucrados en la huelga a partir del primer día de hacerse ésta efectiva.

Con fecha ..... se constituyó en el domicilio de la empresa situada en .....don (a).....fiscalizador(a) adscrita a la Inspección Provincial del Trabajo de ..... constatando, y dejando testimonio en acta e informes respectivos, que la denunciada permitió el reintegro ilegal a sus funciones a .....trabajadores y reemplazó ilegalmente las funciones de otros ..... mediante distintas modalidades que se detallan a continuación:

Trabajadores reintegrados ilegalmente:

- 1 Sr. ...., reintegrado a partir del primer día de huelga legal
- 2 Sr. ...., reintegrado a partir del primer día de huelga legal.
- 3 Sr. ...., reintegrado a partir del primer día de huelga legal.

Trabajadores reemplazados ilegalmente a partir del día .....:

Respecto de estos, se dan distintas figuras que constituyen el reemplazo, a saber:

- 1 Se destina estudiantes en práctica a efectuar las funciones de los trabajadores en huelga;
- 2 Se destina funcionarios de la misma empresa de la planta de ..... y de ..... a efectuar las labores de los trabajadores en huelga
- 3 Se destina a trabajadores de empresas contratistas de la denunciada a efectuar las labores de los trabajadores en huelga
- 4 Se contrata directamente por la denunciada o a través de empresas contratistas a nuevos trabajadores a partir de la fecha de votación de la huelga el día ..... en adelante o poco antes.

Reemplazantes que prestan funciones directamente para empresa.:

Nombre reemplazado	Reemplazante	Fecha de Ingreso

Reemplazantes contratados mediante empresa .....XX..... Servicios Externos.:

Nombre reemplazado	Reemplazante	Fecha de Ingreso

Reemplazantes contratados mediante empresa XY Servicios Externos.:

Nombre reemplazado	Reemplazante	Fecha de Ingreso

Reemplazantes contratados mediante empresa Servicios Auditores.

Nombre reemplazado	Reemplazante	Fecha de Ingreso

**II** Con fecha .....se denunció ante la Inspección Provincial del Trabajo de ..... nuevos reemplazos ilegales.

Con motivo de la denuncia se constituyó en el domicilio de la denunciada fiscalizador(a) adscrita a la Inspección del Trabajo mencionada quién detectó la existencia de ..... nuevos trabajadores que señaló en acta de constatación de fecha ....., reemplazando ilegalmente las funciones de la misma cantidad de trabajadores en huelga. El (la) fiscalizador(a) instruyó a la empresa denunciada que retirara a los trabajadores reemplazantes a lo que ésta se negó, dando fundamento a la resolución de multa Nº.....de fecha .....

Los trabajadores reemplazantes se especifican a continuación:

Trabajadores con contrato con la empresa denunciada.:

Nombre reemplazado	Reemplazante	Fecha de Ingreso

Reemplazantes contratados mediante Servicios Externos :

Nombre reemplazado	Reemplazante	Fecha de Ingreso

Reemplazantes contratados mediante XXX consultores

Nombre reemplazado	Reemplazante	Fecha de Ingreso

Se hace presente que todos ellos iniciaron el reemplazo ilegal a partir del día .....

#### **DERECHO:**

*De conformidad a lo dispuesto en el artículo 292, inciso cuarto, del Código del Trabajo, la Inspección del Trabajo respectiva debe denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva de los cuales tome conocimiento.*

*Por su parte el artículo 389 del mismo Código, incisos tercero y cuarto establece que: "El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales corresponderá a los juzgados de Letras del Trabajo con sujeción a las normas establecidas en el artículo 292, quedando facultadas las partes interesadas para formular la respectiva denuncia directamente ante el Tribunal. Las partes podrán comparecer personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado.*

*El Juzgado respectivo ordenará el cese de la conducta o medida constitutiva de práctica desleal y podrá reiterar las multas hasta el cese de la misma."*

*Se han descrito los hechos que acreditan las prácticas desleales en la negociación colectiva que el denunciado ha cometido en contra del Sindicato ....., hechos que, constatados por el (la) fiscalizador(a) de la Inspección del Trabajo de....., y consignados en los respectivos Informes de Fiscalización, gozan de presunción legal de veracidad establecida en el artículo 23 del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, la que opera para todos los efectos legales, incluso para la prueba judicial.*

Corresponde a continuación dar cuenta de cómo tales hechos constituyen una práctica desleal en la negociación colectiva y, no dudar, una seria afectación a la libertad sindical, sancionado por nuestro ordenamiento jurídico y disponiendo el mismo la obligación del suscrito, en atención a la calidad de Inspector del Trabajo, de denunciar al tribunal competente tales hechos para su sanción y pronta reparación de los dañosos efectos que ha provocado en tal libertad.

#### **LA HUELGA EN LA CONSTITUCIÓN Y EN LA LEY**

*La Constitución de 1980 establece la posibilidad de declaración de huelga de todos los trabajadores con excepción de los funcionarios del Estado y de las Municipalidades, así como las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.*

Se inserta la huelga, de esta manera, dentro de los mecanismos legítimos a utilizar en una negociación colectiva que ha de perseguir, según la pretensión del constituyente (art. 19 N°16 inciso 5°) una solución justa y pacífica, siendo, en palabras del profesor don SERGIO GAMONAL CONTRERAS, la principal garantía de cumplimiento de los derechos sindicales, de la libertad sindical y de los derechos individuales del trabajo ("La libertad sindical en el ordenamiento laboral chileno y los Convenios 87 y 98 de la O.I.T.", Cuadernos Jurídicos N°14, Facultad de Derecho Universidad Adolfo Ibáñez, Viña del Mar, junio del 2000, pág.9.)

*Tal como afirma el destacado constitucionalista don JOSÉ LUIS CEA EGAÑA debe dársele a la huelga el carácter de derecho ("Dignidad, Derechos y Garantías en el Régimen Constitucional Chileno", en presentación y estudio introductorio de "Práctica Constitucional y derechos Fundamentales del Profesor Carlos Peña González, Colección estudios N°5, Corporación Nacional de Reparación y Reconciliación, Santiago, 1996, pág.38.). Contribuye a la validez de tal afirmación, el que el artículo 8 letra d) del pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por Chile y actualmente vigente, dispone:*

“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.”

*El artículo 19 N° 26 de la Carta Fundamental asegura que “los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio”. A partir de esta norma no resulta admisible, a riesgo de incurrir en una interpretación disconforme con la Constitución, sino interpretar restrictivamente la norma legal que permite el reemplazo de los trabajadores en huelga.*

*La norma legal que se ocupa de ello es el artículo 381 del Código del Trabajo, que dispone:*

*“Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:”*

- a) *Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento;”*
- b) *Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses;*
- c) *Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.”*

*“En este caso, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva.”*

*“Además, en dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga. “*

*“Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del decimoquinto día de hecha efectiva la huelga, siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.”*

*“Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de estos sea el primero. Con todo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del décimo quinto día de hecha esta efectiva.”*

*“En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inciso primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses...”*

A las normas anteriores debemos agregar que la Constitución Política de 1980 dispone en el artículo 1° inciso 3°:

*“El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos.”*

Correspondiéndole al Estado el amparo de los cuerpos intermedios para el cumplimiento de sus fines, resulta del todo coherente que por esta vía se persiga el amparo a un sindicato que ha utilizado legítimas vías para alcanzar su fines, como lo son la negociación colectiva y la huelga. A su turno, el artículo 19 N°16 la misma Constitución dispone:

*“La Constitución asegura a todas las personas: La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar”.*

Al referirse en el mismo numeral a la huelga la Constitución se refiere a quienes no pueden ejercer este derecho, de lo que puede concluirse categóricamente tanto la íntima relación entre negociación colectiva y huelga no desconocidas por el constituyente, así como que la huelga es, para todos quienes no menciona tal norma (funcionarios de la Administración del Estado, Municipalidades, etc.) UN DERECHO.

Por último, el contenido de tal garantía constitucional, en tanto se trata de un derecho esencial que emana de la naturaleza humana, debe entenderse enriquecido con lo dispuesto en los tratados internacionales ratificados por Chile y actualmente vigentes, a la luz de lo dispuesto en el artículo 5° inciso 2° de la Carta Fundamental, que reza:

“El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.”

Dentro de tales tratados, además del ya citado Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, cabe referirse a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. El Convenio N°87 de la OIT, en su artículo 3 N°1 establece:

“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y el de formular sus programas de acción”.

El Convenio N°98 de la OIT, dispone, en su artículo 1 N°1:

“Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”.

*Fiel al reconocimiento y consecuente protección que nuestra Carta Fundamental hace de la libertad sindical en la manifestación de ésta que nos ocupa, la letra c) del artículo 387 del Código del Trabajo, disposición que se enmarca dentro del conjunto de normas que describen y sancionan las prácticas antisindicales o atentados en contra de la libertad sindical, contenida en el Capítulo II, Título VIII, del Libro IV del Código del Trabajo, establece lo siguiente:*

“Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos:

*Especialmente incurrir en esta infracción: 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”.*

Ahora bien, en la especie, constituye ciertamente una práctica desleal en la negociación colectiva el no respetar el empleador los efectos propios de la huelga, como es la prohibición del reemplazo de los trabajadores en huelga afectos a la negociación colectiva o su reintegro sino es en los plazos y con los requisitos que señala la ley en el artículo 381 del Código del Trabajo, antes transcrito.

#### APLICACIÓN DE MULTA:

*Los hechos descritos anteriormente y respecto de los cuales dan cuenta los informes de fiscalización que se acompañan, configuran claramente graves conductas lesivas de la libertad sindical, por lo que solicito se le aplique a la denunciada el máximo de la multa a que se refiere el artículo 389 inciso primero del Código del Trabajo, ordenando se subsanen los efectos de las prácticas desleales denunciadas y se sancione con el máximo de la multa que permite la ley.*

*POR TANTO, y de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 387 y siguientes del Código del Trabajo,*

*A US. PIDO, se sirva tener por interpuesta denuncia por prácticas desleales en la negociación colectiva, en contra de la empresa ....., ya individualizada, aceptarla a tramitación según lo establecen los artículos 292 y 389 del Código del Trabajo, declarando, salvo mejor parecer del tribunal:*

- 1 Que la denunciada ha incurrido en prácticas desleales en la negociación colectiva al momento de proceder reemplazar a trabajadores en huelga y autorizar el reintegro de trabajadores en huelga a partir del primer día de ésta sin cumplir con los requisitos legales, debiendo pagar inmediatamente a los trabajadores involucrados en la huelga el bono previsto en la letra c) del artículo 381 del Código del Trabajo, debidamente reajustado de conformidad a lo dispuesto en el artículo 63 del mismo Código;*
- 2 Que se ordene el cese inmediato de la conducta constitutiva de la práctica desleal, reiterando las multas hasta el cese de la misma en caso de persistir la misma, todo ello de acuerdo a lo dispuesto en el inciso final del artículo 389 del Código del Trabajo;*

- 3 Que se condene a la denunciada al pago de la multa equivalente a 10 Unidades Tributarias Anuales por las prácticas desleales, o lo que S.S. pondere de justicia, con costas, de conformidad a las disposiciones legales;
- 4 Que se condena en costa a la empresa denunciada; y
- 5 Que se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro y publicación una vez que ésta se encuentre ejecutoriada.

PRIMER OTROSÍ: A efecto de dar cumplimiento a lo pedido en el punto 2 de lo principal, teniendo presente que a la luz del texto del instrumento colectivo vigente entre las partes y de la última oferta del empleador efectuada en el proceso de negociación colectiva, se evidencia que en esta última no se ha dado cumplimiento a las condiciones mínimas establecidas por el artículo 381 del Código del Trabajo pues no contiene idénticas estipulaciones que las contenidas en el instrumento colectivo vigente, y en consecuencia, le está prohibido al empleador reemplazar a los trabajadores en huelga antes del día decimoquinto y permitir el reintegro de trabajadores en huelga antes del día trigésimo ambos plazos contados desde la fecha en que la huelga se hizo efectiva

RUEGO A S.S. se sirva ordenar que el (la) fiscalizador(a) de la Inspección del Trabajo, don (a).....Nº de R.U.T. ...., en su carácter de ministro de fe, proceda a poner término inmediato al reintegro ilegal de trabajadores en huelga en las dependencias ubicadas en ....., retirando de dicho lugar a los reintegrados y reemplazantes ilegales.

SEGUNDO OTROSÍ: Sírvase decretar el auxilio de la fuerza pública a fin de llevar a efecto la diligencia solicitada en el primer otrosí, otorgando facultades de allanamiento y descerrajamiento.

POR TANTO, pido a S.S., acceder a la medida solicitada.

TERCER OTROSÍ: Ruego a US. tener por acompañados, con citación, los siguientes documentos:

- 1) Copia de comprobante de ingreso comisiones de fiscalización N° ..... y acta complementaria.
- 2) Copia de informe de fiscalización N°....., anexo, y ..... actas de entrevista a los trabajadores.
- 3) Copia de acta de constatación de fecha ..... y acta de instrucciones de cesar en conducta ilegal.
- 4) Copia de resolución N°..... y su acta de notificación.
- 5) Copia de comprobante de ingreso comisiones de fiscalización N°..... de fecha ....., acta complementaria y anexo.
- 6) Copia de informe de fiscalización N°....., anexo y ..... actas de entrevista a trabajadores.
- 7) Copia de acta de constatación de fecha ..... y de instrucciones de la misma fecha.
- 8) Copia de resolución de multa N°.....y su acta de notificación.
- 9) Copia de contrato colectivo vigente celebrado entre la empresa .....y el Sindicato de Trabajadores..... con fecha.....
- 10) Copia de la última oferta del empleador entregada en el marco de la actual negociación colectiva.
- 11) Copia de resolución exenta N° .....de ..... que nombra al Inspector Provincial del Trabajo de .....

CUARTO OTROSÍ: Sírvase S.S. tener presente que para acreditar los hechos expuestos en esta denuncia me valdré de todos los medios de prueba que franquea la ley.

QUINTO OTROSÍ: A S.S. PIDO que, de conformidad a lo establecido en el artículo 292 inciso 6° del Código del Trabajo, se ordene la comparecencia personal, a la respectiva audiencia, de un representante de la empresa en los términos estrictos del artículo 4° del Código del Trabajo, de tal forma que en dicha calidad represente, para estos efectos, a la empresa denunciada.

SEXTO OTROSÍ: A US. PIDO, tener presente que vengo en proponer como Receptor Ad Hoc, al funcionario de la Dirección del Trabajo, don ....., de mi mismo domicilio, a fin de que proceda a realizar las actuaciones y a notificar las diligencias que fueren necesarias en este proceso.

SÉPTIMO OTROSÍ: Sírvase S.S. tener presente que mi personería para actuar por la Inspección del Trabajo emana de la Resolución Exenta N° .....de fecha ..... de la Dirección del Trabajo, que en copia simple acompaño.

OCTAVO OTROSÍ: Que en virtud de la facultad conferida por el art. 292 inciso cuarto, del Código del Trabajo y para todos los efectos legales, vengo en hacerme parte en la presente causa.

NOVENO OTROSÍ: Sírvase US. tener presente que vengo en designar abogado patrocinante y en conferir poder al abogado habilitado de este Servicio don(a)..... con patente al día de la Ilustre Municipalidad de ..... y domiciliado en calle ..... comuna de .....