



Mil sentencias condenatorias en 20 años.

Análisis de las publicaciones semestrales de la Dirección del Trabajo sobre prácticas antisindicales y desleales



Mil sentencias condenatorias en 20 años. Análisis de las publicaciones semestrales de la Dirección del Trabajo sobre prácticas antisindicales y desleales

Paulina von Geldern Martel¹

Resumen

Entre las atribuciones y obligaciones que le caben a la Dirección del Trabajo respecto de la defensa de la libertad sindical, destaca la de llevar el registro y publicar periódicamente la lista de las empresas condenadas por prácticas antisindicales y/o desleales. A partir de la revisión de tales publicaciones, que abarca un periodo de 20 años (2005 a 2025), se identifica una tendencia hacia la disminución de empresas condenadas, una dispar distribución regional y la primacía de prácticas del empleador que buscan obstaculizar la actividad sindical. Dado lo anterior, se plantea la necesidad de revisar las consecuencias que estas conductas vulneratorias han tenido sobre la actividad sindical, y la pertinencia de evaluar posibles modificaciones legales que permitan a la judicatura disponer de medidas eficaces para disuadir a los empleadores de la realización de dichas prácticas.

Palabras clave

Libertad sindical – Derechos fundamentales – Práctica antisindical – Práctica desleal – Empresas condenadas

1. Introducción

La libertad sindical es un derecho fundamental que asiste a las personas trabajadoras, consagrado tanto en la Constitución Política de la República (Art. 19), como en múltiples instrumentos internacionales ratificados por nuestro país. La forma en que ha sido conceptualizada ha evolucionado desde una visión limitada, centrada exclusivamente en el derecho de asociación, hacia la perspectiva actual, que no se restringe al ámbito individual, sino que implica necesariamente la protección y promoción de expresiones colectivas, como el derecho a la negociación colectiva y a la huelga (Varas, 2003); es decir, comprende tanto el derecho a sindicación como el de acción sindical (Caamaño, 2008; Pérez y Sire, 2019).

Desde el retorno a la democracia, diversas modificaciones al Código del Trabajo –en adelante CdT²– intentaron revertir los estragos causados por el Plan Laboral de 1978 sobre la libertad sindical, promoviendo los derechos colectivos y reforzando el ejercicio del derecho de sindicación (Caamaño, 2008; Ugarte, 2007). Especial relevancia tuvo el establecimiento de un procedimiento de tutela sobre ciertos derechos laborales reconocidos constitucionalmente, entre los que se incluyó la libertad sindical (Ley N° 20.087 de 2006), lo que permitió agilizar la vista de este tipo de causas y “rebajar” el estándar probatorio de la parte vulnerada al establecer un sistema indiciario³. Posteriormente, y acorde a las exigencias de los Convenios N° 87 y 98 de la OIT, la Ley N° 20.940 (2016) buscó corregir las debilidades observadas en la regulación de las prácticas antisindicales, entre otros, fortaleciendo las sanciones asociadas (Dirección del Trabajo, 2017).

Actualmente, el CdT describe las prácticas antisindicales y desleales⁴, enfatizando el carácter objetivo de la acción, es decir, el resultado lesivo del derecho por sobre la intencionalidad del actor, y enumera de forma no taxativa las conductas que pueden ser consideradas atentatorias de la libertad sindical. Establece también el procedimiento aplicable para su conocimiento, que en su parte administrativa está asignado a la Dirección del Trabajo (DT) y en la judicial al Juzgado de

¹ Psicóloga, investigadora del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Mail: pvongeldern@dt.gob.cl

² Se trata de las Leyes N° 19.049 y 19.069 de 1991, 19.759 de 2001, y 20.087 de 2006.

³ Esto significa que, considerando las características de la relación laboral y el contexto en el cual pueden producirse las vulneraciones a los derechos fundamentales, el trabajador pueda aportar antecedentes que constituyan *indicios suficientes* de que se ha producido la vulneración, frente a lo cual le corresponde a la parte denunciada explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

⁴ Artículos 289 al 294 bis y 403 al 407 del CdT, respectivamente.

Letras del Trabajo competente⁵. De acuerdo con esto, a la DT le caben una serie de obligaciones, entre las cuales figura: denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, de los cuales tome conocimiento⁶; llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, y publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras, de lo cual es notificada por el tribunal respectivo⁷. El análisis de la evolución de tales registros es el principal objetivo del presente artículo.

Considerando las publicaciones de los últimos 20 años, esta revisión busca caracterizar a las empresas y organizaciones sindicales mencionadas, el tipo de infracciones que se constatan y la cuantía de las multas. Con ello, se espera contribuir a la comprensión del fenómeno y sus potenciales consecuencias para la actividad sindical.

2. Antecedentes

De acuerdo con nuestro ordenamiento jurídico, las prácticas antisindicales son las acciones que atentan contra la libertad sindical. De esta definición pueden destacarse dos ventajas a la hora que estas sean conocidas por los tribunales competentes. La primera de ellas es la amplitud del concepto, que obedece a la decisión del legislador de establecer una figura genérica, que, como tal, da cabida a diversas expresiones, pues al acotarla a una lista que brinde una tipificación rígida, se corre el riesgo de que resulte insuficiente para abarcar la complejidad del fenómeno. La segunda cualidad está en el énfasis puesto por el legislador en el carácter objetivo de la acción contra la libertad sindical, pues no apela a la intencionalidad o ánimo de producir daño por parte de quien la ejecuta, sino a los efectos lesivos sobre un derecho fundamental (Dirección del Trabajo, 2017).

Según el reporte de resultados de la Encuesta Laboral 2023, en más de un tercio de las empresas chilenas que emplean a cinco o más trabajadores y que cuentan con al menos un sindicato, sus dirigentes reportaron la existencia de alguna práctica antisindical o desleal por parte del empleador, conducta que llega al 45,4% en las de tamaño mediano (Dirección del Trabajo, 2025c). La principal práctica señalada refiere al incumplimiento de la obligación de proporcionar al sindicato información periódica de la empresa, presente en un 23,7% de aquellas con sindicato, mientras que en un 20% refieren hostigamiento a trabajadores sindicalizados y en un 18,4% obstáculos a la afiliación sindical (Dirección del Trabajo, 2025c). Esto se explicaría, en parte, por una visión negativa hacia los sindicatos, el temor a los conflictos que podrían surgir de la actividad sindical y la percepción de que los beneficios de tales malas prácticas compensarían los costos asociados (Gamonal, 2017).

3. Nota metodológica

Para llevar a cabo la presente revisión, se recopilaron en la página web de la DT los archivos correspondientes a las publicaciones semestrales de la nómina de empresas y sindicatos condenados por prácticas antisindicales y desleales, disponibles al momento de elaborar el presente artículo⁸. Se trató de 41 nóminas, siendo la más antigua la del 1er semestre de 2005, y la más reciente, la de igual periodo de 2025⁹.

⁵ O al Tribunal con competencia en materia laboral que corresponda. Se trata del procedimiento de tutela laboral, en el cual la sentencia cumple tres funciones: inhibitoria, esto es, el cese del efecto perjudicial, restitutoria, es decir, volver al estado previo al suceso, y reparatoria, buscando resarcir los perjuicios ocasionados (Toledo, 2013, citado en Santana, 2016).

⁶ Artículos 292 inc. 5° y 407 inc. 2° del CdT.

⁷ Artículos 294 bis y 407 inc. 3° del CdT.

⁸ Los reportes fueron obtenidos del siguiente enlace: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-94445.html>

⁹ Para alcanzar los objetivos propuestos en este artículo, se estimó que era suficiente considerar las publicaciones de los últimos 20 años; esto, a pesar de que dicho reporte comenzó en 1991 -incluyendo solo a las organizaciones reincidentes- y se realiza con los mismos criterios actuales desde 2001 (Ley N° 19.759).

Con los antecedentes disponibles en cada publicación se construyó una base de datos que contiene para cada organización la siguiente información: semestre y año de publicación, RUT, razón social de la empresa o nombre del sindicato, tribunal, Rol Interno del Tribunal (RIT), fecha ejecutoria y/o cúmplase, hechos condenados y monto de la multa. En los casos en que algunos de estos datos no figuraban, se buscó en la propia base de datos, luego en internet y finalmente en el Sistema de Relaciones Laborales (SIRELA) de la DT. Además, se incorporaron otros campos relevantes al momento del análisis, entre ellos el tipo de organización (sindicato o empresa), y la región (asignada a partir de la localización del tribunal donde se vio la causa).

Para examinar los hechos por los cuales las empresas fueron condenadas, se diseñó un modelo que permitió clasificarlos según tipo de acto cometidos y/o práctica asociada, considerando solo el contenido de la sentencia incluido en la publicación. Así, las categorías de prácticas antisindicales definidas fueron las siguientes: i) actos de injerencia; ii) actos de discriminación y hostigamiento; iii) obstaculización de la actividad sindical; iv) despidos antisindicales; v) otros actos atentatorios de la libertad sindical no especificados; vi) actos que vulneran el principio de buena fe; y vii) prácticas desleales no especificadas.¹⁰

4. Resultados

A continuación, se presentan los principales hallazgos, comenzando por la revisión de la distribución del sujeto activo de las sentencias, la evolución del número de estas en el periodo en estudio y su distribución regional. Luego de esto, se profundiza el análisis considerando las multas aplicadas, identificando a las empresas que aparecen sentenciadas con mayor frecuencia, terminando con la revisión de los tipos de actos sancionados y las principales prácticas antisindicales identificadas en las síntesis de las sentencias que aparecen en las publicaciones semestrales de la DT.

Una primera constatación es que las sentencias por prácticas antisindicales y desleales publicadas ascienden a mil entre el primer semestre de 2005 y el mismo periodo de 2025, lo que corresponde a un promedio semestral de 24,4.

En segundo lugar, podemos observar que la parte condenada es una empresa en el 98% de los casos, correspondiendo a los sindicatos solo 20 de las mil sentencias en estudio.¹¹ Dado que el análisis se centra en los fallos y no en las denuncias, no es posible asegurar que los empleadores sean quienes más incurren en esta conducta, solo que son los más sancionados.¹²

4.1 Tendencia a la estabilización

Al margen del año 2025, del que se dispone solo un reporte, el promedio anual de sentencias es de 49,4.

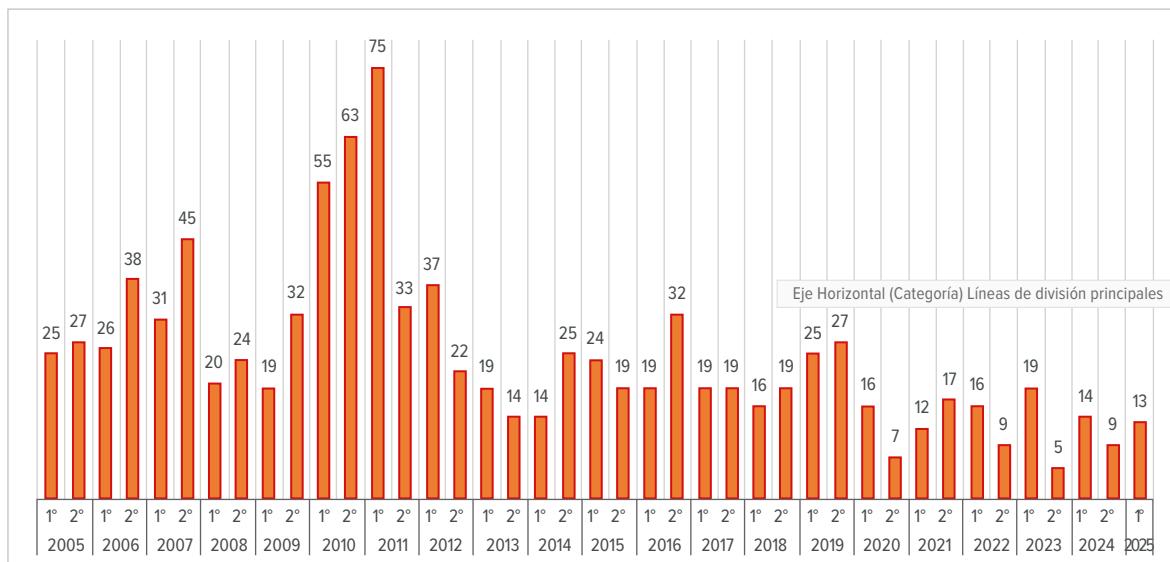
Al analizar la serie temporal, se observa que la evolución del número de casos, aunque variable inicialmente, mostró una tendencia al alza, con los registros más elevados en los años 2010 y 2011, en los cuales llegó a 118 y 108 sentencias, respectivamente. Desde 2012 en adelante, los casos han ido a la baja, estabilizándose a partir de 2020, periodo en el cual no han superado los 30 al año, como lo muestra el gráfico 1.

¹⁰ Una descripción detallada del modelo se encuentra en el apartado Anexo.

¹¹ Contrario a lo que se suele pensar, las prácticas antisindicales y desleales no solo pueden ser cometidas por el empleador, sino también por las propias organizaciones sindicales y las personas trabajadoras, o estas y el empleador. En este caso, las personas trabajadoras condenadas por vulnerar la libertad sindical no forman parte del reporte periódico en estudio, de acuerdo con lo establecido en los artículos 294 bis y 407 inc. 3º del CdT, por lo que no es posible estimar la frecuencia con que son sancionadas en instancias judiciales.

¹² Es importante considerar que no todas las conductas que vulneran la libertad sindical son vistas por los tribunales de justicia. La Dirección del Trabajo, entre sus funciones, se encarga de recibir denuncias y efectuar el procedimiento de mediación establecido en la ley.

Gráfico 1: Evolución del número de sentencias publicadas por semestre (2005-2025)



Fuente: Elaboración propia con base en las publicaciones semestrales de la Dirección del Trabajo con la nómina de empresas y organizaciones sindicales condenadas por prácticas antisindicales y/o desleales entre 2005 y 2025.

4.2 Dispar distribución entre regiones

Como es de esperar, los casos no se distribuyen en forma homogénea entre las distintas regiones. Aproximadamente la mitad de los casos fueron vistos por tribunales de la región Metropolitana (52,1%), en tanto que la que le sigue, Valparaíso, tiene solo una quinta parte de los casos de la capital (10,9%). Por el contrario, la menor proporción de casos se produjo en Ñuble (0,2%) (ver nota al pie de la tabla 1), Aysén (0,4%) y Arica y Parinacota (0,8%).

Si se tiene en cuenta cómo se distribuyen los sindicatos de base activos por región (Dirección del Trabajo, 2025a), se observa que para la región Metropolitana la proporción de casos publicados (52,1% del país) es mucho mayor que la de organizaciones sindicales (36,1%). Esta tendencia también es visible, aunque en menor magnitud, en la región de La Araucanía, donde los casos publicados representan 5,5% del país mientras que sus sindicatos equivalen al 3,0%, y en la región de Los Ríos, donde un 3,5% de los casos abarcan a un 1,9% de las organizaciones sindicales.

Tabla 1: Empresas y sindicatos condenados por región (número y proporción) entre 2005 y 2025, y distribución proporcional de sindicatos por región (2024)

Región ⁽¹⁾	Número de sentencias	Proporción de sentencias	Proporción de sindicatos
Arica y Parinacota	8	0,8%	1,8%
Tarapacá	19	1,9%	2,6%
Antofagasta	60	6,0%	7,0%
Atacama	17	1,7%	3,6%
Coquimbo	19	1,9%	5,1%
Valparaíso	109	10,9%	13,7%
Metropolitana	521	52,1%	41,9%
O'Higgins	35	3,5%	5,9%
Maule	27	2,7%	6,0%
Ñuble	2	0,2%	2,8%
Biobío	28	2,8%	12,7%
Araucanía	55	5,5%	4,9%
Los Ríos	35	3,5%	2,7%
Los Lagos	48	4,8%	8,9%
Aysén	4	0,4%	1,7%
Magallanes	13	1,3%	1,7%
Total	1000	100%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en las publicaciones semestrales de la Dirección del Trabajo con la nómina de empresas y organizaciones sindicales condenadas por prácticas antisindicales y/o desleales entre 2005 y 2025. Proporción de sindicatos obtenida del Anuario Estadístico 2024 de la Dirección del Trabajo (2025a).

Nota: ⁽¹⁾ La creación de las regiones de Arica y Parinacota, y Los Ríos, entró en vigor el 8 de octubre de 2007. En este caso, no hay organizaciones sancionadas en Arica y Parinacota antes de esa fecha, por lo que no produjo cambios en el registro. En la región de Los Ríos sí hubo organizaciones sancionadas entre 2005 y 2007, las que fueron imputadas a la que pertenecían en ese entonces; y si bien la región comenzó a operar el último trimestre de 2007, se usó el criterio del Compendio Estadístico de la DT, que las considera desde 2008. La creación de la región de Ñuble entró en vigor el 6 de septiembre de 2018, sin embargo, no hubo organizaciones sancionadas en la zona hasta 2012, por lo que no afectó los registros.

4.3 Análisis de las multas cursadas

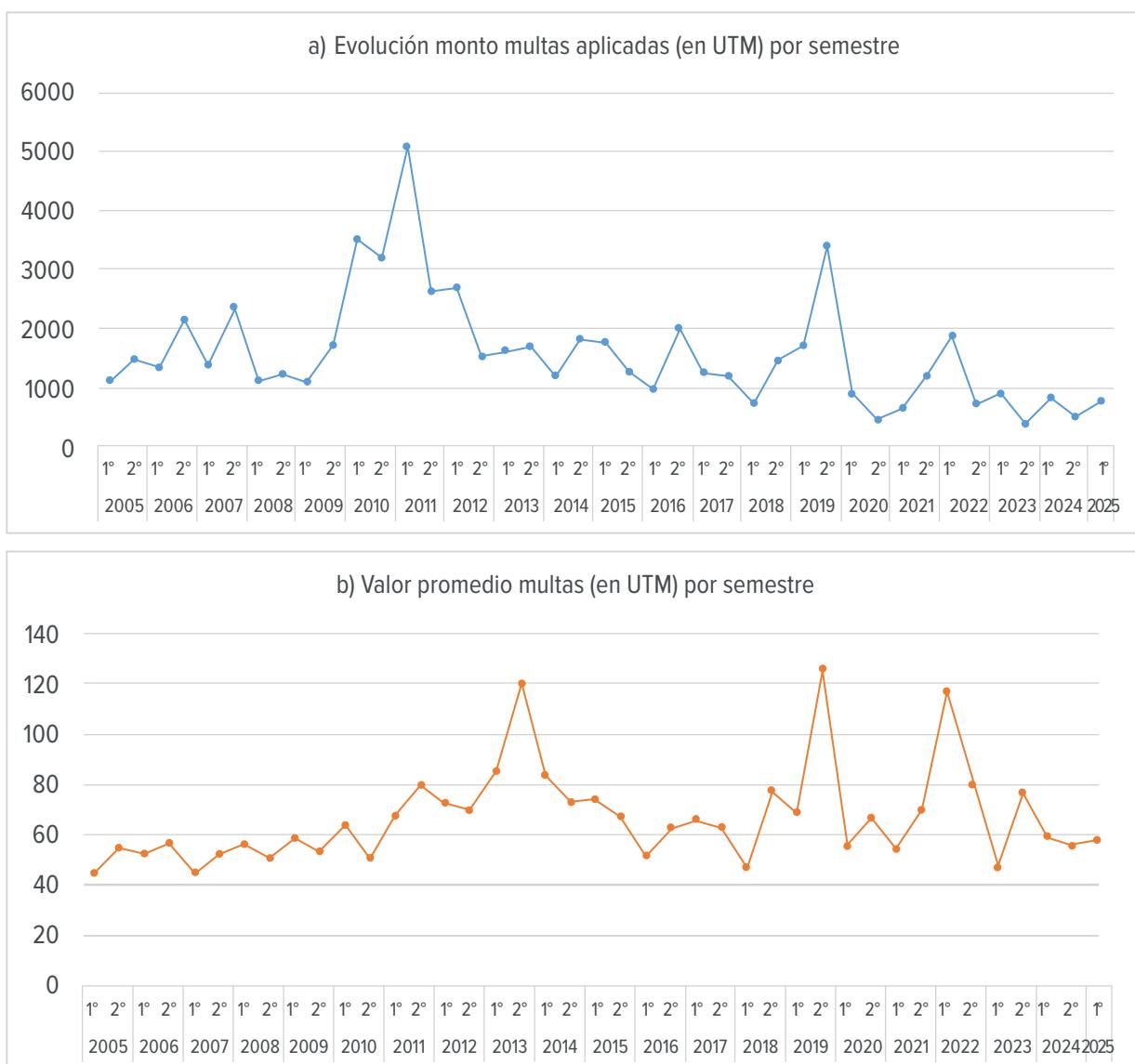
El análisis de las multas aplicadas presenta ciertas limitaciones. Una de ellas es que el monto que se puede asignar es variable, en función de aspectos como el número de trabajadores involucrados –antecedente no disponible en la publicación– y la gravedad de la conducta sancionada. Otra limitación es que los rangos de multas han sido modificados en sucesivas leyes. En tercer lugar, la información disponible en las publicaciones de la DT resulta insuficiente para analizar la relación entre la conducta específica sancionada y la multa aplicada. Por último, la forma en que los datos fueron recogidos por los informes varía, por lo que hay sentencias en las que no se indica multa, otras donde se señala que también se condena en costas, y algunas donde se menciona el pago de las remuneraciones adeudadas al trabajador al decretarse el despido injustificado, o al sindicato por cuotas no enteradas.

Al margen de estas limitaciones, la información disponible muestra en primer lugar que, de las 1000 sentencias, hay 40 en las que parece no haberse aplicado una multa, ante lo cual, como se señaló previamente, no hay antecedentes que permitan interpretar tal hallazgo.

En segundo lugar, la suma de las multas cursadas registradas en el periodo asciende a 64.719 UTM –unos 4.500 millones de pesos–, con un promedio semestral de 1.578,5 UTM –110 millones–, siendo el rango de multas entre 1.001 y 1.500 UTM el que concentra el mayor número de casos semestrales, mientras que los valores mínimos y máximos del periodo fueron 385 UTM –2º semestre de 2023– y 5.074 UTM –1er semestre de 2011–, respectivamente. En tercer lugar, como se aprecia en el gráfico 2, el valor promedio de las multas por semestre se movió entre 44,5 y 125,6 UTM, alcanzando sus valores máximos el 2º semestre de 2019, mismo periodo de 2013 y 1er semestre de 2022.

Junto con lo anterior, cabe destacar una tendencia general a la reducción de la suma total de multas en el tiempo, a la vez que una tendencia más estable en el valor promedio de ellas.

Gráficos 2: a) Arriba, evolución del monto de las multas aplicadas (en UTM) por semestre (2005-2025) y b) Abajo, evolución del valor promedio de estas



Fuente: Elaboración propia con base en las publicaciones semestrales de la Dirección del Trabajo con la nómina de empresas y organizaciones sindicales condenadas por prácticas antisindicales y/o desleales entre 2005 y 2025.

4.4 Empresas con mayor número de sanciones

De las 1000 sentencias revisadas, la información disponible indica que 980 corresponden a empresas. De estas, hubo 49 en las que no fue posible identificar el Rut, por lo que no se consideraron en esta revisión. Tras esto, se obtuvo un total de 931 sentencias de empresas identificables con Rut.

Siguiendo con el análisis, se observa que la mayor parte de las empresas ha sido sancionada en una única oportunidad durante los 20 años en revisión. Sin embargo, un 17,9% de estas –129 de las 720 empresas condenadas– aparecen más de una vez entre las publicaciones, y el 32,6% de las reincidentes ha sido sancionada 3 o más veces.

Tabla 2: Frecuencia con que las 720 empresas sancionadas aparecen publicadas entre 2005 y 2025

Número de empresas	Cantidad de veces que aparecen publicadas
1	9
4	6
6	5
11	4
20	3
87	2
591	1

Fuente: Elaboración propia con base en las publicaciones semestrales de la Dirección del Trabajo con la nómina de empresas y organizaciones sindicales condenadas por prácticas antisindicales y/o desleales entre 2005 y 2025.

De este grupo, merecen especial atención las empresas más sancionadas, que corresponden a 11 organizaciones que figuran 5 o más veces en el registro como se aprecia en la tabla 3, dado que, se trata de empresas con conductas antisindicales reiteradas.

Tabla 3: Frecuencia con que las empresas más sancionadas aparecen publicadas entre 2005 y 2025

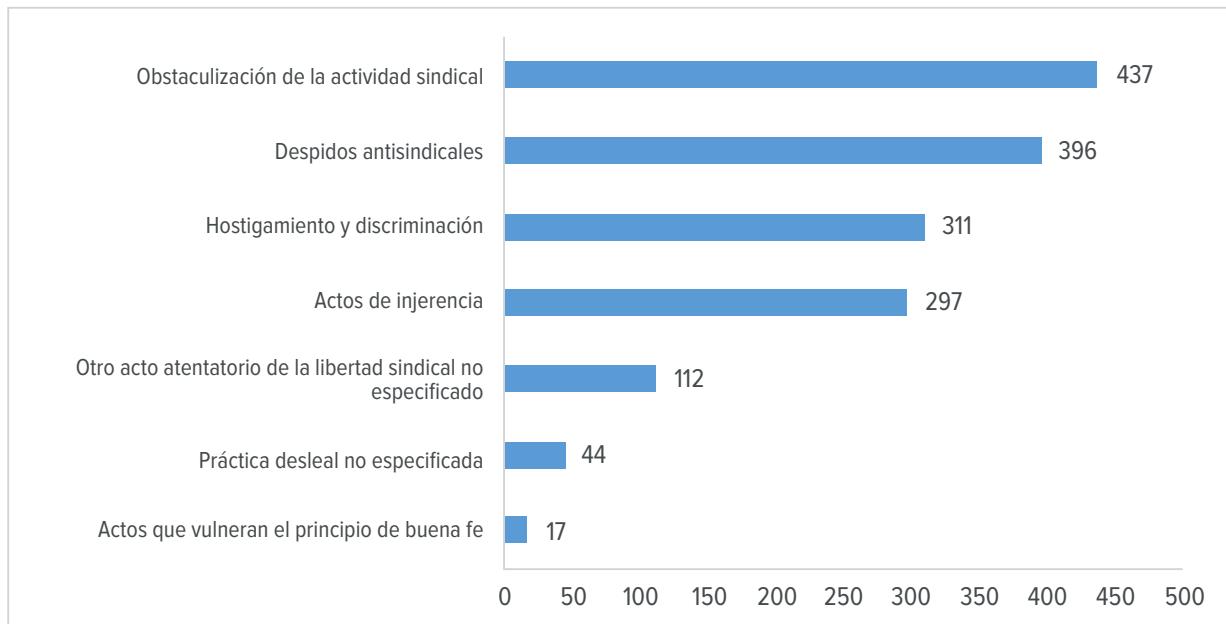
Nombre de la empresa	Cantidad de veces que aparece publicada
SUBUS Chile S.A.	9
CODELCO Chile (diferentes divisiones)	
Transportes Rurales TUR BUS Ltda.	
REDBUS Urbano S.A.	6
Express de Santiago Uno S.A.	
Alimentos Fruna Ltda.	
Buses Vule S.A.	
Gimnasio Cordillera Ltda.	5
Minera Escondida Ltda.	
Servicios Marítimos y Transportes Ltda. ULTRAPORT	
Paris Administradora Norte Ltda.	

Fuente: Elaboración propia con base en las publicaciones semestrales de la Dirección del Trabajo con la nómina de empresas y organizaciones sindicales condenadas por prácticas antisindicales y/o desleales entre 2005 y 2025.

4.5 Los hechos condenados con mayor frecuencia

El gráfico 3 muestra la frecuencia con la que figuran los diferentes tipos de prácticas antisindicales en las sentencias publicadas, de acuerdo con la tipología expuesta en la nota metodológica.

Gráfico 3: Prácticas antisindicales sancionadas en las empresas condenadas, agrupadas por categorías (2005-2025)



Fuente: Elaboración propia con base en las publicaciones semestrales de la Dirección del Trabajo con la nómina de empresas y organizaciones sindicales condenadas por prácticas antisindicales y/o desleales entre 2005 y 2025.

Se observa que las prácticas antisindicales más frecuentes del empleador corresponden a aquellas que buscan obstaculizar la actividad sindical, dentro de las cuales se identificaron tres grupos: las que afectan al sindicato o la actividad sindical en general, las que se dirigen contra los dirigentes, y las que se presentan con ocasión de la negociación colectiva.

Sobre las prácticas que afectan a los sindicatos, lo más evidente son las acciones dirigidas a perjudicar la formación o el funcionamiento del sindicato en términos generales, y particularmente, aquellas afectan las arcas sindicales, ya sea porque no se descuenta la cuota a los socios o se hace, pero no se traspasan los fondos oportunamente al sindicato; y el incumplimiento del empleador de la obligación de efectuar un descuento en las remuneraciones de trabajadores que, sin ser socios, reciben los beneficios pactados por el sindicato.

Entre las prácticas que afectan en particular a las dirigencias sindicales, lo más común es que no se les otorgue el trabajo convenido, mientras que entre las acciones del empleador desplegadas en el contexto de la negociación colectiva, lo más habitual es no entregar al sindicato la información que legalmente les corresponde y el reemplazo de trabajadores durante la huelga.

Otra práctica frecuente es la de despedir trabajadores por motivos sindicales. Aquí destaca la desvinculación de dirigentes y socios que gozan de fuero por alguna de las causales establecidas en el CdT, como concurrir a la constitución de un sindicato o encontrarse en proceso de negociación colectiva. Lo más común es que esto afectara más a socios con fuero que a trabajadores sin este, lo que constituye una potente señal ya que, pese a la protección legal que les cabe, la actividad sindical se asocia al riesgo de perder el empleo cuando la empresa realiza prácticas atentatorias de la libertad sindical.

En cuanto a los actos de hostigamiento y discriminación, se distinguió entre los que afectan a la directiva sindical y los que perjudican a los socios. En el primer grupo, el ejercicio ilegal del *ius variandi*¹³ es lo más frecuente, y en el segundo, corresponde a prácticas que buscan otorgar mejores condiciones a trabajadores no sindicalizados.

Respecto de los actos de injerencia sancionados, los más comunes son las presiones y otras acciones dirigidas a interferir en la condición sindical de los trabajadores, es decir, que promueven la afiliación a un cierto sindicato o la desafiliación de los socios.

5. Conclusiones

El presente artículo tuvo por finalidad contribuir a la comprensión del fenómeno de las empresas y sindicatos sancionados por prácticas antisindicales y desleales, así como sus posibles consecuencias para la actividad sindical. Para ello, se realizó una revisión de las publicaciones semestrales sobre organizaciones condenadas por dichas prácticas en los últimos 20 años, identificando patrones relevantes como quiénes son mayoritariamente los sujetos activos de conducta antisindical, cómo se distribuyen a nivel regional, qué cambios ha experimentado el monto de las multas, qué empresas han recibido el mayor número de sanciones y cuáles son sus prácticas más frecuentes.

Los datos muestran que el número de sentencias ha descendido en el periodo estudiado. Este hallazgo requiere una revisión más exhaustiva para ser considerado positivo, pues se desconoce si se debe a un mayor cumplimiento por parte de las empresas -principales sancionadas por prácticas antisindicales y desleales-, a una disminución de las denuncias, al aumento de los estándares probatorios por parte de los tribunales, a los buenos resultados de las mediaciones realizadas por la DT, o a todas estas causas en distinta proporción, lo que constituye un tema relevante a investigar.

En cuanto a la magnitud de las multas cursadas, el monto total por periodo ha mostrado un retroceso, tal como ha ocurrido con el número de sentencias. Sin embargo, resultaría interesante analizar su comportamiento con mayor detención, por cuanto el valor promedio por multa se ha mantenido estable en el periodo, a pesar de que, por ley, los rangos aplicables han aumentado. Al respecto cabe preguntarse si la jurisprudencia da cuenta de tales cambios y como han evolucionado las condenas que no llevan sanción pecuniaria asociada, lo que es, por sí mismo, un elemento interesante.

Si comparamos la frecuencia de la conducta infractora de las empresas, podemos hacerlo desde dos puntos de vista: el de las que muestran una reiteración en el tiempo y las que aparecen solo una vez. El primer grupo es el único que aparecía en las publicaciones semestrales de la DT hasta el año 2001¹⁴, y representó entre 2005 y 2025 menos del 20% del total de empresas sancionadas (17,9%); sin embargo, el monto asociado a las multas recibidas corresponde al 43,1% del asignado a todas las empresas condenadas (26.479 UTM de las 61.470 UTM), lo que da cuenta de una realidad preocupante. El segundo grupo, el de las empresas con una única condena en los últimos 20 años, su número supera más de 4 veces la cantidad de empresas reincidentes, lo que permite concluir que reducir el análisis solo al primer grupo deja fuera una parte importante del problema, lo que se hace más evidente si se proyecta al número de personas trabajadoras potencialmente involucradas, y el impacto que podría tener sobre ellas y sus condiciones laborales, la acción preventiva focalizada de la propia DT.

Resulta relevante entonces, al mismo tiempo que se estudian y proponen nuevas modificaciones legales que amparen la libertad sindical, estimar el efecto inhibitorio y restitutorio que tendrían las normas vigentes, como la comentada publicidad de las sentencias, las dificultades asociadas a la aplicación del procedimiento de tutela en la actualidad, o el efecto de la

¹³ Es la facultad unilateral del empleador para modificar las condiciones del contrato de trabajo (art. 12 del CdT). En el caso de dirigentes sindicales, el feroe del que gozan -desde su elección hasta seis meses después de cesar en el cargo- impide al empleador hacer uso de esta facultad, salvo excepciones (art. 243 inc. 2º del CdT).

¹⁴ Hasta entonces, el CdT establecía a la Dirección del Trabajo la obligación de llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales, y de publicar semestralmente la nómina de empresas y sindicatos únicamente respecto de los reincidentes (artículo 70 inc. 2º, ley N°19.069 de 1991).



prohibición de contratar con el Estado¹⁵. Esta última sanción, no exenta de polémica, requiere de un conocimiento especializado para su análisis, teniendo en cuenta, por ejemplo, que contrario al efecto disuasivo esperado, los años siguientes a su entrada en vigor se produjo el *peak* de sentencias publicadas en las dos décadas revisadas¹⁶.

Por último, tras la revisión detallada de las prácticas antisindicales específicas que fueron constatadas, es posible vislumbrar lo insuficiente que resultan algunas de las medidas reparatorias que se aplican actualmente. Por ejemplo, el efecto que tienen acciones destinadas a obstaculizar el funcionamiento del sindicato, como no pagar oportunamente las cuotas o despedir a trabajadores que muestran interés por formar una organización sindical o afiliarse a una existente, no son compensadas por la aplicación al empleador de multas a beneficio del fondo sindical¹⁷ y pueden tener un efecto duradero. Al respecto, planteamientos como los de Sergio Gamonal (2017), referidos a establecer la posibilidad de decretar daños punitivos por prácticas desleales o antisindicales parecen razonables, tanto para cumplir un propósito reparatorio como inhibitorio. Esto, considerando que, aunque se hace evidente la tendencia hacia la disminución en el número de empresas que aparecen en las publicaciones semestrales, a la luz de aquellas que incurren en forma reiterada en estas malas prácticas, como se constató en los resultados, parece insuficiente.

¹⁵ Se refiere a la prohibición de ser proveedor del Estado que afecta a aquellos condenados por prácticas antisindicales y por infracción a los derechos fundamentales, en ambos casos, dentro de los dos años anteriores a la presentación de la oferta, formulación de la propuesta o suscripción de la convención, según corresponda (Ley N° 20.238 de 2008 que modifica el artículo 4 sobre requisitos para contratar con la administración del Estado).

¹⁶ 75 condenas el 1er semestre de 2011, 63 el 2º semestre de 2010 y 55 el 1er semestre del mismo año (considera el total de sentencias en estudio, correspondientes tanto a empresas como a sindicatos).

¹⁷ Las multas que establece el CdT son a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.



Bibliografía

Caamaño, E. (2008). El reconocimiento de la libertad sindical y el problema de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, XXX, 1er semestre de 2008, pp. 265-291.

Cuche, A. (2014). *Lineamientos de la jurisprudencia de los juzgados de letras del trabajo post reforma laboral en materia de prácticas antisindicales del empleador* [Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad De Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/134963>

Dirección del Trabajo. (2017). *Ordinario N° 999/027 de 02.03.2017*. https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-111235_recurso_pdf.pdf

Dirección del Trabajo. (2025a). *Anuario Estadístico 2024*. Capítulo II / Organizaciones Sindicales. <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-188834.html>

Dirección del Trabajo. (2025b). *Código del Trabajo*. Edición comentada y actualizada al 13 de noviembre de 2025.

Dirección del Trabajo. (2025c). Encla 2023. *Informe de Resultados*. Décima Encuesta Laboral.

Gamonal, S. (2017). Daños punitivos y prácticas antisindicales. *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*, 24(1), pp. 223-244.

López, D. (2017). Ley N° 20.940 moderniza el sistema de relaciones laborales. En Academia Judicial, *Manual de juicio del trabajo* (2a ed.), pp. 227-270. Talleres Propios.

Pérez, M. y Sire, M. J. (2019). *Prácticas antisindicales y análisis de su naturaleza jurídica* [Memoria para optar al grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad De Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/172965>

Santana, A. (2016). Prácticas antisindicales: *Análisis del elemento subjetivo en la jurisprudencia sobre prácticas antisindicales: conclusión y propuesta* [Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias jurídicas y Sociales, Universidad de Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/143115>

Ugarte, J. (2007). La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro. *Revista de Derecho*, XX(2), diciembre de 2007, pp. 49-67.

Varas, M. (2003). Libertad sindical y negociación colectiva en Chile: un diagnóstico de la Ley N° 19.759. *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo* (agosto 2003), pp. 3-16.

Anexo

Clasificación de los “hechos condenados” y “hechos sancionados” incluidos en las publicaciones semestrales de la Dirección del Trabajo sobre prácticas antisindicales y desleales

Para dar cumplimiento a uno de los objetivos del artículo, en este caso en particular, la caracterización de las prácticas lesivas de la libertad sindical se consideró necesario utilizar un sistema de clasificación de los hechos condenados. Tras la revisión teórica, y teniendo en cuenta las limitaciones de la información disponible, se optó por utilizar un modelo existente y adaptarlo a las particularidades del estudio.

El modelo escogido fue el presentado por Andrés Cuche (2014) en su memoria de grado, que integra a la clasificación del Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT, la jurisprudencia chilena; y que divide las prácticas antisindicales en cuatro grupos: *actos de injerencia, actos de discriminación y hostigamiento, obstaculización de la actividad sindical, y despidos antisindicales*.¹⁸ A estas categorías se agregaron tres, con el fin de recoger otros elementos contenidos en las sentencias y clasificar prácticas que no están suficientemente descritas, que corresponden a: *actos que vulneran el principio de buena fe, otros actos atentatorios de la libertad sindical no especificados, y práctica desleal no especificada*¹⁹.

Por último, teniendo en cuenta la necesidad de distinguir, además de los tipos de actos, las prácticas específicas del empleador que fueron sancionadas -pues en algunos casos se cuenta con unas y no con los otros-, se ajustó la clasificación original, agregando en algunos casos hacia quién se dirige la conducta sancionada y utilizando la tipología contenida en el CdT y las conductas descritas en las propias sentencias.²⁰

¹⁸ Esta clasificación mostró ser efectiva en el análisis de 173 fallos de prácticas antisindicales de Juzgados de Letras del Trabajo dictados entre 2009 y 2014, extraídos de las publicaciones de la DT -misma fuente del presente artículo-. Para mayores detalles, ver Capítulo III, pp. 98-217.

¹⁹ En el modelo presentado por Cuche (2014), las prácticas desleales no constituyen una categoría aparte y se clasifican según la naturaleza de la conducta antisindical descrita, posición coincidente con quienes sostienen que existe una relación de género a especie entre ambas, es decir, que una práctica desleal es un tipo de práctica antisindical. Si bien la autora adscribe a ello, fue necesario incorporar una categoría de prácticas desleales *no especificadas* para agruparlas cuando no existe una descripción de los hechos suficiente para clasificarla.

²⁰ Es necesario tener presente que la enumeración de las prácticas antisindicales y desleales en el CdT no es taxativa, y que es labor de los tribunales de justicia calificar si una acción u omisión constituye una vulneración a este derecho fundamental (Pérez y Sire, 2019; Dirección del Trabajo, 2017); por lo que se requiere considerar tanto la normativa como la jurisprudencia para lograr una nómina de conductas sancionadas más completa.

Figura 1: Clasificación de las prácticas antisindicales y desleales.

Tipo de actos cometidos	Prácticas específicas
A. ACTOS DE INJERENCIA	<p>A.1 Discriminar entre sindicatos (Ej.: extender los beneficios de un determinado sindicato a los nuevos trabajadores, con lo que a éste se le asignarán tales recursos, mientras que la ley señala que el trabajador elige o se debe optarse por el más representativo)</p> <p>A.2 Extender beneficios sin la autorización del sindicato y/o el acuerdo de los trabajadores beneficiados</p> <p>A.3 Presionar mediante castigos o recompensas, intermediar o interferir para que un trabajador modifique su situación sindical (Ej.: que se desafilie o se afilie a cierto sindicato)</p> <p>A.4 Injerencia durante la negociación colectiva (Ej.: enviar cartas a los socios con las propuestas presentadas en la mesa negociadora)</p> <p>A.5 Otros actos de injerencia o actos no especificados</p>
B. ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO	<p>Atentar contra un trabajador o grupo de trabajadores a causa de su actividad o su afiliación sindical</p> <p>Contra dirigentes</p> <p>Contra trabajadores</p> <p>No especificados o generales</p> <p>B.1 Rebajar la remuneración de dirigente (Ej. dejar de pagar permisos sindicales si lo hacía, no pagar bonos, descontar las horas de trabajo sindical a un monto mayor del normal, etc.)</p> <p>B.2 Cambio de funciones dirigente (<i>ius variandi</i>)</p> <p>B.3 Otro a dirigentes</p> <p>B.4 Dar mejores condiciones a trabajadores no sindicalizados</p> <p>B.5 Amenazas de despido</p> <p>B.6 Afectar las posibilidades de acceso al empleo o desarrollo en él de socios/as</p> <p>B.8 Actos de discriminación y hostigamiento no especificados</p>
C. OBSTACULIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL	<p>Actos destinados a impedir que la acción y organización sindical se desarrolle libremente</p> <p>Contra el sindicato o la actividad sindical</p> <p>Contra dirigentes</p> <p>Con ocasión de la negociación colectiva</p> <p>C.1 Formación o funcionamiento del sindicato</p> <p>C.2 No descontar y pagar íntegramente, en tiempo y forma, la cuota sindical</p> <p>C.3 No descontar cuota²¹ a no socios a los que se les extendieron los beneficios del contrato colectivo y/o no pagar oportunamente</p> <p>C.4 Alterar el quorum maliciosamente</p> <p>C.5 No cumplir el contrato colectivo vigente</p> <p>C.6 Otro (Ej. Eliminar diario mural, lugar de reuniones, impedir asistencia a asambleas, etc.)</p> <p>C.7 No otorgar a un dirigente el trabajo convenido</p> <p>C.8 Impedir el acceso a dependencias de la empresa</p> <p>C.9 No entregar información obligatoria</p> <p>C.10 No recibir a la comisión negociadora o directiva sindical</p> <p>C.11 Reintegro ilegal trabajadores en huelga</p> <p>C.12 Reemplazar trabajadores en huelga</p> <p>C.13 Obstaculizar o impedir la negociación colectiva</p>
D. DESPIDOS ANTISINDICALES	<p>Despedir a dirigentes y/o trabajadores, aforados o no, a causa de su actividad sindical actual, pasada, o potencial</p> <p>D.1 Despido de dirigente(s)</p> <p>D.2 Despido de dirigente(s), negándose a reintegrarlo(s) pese a requerimiento</p> <p>D.3 Despido de socio(s) del sindicato con fuero</p> <p>D.4 Despido de trabajador sin fuero</p> <p>D.5 Despido mayoritario de trabajadores sindicalizados</p> <p>D.6 Despido antisindical no especificado</p>
E. Actos que vulneran el principio de buena fe	
F. Otro acto atentatorio de la libertad sindical no especificado	
G. Práctica desleal no especificada	

Fuente: Elaboración propia a partir de Cuche 2014.

²¹ Corresponde al 75% de la pactadas por los socios hasta 2016, y al 100% desde la entrada en vigor de la Ley N°20.940.