

Consideraciones 281**Prácticas Antisindicales en el Código del Trabajo**

Bernardo Meléndez S.
Abogado

1. INTRODUCCION.

Reitero la introducción de la ponencia del día de ayer, toda vez que es una herramienta útil para interrelacionar ambas instituciones en el estudio de estas.

“Cabe precisar que, tanto las normas de prácticas desleales en la negociación colectiva como las normas de prácticas antisindicales, pertenecen al mismo tipo de garantía de la libertad sindical, entendida ésta en su total amplitud. Es decir, ambas protecciones -sanción de prácticas antisindicales y sanción de prácticas desleales en la negociación colectiva- tienen el mismo objeto: la tutela de la libertad sindical”

1.1. DEFINICION DE PRACTICA ANTISINCALES SEGÚN LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA.

La RAE se refiere a la Práctica Antisindical, definiéndola como sigue: “Adj. Contrario al sindicalismo”

2. PRACTICAS ANSINDICALES.

Son las consignadas por nuestro Código del Trabajo, entre sus artículo 289 al 291 y que como ya se señaló, son las acciones que atenten contra la libertad sindical,

2.1. PRACTICAS ANTISINDICALES DEL EMPLEADOR.

Todas las acciones que atenten contra la libertad sindical. Entre otras, se considerarán las siguientes:

a) Obstaculizar la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; ejecutar maliciosamente actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse.

Las conductas a que alude esta letra se considerarán también prácticas desleales cuando se refieran a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes;

b) Negarse a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren los artículos 315 y 317;

c) Ofrecer u otorgar beneficios especiales que signifiquen desestimar la formación de un sindicato;

d) Realizar alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;

e) Ejecutar actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injustay arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;

f) Negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo, salvo que el tribunal respectivo haya decretado la separación provisional del trabajador de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 174. ;

g) Ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores que signifiquen incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical;

h) Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 de este Código.

ACAPITE DE LA LEY RESPECTO DE UN HECHO ESPECIFICO QUE NO DEBE SER CONSIDERADO PRACTICA ANTISINDICAL.

No constituye práctica antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador, e

i) No descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales, ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados, o la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión de conformidad al artículo 322, cuando este proceda.

2.2. PRACTICAS ANTIINDICAL DE LOS TRABAJADORES, DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y DEL EMPLEADOR.

Serán consideradas prácticas antisindicales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:

a) Acordar con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas antisindicales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;

b) Acordar con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido;

c) Aplicar sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla;

d) Presionar al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste;

e) Divulgar a terceros ajenos a la organización sindical los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados, y

f) Ejercer los derechos sindicales o fueros que establece este Código de mala fe o con abuso del derecho.

3. SANCIONES APLICABLES POR PRACTICAS ANTISINDICALES.

Las prácticas antisindicales serán sancionadas de la siguiente forma:

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

En la gran empresa con multa de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales.

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical. En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas, se aplicará lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.

Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.

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

3.1. INCUMPLIMIENTOS ESPECIALES.

Incurrir, especialmente, en infracción que atenta contra la libertad sindical:

- a) Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical,
- b) Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato, impidan el ingreso de los trabajadores a las asambleas o el ejercicio de su derecho a sufragio.

3.2. RESPONSABILIDAD PENAL POR PRACTICAS ANTISINDICALES

Art. 293. Lo dispuesto en el artículo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas antisindicales o desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.

4. DESPIDOS VULNERATORIO CONSTITUTIVO DE PRACTICA ANTISINDICAL.

4.1. TRABAJADOR AMPARO POR FUERO SINDICAL.

Si la práctica antisindical hubiere implicado 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, el juez, en su primera resolución deberá disponer, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores y el pago de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y aquella en que se materialice la reincorporación, todo ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales.

Para los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso precedente, el tribunal señalará en la resolución que decrete la reincorporación el día y la hora en que ésta se deberá cumplir y el funcionario que la practicará, pudiendo encargar dicha diligencia a un funcionario de la Inspección del Trabajo designado por ésta. Asimismo, dispondrá que se acredite dentro de los cinco días siguientes a la reincorporación el pago de las remuneraciones y demás prestaciones adeudadas, aplicándose a este respecto la forma de establecer las remuneraciones a que se refiere el artículo 71.

En caso de negativa del empleador a dar cumplimiento cabal a la orden de reincorporación o ante una nueva separación o no pago oportuno y debido de las remuneraciones y demás prestaciones laborales, el tribunal, de oficio, hará efectivos los apercibimientos con que se hubiese decretado la medida de reincorporación, sin perjuicio de sustituir o repetir el apremio hasta obtener el cumplimiento íntegro de la medida decretada.

Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno.

4.2. TRABAJADOR NO AMPARADO POR FUERO SINDICAL.

Art. 294. Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto.

5. PROCEDIMIENTO JUDICIAL PARA ESTABLECER LA COMISIÓN DE PRACTICAS ANTISINCALES Y ORDENAR LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES YA TRATADAS.

5.1. TUTELA LABORAL POR VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

Si bien, respecto del caso de Prácticas Antisindicales el Código no se refiere a un procedimiento Especifico, como en el caso de las Prácticas Desleales, sí hace referencia al artículo 489 respecto de un despido vulneratorio referido a aquel trabajador despedido en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, sólo en cuanto el despido no producirá sus efectos. Lo que constituiría un Vulneración de a la Garantía de Indemnidad, dentro del terreno de la libertad Sindical.

5.2. QUIENES PODRAN EJERCER ESTAS ACCIONES EN CONTRA DE LOS RESPONSABLES DE LAS PRACTICAS ANTISINDICALES.

Las acciones judiciales destinadas a declarar y sancionar las conductas descritas en los artículos anteriores podrán ser ejercidas por la o las organizaciones sindicales o el empleador, según el caso Además del Trabajador, en el caso del despido, sea con fuera Sindical o sin este, como se ha referido en los párrafos anteriores.

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

5.3. OBLIGACION DE LLEVAR REGISTRO DE LAS SENTENCIAS DE PRACTICAS ANTISINDICALES.

Art. 294 bis. La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los fallos respectivos

6. CONCLUSION.

La importancia de los revisado hoy, al igual que ayer, radica fundamentalmente en que se trata de la expresión del Derecho a la Libertad Sindical, que en el caso de las Prácticas Antisindicales, se trata de acciones que atentan contra la libertad sindical, , pues bien, es esta institución, al igual que las Prácticas Desleales, vistas ayer, una expresión máxima de la buena fé dirigida en la mayoría de los casos en contra de los trabajadores, a pesar que en vista de la letra de nuestra legislación laboral, que hemos revisado, también los sindicatos y los trabajadores pueden cometerla.

