



COBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION
DEPARTAMENTO JURIDICO

*Blanco. ta.
Don Oyo a
Carlo Farias J
Suchoy. B*

OK

MAT: Establece procedimientos, criterios de actuación y define responsables para trámites de Defensoría de la Libertad Sindical

SANTIAGO, 22 MAR. 2002

ORDEN DE SERVICIO N° 02.-/

Con fecha 1° de diciembre de 2001, entró en vigencia la Ley 19.759, publicada en el Diario Oficial con fecha 5 de octubre del mismo año, que introdujo importantes modificaciones al Código del Trabajo en materia de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, asegurando una mejor protección de los derechos que nacen del ejercicio de la libertad sindical en sus diversas manifestaciones.

La reforma legal modificó el procedimiento judicial por prácticas antisindicales o 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. Establece también, la protección reforzada en el juicio por prácticas antisindicales al trabajador aforado que ha sido separado ilegalmente de sus funciones y crea 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 hace imprescindible ajustar los criterios y procedimientos de este Servicio para un mejor desempeño del mandato que la ley le confía.

En virtud de lo anterior se ha estimado pertinente regular los procedimientos a seguir en estos casos y fijar 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 o desleales en la negociación colectiva.

I. FUNDAMENTOS JURIDICOS SUSTANTIVOS Y PROCESALES DE LA PROTECCION 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 constitucionalizado 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 (nº 19, inciso primero); el derecho a la negociación colectiva (nº 16, inciso quinto); y el derecho a huelga (nº 16, 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 Organización¹.

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 1998² 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

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

² Conferencia Internacional del Trabajo, 86.a reunión

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.

Tanto en lo que concierne a los instrumentos internacionales como a los materiales normativos, constitucionales o 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, 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 omnicomprendiva, como un derecho de carácter complejo, en el que confluyen, como parte de su contenido esencial, éstas 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.

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 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, 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 ahora 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);
- 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 denunciantes 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).

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, 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 (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) una modalidad y efectos especiales en relación con el procedimiento del artículo 292. 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).

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

La enunciación precedente da cuenta del carácter profundo e innovador que tienen las reformas en esta materia, que imponen la necesidad de adaptar nuestras actuaciones al nuevo marco regulatorio.

Acorde con las nuevas normas se distinguirá, para efectos del procedimiento administrativo, tres tipos de prácticas antisindicales 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 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

Como se ha señalado, la reforma introducida por la Ley 19.759 diseña un sistema de resguardo de la libertad sindical, en que la protección está entregada al ente jurisdiccional en complemento con la administración, quienes actúan en fases sucesivas y combinadas. En lo referente a la actuación administrativa es posible visualizar claramente tres etapas, que aunque diferenciadas se encuentran indisolublemente ligadas: a) Recepción de la Inspección de denuncia por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva; b) Fiscalización de los hechos denunciados; y c) Denuncia de la Inspección ante el tribunal competente.

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.

El Informe de Fiscalización es el antecedente fundante de la denuncia ante tribunales, y los hechos constatados por el funcionario fiscalizador, 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 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.

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

Por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva deberán entenderse todas las acciones que atentan contra la libertad sindical o 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 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); no otorgamiento del trabajo convenido a dirigente sindical (artículo 7); no deducir de las remuneraciones las cuotas sindicales (artículo 262); contratación ilegal de reemplazantes durante la huelga (artículo 381); reintegro ilegal durante la huelga (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)); el que no otorgue la información requerida para la negociación colectiva (artículo 315); 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 o motivación del 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 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 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 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, nº 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 en juego 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; oposiciones 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 infraccionales 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);

- b) A ser asistido por abogado o apoderado en las Audiencias que se realicen.
- c) A exigir, se le entregue copia del Acta de las Audiencias que se realicen.
- d) A recibir un trato deferente y puntual.
- e) A ser informado acerca del procedimiento administrativo que se verifica a su respecto o de las instancias del mismo.
- f) A ser notificado legalmente de las sanciones que se le apliquen y solicitar su reconsideración administrativa, así como también a ser notificado del resultado de la misma.

Resulta pertinente señalar, a propósito del derecho del reclamado a solicitar se reconsideren las sanciones administrativas que se le hayan aplicado, que, sin perjuicio de las demás instrucciones vigentes sobre la materia, serán estimadas razones suficientes para acceder a la solicitud de que se trate, las circunstancias de haber ocurrido, respecto del empleador sancionado, un caso fortuito o fuerza mayor, debidamente acreditado.

4.1.2.- Obligaciones:

- a) De concurrir el día y hora al lugar de la realización de la Audiencia de Conciliación para la cual ha sido debidamente citado.
- b) De presentar toda la documentación que le hubiere sido solicitada y proporcionar verazmente la información verbal o escrita que se le requiera con el objeto de revisar los conceptos reclamados por el ex - trabajador.
- c) De conducirse con respeto al Conciliador y al (los) Reclamante.
- d) Pagar íntegra y oportunamente las prestaciones a que se obligue.

4.2.- El Reclamante o Trabajador.

4.2.1.- Derechos

- a) A exigir la activación del procedimiento administrativo de Conciliación Individual, recibiendo copia escrita del Reclamo deducido y de la respectiva citación a Audiencia.
- b) A exigir se le entregue copia del Acta de las Audiencias que se realicen.
- c) A recibir un trato deferente y puntual.
- d) A ser informado de las gestiones judiciales competentes y sus plazos en el evento de no lograr un acuerdo total o parcial con el Reclamado
- e) A ser asistido por abogado o apoderado en las Audiencias que se realicen. Podrá asistir en calidad de apoderado del reclamante cualquier persona que se encuentre debidamente mandatado al efecto, mediante poder simple (cabe precisar que pueden ejercer la representación del reclamante los dirigentes sindicales, abogados u otros).

4.2.2.- Obligaciones

- a) De concurrir el día y hora al lugar de la realización de la Audiencia de Conciliación para la cual ha sido debidamente citado.
- b) De conducirse con respeto al Conciliador y al Reclamado.

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 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 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 de Fiscalización)

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:

- **Ambito 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 Fiscalización, 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;

- **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;
- **Informe de Fiscalización,** que deberá contener:
 - Descripción de las figuras denunciadas;
 - Indicación de la metodología utilizada;
 - Referencia al estado general de las relaciones laborales en la empresa;
 - Análisis por separado de cada uno de los hechos denunciados como eventuales prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva;
 - Opinión final relativa a la estimación de los hechos denunciados como conductas atentatorias de la libertad sindical, haciendo expresa mención a que se emite dicha opinión sin perjuicio del parecer exclusivo del tribunal competente.
- **Actos posteriores:** Una vez concluida la investigación y confeccionado el informe respectivo, éste se remitirá a la Unidad de Relaciones Laborales, a la que le corresponderá remitir los antecedentes a la Dirección Regional, para que ésta inicie las acciones judiciales pertinentes.

De igual forma, y cualquiera sea el resultado de la investigación, deberán ser informados los denunciantes.

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 desarrollados 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.

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 la instancia 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.

Con todo, transitoriamente y para efectos de asentar criterios respecto de la calificación del informe, efectuar las denuncias y sobre el ejercicio de la facultad de hacerse parte, se remitirán los borradores de denuncia y los informes de fiscalización al nivel central dentro de los 5 días hábiles siguientes de recepcionados éstos últimos en la Dirección Regional, debiendo el Departamento Jurídico en consulta con el de Relaciones Laborales visar la denuncia confeccionada por la Dirección Regional o por la oficina respectiva y determinar la procedencia de hacerse parte, lo que deberá verificarse dentro de los 5 días hábiles siguientes a su recepción. Con el visto bueno de este nivel, se remitirán los antecedentes a la Dirección Regional respectiva

para su presentación y trámite. De esta forma, y mientras esté vigente esta obligación de visación del nivel central, los plazos a que se ha hecho alusión en párrafos anteriores deberán entenderse supeditados al cumplimiento de éste trámite.

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.

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;
- 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 revisita 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); 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.

NO REGIRA en este procedimiento especial la norma transitoria que exige remitir al nivel central el borrador de la denuncia y los antecedentes para su visación. 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 recepcionado por el tribunal a más tardar, dentro de 30 días contados desde su recepción, salvo naturalmente que el oficio contenga un plazo 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 Comparendos.

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 un comparendo, 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.

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.



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

JCS/RCP/RPL/OFR/LAS/CMV/cmv

Distribución:

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

PROCEDIMIENTO : ESPECIAL LABORAL
 MATERIA : DENUNCIA POR (PRÁCTICAS ANTISINDICALES O DESLEALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, SEGÚN CORRESPONDA)
 DENUNCIANTE : INSPECCIÓN (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, (fuerza de 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, aceptada 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 con habilitados en