

ALERTA LABORAL

PRACTICAS ANTISINDICALES: CADUCIDAD DE ACCIONES Y DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL

En juicio seguido bajo el Rit S-2-2018 ante el 2° Juzgado de Letras de Los Andes, un sindicato denuncia prácticas antisindicales en contra de su empleador por hechos ocurridos durante la huelga realizada en la negociación colectiva y por no realizar el descuento de cuota sindical correspondiente respecto de una trabajadora de la empresa a la que se le aplicaba el instrumento colectivo vigente entre las partes. La empresa se defiende de dichas alegaciones señalando que, respecto de los hechos ocurrido en la huelga, el plazo para denuncia la práctica o prácticas antisindicales se encontraba caducado y, de otro lado, que el corto retraso en proceder al descuento de la cuota sindical – el que en definitiva si se realizó y se siguió realizando en el tiempo – se produjo por una contradicción con la información entregada por otra organización sindical, lo que generó dicho retraso.

En este contexto y de acuerdo con la prueba incorporada en el juicio, la sentenciadora, respecto de la excepción de caducidad, concluyó:

“Las conductas descritas, salvo la última de ellas, no pueden sino haber ocurrido con ocasión, y en el contexto de la negociación colectiva reglada desarrollada entre el Sindicato Suplant y la demandada Codelco Chile División Andina, que inició el 8 de junio de 2018, cuando la Comisión Negociadora del Sindicato, presentó a la empresa el proyecto de contrato colectivo, lo que consta en los antecedentes allegados por la Inspección del trabajo a solicitud de la denunciante.

Luego, y votada la huelga por los trabajadores, se hizo efectiva desde el 20 de agosto de 2018 hasta el 27 de septiembre del mismo año, hecho en el que se conformaron las partes, según quedó asentado en la audiencia preparatoria de juicio.

En tanto, el acuerdo final y definitivo del contrato colectivo de trabajo, y las condiciones de cierre del empleador fueron puestos en conocimiento del Suplant, con fecha 27 de septiembre de 2018, mediante la nota interna NCR N° 08/2018, junto al anexo resumen de la oferta de cierre que incluye el bono de término de conflicto, y los compromisos establecidos por las partes, conforme consta tanto de la documental de los denunciados, como de la información proporcionada por la Inspección del Trabajo.

El mismo día, 27 de septiembre de 2018, las partes proceden a suscribir el instrumento “Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Andina y el Sindicato Unión Plantas”, lo que consta, del ejemplar que incorporaron ambas partes al proceso.

Así las cosas, los actos que constituyen el supuesto fáctico de las vulneraciones a la libertad sindical que alega la denunciante, pudieron ocurrir a más tardar el día 27 de septiembre de 2018, momento en que quedaron establecidas entre las partes las condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, y habida cuenta de lo previsto en el inciso final del artículo 358 del estatuto laboral, en cuanto a que, la suscripción de un instrumento colectivo hace cesar de pleno derecho los efectos de la huelga.

Se hará presente, que como lo plantea la denunciante en su libelo, existe doctrina y jurisprudencia que, para aquellos casos de vulneraciones reiteradas, y a partir, principalmente de la figura del acoso laboral, ha entendido que el término en cuestión solo puede iniciar cuando se produce la última lesión. Siguiendo esta posición, es posible determinar como fecha de inicio del plazo de caducidad, el día 27 de septiembre de 2018.

Lo anterior, no significa, como lo pretende el actor, que para fijar la fecha de inicio del plazo, deba atenderse a la existencia o persistencia de los efectos de las conductas vulneratorias, pues dicha hipótesis no ha sido prevista por el legislador.

En este orden de ideas, no hay sustento normativo, para justificar el planteamiento de la denunciante en cuanto



a contabilizar el plazo de caducidad desde el día 28 de septiembre de 2018, y menos aún para estimar que no resulta aplicable el artículo 486 del Código del Trabajo, como propone la denunciante.”

En cuanto al descuento de la cuota sindical, expone:

“Así las cosas, el descuento de la cuota sindical por los beneficios otorgados a la Sra. Barraza, sí fueron pagados, y si alguna tardanza hubo, esta estuvo justificada en un conflicto originado en la petición de otro sindicato, que fue resuelta conforme a criterios jurídicos, en un plazo razonable que no pudo afectar el patrimonio sindical como para calificar la conducta como una práctica antisindical, motivo por el que corresponde rechazar la demanda sobre este último hecho.”

Este fallo es relevante tanto porque nos permite encapsular el conflicto de la negociación colectiva justo en el período en que éste se desarrolla, como también, determina que una conducta del empleador que, en principio, podría ser una práctica antisindical, no lo constituye si es que tiene una justificación razonable y no se ha causado un perjuicio a la organización sindical.