



Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

Escuela de Auditoría.

**ANÁLISIS LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y/O DESLEALES
INCURRIDAS POR LAS EMPRESAS DE LA REGIÓN DE
VALPARAÍSO QUE FUERON MULTADAS POR LA INSPECCIÓN DEL
TRABAJO DURANTE EL PERIODO 2009 – 2011.**

**Tesis para optar al Título de Contador Público Auditor y al Grado de
Licenciado en Sistemas de Información Financiera y Control de Gestión.**

Tesista: Sindy Alejandra Pulgar Olivares.

Profesor Guía: Sr. Hugo Silva Figueroa.

Valparaíso, Abril 2014.

*Y después de dos años de... experiencias,
si podríamos decir que es la palabra correcta,
quizás he decepcionado a más de alguien, sobre todo
a mi familia... me he demorado... sí, también...
pero creo que siempre las vueltas que da la vida son para mejor!*

*O definitivamente para marearnos.
Les contaré que partí mi etapa universitaria con un ángel,
y la termine con dos... si tengo dos ángeles, que aunque
suene cursi, me cuidan y acompañan desde el cielo,
y principalmente a ellos, mis tatas es a quien le debo mi vida,
mi carácter y personalidad, también a mi mamá...
ellos me ayudan a crecer y a esforzarme
día a día para que se sientan orgullosos de mi.*

*Y por los muertos, los vivos,
pero sobre todo, por mi,
seré una gran Profesional!*

*A los amigos universitarios,
simplemente...*

nos vemos en el mundo de la Auditoría.

ÍNDICE

	Página
Resúmen.	6
Marco Teórico.	7
1. Antecedentes Generales.	7
La Dirección del Trabajo.	7
2. La Libertad Sindical.	8
3. Sindicación en Chile.	10
Clasificación de los sindicatos.	12
Procedimientos para la constitución de los sindicatos.	14
Funcionamiento de los sindicatos.	16
Disolución de los sindicatos.	18
4. Negociación Colectiva.	19
Estadísticas acerca de la Negociación Colectiva.	25
5. Prácticas Antisindicales o Desleales.	26
Prácticas antisindicales.	27
Prácticas desleales.	28
Las Multas	30
6. Organización Internacional del Trabajo (OIT).	31
Convenio N° 87.	34
Convenio N° 98.	36
Convenio N° 135.	36

Convenio N° 151	37
Problema.	38
Objetivos.	39
Objetivo General.	39
Objetivos Específicos.	39
Metodología.	40
Resultados y Discusión de Resultados.	41
Antecedentes Generales.	41
Las Empresas.	42
Las Causas de las Sanciones.	44
Las Multas.	47
La Negociación Colectiva.	49
La Productividad.	54
Conclusiones.	58
Bibliografía.	61
Anexos	64

RESÚMEN

La Libertad sindical es un derecho fundamental en el Derecho Colectivo del Trabajo, que se manifiesta en la Constitución Política de la República de Chile, en su artículo N° 19, señalando que las personas pueden sindicarse en los casos y forma en que señale la ley. Tanto la afiliación, como la desafiliación, además el funcionamiento y la extinción de las organizaciones sindicales, se realizará por parte de los trabajadores, de manera voluntaria.

Durante el año 2010, en la Región de Valparaíso fueron multadas 26 empresas por ejercer prácticas antisindicales o desleales, ya sea, para evitar la conformación de Sindicatos, la afiliación de los trabajadores, incurrir en mayores gastos administrativos, entorpecer los procedimientos de negociaciones colectivas, entre otras razones. En el año 2011, a nivel nacional se multaron a tres Corporaciones Municipales (Antofagasta, Ancud y Maipú), con respecto al monto, la multa de mayor valor se curso en la Región Metropolitana por 300 UTM. En este trabajo de investigación se analizarán las prácticas antisindicales y/o desleales incurridas por empresas de la Región de Valparaíso, multadas por la Inspección del Trabajo durante el período 2009 – 2011. Con el propósito de relacionar las causas y consecuencias de la realización de tales prácticas a través de tablas y cuadros comparativos.

A través de la investigación realizada, se obtuvo información acerca de las conductas sancionadas, ya sea por prácticas antisindicales o desleales, identificando sus principales causas. Además, se logró conocer los rangos y características de aplicación de las multas en cada una de las sanciones. Contraste de las sanciones por prácticas desleales (cometidas durante el proceso de negociación colectiva o en la vigencia del instrumento colectivo), sobre las características que exponen la Organización Internacional del Trabajo y la Dirección del Trabajo, para tener un mejor proceso de negociación, sin cometer errores o faltas.

Y por último, se presenta una comparación entre algunos índices relacionados con la productividad y los instrumentos de negociación colectiva celebrados en los años 2009 y 2010.

MARCO TEÓRICO.

1. Antecedentes Generales.

En los países de América Latina, durante los últimos quince años ha surgido como tema central, el debate económico y social, ya sea por su naturaleza, su alcance o por su desarrollo. Dentro de la región, durante la década del '90, la gran mayoría de los países realizaron reformas entorno a su normativa laboral. Estas modificaciones fueron justificadas por la necesidad de generar nuevos puestos de trabajo o, en otros casos, por la necesidad de eliminar rigideces existentes en la legislación o en las instituciones reguladoras del trabajo, lo que parecía que dificultaba considerablemente a las empresas para adecuarse a los procesos de globalización, que rodeaba a las actividades económicas realizadas por los distintos tipos de organizaciones.

Por el fenómeno de la Globalización, Chile no queda ajeno a estos cambios, y por ello, a partir del año 1999, se ratifica por el Estado de Chile a través del Decreto N° 227 los convenios N°87, N°98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otros, pero estos son los que están vinculados con las prácticas desleales o antisindicales. Complementándose las acciones realizadas previamente por la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo es un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio y está sometido a la vigilancia del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y se rige por su Ley Orgánica (D.F.L. N° 2, del 30 de mayo de 1967) y el D.L. N° 3.501 de 1981.

La misión institucional de este organismo, es contribuir a modernizar y hacer más equitativas las relaciones de trabajo, velando por el cumplimiento de la legislación laboral, interpretando la normativa y promoviendo la capacidad de autorregulación de las partes, sobre la base de la autonomía colectiva y del desarrollo de relaciones, buscando el equilibrio entre los distintos actores del mundo del trabajo, como pueden ser los legisladores o fiscalizadores de la Inspección del Trabajo, pero la más importante entre los empleadores y sus trabajadores.

Los objetivos estratégicos de la Dirección del Trabajo son:

- Velar por el cumplimiento de la normativa laboral, a través de la interpretación y la realización de una fiscalización oportuna.
- La asistencia técnica a los usuarios, la prevención y resolución administrativa de los conflictos laborales.
- Promover y facilitar la capacidad de diálogo de los actores del mercado del trabajo, fomentando su acción asociativa y la solución alternativa de conflictos.
- Mejorar la calidad y cobertura de los productos y servicios, fortaleciendo el actuar operativo del Servicio, estandarizando los procesos productivos e incorporando nuevas herramientas de tecnologías de la información y de gestión.

El rol fundamental de la Dirección del Trabajo ante un conflicto laboral, es participar en una mediación laboral con el fin de la búsqueda de soluciones, la que debe ser solicitada por el empleador o los trabajadores. Dicho procedimiento, se realiza entre las partes involucradas y un tercero imparcial, quien actúa como moderador, con el propósito de facilitar la comunicación. En este procedimiento se espera, que sean los propios involucrados los cuales generen las alternativas más apropiadas para dar solución al conflicto. El objetivo de este servicio que entrega la Dirección, es incorporar una cultura de diálogo y colaboración, a través de la búsqueda pacífica de acuerdos y de prevención, solucionando los conflictos colectivos laborales.

2. La Libertad Sindical.

Es una característica sobre el desarrollo al que se ha llegado en materia laboral y es considerado un derecho que poseen tanto los trabajadores como los empleadores. Este derecho, está determinado por la facultad de constituir sindicatos, los cuales redactarán sus propios estatutos y reglamentos, determinando los parámetros de acción, una organización independiente de sus actividades y las disposiciones de cada uno de los mecanismos más adecuados que se utilizarán en torno a la protección de los intereses comunes de todos los miembros.

La libertad sindical, Sergio Gamonal (2002), la define como aquella que “comprende la facultad de constituir sindicatos, así como la tutela y promoción de la actividad sindical, a fin de hacer una efectiva defensa de los intereses representados por la organización”. Es uno de sus principios, ya sean para la constitución, la afiliación, la reglamentación, elección de los representantes y para su disolución.

La libertad sindical se presenta en dos circunstancias a nivel del trabajador; tanto el individual como el colectivo. El primero de ellos se relaciona con el derecho de cada trabajador de afiliarse, desafiliarse y no afiliarse a una organización sindical, es una decisión totalmente voluntaria. Y el segundo, es propio del sindicato, como ente colectivo que representa a los trabajadores de una empresa, tanto en los procesos de negociación colectiva como en las huelgas (mecanismos de autodefensa).

En Chile, la Constitución Política de 1980, en su art. 19 N°19, declara que “el derecho de sindicarse en los casos y formas que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria” y que “las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley”.

En el Código del Trabajo (DFL N° 1), en su art. N° 212, declara que tanto los trabajadores del sector privado como público, tienen el derecho de constituir sin autorización previa una organización sindical, condicionadas a ampararse en la ley y en sus estatutos.

Chile, ha ratificado dos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionados con las organizaciones sindicales, el primero de ellos es el convenio N° 87 que en su artículo N° 2, determina que “los trabajadores y los empleadores, sin distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como, el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”. El segundo convenio es el N° 98, que en su artículo 1, señala “los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto discriminatorio tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”, a su vez establece en que momentos deberá ejercerse la protección (al momento de realizarse la afiliación a la organización y en la participación de las actividades sindicales), fortaleciendo la libertad sindical en el país.

3. Sindicación en Chile.

En Chile, en los inicios del derecho colectivo y de las organizaciones sindicales, se relacionan con la minería, donde en el año 1909 se crea la Federación Obrera de Chile (FOCH) y a partir de ésta se desarrollan otras organizaciones con las mismas características, hasta que en el año 1953 se funda la Central Única de Trabajadores (CUT). Estas organizaciones surgen como una forma de impedir las injusticias y los malos tratos de parte de los empleadores hacia los trabajadores en la era de la industrialización, pero en estos días es una manera de interacción pacífica entre ellos, hacia una mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.

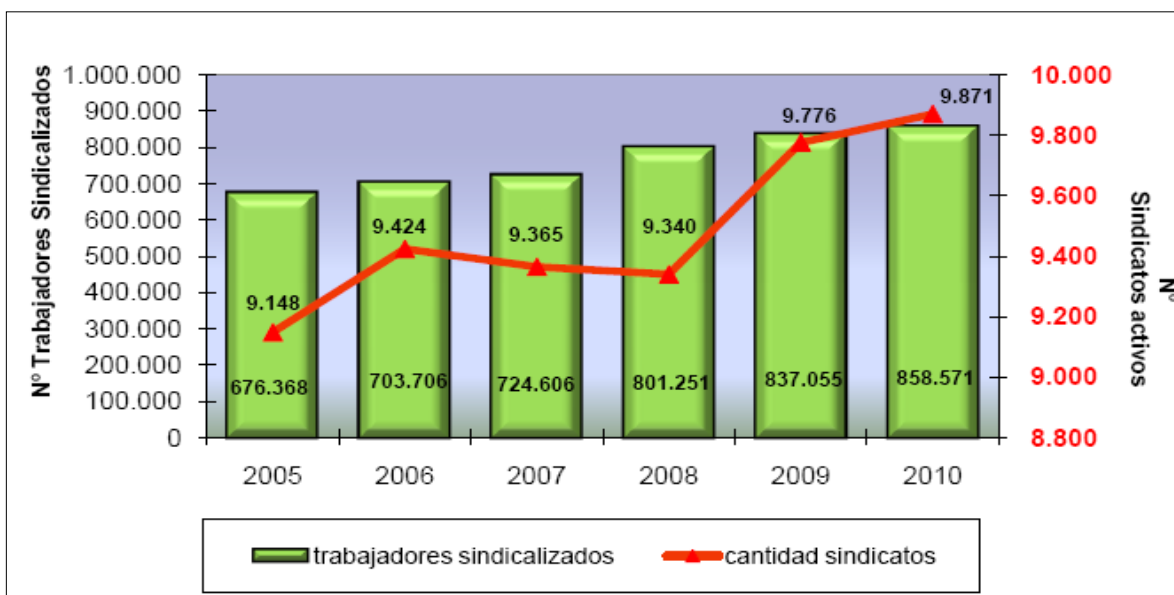
En la actualidad, el derecho de los trabajadores a asociarse, se encuentra supeditados a las normas contenidas, tanto en la Constitución como, en el Código del Trabajo. Se relaciona con los estudios de los fenómenos colectivos laborales, ya sea desde la agrupación, organización y regulación de los actores sociales, trabajadores y empleadores, y sus relaciones con el Estado. Como también, la normativa generada producto de la autonomía colectiva a todos los actores.

Para efectos prácticos, se definirán los sindicatos como “toda agrupación de trabajadores o empleadores, más o menos permanentes, con miras a la defensa de sus interés profesionales colectivos”, así define a los sindicatos Sergio Gamonal.

Al año 2010, según la Dirección del Trabajo, existen 9.871 sindicatos, en los cuales hay afiliados 858.571 trabajadores, estos pertenecientes al sector privado. Con respecto a las asociaciones de funcionarios públicos el número de sindicatos desciende a 1.791 con solo 194.368 afiliados. En ambos casos, mayoritariamente la población afiliada es de sexo masculino, con un 63.6% de la participación.

Con respecto a los 9.871 sindicatos activos del sector privado, se clasifican de acuerdo al tipo de sindicato (descritos más adelante en Clasificación de los sindicatos), existen 5.724 sindicatos de empresa (57,9%), 381 sindicatos de establecimiento (3,8%), 1.050 sindicatos de interempresa (10,6%), 2.405 sindicatos independientes (24,4%), 306 sindicatos transitorios (3%) y 5 sindicatos de otro carácter (0,3%).

Gráfico N° 1: Evolución anual de sindicatos activos y de población afiliada. (Años 2005 a 2010.)



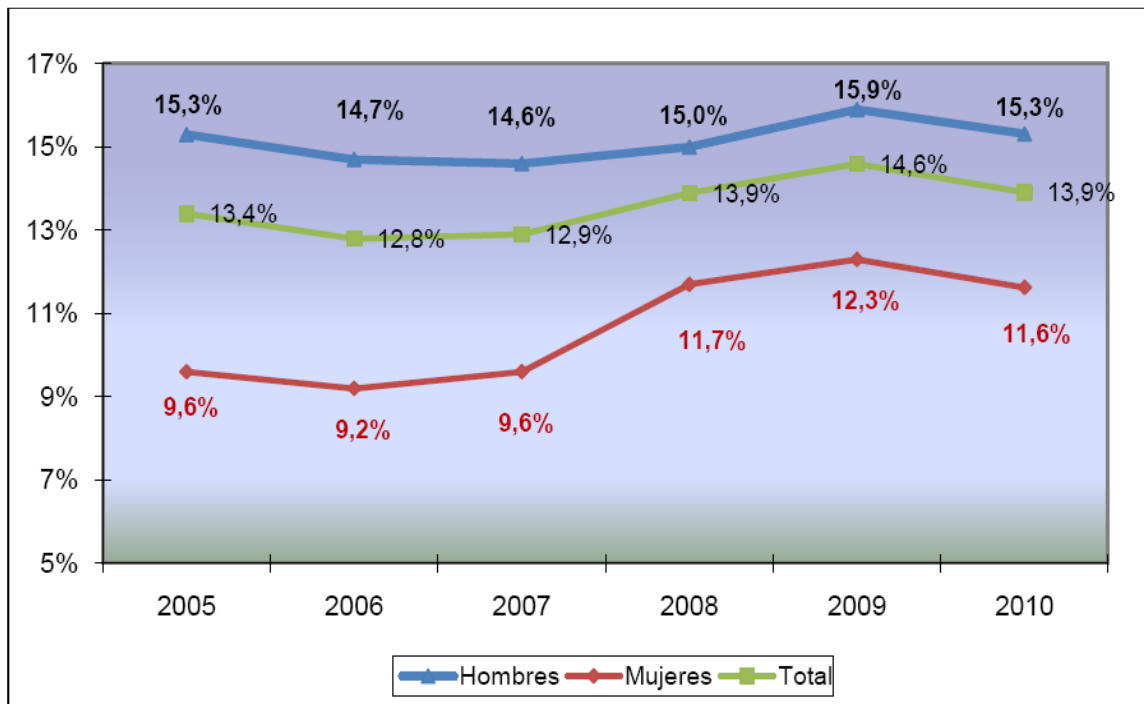
Fuente: Dirección del Trabajo, Anuario Estadístico 2010, Capítulo I “Organizaciones Sindicales”, página 23.

La cantidad de sindicatos varía dependiendo de la actividad económica en la cual está inserta la empresa. Bajo estas características, la actividad que posee mayor cantidad de sindicatos es la relacionada con el área de los servicios con 2.272 organizaciones y en la que existen una menor cantidad de sindicatos es la relacionada con empresas generadoras de energía, 124.

La evolución anual de la sindicación en Chile, entre los años 2005 y 2010, los cuales fueron objeto de estudio. La tasa de crecimiento se presentó idénticamente y, por lo tanto, sin cambios para el sexo masculino, ya que en ambos extremos (año 2005 y 2010) del período de estudio, el porcentaje de sindicación activa es de un 15,3%. Por su parte, en relación a las mujeres, se ha incrementado su participación en la actividad sindical desde un 9,6% del año 2005 a un 11,6% durante el año 2010. En términos generales incluyendo tanto a trabajadores de ambos sexos, tanto del sector privado, trabajadores de casa particular y trabajadores independientes, el progreso de la sindicalización ha experimentado un leve crecimiento, durante los cinco años, entre los cuales se ha mostrado una tendencia a la alza,

en cambio durante el año 2010 ha disminuido en un 0,7%, llegando a una sindicalización activa de un 13,9%.

Gráfico N° 2: Evolución anual de la tasa de sindicalización en sindicatos activos, por sexo.
(Años 2005 a 2010)



Fuente: Dirección del Trabajo, Anuario Estadístico 2010, Capítulo I “Organizaciones Sindicales”, página 40.

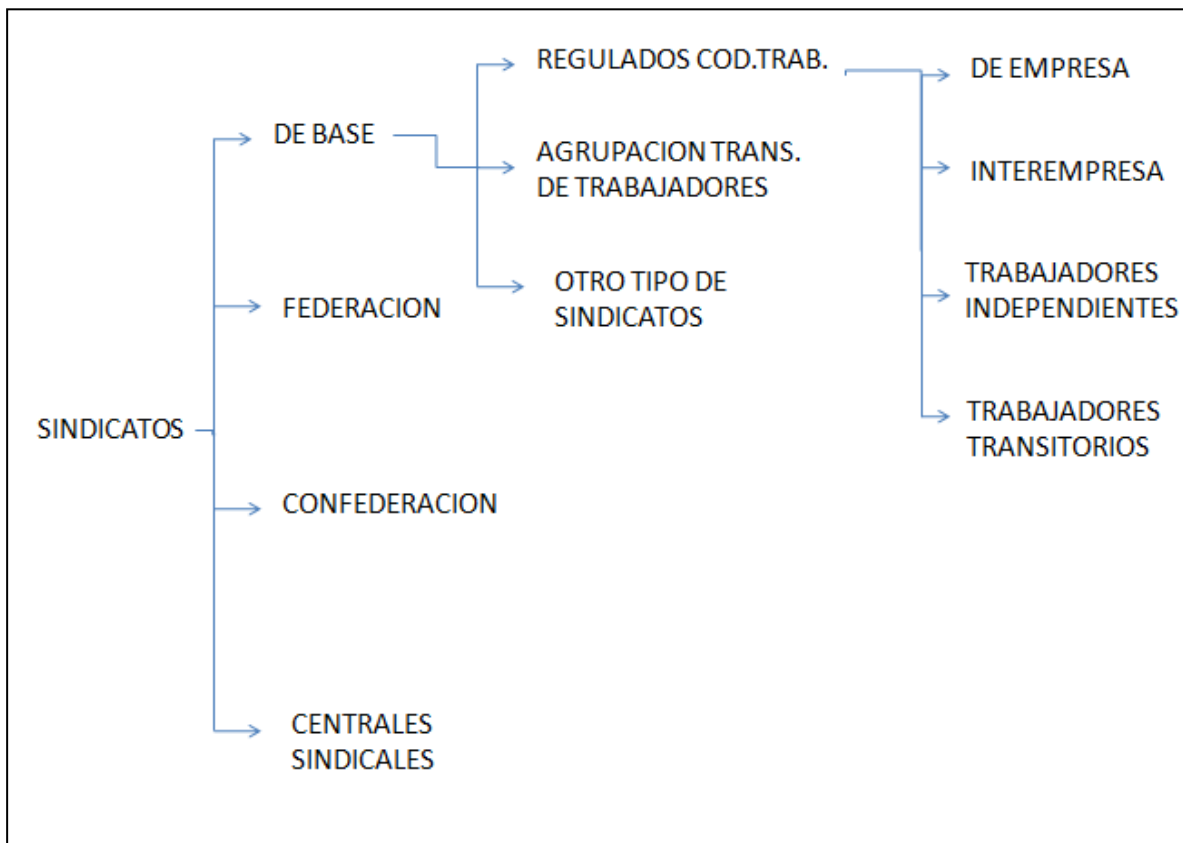
Chile está muy por debajo de los países que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, que bordean el 30% de sindicalización, según constata el estudio “Sindicalismo y Negociación Colectiva” elaborado por la Biblioteca del Congreso Nacional. Lo cual se fundamenta en la subcontratación y en la variedad de empleadores en el sector privado.

Clasificación de los sindicatos.

Existen diferentes tipos de sindicatos, es importante su identificación al relacionar las normas

a las cuales se deben ceñir. Estos se clasifican en; Sindicatos de Base, donde se encuentran los regulados en el Código del Trabajo (art. 216), en estos se cuentan los de empresa (agrupa trabajadores de una misma empresa), los interempresa (agrupa trabajadores de dos o más empleadores distintos), de trabajadores independientes (agrupa a trabajadores que no depende de empleador alguno) y los de trabajadores transitorios o eventuales (constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes); Federaciones (la unión de tres o más sindicatos) ; Confederaciones (la unión de tres o más federaciones, o de veinte o mas sindicatos) y Centrales sindicales (toda organización nacional de representación de intereses generales de los trabajadores que la integren), resumido en el cuadro N°1.

Cuadro N° 1: Clasificación de los Sindicatos.



Fuente: Manual de Consultas Laborales, Olea, 2009.

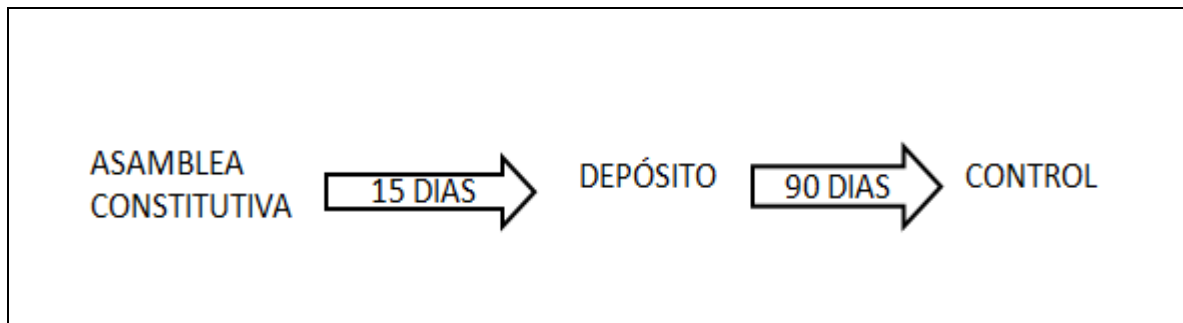
También se puede encontrar otro tipo de clasificación de los sindicatos, donde se incluyen algunos nuevos tipos: como el sindicato de establecimientos (agrupa a trabajadores de un mismo establecimiento), el profesional (trabajadores que realizan un mismo oficio o profesión), trabajadores de actividad (trabajadores que se desempeñan en las mismas áreas de actividad económica) y finalmente los comunales, regionales o nacionales (constituido territorialmente).

La normativa que regula a los sindicatos conformados en Chile, son las contenidas en la Constitución Política de la República, en el Código del Trabajo y en los convenios internacionales reconocidos por medio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Procedimientos para la constitución de los sindicatos.

Los Sindicatos se forman en las asambleas constitutivas, en las cuales se deben reunir los quórum establecidos en los artículos N° 227 y N° 228 del Código del Trabajo, estos dependerán de la cantidad de trabajadores de la empresa. Si hay más de 50 trabajadores, se requerirá un mínimo de 25 trabajadores, que representen al menos el 10% de los trabajadores de la empresa. Si bien, no existe una organización sindical vigente, el mínimo será de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum establecido en el plazo de un año. Si la empresa tiene menos de 50 trabajadores, podrán constituir sindicato ocho de ellos. Otra de las situaciones que pueden suceder, es que la empresa tenga más de un establecimiento (geográficamente), en este caso, podrán constituir el sindicato, los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de 25 trabajadores, que represente al menos el 30% de los trabajadores del establecimiento. También se podrá constituir un sindicato que no pertenezca a las situaciones descritas anteriormente, se requerirá del concurso de un mínimo de 25 trabajadores.

Cuadro N° 2: Etapas en la constitución de los Sindicatos.



Fuente: Manual de Consultas Laborales, Olea, 2009.

La asamblea constitutiva debe realizarse en presencia de un Ministro de Fe (Oficial del Registro Civil, Notario Público o un funcionario de la Administración Pública que la Dirección del Trabajo autorice), es en esta etapa donde se debe aprobar los estatutos y corresponde la elección del directorio del sindicato, lo cual debe quedar estipulado en el documento llamado Acta de Constitución del Sindicato. El Depósito deberá ser realizado por el directorio del sindicato, en la Inspección del Trabajo que procederá a la inscripción del mismo en el Registro de Sindicatos, deberán entregar el acta de constitución más dos copias certificadas, dentro de un plazo de 15 días. Con respecto a la última etapa, en ella la Inspección del Trabajo procederá a realizar una revisión de los estatutos, si estos respetan la ley y si se cumplen con las formalidades, para esta actividad existe un plazo de 90 días. Si el sindicato debe realizar modificaciones, estas se efectuarán en los 60 días corridos siguientes, dentro de los cuales también puede recurrir al Juzgado de Letras del Trabajo para reclamar por las observaciones realizadas.

La redacción de los estatutos y sus contenidos básicos, están reglamentados en los art. N° 231 al N° 233 del Código del Trabajo, a los cuales el sindicato podrá agregarle todos aquellos que estime convenientes. Los estatutos deben contener a lo menos:

- Requisitos de afiliación.
- Requisitos de desafiliación.
- Derecho y obligaciones de sus afiliados.
- Requisitos para ser elegido dirigente sindical.
- Mecanismos de modificación del estatuto o de fusión del sindicato.
- Régimen disciplinario interno.

- Clase y denominación de sindicato que lo identifique, que no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo.
- La frecuencia y oportunidad en que se celebrarán las asambleas tanto ordinarias como extraordinarias.
- La persona que debe convocar a las asambleas, por lo general será el presidente del sindicato.
- Los resguardos para que los socios puedan ejercer su libertad de opinión y su derecho a votar.
- Se deben determinar los órganos encargados de verificar los procedimientos electorales y los actos que deban realizarse en los que se exprese la voluntad colectiva, sin perjuicio de aquellos actos en que la ley o los propios estatutos requieran la presencia de un ministro de fe.
- El número de votos a que tiene derecho cada miembro, debiendo resguardarse, en todo caso, el derecho de las minorías. Los estatutos serán públicos.
- Los mecanismos de control y de cuenta anual que el directorio sindical deberá rendir a la asamblea de socios.
- Medidas de garantía de los afiliados de acceso a la información y documentación sindical.

Con respecto a las futuras modificaciones de los sindicatos, se deben seguir las mismas normas para la constitución de los sindicatos, detalladas anteriormente, es decir, que se debe realizar una asamblea de reforma; convocada exclusivamente para tales efectos y debe aprobarse la reforma por la mayoría absoluta de los integrantes del sindicato, el depósito en la Inspección del Trabajo y el control pertinente, no son distintos al proceso realizado en la constitución del sindicato.

Funcionamiento de los Sindicatos.

Posterior a la constitución de los sindicatos, el directorio debe comunicar por escrito a la administración de la empresa, tanto la constitución del sindicato, como la nomina del directorio y de los trabajadores afiliados a esté, en un plazo de tres días hábiles. Los miembros de la directiva gozarán de fuero sindical, desde la fecha de su elección hasta seis meses después de haber dejado el cargo.

En los sindicatos existe el patrimonio sindical, el cual está compuesto por:

- Cuotas o aportes ordinarios o extraordinarios que realicen los asociados.
- Aporte de los adherentes a un instrumento colectivo y aquellos a los que se les extendió el beneficio.
- Donaciones o asignaciones por causa de muerte.
- Producto de sus bienes,
- Producto de la venta de sus activos.
- Por multas cobradas a sus asociados conforme a los estatutos.
- Demás fuentes provenientes de los estatutos.

Se necesita entender el sindicato, para comprender las actividades que desarrolla y para ello se analizarán a continuación sus principales órganos.

a) La asamblea Sindical:

La asamblea es “un órgano soberano del sindicato, donde se reúnen periódicamente los socios a discutir sobre las actividades de la organización”, definida por Sergio Gamonal. Las asambleas de socios serán ordinarias y extraordinarias. Las asambleas ordinarias se celebrarán con la frecuencia y en la oportunidad establecidas en los estatutos, y serán citadas por el presidente o quien los estatutos determinen. Las asambleas extraordinarias serán convocadas por el presidente o por el veinte por ciento de los socios (art. 231 inc.2 Cód. Trabajo). Todos los afiliados a los sindicatos, tendrán derecho a participar y votar en cada una de las asambleas.

b) El Directorio Sindical.

Macarena Olea (académica de la Universidad Católica), en el Manual de consultas laborales y previsionales, define el Directorio Sindical como; “Un organismo colegiado, encargado de dirigir, administrar y representar al sindicato”

Los artículos N° 234 y N° 235 pertenecientes al Código del Trabajo, se refieren al Directorio Sindical. Determinando que los trabajadores pertenecientes al directorio representarán al sindicato ya sea judicial como extrajudicialmente, como también que los sindicatos de

empresa que cuenten con menos de 25 trabajadores afiliados, tendrán solo un director, el cual será el Presidente y gozará de fuero laboral, esta es una excepción a la regla general que determina que el número de directores será determinado por lo que se establezca en los estatutos, sin perjuicio de que solo optarán al fuero laboral, las más altas mayorías el Presidente, el Secretario y el Tesorero. Sin embargo, también dependerá el número de directores de la cantidad de afiliaciones que tenga el sindicato:

- Sindicato entre 25 y 249 trabajadores, tres directores.
- Sindicato entre 250 y 999 trabajadores, cinco directores.
- Sindicato entre 1000 y 2999 trabajadores, siete directores.
- Sindicato con 3000 o más trabajadores, nueve directores.

Para ser director de un sindicato, se debe estar afiliado a éste y no haber sido condenado por terrorismo, cumpliendo con éste requisito cualquier persona puede ser candidato. En los estatutos puede haber requisitos no contemplados en la ley. Los directores representarán al sindicato judicial y extrajudicialmente y en las eventuales negociaciones colectivas, los directores cuentan con los permisos necesarios para el desarrollo de sus funciones y el fuero laboral. Los integrantes del directorio responden solidariamente y hasta la culpa leve, en el ejercicio de tal administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso. El periodo en que los directores están en sus cargos, no debe ser inferior a dos años ni superior a cuatro, pero pueden ser reelegidos.

Disolución de los Sindicatos.

Los sindicatos solo pueden ser disueltos por el acuerdo de sus afiliados o por una resolución judicial, el término de un sindicato está regulado por el Código del trabajo.

Administrativamente las organizaciones sindicales no están sujetas a disolución o suspensión, la disolución de un sindicato, no extingue las obligaciones a que se comprometieron los empleadores y los derechos que les correspondan a los afiliados. Con respecto a los contratos o convenios colectivos suscritos en consecuencia de acciones realizados por la organización sindical, ya sean, en los cuales ella suscribió, como también los fallos arbitrales a su favor.

La disolución del sindicato solo puede acordarse en una asamblea extraordinaria, citada con la anticipación correspondiente detallada en los estatutos, y se procederá a registrar el acuerdo en la Inspección del Trabajo correspondiente, siempre que esta haya sido aprobada por la mayoría absoluta de sus afiliados.

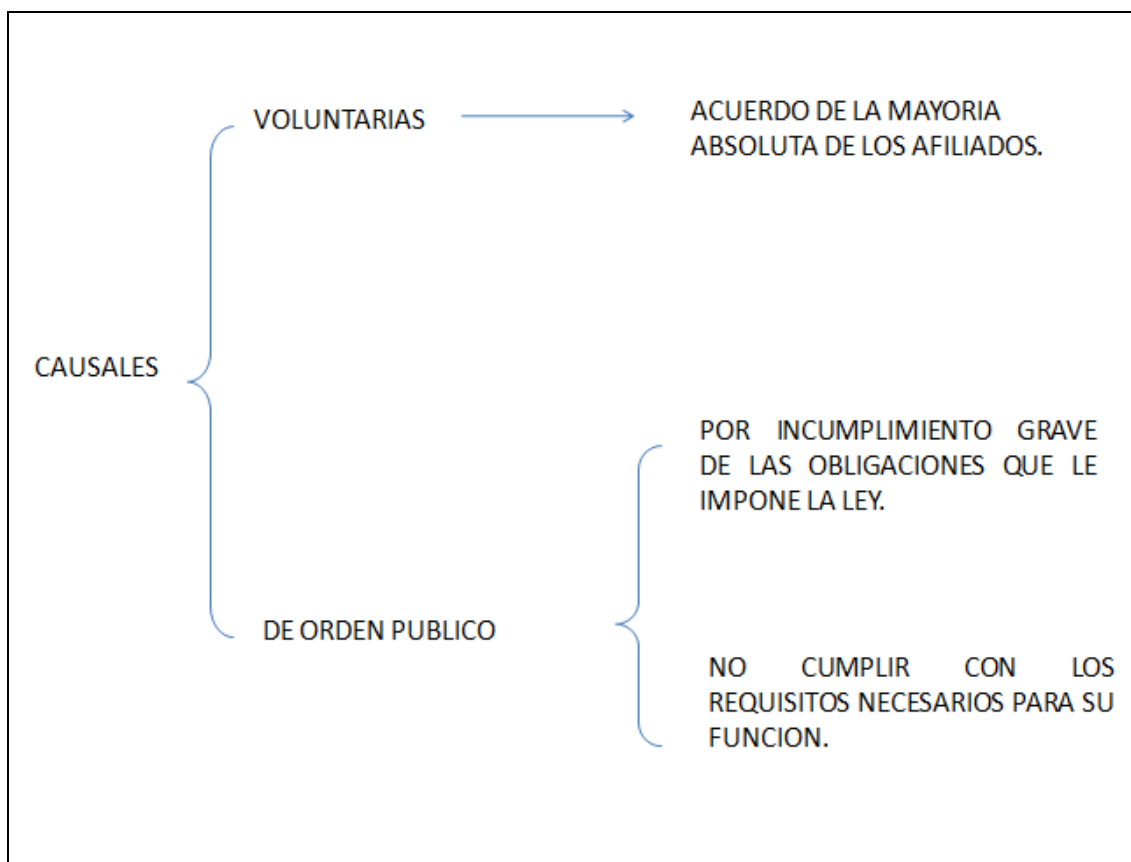
Sin embargo, el acuerdo de la mayoría para proceder a la disolución del sindicato, no es la única forma de llevar a cabo la disolución, también puede ser la consecuencia del incumplimiento grave de las obligaciones de la organización sindical, ya sean las impuestas por la ley o por dejar de cumplir con los requisitos básicos para su constitución, esto puede ser declarado mediante una sentencia del Tribunal del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al domicilio, por una solicitud fundada de la Dirección del Trabajo o puede ser realizada por cualquier socio. El falló lo realizará el Juez, en conocimiento de la causa, en una única instancia (sin las formalidades de un juicio), con los antecedentes proporcionados por el denunciante y entrevistando al directorio de la organización o en rebeldía por no presentarse. La sentencia debe darse en un plazo de 15 días, desde que se haya notificado al presidente de la organización o a quien lo reemplace, si se ha determinado un periodo probatorio de 10 días (en las que apreciada objetivamente) al término de este. La notificación de la disolución se realizará al presidente del sindicato, a través de su cédula de identidad, también se entregará una copia de la presentación en el domicilio que este registrado en la Inspección del Trabajo, la sentencia donde conste la disolución del sindicato debe ser comunicada por el Juez de la Inspección del Trabajo a cargo, posteriormente se eliminará la organización sindical del registro correspondiente.

4. Negociación Colectiva.

La normativa vigente referente a la Negociación Colectiva en Chile, se encuentra establecida en el Código del Trabajo, en su Libro IV.

En el art. Nº 303 del Código del Trabajo, define la Negociación Colectiva como el “procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes”.

Cuadro N° 3: Causales de disolución de los Sindicatos.



Fuente: Manual de Consultas Laborales, Olea, 2009.

Estas podrán llevarse a cabo en las empresas del sector privado como también en las empresas en que el Estado posea aportes, participación o representación. Exceptuando aquellas empresas dependientes del Ministerio de Defensa Nacional u otro ministerio, las empresas en que sus presupuestos en cualquiera de los últimos años calendarios hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado.

La normativa establece los trabajadores que no pueden ser parte de una negociación colectiva, entre los cuales se encuentran:

- Los trabajadores sujetos a Contrato de Aprendizaje.
- Los trabajadores contratados exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada.

- Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que posean a lo menos, de facultades generales de administración.
- Las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores.
- Los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando o de inspección, siempre y cuando tengan atribuciones decisorias sobre las políticas y procesos productivos o de comercialización.

Estos trabajadores, no podrán integrar comisiones negociadoras a menos que tengan la calidad de dirigentes sindicales. En los últimos tres casos, debe constar por escrito la circunstancia de no poder negociar en el contrato colectivo de trabajo.

Las negociaciones colectivas se pueden realizar a distintos niveles, los cuales dependerán de las situaciones en que ésta se realice, las circunstancias sociales y económicas del entorno. Algunas se determinan por el tipo de organización, el sector económico al que pertenece, al lugar geográfico donde se desarrolla (comuna, provincia, región, nacional o incluso internacional). Y sobre distintas materias; especialmente las que se refieren a remuneraciones, beneficios otorgables a los trabajadores, ya sean en especie o en dinero, generalmente se realizan para mejorar las condiciones comunes de trabajo y para realizar el proceso dentro de una empresa se requiere que haya transcurrido a lo menos un año desde el inicio de sus actividades. Los trabajadores que lideren los procesos de negociación colectiva, podrán acogerse a un fuero laboral (art. N° 309), desde 10 días antes a la presentación del proyecto hasta 30 días de su suscripción o de la fecha del fallo arbitral. Con respecto a los trabajadores que constituyan la comisión negociadora, se les extenderá el fuero por 30 días adicionales, desde el término del proceso de negociación (art. N° 310).

Las normas mínimas para realizar este proceso, es contar con un mínimo de ocho trabajadores, los que deben ser representados por una comisión negociadora (entre tres y ocho integrantes) elegida mediante una votación secreta, una vez presentado el proyecto el empleador debe dar una respuesta en los próximos 15 días y finalmente se debe presentar la aprobación del empleados de la propuesta por la comisión.

Se clasifica la negociación colectiva en reglada, no reglada y semireglada. La primera corresponde a aquella negociación que se efectúa con sujeción a todas y cada una de las normas especificadas en el Libro IV del Código del Trabajo y da lugar a los derechos,

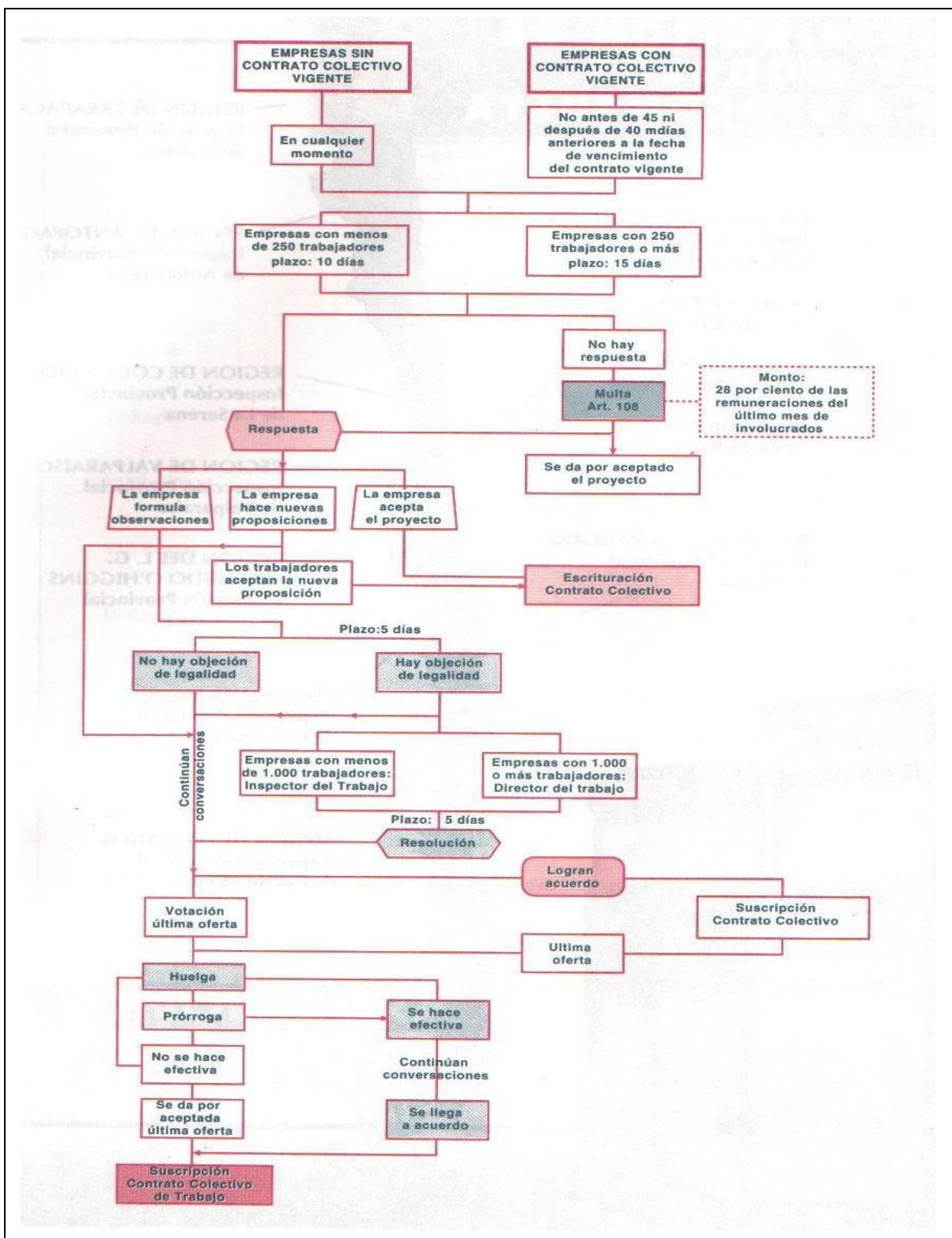
prerrogativas y obligaciones previstas en el Código, resolviéndose a través de un contrato colectivo o un fallo arbitral (luego de la mediación efectuada por la Inspección del trabajo respectiva).

La negociación colectiva reglada, se inicia con la presentación de un proyecto de contrato colectivo, redactado por el sindicato o agrupación de ellos, o por un grupo negociador (a lo menos igual quórum de trabajadores establecido en el código para la constitución de sindicatos), esto sin perjuicio de que cada una de las organizaciones presente un proyecto de contrato colectivo distinto y por separado, sin embargo el período y lugar en que se realicen las diferentes negociaciones debe ser el mismo para todos los proyectos presentados, salvo que las partes determinen lo contrario.

- Balances, de los dos años anteriores.
- Información financiera necesaria para la preparación del proyecto.
- Costos globales asociados a la mano de obra (remuneraciones) de igual período (dos años anteriores).
- Información pertinente a la política de inversiones futuras de la empresa (esto si no es considerado confidencial).

Si en la empresa no existe un contrato colectivo, los antecedentes antes mencionados pueden ser solicitados en cualquier momento.

Esquema N°1: Proceso de la Negociación Colectiva.



Fuente: Guía para la Negociación Colectiva, Dirección del Trabajo, 2002.

A contar de la recepción del proyecto de contrato colectivo, dentro de los cinco días siguientes la empresa deberá comunicar a los trabajadores y a la Inspección del Trabajo la existencia de este, a contar de la comunicación y dentro de los 30 días posteriores los demás trabajadores podrán presentar proyectos en las formas estipuladas en la ley o adherirse al presentado por el sindicato. Con estas acciones se da inicio al proceso de negociación colectiva. El empleador deberá dar respuesta por escrito a la comisión negociadora dentro de 15 días contados desde la presentación del proyecto. Si no se materializa la respuesta dentro de 20 días se entenderá que el proyecto es aceptado. A partir de la respuesta del empleador, las partes se pueden reunir las veces que estimen conveniente, con la finalidad de obtener un acuerdo sin necesidad de una mediación laboral por la Inspección del Trabajo.

En lo que respecta a la visión de la OIT se basa en el principio de negociación colectiva libre y voluntaria, por esta razón que la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y así dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación.

En Chile, se determina la negociación colectiva del Código del Trabajo, a nivel empresa, y es sobre ella la normativa existente, particularmente desde el art. N° 315, esto sin prohibir o ser ilegales las demás negociaciones colectivas en distintos niveles que pudieran existir (a nivel de interempresa, federaciones o confederaciones).

Con respecto a este tema, se debe tener presente lo siguiente:

- Se reconoce a los sindicatos o grupos negociadores el derecho de requerir y obtener del empleador la información y los antecedentes indispensables para poder preparar su proyecto de contrato colectivo.
- La presentación del proyecto hace nacer para el empleador la obligación de comunicar este hecho a los demás trabajadores de la empresa para que presenten sus propios proyectos o se adhieran al ya presentado.
- El empleador está obligado a dar respuesta y pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores.

- Se posibilita la intervención de la Inspección del Trabajo para que conozca y resuelva los reclamos que pueden hacerse recíprocamente las partes del proceso acerca de la legalidad de sus actuaciones.
- Se reconoce el derecho de los sindicatos o de los grupos de trabajadores, cuando exista instrumento colectivo anterior, de poder exigir la celebración de un nuevo contrato colectivo, con idénticas estipulaciones que el anterior, excluida la reajustabilidad de remuneraciones, por un período de 18 meses, no pudiendo el empleador oponerse a esta facultad de la comisión negociadora.
- Se reconoce a los trabajadores el derecho a huelga, una vez que el empleador realice la última oferta en la negociación colectiva y esta sea rechazada por los trabajadores. El inicio de la huelga, debe hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes a su aprobación, aunque este plazo puede ser prorrogado hasta diez días, si hay acuerdo de las partes.

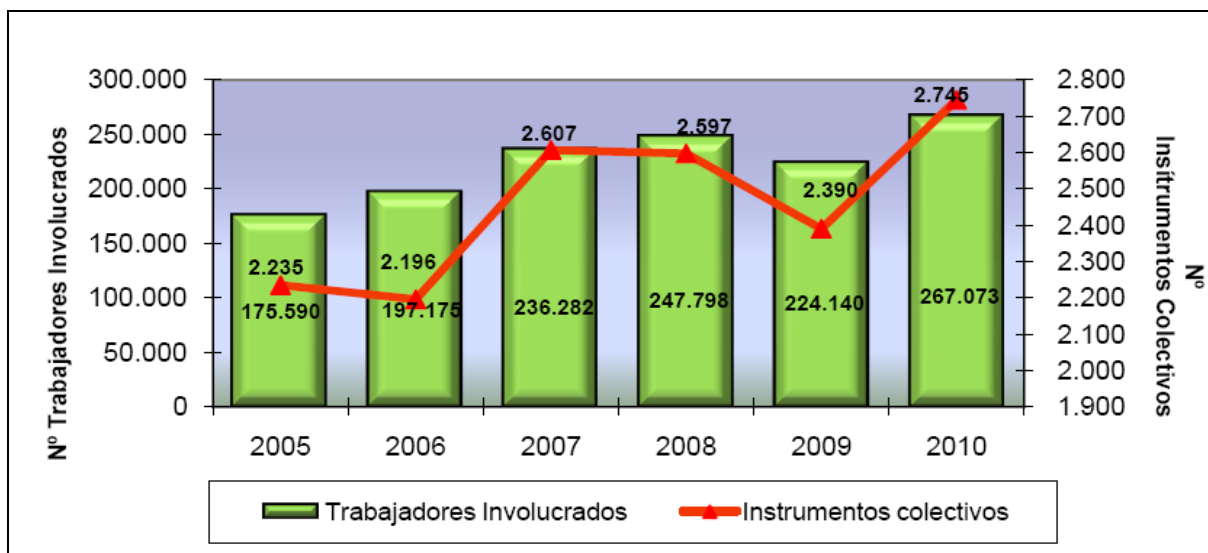
Estadísticas acerca de la Negociación Colectiva.

En Chile, desde el año 2005 se ha visto un crecimiento en los contratos colectivos, a excepción del año 2009, donde sufre una caída principalmente a raíz de la crisis económica mundial que afectaba al país en esos momentos, en el año 2010 se celebraron 2.745 (incluidos 892 convenios) contratos colectivos beneficiando a 267.073 trabajadores involucrados en ellos. No solo se negociaron por sindicatos o entes formales, sino que 565 de éstos, fueron negociados por grupos de trabajadores.

Mayoritariamente, se afirma que este tipo de contratos se utiliza en la Industria Manufacturera, con 608 documentos, pero no así con respecto a la cantidad de beneficiados, ya que la mayoría de ellos con un 21% es perteneciente al sector económico del Comercio.

Paradójicamente a lo que se podría pensar, la mayoría de las negociaciones se llevan a cabo en las empresas clasificadas como Microempresas con 1.126 instrumentos en comparación con los 450 documentos firmados por las empresas clasificadas como Grandes Empresas. Aunque con respecto a los beneficiarios la situación es completamente inversa, con un 0,02% contra un 77% respectivamente. El 86,3% de los convenios trata el tema de los Aguinaldo en sus acuerdos.

Gráfico N° 3: Evolución anual de instrumentos colectivos que iniciaron su vigencia durante el período y trabajadores involucrados en ellos (Año 2005 a 2010)



Fuente: Dirección del Trabajo, Anuario Estadístico 2010, Capítulo II “Negociación Colectiva”, página 17.

En la Región de Valparaíso, durante el año 2010 se colocaron en vigencia un total de 229 (incluye 55 convenios) instrumentos, beneficiando a un total de 26.170 trabajadores. El área económica a la que pertenecen la mayor parte de los instrumentos (43) es Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones. La mayor cantidad de trabajadores beneficiados es de las empresas del área del Comercio con 10.611 personas, relacionados con 41 documentos.

Tanto en el país como en la región, el promedio de la duración de los Contratos Colectivos es de 24 a 35 meses de duración.

5. Prácticas antisindicales o desleales.

Estas prácticas antisindicales o desleales son la consecuencia de acciones contrarias a la libertad sindical o a las actividades desarrolladas por las organizaciones sindicales, son sancionadas socialmente, ya que en una sociedad democrática resulta inadmisibles que algunos empleadores desarrollen prácticas destinadas a coartar los derechos de representación a sus propios trabajadores y, de sus intereses gremiales y de asociación.

En muchas ocasiones las organizaciones sindicales no se forman con la finalidad de realizar negociaciones colectivas, sino que con el fin de resguardar colectivamente los derechos básicos de los trabajadores establecidos en la normativa laboral, las jornadas de trabajo, descansos, horas extras y otras materias en las cuales pueden existir problemas o deslealtades por parte del empleador.

Los estudios realizados por la Dirección del Trabajo en los últimos años, demuestra dos aspectos importantes a considerar con respecto a tales prácticas, el primero de ellos es la frecuencia con que se realizan estas prácticas en los sindicatos nuevos (un año o menos) comparados con los más antiguos. Y el segundo, da a conocer que se ven afectados una cantidad significativa de sindicatos, más del 50% del total de sindicatos creados en un período de un año, sin contar las organizaciones de trabajadores independientes.

Las empresas poseen múltiples estrategias para demostrar la oposición a los sindicatos y la mayoría de ellas conduce gradualmente a la amenaza de despido o despidos intimidatorios, o en algunos casos la censura por parte de algunos empleadores a sus trabajadores para la obtención de futuros empleos, las llamadas listas negras. Estas estrategias se vuelven confrontacionales a la relación empleador- trabajador.

Prácticas Antisindicales.

Se entiende por prácticas antisindicales aquellas conductas que, por vía de acción o de omisión, coartan la libertad sindical, tanto en su manifestación individual como colectiva, afectando, por regla general, a trabajadores, a sus representantes o a la organización sindical misma.

Constituye práctica antisindical, cualquier conducta que atente contra la libertad sindical, en la normativa chilena están contenidas en el art. N° 215 del Código del Trabajo. Principalmente son las acciones que el empleador pueda tomar contra el trabajador, como condicionar el empleo a la afiliación o desafiliación a una organización sindical, está prohibido impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo por ser socio del sindicato o por su participación en las actividades de estos.

Las conductas o acciones antisindicales, tienen dos actores, el primero es el sujeto activo de las prácticas, es quien las realiza:

- Los que ejercen la fuerza física o moral en los trabajadores para que se afilien, desafilien, o se abstenga de pertenecer a un sindicato o quien impida u obligue a un trabajador a promover la formación de un sindicato.
- Los que entorpezcan o impidan libertad de opinión, de los miembros de un sindicato.

El segundo es el sujeto pasivo de las prácticas antisindicales, es quien las sufre:

- Los Trabajadores.
- Los Sindicatos.
- Los dirigentes sindicales.
- El Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y sus integrantes.
- Los miembros de los sindicatos.
- El potencial trabajador

Prácticas Desleales.

Las prácticas desleales del empleador, son las acciones que atentan contra la libertad sindical. Los empleadores que incurren especialmente en esta infracción cometen errores como:

- Obstaculizar la formación o el funcionamiento de los sindicatos, por medio de la negación a entrevistarse con los miembros del directorio, ejerciendo presión por medio de amenazas de desempleo o de pérdida de beneficios de los trabajadores o término de obra o faena, también alterando los quórum necesarios para la constitución de los sindicatos por medio de manipulaciones.
- No proporcionar al directorio la información base para la realización de un proyecto de negociación.
- Que al momento de la constitución de un sindicato, otorgue beneficios a los trabajadores con el fin de interferir en el sindicato.
- Intervención activamente en la organización del sindicato, presiones para que los trabajadores se afilien a un sindicato específico, cuando exista más de un sindicato

en la empresa. También facilitando la relación de la empresa con un sindicato en desmedro de los otros.

- Discrimine a los trabajadores con el fin de incentivar o desestimular una afiliación.
- Aplicación de los beneficios de un contrato colectivo a los trabajadores que ocupen cargos de alto mando sin efectuar el descuento correspondiente.

Por parte del trabajador, de las organizaciones sindicales y del empleador, también se realizan prácticas desleales, para atentar la libertad sindical, entre las que se pueden destacar las siguientes:

- Se acuerde con el empleador la ejecución de prácticas atentatorias, donde se presione al empleador a ejecutar tales actos.
- Se acuerde con el empleador el despido de algún trabajador u otra medida, o forma de discriminación indebida por el no pago de las multas, cuotas o cualquier tipo de compensación económica que el trabajador tenga con el sindicato, o cualquier modo de presión por parte del empleador.
- Aplicación de multas o la expulsión de algún socio, por no estar de acuerdo con alguna actividad ilegal, por haber presentado cargos o testimonios en juicios laborales, o en algunas ocasiones que los dirigentes sindicales se nieguen a seguir el procedimiento sobre una queja o reclamo de un trabajador a causa de haber realizado críticas a la gestión del sindicato.
- Realizar medidas de presión para que un empleador designe a un determinado representante, ya sea un directivo o un representante importante para el proceso de negociación colectiva. O el hecho de que el sindicato se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo que este sea reemplazado o la intervención personalmente de éste.
- Los miembros del directorio que divulguen información a terceros ajenos, ya sean documentos o información recibidas por parte del empleador, y que sea confidencial o reservados.

En el caso de Chile, las normas sobre prácticas desleales se sumaron a las normas sobre el fuero sindical, que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos, entre las cuales se encuentran las siguientes:

- Estando en un proceso de negociación colectiva, ejecuten acciones que revelen una manifiesta mala fe, que impida el desarrollo normal del procedimiento.
- Ejercen fuerza física en las cosas o física y moral en las personas durante el procedimiento.
- Los sindicatos que acuerden con el empleador la ejecución de prácticas atentatorias contra la negociación y sus procedimientos, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar los mismos actos.
- La divulgación de información confidencial obtenida para realizar la negociación, a terceros ajenos al proceso.

Con respecto a los acuerdos que se lleguen a realizar con el empleador para entorpecer el procedimiento o la negociación, por medio de prácticas atentatorias, o la divulgación de la información o documentos privados que se utilizan para realizar más expedito el procedimiento a terceros ajenos a este proceso; el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo con sujeción a las normas establecidas en el artículo N^o 292 del Código del Trabajo, es decir con multas de 10 hasta 150 UTM dependiendo de la gravedad de la infracción y las circunstancias (primera vez que se realiza o que sea una reiteración), quedando facultadas las partes interesadas para formular la respectiva denuncia directamente ante el Tribunal. Las partes podrán comparecer personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado.

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

Las Multas.

La definición de multas de María Soledad Jofré, publicada en el Manual de consultas laborales y previsionales, fue la siguiente “las multas son sanciones pecuniarias impuestas por los inspectores del trabajo, en el ejercicio de la facultad de la fiscalización de la que están dotados por mandato legal, en caso de verificar el incumplimiento de normas laborales”. Las multas se aplican en los casos de infracciones laborales, para ello se debe tener presente cuatro puntos clave, al momento de cursar una multa.

- Si la conducta tiene designada una sanción específica.

- El tamaño de la empresa donde se comete la infracción.
- La gravedad de la infracción.
- La conducta anterior de la empresa infractora.

La ley laboral, establece respecto a las multas, un rango dentro del cual el inspector del trabajo podrá aplicar una sanción específica. Con respecto a las multas generales, en estas se establecen los montos dependiendo del tamaño de la empresa.

Con respecto a las multas por prácticas antisindicales o desleales, sancionaran las acciones que entorpezcan u obstaculicen la formación de organizaciones sindicales y los procesos de negociación colectiva. La ley laboral sanciona estas prácticas, con multas de 10 a 150 UTM y en casos de reincidencia se aplicarán multas de 100 a 150 UTM. Las multas por incumplimiento de instrumento colectivos, se sancionara con multas de hasta 10 UTM y por ejercer prácticas desleales en los procesos de negociación colectiva, se aplicarán multas de 10 a 150 UTM y en los casos de reincidencia desde 100 a 150 UTM.

Tabla N° 1: Resumen multas generales.

Tipo de empresa.	N° de trabajadores.	Multa aplicable.
Micro	1 – 9	1 – 10 UTM
Pequeña	10 – 49	1 – 10 UTM
Mediana	50 – 199	2 – 40 UTM
Grande	200 ó más	3 – 60 UTM

Fuente: Manual de Consultas Laborales y Previsionales, Jofré, 2011.

6. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada por el Tratado de Versalles en 1919, junto con la Sociedad de las Naciones, tras la Primera Guerra Mundial y en medio de los cambios turbulentos por casi un siglo. Su principal fundamento es la paz universal y permanente que sólo puede basarse en la justicia social. Desde sus inicios, su administración ha sido triestamental, trabajando con los Estados que son miembros, las organizaciones de empleadores y trabajadores, y así se han elaborado normas internacionales en materia del ámbito laboral.

Luego, la OIT preparó el periodo de reconstrucción posterior a la Segunda Guerra Mundial y en la declaración de Filadelfia, definen nuevamente los objetivos y propósitos como organización. La Declaración se anticipó al aumento, después de la guerra, del número de países independientes y anunció el inicio de una cooperación técnica en gran escala con los países en desarrollo, que se llevaría a cabo paralelamente a la labor normativa que la OIT había comenzado en 1919.

En 1946, se aprobó un acuerdo en que se estableció la relación entre la OIT y las Naciones Unidas y, en consecuencia, se convirtió en el primer organismo especializado asociado con las Naciones Unidas. En 1969, en su aniversario N° 50, la organización fue galardonada con el Premio Nobel de la Paz.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo reafirmó en junio de 1998 el compromiso de los 174 miembros de la Organización de respetar los principios relativos a cuatro categorías de derechos fundamentales en el trabajo y de promover y materializar su aplicación universal:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Hasta 1999, fecha en que es elegido el chileno Juan Somavia el primer Director General de la OIT procedente del hemisferio sur, la OIT tuvo 8 Directores Generales. Ese mismo año la Conferencia adopta el Convenio 182, relativo a la prohibición e inmediata eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

En su primer informe a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, el señor Somavia escribe: “la primera meta de la OIT es hoy promover las oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”. Para ello traza una triple cartera de políticas orientadas a mejorar la vida y las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, generar

empleo para un creciente número de desempleados y subempleados, y forjar un nuevo consenso entre la comunidad internacional, las empresas y el trabajo para hacer frente a las consecuencias sociales de la globalización. En esta perspectiva en febrero de 2002 se instituye la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, como organismo independiente creado para dar respuesta a las necesidades de las personas dados los cambios sin precedentes que la globalización provoca en sus vidas, sus familias y en la sociedad en donde viven.

Por esta razón, y debido a la estrecha relación entre Chile y la OIT, es de suma importancia establecer, que sucede frente a la aplicación de la normativa internacional señalada en estos Convenios y su obligatoriedad.

Hay que tener presente que, ambos convenios se encuentran plenamente incorporados al ordenamiento chileno y su vigencia comenzó a contar del 10 de Febrero del año 2000.

La inserción de las normas convencionales internacionales en el derecho interno de las naciones depende de las normas de cada Estado. En Chile, en cuanto dice relación a las normas de carácter convencional se requiere un acto de recepción previsto en la Constitución para su incorporación en la normativa interna nacional. Lo anterior hace necesario determinar el sentido y alcance que tienen los tratados internacionales en el ordenamiento jurídico chileno. En la Constitución Política en su art. N° 5 inc. 2 establece que es deber de los organismos del Estado, reconocer el respeto por los derechos garantizados por la Constitución, por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes.

Es la Constitución el único precepto habilitado para determinar la existencia de otras normas, por ello, aquellas que provienen del Derecho Internacional adquieren validez, en la medida que la Carta Fundamental así lo disponga.

De aquí nace la colisión de las disposiciones de los Convenios con el derecho interno. En algunos sistemas la ley contenida en el tratado que se incorpora a la legislación interna produce una derogación tácita de las normas preexistentes que fueran contradictorias o incompatibles. Así, una ley interna posterior que altere a una internacional incorporada es descartada de plano o es admitida cuando la posterior tenga rango superior a la internacional.

Convenio N° 87.

Las materias reguladas por el Convenio N° 87 son:

Los Derechos Sindicales y Las Libertades Políticas; los cuales apuntan a la protección de la Libertad Sindical frente a Políticas Estatales que puedan impedir su desarrollo.

Derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir organizaciones y de afiliarse a ellas, así la utilización de la expresión; sin ninguna distinción, en el Artículo N° 2 del Convenio N° 87, busca la no discriminación del derecho sindical ya sea, de clase, ocupación, sexo, raza, color, credo, nacionalidad y opinión política, sin perjuicio, de las limitaciones que cada Estado miembro aplique a sus Fuerzas Armadas y Policías, ello en atención a lo dispuesto en el Artículo 9 del Convenio.

Este derecho asimismo envuelve la libertad de constituir organizaciones sin autorización previa, o sin necesidad de cumplir formalidad especial. Si fuese necesario obtener un permiso cualquiera, ya revista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha, de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna autorización previa indispensable para proceder a su creación, el principio de libertad sindical podría llegar a ser letra muerta.

Para comenzar, ciertas legislaciones exigen el cumplimiento de ellas; ya sea para obtener la personalidad jurídica o bien, como un medio de publicidad. Dichas formalidades pueden corresponder: al depósito de los estatutos, a la inscripción en un registro o al reconocimiento de la personalidad jurídica. De lo anterior, se puede concluir que mientras menos restricciones más desarrollo de la libertad sindical existirá.

Igualmente, no puede condicionarse la composición de las organizaciones sindicales a la pertenencia de miembros que ejerzan una determinada profesión, ocupación o pertenezcan a una rama de actividad similar; asimismo, la prohibición de sindicalización del personal de confianza y otras categorías de trabajadores representan prácticas contrarias a la libertad sindical.

Por lo cual el derecho del trabajador y/o empleador de constituir las organizaciones que estimen conveniente es uno de los aspectos fundamentales de la libertad sindical.

Derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir sus representantes y organizar su administración y actividades, así la existencia de exigencias establecidas en los estatutos de sindicatos solo podrá ser de carácter de forma y no ser objeto de aprobación previa por parte de autoridad alguna. De igual manera no debe existir intervención de ninguna autoridad, en lo relacionado con la elección de los representantes.

La libertad sindical confiere a las organizaciones la autonomía de organizar sus actividades y de formular programas de acción con el objeto de defender los intereses de sus afiliados.

El derecho a la huelga, corresponde a uno de los elementos esenciales del derecho sindical el cual apunta a la promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de la organización. La prohibición general de la huelga constituiría una restricción a los sindicatos limitando con ello el derecho de las organizaciones en cuanto a la formulación de su programa de acción. Sin embargo; tal prohibición sólo podría justificarse en un marco de crisis nacional aguda y sólo por un tiempo determinado. En caso de trabajadores que vean su derecho a la huelga restringido deberán disfrutar de garantías compensatorias, ya sean procedimientos de conciliación y mediación. No puede asimismo, impedirse las huelgas en contra de políticas económicas y social del Gobierno ya que este es un derecho de fondo.

Disolución y suspensión de las organizaciones por vía administrativa, en caso de existir intervención de autoridades administrativas, sea en la disolución ó suspensión de las organizaciones sindicales, se traduce en una de las formas más extremas de injerencia de las autoridades en las actividades de la organización.

Derecho de las organizaciones de constituir Federaciones y Confederaciones, de afiliarse a organizaciones internacionales, cualquier restricción impuesta al derecho de federación y de confederación constituyen estipulaciones contrarias al Convenio N° 87.

El Artículo N° 5 del Convenio N° 87 contiene este derecho, y lo hace extensivo a las organizaciones de carácter internacional. Así los derechos que se reconocen a las organizaciones base (Sindicatos – Federación y Confederación) están dados en pro de la solidaridad internacional en cuanto a que las Federaciones y Confederaciones puedan unirse y actuar libremente en el ámbito internacional.

Convenio N° 98.

Materias del Convenio N° 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

Este convenio consagra los siguientes principios:

Protección contra la no-discriminación en el empleo, con el fin de otorgar protección frente a ciertas conductas discriminatorias (condicionar el empleo a la afiliación o desafiliación a un sindicato, o a perjudicar a un trabajador por su pertenencia a una organización) tendientes a menoscabar el principio de libertad sindical con relación a su empleo.

Protección contra los actos de injerencia recíproca entre las organizaciones de empleadores y trabajadores, con ello se busca evitar actos de intervención de las organizaciones entre sí, ya sea por medio de sus agentes o miembros.

Derecho a la negociación colectiva, el cual se encuentra consagrado en el artículo 4 del Convenio N° 98. De aquí se deduce que el derecho a negociar libremente con los empleadores respecto de las condiciones de trabajo, constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho para tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, absteniéndose de intervenir las autoridades públicas, pues dicha intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen derecho de organizar sus actividades y formular sus programas.

Convenio N° 135.

Las materias reguladas por el convenio N° 135.

Está determinado por las normas sobre las representaciones de los Trabajadores.

Los representantes de los trabajadores deben gozar de una protección que sea eficaz, contra todo lo que pueda perjudicarlos, siempre y cuando actúen en conformidad a las leyes, estatutos o bajo las condiciones de los contratos colectivos u otros acuerdos.

Deben los representantes disponer, de las facilidades apropiadas para poder desempeñar sus funciones de forma rápida y eficaz, sin que se vea perjudicado el funcionamiento de la empresa.

Para efectos de este convenio, se debe entender por representantes de los trabajadores, ya sean a personas nombrados o elegidos por los sindicatos, o electos, libremente elegidos por los trabajadores. En las Leyes o en los contratos colectivos o en otros documentos se podrá establecer qué tipo de representantes tendrán derecho a la protección.

Los tres Convenios nombrados anteriormente (N° 87 - 98 y el N° 135) están vigentes en Chile, en cambio el N° 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, se está tramitando su entrada en vigencia.

Convenio N° 151.

Las materias contenidas en el convenio N° 151.

Para efectos del convenio se deberá entender que los empleados públicos son las personas empleadas por la administración pública.

En su Parte II, establece una protección del derecho de sindicación, otorgándola contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo, ya sea que estén determinados la afiliación a una organización, el despido injustificado o el perjuicio de cualquier otra forma.

Las organizaciones de empleados públicos, gozarán de una completa independencia, contarán con una completa protección contra cualquier acto de injerencia por parte de una autoridad pública en su administración, constitución o funcionamiento.

Serán aplicables las medidas relacionadas con los representantes del convenio N° 135.

Si es necesario se deben adoptar medidas adecuadas, con el objeto de estimular y fomentar el desarrollo y utilización de los procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos.

La solución de los conflictos que se planteen, por medio de negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes o imparciales, ya sea por la mediación, conciliación y arbitraje, de modo que inspire confianza de los interesados.

Los empleados públicos, contarán con los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, reservando solamente las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

PROBLEMA.

En Chile las normas referentes a la conformación de Sindicatos de Trabajadores, están contenidas en el Código de Trabajo (DFL.1 16.03.03), en su Libro III sobre las Organizaciones Sindicales y del Delegado del Personal, dentro de estas existen algunos artículos acerca de las prácticas antisindicales o desleales y sobre las sanciones a que se exponen las empresas al infringir la libertad sindical de sus empleados. También están presentes los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. La Dirección del Trabajo es la encargada de interpretar la normativa laboral vigente en Chile y velar por su cumplimiento.

Las empresas realizan prácticas antisindicales y durante el año 2010, fueron multadas 118, entre el primer y el segundo semestre. En la región de Valparaíso, durante el Primer Semestre del 2010 fueron multadas 10 empresas mientras que en el Segundo Semestre del mismo año su número aumentó a 16. El fin de estas malas prácticas es debilitar la afiliación de los trabajadores a los sindicatos, atentando a los intereses y voluntad de los asociados, dificultando las negociaciones colectivas. Esto constituye un problema, ya que la empresa al efectuar estas acciones incurrirá en mayores costos pecuniarios al ser castigado con las respectivas multas y sanciones, las indemnizaciones que deberá pagar a los trabajadores. Sólo durante el año 2010, luego del proceso de conciliación llevado a cabo por la Inspección del Trabajo en la región, los montos obtenidos por las multas cursadas y conciliaciones efectuadas por la Inspección del Trabajo, ascendieron a \$ 2.526.109.720 esto sin contar el daño de la imagen pública al que se expone la empresa. A la inversa sucede en aquellas organizaciones donde se realiza una buena gestión en las negociaciones colectivas, logrando una mejor relación con los trabajadores y esto incluso puede mejorar los niveles de productividad en las empresas.

La finalidad de este trabajo es analizar las prácticas antisindicales y/o desleales, en las que incurrieron las empresas que fueron multadas por la Inspección del Trabajo, en el período 2009 – 2011, pertenecientes a la Región de Valparaíso. En base a la información y normas entregadas tanto por la Dirección del Trabajo, como también, por la OIT.

OBJETIVOS.

Objetivo General.

Analizar las prácticas antisindicales y/o desleales incurridas por empresas de la Región de Valparaíso que fueron multadas por la Inspección del Trabajo durante el período 2009 - 2011.

Objetivos Específicos.

1. Identificar las principales conductas antisindicales que generen la aplicación de las multas, por parte de la Inspección del Trabajo a las empresas de la región.
2. Contrastar las prácticas desleales, con las características principales enunciadas, tanto por la Dirección del Trabajo y por la Organización Internacional del Trabajo, en los procesos de Negociación Colectiva.
3. Comparar diferentes índices económicos (producción y ventas) entregados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de los distintos sectores económicos con los instrumentos de negociaciones colectivas efectuadas en los mismos sectores, mediante un cuadro comparativo (año 2009 y 2010).

METODOLOGÍA.

La presente investigación cuantitativa es de tipo exploratorio-descriptivo y la metodología se ha estructurado en las siguientes etapas:

Etapas I: Recopilación y sistematización de la información.

- Primera fase: recolección de la información con el fin de conocer la actualidad, el contexto y mención del problema que se investiga.
- Segunda fase: revisión de la bibliografía (relacionados con la materia a investigar), leyes, revistas, páginas web, tesis y demás publicaciones.
- Realización de entrevistas previas (conocimiento).

Etapas II: Sistematización de la Información.

- Orden de los datos recopilados.
- Elaboración de esquemas, tablas, gráficos, de modo que la información sea ordenada de manera entendible y fácil de encontrar.

Etapas IV: Análisis y Discusión de Resultados.

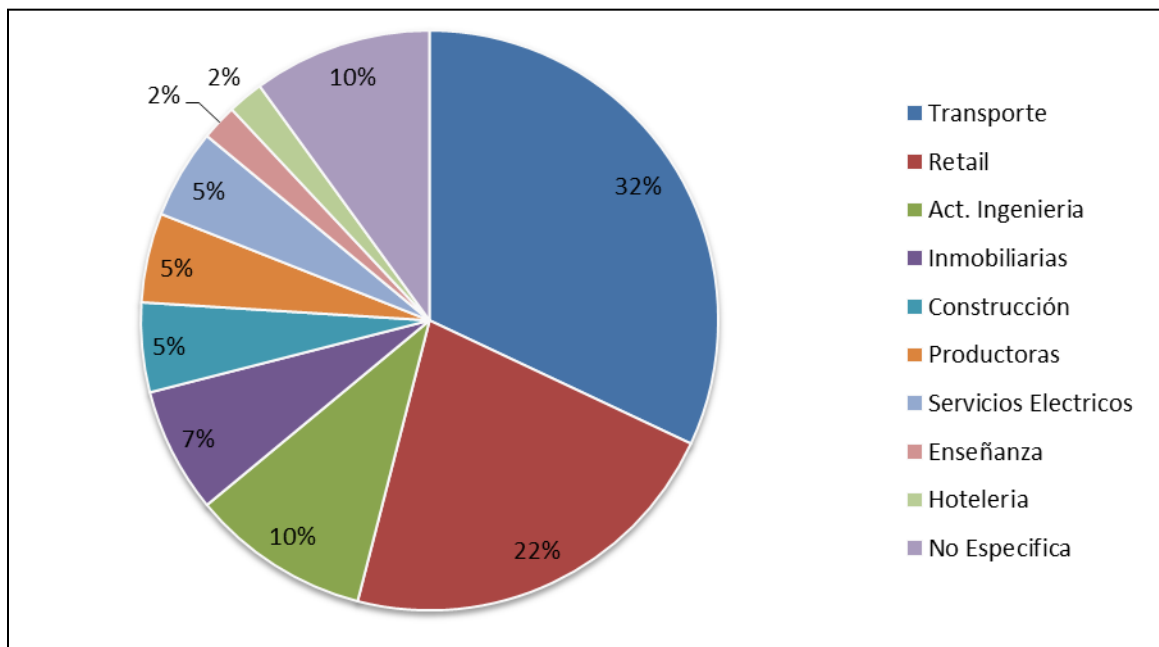
- Ordenar los antecedentes recopilados en los informes de la Dirección del Trabajo, llamado "Empresas y/o empleadores condenados por prácticas antisindicales" correspondientes al período en estudio, a través de narrativas, tablas y gráficos.
- Comentar los procesos de negociación colectiva, y los parámetros establecidos por esta, tanto en el Código del Trabajo, Dirección del Trabajo y la O.I.T. a través de cuadros y esquemas.
- Analizar los niveles de productividad de los distintos sectores económicos, con la realización de negociaciones colectivas, a través de narrativas y de tablas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Antecedentes Generales.

El período en estudio, el cual comprende cuatro semestres conformado por el segundo semestre del año 2009, hasta el primer semestre del año 2011. Donde se analizan los informes emitidos por la Dirección del Trabajo de los periodos en estudio, de las empresas multadas por efectuar prácticas antisindicales o desleales en la región de Valparaíso (Anexo N° 1).

Gráfico N°4: Sectores Económicos a los que pertenecen empresas sancionadas por prácticas antisindicales y/o desleales. Período 2009 – 2011.



Fuente: Elaboración propia.

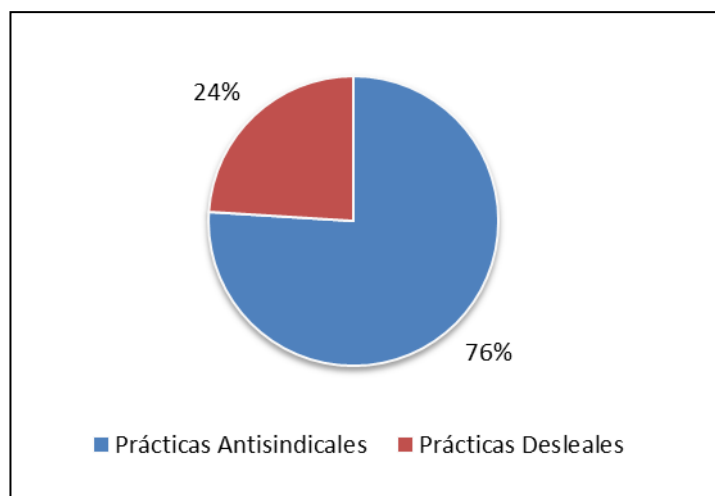
Los sectores económicos a los que pertenecen las empresas multadas son diversos, el 32% de estas empresas corresponden al sector del transporte (13), el 22% a empresas del comercio (9 empresas de retail), con un 10% a empresas dedicadas a actividades de la ingeniería (4), las inmobiliarias con un 7% (3), en tanto las empresas del rubro de la construcción, productivas y de servicios eléctricos, representan al 5% cada una de ellas

(2), las organizaciones dedicadas a la enseñanza (centros educativos) y a la hotelería con un 2% cada una (1) y para finalizar un 10% (4) sobre empresas cuyos sectores no han sido especificadas, principalmente son empresas individuales de responsabilidad limitada, donde no se detallan los sectores económicos donde se desarrollan sus operaciones.

Las Empresas.

Durante el período en estudio, fueron multadas 41 organizaciones, el 76% de estas empresas (31) incurrieron en prácticas antisindicales, anteriormente señaladas como aquellas que atentan contra la conformación o ejercicio de los sindicatos y el 24% de las empresas restante (10) fueron sancionadas por prácticas desleales, definidas como aquellas que atentan al proceso de negociación colectiva o al cumplimiento de los contratos colectivos.

Gráfico N° 5: Clasificación de las sanciones cursadas a las empresas (Año 2009- 2011).



Fuente: Elaboración propia.

Dentro de las empresas sancionadas en la región, en el período en estudio, existen organizaciones que reincidieron en malas prácticas ya sea contra las organizaciones sindicales como también en los procesos de negociación colectiva que se llevaron a cabo. El 39% de estas sanciones (16), fueron realizadas a estas empresas. Las empresas que volvieron a cometer este tipo de faltas fueron:

- Gonzales Hnos. y cía. Ltda. INNER. Esta empresa fue multada por primera vez el año 2009 (segundo semestre) y en una segunda ocasión el año 2010 (segundo semestre). La primera vez fue multada con 100 UTM por despidos masivo de trabajadores sindicalizados, en cambio la segunda vez la multa fue menor, correspondiente a 10 UTM y su causa fue el no pago de la cuota sindical.
- Sociedad de Transporte Transcaval Ltda. Las dos multas de esta organización se cursaron en el primer semestre del 2010, en primera instancia fue multada con 70 UTM por la separación ilegal de trabajador con fuero y la segunda con 30 UTM por incumplimiento del art. 289 y siguientes del Código del Trabajo, en esta empresa también la multas descendieron.
- Multiópticas Chile S.A. GMO. La razón o causa de la multa fue la misma en las dos ocasiones, reemplazo ilegal de trabajadores en huelga, por ello la reincidencia, fueron cursadas en el primer semestre del 2010. En esta ocasión las multas se incrementaron, siendo la primera de 60 y la segunda de 90 UTM.
- Transportes San Vicente S.A. Esta organización fue sancionada en tres ocasiones durante el 2010 (una en el primer semestre y dos en el segundo semestre), por tres causas distintas, hostigamiento al dirigente sindical, la separación ilegal del dirigente sindical y no otorgar el trabajo convenido a trabajadores socios del sindicato, de esta manera se efectuaron las sanciones. Con respecto a las multas en la primera oportunidad fue de 40, en la segunda 30 y en la tercera de 50 UTM. Si bien no existió una variación considerable en los montos de las multas, estas tuvieron una variación ascendente (considerando la primera con la tercera ocasión).
- Transporte Díaz e Hijos S.A. La empresa ha sido sancionada en tres ocasiones, fueron cursadas durante el 2010 (la primera ocurrió en el primer semestre y las dos siguiente es el segundo semestre), las causas fueron no pagar íntegramente la remuneración al dirigente sindical (dos primeras ocasiones) y la tercera por el no pago de la cuota sindical. Las multas descendieron en cuanto a su monto, la primera vez se curso por 50 UTM y, en la segunda y tercera oportunidad fue de 10 UTM. Aún cuando se sanciono la misma causa en dos ocasiones, la multa descendió en su valor.

- Soc. Inversiones Comerciales Claves Ltda. CLAVES. Fue multada durante el segundo semestre del 2010 y el primero del 2011. En la primera sanción la causa fue el no realizar descuentos de la cuota sindical y en la segunda por no comunicar a los demás trabajadores la presentación del proyecto de contrato colectivo. La primera vez fue multada con 10 UTM y en segunda con 50 UTM, esta vez los valores fueron incrementados, aunque se tratan de dos tipos de multa distintos.

Las Causas de las Sanciones.

Tabla N° 3: Causas de las sanciones por Prácticas Antisindicales (2009 – 2011).

	Causas.	N°
	Prácticas Antisindicales.	No descontar o pagar el 75% de la cuota sindical.
Despidos masivos a trabajadores sindicalizados.		1
Despido de trabajadores con fuero sindical Art. 227 Código Trabajo.		1
Separación ilegal de trabajador con fuero sindical		4
Separación ilegal de delegado sindical		5
No otorgar trabajo convenido a dirigentes sindicales o trabajadores.		8
Inclusión en contratos prohibición de afiliación sindical.		1
Hostigamiento de dirigente sindical.		1
No pago integro de la remuneración a dirigente sindical.		1
Ofrecer beneficios para desincentivar la afiliación sindical.		1
Actos de discriminación entre sindicatos de la misma empresa.		1
Amenaza de despido.		1
Actos de discriminación a trabajadores afiliados a sindicatos.		1

Fuente: Elaboración personal.

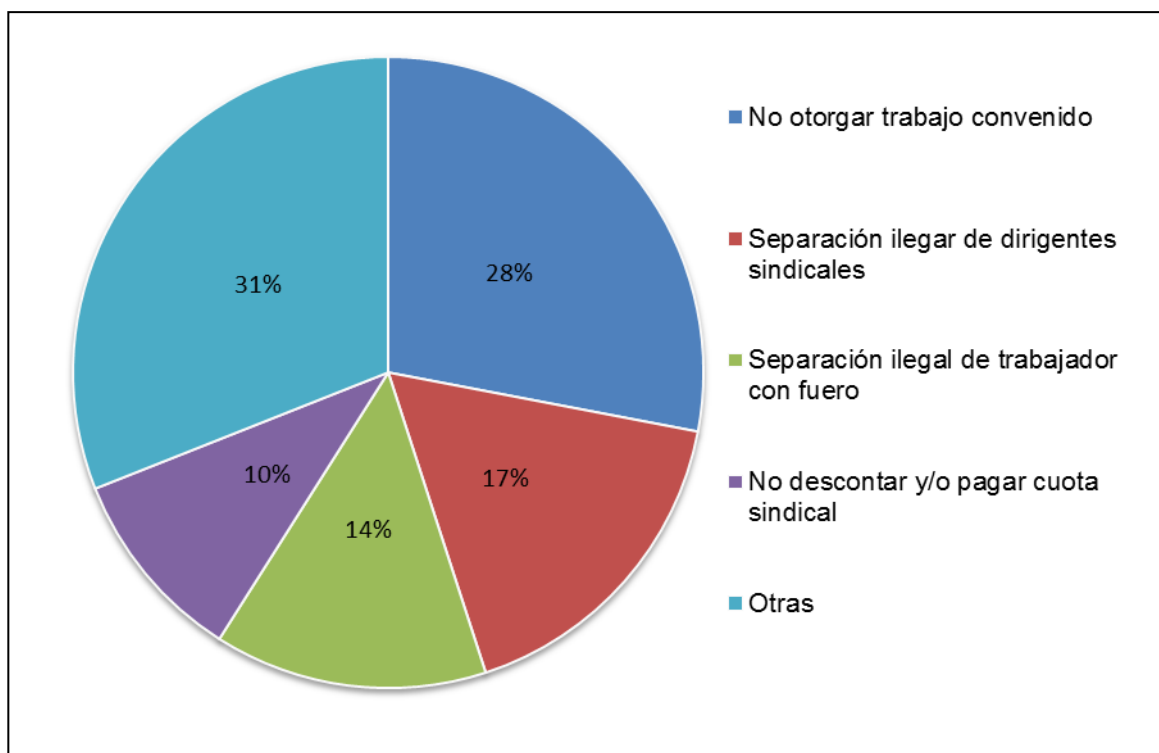
- Cigel S.A. al igual que la empresa anterior, las multas se cursaron en el segundo semestre del 2010 y primer semestre del 2011. Y las causas de las multas fueron, el no otorgar trabajo convenido a trabajador afiliado al sindicato y la segunda vez, fue más de una causa las que llevaron a sancionar a la empresa, no recibir a la comisión negociadora, separar ilegalmente a trabajadores con fuero y la discriminación entre sindicatos. Los montos de las multas se incrementaron, la primera fue de 30 UTM y la segunda fue de 10 UTA.

Con respecto a las causas de las sanciones porque fueron multadas estas organizaciones, se dividirán en dos grupos. En una primera etapa se presentará la información acerca de las prácticas antisindicales efectuadas por los empleadores en contra de la formación o del funcionamiento de los sindicatos, esto se presentará en la Tabla N° 2. En la segunda etapa, se detallan las causas en que incurrieron las empresas por las prácticas desleales, en los procesos de negociación colectiva o en el cumplimiento de los contratos colectivos, en la Tabla N° 3.

La columna correspondiente a N° (Tabla N° 3), se refiere a las veces en que se repite la causas de las multas, hay empresas en las que se sanciona más de una falta dentro de una misma resolución. Como también hay causas que por su naturaleza son similares, como por ejemplo, que la empresa no descuenta las cuotas sindicales, con que no haga el pago de ellas. O el no otorgar trabajos convenido ya sea a trabajadores afiliados como a los dirigentes sindicales.

Porcentualmente, en un 28% de las sanciones a las empresas, la causa aplicable es el que no se otorgue, ya sea al trabajador afiliado al sindicato o al dirigente sindical el trabajo convenido anteriormente. Con un 17% la separación ilegal de los dirigentes sindicales, seguido con una 14% por la separación ilegal del trabajador con fuero sindical. En cuarto lugar el que no se descuenta o pague la cuota sindical, acción que debe ser realizada por el empleador, con un 10%. El 31% restante se distribuye en nueve causas, las que solo fueron realizadas en una oportunidad, dentro del periodo en estudio.

Gráfico N° 6: Principales causas de las sanciones por prácticas antisindicales a las empresas
(Año 2009 - 2011).



Fuente: Elaboración propia.

Porcentualmente, en un 28% de las sanciones a las empresas, la causa aplicable es el que no se otorgue, ya sea al trabajador afiliado al sindicato o al dirigente sindical el trabajo convenido anteriormente. Con un 17% la separación ilegal de los dirigentes sindicales, seguido con una 14% por la separación ilegal del trabajador con fuero sindical. En cuarto lugar el que no se descuente o pague la cuota sindical, acción que debe ser realizada por el empleador, con un 10%. El 31% restante se distribuye en nueve causas, las que solo fueron realizadas en una oportunidad, dentro del periodo en estudio.

En el caso de las prácticas desleales, la situación es más pareja en relación a los porcentajes. La causa principal (la que más se repite dentro de las sanciones) con un 33% es el reemplazo de trabajadores en huelga y luego el 67% restante se distribuye igualmente en seis causas en las que las empresas incurrieron en una oportunidad respectivamente.

Tabla N° 4: Causas de las sanciones por Prácticas Desleales (2009 - 2011).

Prácticas Desleales.	Causas	N°
	Incumplimiento del contrato colectivo.	1
	Reemplazo ilegal de trabajadores en huelga.	3
	No responder a proyecto de contrato colectivo dentro del plazo legal.	1
	No comunicar a demás trabajadores presentación de proyecto de contrato colectivo.	1
	No recibir a la comisión negociadora.	1
	Separación ilegal de dirigentes sindicales y trabajadores con fuero por realización de negociación colectiva.	1
	Infracción del Art. 289 y siguientes.	1

Fuente: Elaboración propia.

Las Multas.

Con respecto a las multas que fueron aplicadas a cada una de las sanciones (anexo N°2), su rango es desde las 10 UTM (unidad tributaria mensual) hasta las 120 UTM y en uno de los casos se aplicaron 10 UTA (unidad tributaria anual).

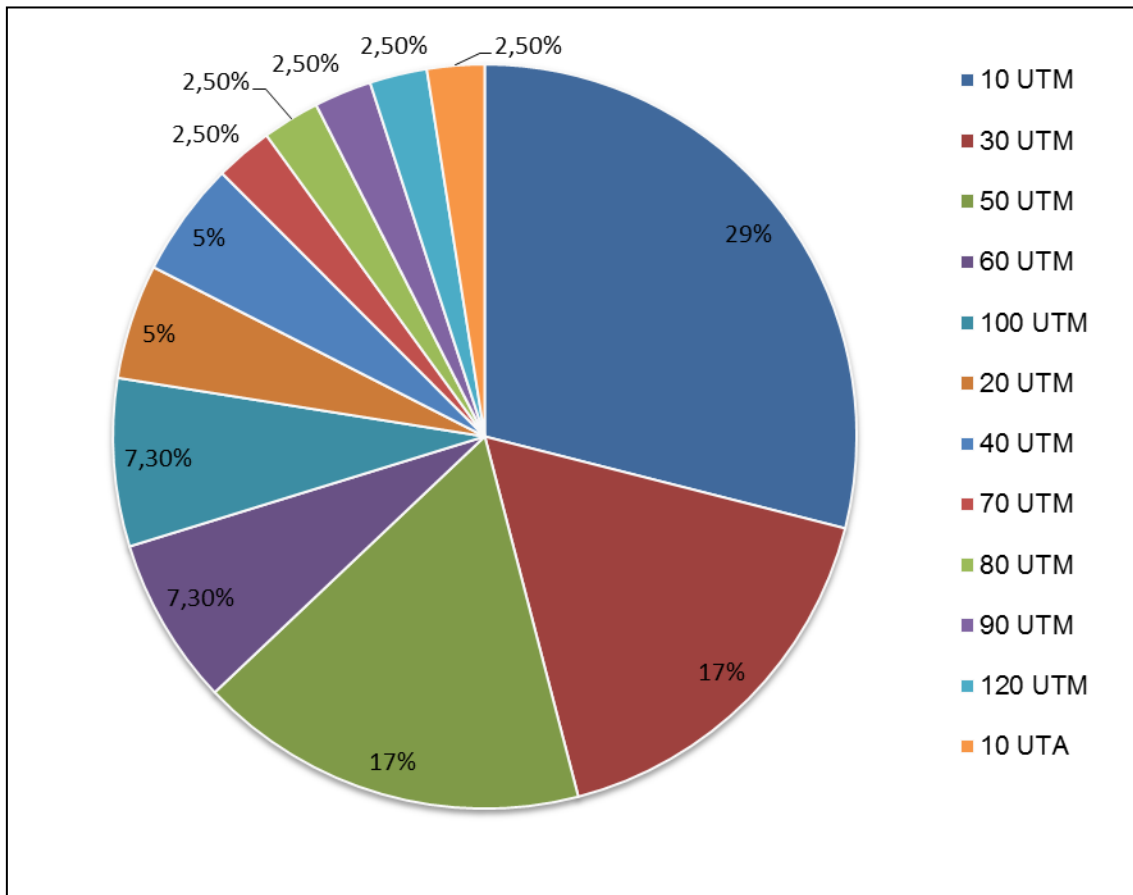
Las multas cuyo monto son de 10 UTM corresponden al 29% de las sanciones, las de 30 y 50 UTM tienen un 17% cada una de ellas, cuando se aplicaron 60 y 100 UTM les corresponde un 7.3% a cada una, las de 20 y 40 UTM les corresponde un 5% a cada una y finalmente las que fluctuaron entre las 70, 80, 90 y 120 UTM les corresponde un 2.5% de las sanciones aplicadas. Igualmente, la multa de 10 UTA que fue aplicada en una ocasión, corresponde al 2.5%.

Tabla N° 5: Multas aplicadas a las sanciones (2009- 2011).

Multa	N°	Principales Causas.
10 UTM	12	Una de las principales causas es el no descontar o pagar las cuotas sindicales, entre otras prácticas antisindicales y una desleal (no responder a proyecto de contrato colectivo en el plazo legal).
20 UTM	2	Son dos las causas de estas multas, fueron cursadas por incumplimiento del contrato colectivo y por no otorgar trabajo convenido al dirigente sindical.
30 UTM	7	Como causa principal, se encuentra el no otorgar el trabajo convenido, ya sea a trabajadores como a dirigentes sindicales, pero también la separación ilegal de trabajadores afiliados y de dirigentes sindicales.
40 UTM	2	Las dos causas son distintas, una de ellas es por la separación de un trabajador con fuero sindical y la otra por hostigamientos a un dirigente sindical.
50 UTM	7	Se encuentran como causas principales la separación ilegal de dirigentes sindicales y el no otorgar trabajos convenidos a dirigentes sindicales o trabajadores. Pero también se curso la multa a una causa desleal, al no comunicar a los demás trabajadores la presentación de un proyecto de negociación colectiva.
60 UTM	3	En este caso las tres causas son distintas, la primera de ellas fue por despido de siete trabajadores con fuero sindical, la segunda por reemplazo ilegal de trabajadores en huelga y tercero, por otorgar beneficios que desincentiven la afiliación sindical.
70 UTM	1	Corresponde a la separación ilegal de trabajador con fuero sindical.
80 UTM	1	Fue cursada por no otorgar trabajo convenido a socio del sindicato.
90 UTM	1	Reemplazo ilegal de trabajadores en huelga.
100 UTM	3	Las causas por las que se aplicaron las multas, fueron distintas en cada ocasión, por despidos masivos de trabajadores sindicalizados, por no descontar la cuota sindical y por la separación ilegal de trabajadores con fuero sindical.
120 UTM	1	Por el reemplazo ilegal de trabajadores en huelga.
10 UTA	1	Se curso a una empresa que incurrió en dos faltas, no recibir a la comisión negociadora y separación ilegal de trabajadores con fuero.

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 7: Las multas aplicada a las sanciones a las empresas (Año 2009 - 2011).



Fuente: Elaboración propia.

La Negociación Colectiva.

En las sanciones que anteriormente fueron analizadas, existen causas atribuibles a los procesos de negociación colectiva o a los convenios que fueron celebrados en estas.

Algunas de ellas:

- El reemplazo de trabajadores en huelga.
- No dar respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro del plazo legal.
- No comunicar a los demás trabajadores la presentación del proyecto de contrato colectivo.
- No recibir a la comisión negociadora.
- Las separaciones ilegales de trabajadores con fuero, pertenecientes a la comisión negociadora.
- Incumplimiento de contrato colectivo.

En estos casos, se puede apreciar que las causas de estas sanciones, fueron ocasionadas por un mal manejo administrativo del proceso, en su mayoría, no por la existencia de mala fe por parte de los empleadores. Ya sea por no cumplir con los plazos establecidos en el Código del Trabajo o porque los procedimientos que se debieron cumplir ante la Inspección del Trabajo. Pero, también se puede ver que existe una falta, por incumplimiento en el contrato colectivo, lo que no debe ocurrir, si ya se dictaminaron las características de este y se conto con el tiempo disponible para realizar las observaciones y discutir cada uno de las propuestas.

Si bien el Código del Trabajo, enuncia las características que deben tener los procesos de negociación colectiva, también hay organismos como la Dirección del Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) que dan ciertos puntos que se deben considerar al momento de negociar. Los cuales apuntan a que se disminuyan o se extingan las sanciones por malas prácticas.

En el Código del Trabajo se enuncian los puntos administrativos que se deben cumplir en la negociación colectiva, como la entrega de documentos y copias, tanto del proyecto de contrato colectivo como el contrato colectivo final, en plazos determinados ante la Inspección del Trabajo correspondiente. Se declaran las materias en que se puede realizar una negociación. Como tema principal sobre lo que está permitido negociar son las remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y pactar las condiciones comunes de trabajo, las cuales buscan mejorar las situaciones en que se desenvuelve la vida laboral del trabajador. También establece quienes deben ser los representantes al momento de llevarse a cabo la negociación y los responsables durante todo el proceso (desde la presentación del proyecto hasta la firma del contrato colectivo), por parte de los trabajadores, la comisión negociadora, conformada por el directorio sindical si la negociación está a cargo del sindicato de trabajadores de la empresa y por parte del empleador que puede nombrar como representante a algunos administrativos, al directorio de la empresa o directamente pueden participar los socios de la organización.

En cambio la Organización Internacional del Trabajo, coloca más énfasis en los temas sobre los que puede existir una negociación y en la búsqueda de mejorar las condiciones laborales en que se realizan los trabajos, como la relación con el empleador. Así, enuncia que no sólo los temas o condiciones remuneracionales serán objeto de negociación, sino que lo que se

pretende es que se cuestionen temas, que reflejen los cambios sufridos en el mercado del trabajo y el entorno en que se encuentra ubicada la organización o sector económico donde desarrolle sus actividades la empresa.

Las materias más comunes sobre las que se negocian son:

- Remuneraciones.
- Jornadas de trabajo.
- Contratación.
- Reestructuraciones de personal.
- Seguridad y salud.
- Formación profesional y/o personal, y la educación.

Y las nuevas materias sobre las que se están realizando nuevas negociaciones:

- Teletrabajo.
- Relaciones laborales.
- Protección de los datos personales de los trabajadores.
- Mecanismos alternativos para solucionar conflictos.
- Medidas en una quiebra.
- Igualdad y desarrollo profesional.
- Tiempo libre.
- Compensaciones.
- Sistemas de evaluación para trabajadores.
- Permisos o licencias por motivos familiares.
- Pensiones e indemnizaciones.
- Educación complementaria.

La Dirección del Trabajo, a través de la Inspección del Trabajo se encarga de verificar que las empresas que estén en un proceso de negociación cumplan con la normativa establecida en el Código del Trabajo y si durante el proceso cometen alguna falta, la deben sancionar aplicando las multas respectivas, expresadas en UTM.

También se darán a conocer algunos aspectos que se deben considerar al momento de realizar un proyecto de negociación colectiva, y que los deben tener presente los que ejecutan y realizan la propuesta, para que de esta manera la evolución de la negociación se realice de manera más rápida y sin tantas observaciones por parte del empleador, a las características técnicas. Para esto ambas partes deben tener conocimiento del medio económico donde se desenvuelve la empresa. Algunos aspectos o índices económicos que pueden aportar datos durante la realización del proyecto de contrato colectivo, son los siguientes:

- La situación general de la economía: nos presenta detalles generales del clima en el cual se desarrollara el proceso, ayudándonos con el pasado de la economía para poder pronosticar o realizar expectativas económicas del futuro. Para esto podemos consultar algunos índices de actividad económica, como puede ser el Índice de Actividad Económica (IMACEC) o el Producto Interno Bruto (PIB) u otros índices que pueden ser entregados por el Banco Central a través de sus publicaciones. Además factores que influirán según el tipo de empresa, como los medio ambientales o tecnológicos.
- El Instituto Nacional de Estadísticas (INE), nos entrega mensualmente los índices de Empleo y Desempleo del país o de la región. Esto será determinante al momento de negociar condiciones o beneficios a las remuneraciones, influyendo positiva o negativamente en la determinación de nuevos conceptos de remuneración (bonos, asignaciones, etc.) o beneficios económicos.
- También el INE entrega datos acerca de las remuneraciones, a través de un índice. Esto es importante para saber si estas han experimentado un incremento o un decremento, este índice tiene un sesgo implícito al momento de ser utilizado para la preparación del proyecto ya que contiene en su muestra la remuneración de asalariados, pero también de directivos, rentistas y trabajadores independientes.
- Índice de Precios al Consumidor (IPC), donde se verán expresados los niveles de los precios, especificando si existe una inflación o una deflación, permitiéndonos establecer los niveles de la economía o si se produce una desvalorización o revalorización del dinero en el tiempo.

Tabla N° 6: Principal característica para la Negociación Colectiva.

Código del Trabajo.	Organización Internacional del Trabajo.	Dirección del Trabajo.
<p>Entrega las normas que se deben cumplir en el proceso de negociación colectiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Materias sobre las que se permite negociar. ○ Como se debe presentar el proyecto de contrato colectivo. ○ Representación de las partes involucradas. ○ Derecho a realizar huelga. <p>Además menciona los plazos y documentos con los que se debe cumplir ante la Inspección del Trabajo.</p>	<p>Más que contribuir a las características legales del proceso, establece las materias sobre las cuales se puede negociar. Que no se realicen contratos solo buscando fines económicos sino que busquen un bienestar social de los trabajadores, mejorando las condiciones laborales tanto a nivel grupal como a nivel personal (contribuyendo al desarrollo profesional y personal del trabajador).</p>	<p>A través de la Inspección del Trabajo su principal tarea es velar por el cumplimiento de las normas contenidas en el Código del Trabajo.</p> <p>Si bien el proceso busca el consenso entre las partes (trabajadoras y empleadoras), la Dirección puede ayudar, a través de la mediación.</p> <p>Por medio de sus boletines y publicaciones entregan algunas características económicas que se deben tener en cuenta al momento de la elaboración de proyecto.</p>

Fuente: Elaboración propia.

- Tasas de Interés, ayudan a identificar los niveles mínimos de rentabilidad que se puedan generar en una empresa y hasta donde los socios van a seguir invirtiendo o decidirán ahorrar en el futuro.
- Otros indicadores, si se trata de una empresa que exporta sus productos o que posee negocios en el exterior, es importante las expectativas o las variaciones que puede sufrir el tipo de cambio.

- Niveles de Inversiones que se generan dentro de la entidad, las políticas de inversión. También es importante establecer los métodos de financiamiento para los proyectos futuros que tiene la empresa.

La Productividad.

En algunos de los Contratos Colectivos existen cláusulas que premian a los trabajadores, pactando beneficios en razón de la productividad que alcance la empresa. La economía cada día es más globalizada, por esta razón, es que se ve ligada la competitividad del mercado, con las utilidades o resultados que pueda tener una organización al finalizar un periodo. Se debe tener presente, que una persona satisfecha y valorada laboralmente, puede obtener mayores y mejores resultados, en este caso un trabajador que obtiene una mejor remuneración, puede estar más comprometido con la empresa, él se va incentivando a mejorar su rendimiento para poder obtener mayores beneficios, en premios o bonos.

En la tabla N° 7, se pueden apreciar los convenios colectivos existentes al 2010, fueron ordenados de acuerdo a los sectores donde existe mayor cantidad de acuerdos, para luego ser comparados con algunos sectores económicos, con respecto a la productividad. Los datos acerca del número de contratos colectivos y de instrumentos, fueron extraídos del Compendio Estadístico del año 2010 (anexo N° 2), emitido por la Dirección del Trabajo. En cambio, los índices de productividad o de ventas de los distintos sectores o industrias, pertenecen a estudios realizados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Como podemos apreciar, en los tres primeros lugares se encuentran las actividades económicas de transporte, almacenamiento y comunicación, el comercio y la industria manufacturera respectivamente.

La existencia de 34 instrumentos colectivos en la Industria manufacturera, que entraron en vigencia el 2010, en la quinta región. A nivel nacional la industria manufacturera posee el primer lugar de convenios colectivos en la entrada en vigencia el 2010, con 1.591 instrumentos (Compendio Estadístico Anual, Dirección del Trabajo). En los datos del INE (anexo N° 3) el índice de productividad alcanzado en Diciembre de 2010 por empresas que se dedican a esta actividad económica, fue de 121,9% con respecto a la producción física y de un 121,6% de venta física.

Tabla N° 7: Contratos Colectivos que entraron en vigencia el año 2010.

Sector Económico.	V Región	Ranking
	INSTRUM.	
Industrias manufactureras.	34	3°
Comercio.	41	2°
Transporte, almacenamiento y comunicación.	43	1°
Otras act. de servicio comunitario.	17	5°
Enseñanza.	27	4°
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura.	11	7°
Actividades inmobiliarias, empresas y alquiler.	13	6°
Construcción.	9	8°
Servicio social y salud.	6	10°
Explotación minas y canteras.	7	9°
Hoteles y restaurantes.	13	6°
Intermediación financiera.	3	11°
Suministro gas, agua y electricidad.	1	12°
Pesca.	3	11°
Administración pública y defensa.	1	12°
Org. y organismos territoriales.	0	-

Fuente: Elaboración propia, con datos extraídos de la Dirección del Trabajo.

Con respecto a la actividad minera, a nivel regional está en el noveno lugar, con tan sólo siete instrumentos, que entraron en vigencia durante el 2010. A nivel nacional, la explotación minera posee 230 instrumentos. Y el índice de producción para esta actividad, es de 108,7% a Diciembre de 2010, esto es a nivel nacional. Ahora a nivel regional, es de 84,3%, esto puede ser de acuerdo a que no es la principal actividad económica de la región.

Los suministros de agua, electricidad y gas, han celebrado solo un contrato colectivo que entro en vigencia durante el 2010, el INE nos proporciona datos acerca de la generación de energía eléctrica, pero esta vez esta valorizada en GWh, a nivel nacional se iniciaron 119 instrumentos colectivos durante el 2010 y se produjeron 60.159 GWh, de los cuales 13.992 fueron producidos en la región, solo después de la segunda región.

Correspondientes al comercio, entraron en vigencia a nivel nacional 980 convenios, de los cuales 41 se celebraron en la región. A Diciembre de 2010, el índice de ventas de comercio al por menor en el mes de Diciembre es de 202,7% con un promedio de 148%, esto es a nivel nacional. El mismo índice aplicado a las ventas de los supermercados, en Diciembre 2010 fue de 210,3% y su promedio para el año es de 158,3% y el comercio al por mayor, experimento un índice de ventas de 127,7%.

Con respecto al Transporte, almacenamiento y comunicación, nacionalmente se estipularon 810 contratos, de los cuales 43 pertenecen a la región de Valparaíso. El INE entrega en este caso separadamente los índices nominales de las ventas, para las telecomunicaciones 192,4% y para la informática u otras actividades conexas 223,5%.

Las inmobiliarias, empresas y alquileres, que nacionalmente celebraron 361 contratos colectivos y regionalmente solo 13, en índice nominal de ventas, para las actividades inmobiliarias fue de 172,7% y para el alquiler de bienes muebles, fue superior, de 214,3%.

De esta manera se aprecia el crecimiento de los instrumentos de negociación colectiva celebrados durante el 2009 y 2010, que entraron en vigencia en esos años. Como también las variaciones experimentadas por los distintos índices, ya sean de producción o de ventas durante ambos años, para los distintos sectores económicos.

Cuadro N° 4: Comparación de instrumentos de negociación colectiva e índices,
años 2009 y 2010.

Sector Económico.	Instrumentos colectivos.		Índices.	
	2009	2010	2009	2010
Industria manufacturera.	516	1.591	P 121,3	P 121,9
			V 121,1	V 121,6
Actividad minera.	81	230	P 108,7	P 108,7
Suministro electricidad.	48	119	GWh 58.392	GWh 60.159
Comercio:	359	980	V 133.0	V 148.0
• Comercio por menor.			V 115.9	V 127.7
• Comercio por mayor.			V 144.3	V 158.3
• Supermercados.				
Transporte, almacenamiento y comunicación.	319	810	V 145.2	V 156.1
• Servicios TIC.				
Actividades inmobiliarias, empresas y alquiler.	No se Especifica*.	361	No se Especifica*.	V 109.2
• Inmobiliarias.				V 180.3
• Alquiler.				

Fuente: Elaboración propia.

* No se encuentra la información de acuerdo al sector económico.

CONCLUSIONES.

Considerando las prácticas antisindicales como aquellas conductas, que al hacer u omitir algunas acciones atentan contra la libertad sindical, afectando a los trabajadores y sus respectivas organizaciones sindicales. Y las prácticas desleales, como aquellas acciones que obstaculizan e interfieren en los procesos de negociaciones colectivas o en el cumplimiento de los contratos colectivos.

En este trabajo investigativo, se analizaron las causas de estas prácticas antisindicales o desleales, efectuadas por empresas de la región de Valparaíso, que fueron multadas durante el periodo correspondiente a los años 2009 – 2011, por la Inspección del Trabajo.

En el periodo en que fueron analizados los datos, la mayoría de las empresas fueron sancionadas por prácticas antisindicales, ya sea atentando la formación o el funcionamiento de los sindicatos, como también en algunas ocasiones la afiliación de los trabajadores a estas organizaciones.

En una cantidad significativa de organizaciones, sus sanciones se han ocasionado por reincidencias en las malas prácticas, teniendo anteriormente ya una sanción en la misma materia, ya sea en distintos semestres o años y en algunos casos dentro del mismo semestre. Si bien la Inspección del trabajo es capaz de realizar una nueva fiscalización a la misma empresa dentro de un período de tiempo mínimo y luego proceder con la respectiva sanción, no cumple con lo expuesto en su normativa, ya que en solo tres de las siete empresas que reincidieron los montos de las multas se incrementaron, según el artículo 292 del Código del Trabajo, cuando una empresa reincida en una falta se aplicarán multas de 100 a 150 UTM, situación que no se cumple.

Uno de los cuatro elementos que debe considerar el fiscalizador al momento de cursar una multa, es el comportamiento anterior de la empresa, el cual en estos casos no estaría siendo considerado (aplicando multas fuera del rango o en algunos casos inferiores). Ahora bien, también se debe tener claro que hay empresas que no pueden responder o pagar por multas muy elevadas, debido a que son empresas de tipo pequeñas y no tienen suficiente liquidez o suficientes flujos de entrada de recursos para cubrir las multas, pero en estas situaciones se deberían incrementar los valores de las multas en relación al tamaño de la organización

como medida mínima. Y se debe considerar el grado de la falta cometida, que en ciertas ocasiones será menos grave que la primera vez que incurrieron en prácticas antisindicales o desleales.

Si en estas ocasiones, no se aplica la normativa con una política correctiva o castigadora a las organizaciones que cometen en más de una ocasión un mismo tipo de falta, contra la libertad de organización y expresión de los trabajadores, se estaría dando la oportunidad para que otras empresas cometan las mismas faltas o que aquellas que ya han cometido una falta con anterioridad, vuelvan a ejecutar malas prácticas, refugiándose en las experiencias de las otras empresas que aunque fueron multadas, los montos fueron inferiores a los establecidos por la legislación existente.

Con respecto a los procesos de negociación colectiva y de las prácticas desleales en que incurrieron las empresas, en un porcentaje significativo, la causa de ellas puede ser atribuible a la falta de conocimiento de las normas más que por existir mala fe de parte del empleador, ya que son causas de carácter administrativo. Esto sin perjuicio de que si existen sanciones en las etapas de negociación y de ejecución del contrato colectivo.

Una relación más eficiente para mejorar los procesos, sería una combinación de todos los factores y organismos que intervienen en la relación laboral, por medio del apoyo en el proceso de negociación de la Inspección del Trabajo, no solo interviniendo en las mediaciones. Guiando en el período de negociación tanto a los trabajadores pero también a los empleadores. Conjugando los temas principales en la gestión o en la negociación enunciados por la OIT, con los aspectos económicos que ellos proponen que deben tenerse en consideración en el momento de la realización del proyecto de contrato colectivo. Y se evitarían la realización de las prácticas desleales, principalmente las ejecutadas durante el proceso de negociación.

En seis de los sectores económicos que fueron estudiados en este trabajo de investigación, los instrumentos celebrados producto de una negociación colectiva, experimentaron una variación positiva desde el 2009 al 2010. Y se pudo corroborar que un trabajador satisfecho laboralmente trabaja más comprometido con la empresa y es más eficiente, contribuyendo a aumentar los niveles de productividad de la organización. Con respecto a estas seis actividades que se analizaron, solo en la actividad minera se mantuvieron, en cambio en las cinco restantes incrementaron, si bien en algunas no tuvieron un alza significativa, si experimentaron un crecimiento, que es lo considerable. El que obtuvo un mayor incremento

en este caso de sus índices de ventas, fue el sector del comercio, aunque con respecto al crecimiento de los instrumentos de negociación están ubicados en el segundo lugar. En cambio el primer lugar de las variaciones de los instrumentos esta la industria manufacturera, ya sea por las implicancias y los costos de la producción de bienes, sus índices tanto de producción como de ventas, tuvieron una pequeña variación positiva entre los dos periodos.

En el transcurso de la investigación, quedan claramente identificadas las principales causas de las prácticas antisindicales o desleales, efectuadas por los empleadores, principalmente atentan contra la formación y el funcionamiento normal de los sindicatos. Serán de carácter atentatorias a la libertad sindical de los trabajadores. Las multas aplicadas a las empresas (sobre todo las reincidentes) deben ser de un carácter sancionador, siempre teniendo en cuenta las características de las empresas y la gravedad de las faltas en que incurrieron. Y como principal tarea de la Dirección del Trabajo, mediante la Inspección del Trabajo, a parte de la realización de fiscalizaciones periódicas, debe ser apoyar tanto a los trabajadores y a los empleadores durante el proceso de negociación colectiva de una manera oportuna.

BIBLIOGRAFÍA.

Olea, M. (2009) *Derecho colectivo: Sindicatos*. Manual de Consultas Laborales y Previsionales N° 295. Santiago de Chile: CyC Impresores Ltda.

Baylos, A. (2004) *Sindicalismo y Derecho Sindical*. Madrid, España: Bomarzo.

Humeres, H. (2005) *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo II Derecho Colectivo del Trabajo*. Santiago de Chile: Jurídica de Chile.

Sepúlveda, M. (2004) *Los efectos patrimoniales derivados de la conducta antisindical del empresario*. España: Bomarzo.

Martínez, J. (2006) *Organizaciones Sindicales*. Manual Operativo Laboral. Santiago de Chile: Ediciones Tributarias y Laborales Aplicadas S.A.

Viñuela, I. (2005) *Manual de Negociación Colectiva*. Santiago de Chile: Jurídica de Chile.

Thayer, W. (2006) *Manual del Derecho del Trabajo*. Santiago de Chile: Jurídica de Chile.

Jofré, M. (2011) *Manual de Consultas Laborales y Previsionales*. Santiago de Chile: LegalPublishing.

Caamaño, E. (2008) *Negociación colectiva y libertad sindical: un enfoque crítico*. Santiago de Chile: LegalPublishing.

González, C. (2008) *Código del Trabajo y Reglamentación específica por área*. Santiago de Chile: Publiley.

Oficina Internacional del Trabajo (2008) *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Ministerio Secretaria General de la Presidencia (2005) *Texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile (PDF)* Santiago de Chile. Recuperado Junio, 2011 de http://static.leychile.cl/Plone/Legis/Navegar/imagenes_Navegar/botones/descargar_pdf.gif

Dirección del Trabajo (2010) *Anuario de la Información Estadística de la Dirección del Trabajo: Capítulo I Organizaciones Sindicales (PDF)* Santiago de Chile. Recuperado Junio, 2011 de http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-99379_recurso_1.pdf

Dirección del Trabajo (2010) *Anuario de la Información Estadística de la Dirección del Trabajo: Capítulo II Negociación Colectiva (PDF)* Santiago de Chile. Recuperado Junio, 2011 de http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-99379_recurso_2.pdf

Dirección del Trabajo (2010) *Anuario de la Información Estadística de la Dirección del Trabajo: Capítulo III Mediación (PDF)* Santiago de Chile. Recuperado Junio, 2011 de http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-99379_recurso_3.pdf

Dirección del Trabajo (2010) *Anuario de la Información Estadística de la Dirección del Trabajo: Capítulo IV Huelgas (PDF)* Santiago de Chile. Recuperado Junio, 2011 de http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-99379_recurso_4.pdf

Dirección del Trabajo (2010) *Anuario de la Información Estadística de la Dirección del Trabajo: Capítulo V Actividad Inspectiva Anuario (PDF)* Santiago de Chile. Recuperado Junio, 2011 de http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-99379_recurso_5.pdf

Dirección del Trabajo (2010) *Anuario de la Información Estadística de la Dirección del Trabajo: Capítulo VI Conciliación (PDF)* Santiago de Chile. Recuperado Junio, 2011 de http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-99379_recurso_6.pdf

Dirección del Trabajo (2010) *Empresas y/o Empleadores Condenados por Prácticas Antisindicales Primer Semestre de 2010 (PDF)* Santiago de Chile. Recuperado Mayo, 2011 de http://www.dt.gob.cl/1601/articles-94445_recurso_11.pdf

Dirección del Trabajo (2010) *Empresas y/o Empleadores Condenados por Prácticas Antisindicales Segundo Semestre de 2010 (PDF)* Santiago de Chile. Recuperado Mayo, 2011 de http://www.dt.gob.cl/1601/articles-94445_recurso_12.pdf

Oficina Internacional del Trabajo (1948) *C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización (PDF)* Ginebra, Suiza. Recuperado Junio, 2011 de <http://www2.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/2109.pdf>

Oficina Internacional del Trabajo (1949) *C98 Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva (PDF)* Ginebra, Suiza. Recuperado Junio, 2011 de http://www.derechos.org.ve/proveaweb/wp-content/uploads/convenio_98.pdf

Oficina Internacional del Trabajo (1971) *C135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores (PDF)* Ginebra, Suiza. Recuperado Junio, 2011 de http://www.una.ac.cr/relaciones_laborales/files/convenio_135_OIT.pdf

Oficina Internacional del Trabajo (1978) *C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (PDF)* Ginebra, Suiza. Recuperado Junio, 2011 de http://www.funcionpublica.gov.ar/datos/empleo/convenio_OIT_151.pdf

ANEXOS.

Anexo N° 1

Orden de los documentos adjuntados a continuación:

1. Empresas y/o empleadores condenados por prácticas antisindicales segundo semestre 2009
2. Empresas y/o empleadores condenados por prácticas antisindicales primer semestre 2010
3. Empresas y/o empleadores condenados por prácticas antisindicales segundo semestre 2010
4. Empresas y/o empleadores condenados por prácticas antisindicales primer semestre 2011

EMPRESAS Y/O EMPLEADORES CONDENADOS POR PRÁCTICAS ANTISINDICALES

SEGUNDO SEMESTRE 2009

RAZÓN SOCIAL/NOMBRE DE FANTASÍA	JUZGADO / ROL	FECHA SENTENCIA EJECUTORIA-CÚMPLASE	MONTO MULTA	HECHOS SANCIONADOS
1.- JOSÉ DANIEL MIRANDA CHADICADI/ SERCH RUT: 9.362.911-6	JL TOCOPILLA/ 3-2009	03.11.2009	20 UTM	NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A DIRIGENTE SINDICAL.
2.- SOCIEDAD COMERCIAL LA ITALIANA LIMITADA/ SUPERMERCADO LA ITALIANA RUT: 79.592.940-1	3º JL OVALLE/ 149-2008	22.07.2009	70 UTM	ACTOS DE HOSTIGAMIENTO A DIRIGENTES SINDICALES; OBSTACULIZAR FUNCIONAMIENTO DE SINDICATO; DESESTIMULAR LA AFILIACIÓN SINDICAL; INCENTIVAR LA DESAFILIACIÓN.
3.- VALPARAÍSO STORE CO. S.A./ RIPLEY RUT: 96.847.490-1	1º JLT VALPARAÍSO/ 622-2008	19.06.2009	20 UTM	INCUMPLIMIENTO DE CONTRATO COLECTIVO.
4.- SERVICIOS GENERALES DE VALPARAÍSO/ SEGEVALPO RUT: 77.212.050-8	2º JLT VALPARAÍSO/ 474-2007	27.03.2009	100 UTM	NO DESCONTAR EL 75% DE LA CUOTA SINDICAL.
5.- GONZÁLEZ HNOS. Y CÍA. LTDA./MUEBLES Y COLCHONES INNER RUT: 77.326.210-1	2º JLT VALPARAISO/593-2007	26.11.2009	100 UTM	DESPIDOS MASIVOS DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS.
6.- MARCELO ANTONIO HERNÁNDEZ SANDOVAL/ BUSES LÍNEA AZUL RUT: 8.722.081-8	JLT VALPARAISO/ S-8-2009	07.07.2009	60 UTM	DESPEDIR A 7 TRABAJADORES CON FUERO SINDICAL CONFORME AL ARTÍCULO 221 CÓDIGO DEL TRABAJO, INCLUIDO EL PRESIDENTE DE LA ORGANIZACIÓN.
7.- PROYECTO DE INGENIERÍA ESTRUCTURAL MECÁNICA LTDA.	JLT VALPARAÍSO/S-15-2009	16.11.2009	30 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL.

RUT: 77.767.450-1				
8.- EXTREME MINING LTDA. RUT: 96.953.700-1	2º JL LOS ANDES/ 37-2008	06.11.2008	40 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL.
9.- FAENADORA SAN VICENTE LTDA./ AGROSUPER RUT: 78.483.600-2	JL S. VICENTE/ 12.229	08.07.2009	15 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL.
10.- COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS S.A. RUT: 93.186.000-3	1º JLT CONCEPCIÓN/ 511-2007	06.07.2009	20 UTM	DESPIDOS DE SOCIOS DEL SINDICATO; PRESIONES PARA OBTENER RENUNCIA DE SOCIOS AL SINDICATO; DISCRIMINACIÓN INDEBIDA ENTRE SINDICATOS.
11.- MASONITE CHILE S.A. RUT: 96.773.280-K	JL Y G CABRERO/ 3-2008	21.12.2009	30 UTM	ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL; DISCRIMINACIONES INDEBIDAS ENTRE TRABAJADORES.
12.- PROSINTEL GRUPO NORTE S.A. RUT: 99.512.110-7	1º JL TEMUCO/ 1255-2008	10.08.2009	100 UTM	OBSTACULIZAR LA FORMACIÓN DEL SINDICATO, DESINCENTIVAR LA AFILIACIÓN SINDICAL.
13.- DAGOBERTO SALGADO LOBOS RUT: 1.850.174-0	2º JL TEMUCO/ 201-2008	31.08.2009	10 UTM	ACTOS DE HOSTIGAMIENTO HACIA DIRIGENTE SINDICAL.
14.- CONSTRUCTORA CARLOS GARCÍA GROSS LTDA. RUT: 78.868.250-6	3º JL TEMUCO/ 1836-2008	21.09.2009	10 UTM	ACTOS DE HOSTIGAMIENTO HACIA LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.
15.- TORALLA S.A. RUT: 96.854.180 – 3	JL CASTRO/ 4494-2006	17.08.2009	20 UTM	OBSTACULIZAR EL FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO LEGALMENTE CONSTITUIDO; OFRECER BENEFICIOS ESPECIALES DESTINADOS A DESINCENTIVAR LA AFILIACIÓN AL MISMO, Y EFECTUAR DESPIDOS ANTISINDICALES.
16.- FUNDACIÓN EDUCACIONAL SAN MIGUEL DE CALBUCO RUT: 82.773.000-9	JL CALBUCO/ 500-2009	01.12.2009	40 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL.
17.- EMPRESA AQUA CHILE S.A. RUT: 86.247.400-7	2º JLT PUERTO MONTT/ 672-2007	01.12.2009	50 UTM	EJERCER DISCRIMINACIONES INDEBIDAS ENTRE TRABAJADORES CON EL FIN EXCLUSIVO DE INCENTIVAR O DESESTIMULAR LA AFILIACIÓN O DESAFILIACIÓN SINDICAL.
18.- COMERCIAL E INDUSTRIAL ABU GOSCH LTDA. RUT: 95.580.000-1	JLT PTA. ARENAS/ T-6-2009	08.10.2009	30 UTM	EXTENSIÓN DE BENEFICIOS SIN DESCONTAR 75% CUOTA SINDICAL.
19.- ABU GOSCH Y CÍA. LTDA. RUT: 85.641.200-8	JLT PTA. ARENAS/ T-5-2009	08.10.2009	20 UTM	EXTENSIÓN DE BENEFICIOS SIN DESCONTAR 75% CUOTA SINDICAL.
20.- VITASALUD-CENTRO DE SALUD DE LA MUNICIPALIDAD DE VITACURA RUT: 65.035.870-8	4º JLT STGO./ 605-2007	20.07.2009	20 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADORA AFORADA.
21.- ADT SEGURIDAD FÍSICA S.A. RUT: 96.984.150-9	3º JLT STGO./ 2904-2006	29.04.2009	15 UTM	NO DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES.
22.- DESARROLLO TERRESTRE LIMITADA RUT: 78.570.870-9	2º JLT S. MIGUEL/ 336-2008	26.10.2009	30 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR AFORADO.

23.- BUSES GRAN SANTIAGO S.A. RUT: 99.557.450-0	2º JLT S. MIGUEL/ 511-2007	15.01.2009	20 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR AFORADO.
24.- CORPORACIÓN DE OPORTUNIDAD Y ACCIÓN SOLIDARIA/ CORPORACIÓN OPCIÓN RUT: 71.715.000-7	2º JLT S. MIGUEL/ 63-2008	16.01.2009	50 UTM	HOSTIGAMIENTO CONTRA DIRIGENTE SINDICAL.
25.- JOSÉ ANDRÉS ASTUDILLO RAMÍREZ/ TRANSPORTES ASTUDILLO RUT: 3.326.134-9	5º JLT STGO./ 2794-2006	09.04.2009	10 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE DELEGADO DE SINDICATO INTEREMPRESA.
26.- UNIÓN DEL TRANSPORTE S.A. RUT: 99.577.940-4	2º JLT STGO./ 1188-2008	07.12.2009	50 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR AFORADO.
27.- PRINTAS S.A. IMPRESORES RUT: 96.549.640-8	7º JLT. STGO./ 918-2007	08.10.2009	150 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR AFORADO.
28.- GAMA SERVICE LTDA. RUT: 78.438.110-2	7º JLT. STGO./ 1061-2007	18.06.2009	120 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR AFORADO.
29.- SERVICIO DE MANTENCIÓN INTEGRAL DE EDIFICIO LTDA. / MINDESA LTDA. RUT: 77.037.330-1	9º JLT. STGO./ 153-2008	28.07.2009	120 UTM	NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A TRABAJADOR AFORADO.
30.- UNIVERSIDAD LA REPÚBLICA RUT: 71.528.700-5	1º JLT. STGO./ S-7-2009	15.12.2009	100 UTM	SEPARACION ILEGAL DE DIRECTIVA SINDICAL.
31.-SOCIEDAD MUTIS FERRALIS Y OTROS LTDA. RUT: 77.100.230-7	4º JLT. STGO./ 967-2007	11.08.2009	75 UTM	SEPARACION ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL.
32.-HUGO HERNAN RODRIGUEZ REYES/COLEGIO PARTICULAR HELÉNICO RUT: 8.544.165-5	1º JLT.STGO./ 1208-2007	05.11.2009	150 UTM	SEPARACION ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL.

PATRICIA SILVA MELÉNDEZ

ABOGADA

DIRECTORA DEL TRABAJO

EMPRESAS Y/O EMPLEADORES CONDENADOS POR PRÁCTICAS ANTISINDICALES

PRIMER SEMESTRE 2010

RAZÓN SOCIAL/NOMBRE DE FANTASÍA	JUZGADO / ROL	FECHA SENTENCIA EJECUTORIA-CÚMPLASE	MONTO MULTA	HECHOS SANCIONADOS
COMERCIAL OFO LTDA.	JLT IQUIQUE/S-1-2010	08.06.2010	75 UTM	NO PAGO DEL 75% AL SINDICATO (INFRACCIÓN AL ARTÍCULO 346, CÓDIGO DEL TRABAJO). DISCRIMINACIÓN DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS.
INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN TITÁN LTDA.	JLT ANTOFAGASTA/S-1-2009	25.01.2010	SIN MULTA	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADRO CON FUERO (DELEGADO SINDICAL).
SK INDUSTRIAL S.A.	JLT ANTOFAGASTA/S-3-2009	21.04.2010	90 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADRO CON FUERO (DIRECTOR SINDICAL)
SK INDUSTRIAL S.A.	JLT ANTOFAGASTA/S-4-2009	25.06.2010	100 UTM	NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A DELEGADO SINDICAL.
GRAN CASINO DE COPIAPÓ S.A.	JLT COPIAPÓ/T-7-2009	11.05.2010	10 UTM	REEMPLAZO ILEGAL DE TRABAJADORES EN HUELGA.
TECHINT CHILE S.A.	JL ILLAPEL/11.469	19.01.2010	75 UTM	SEPARACIÓN DE FUNCIONES DE DIRIGENTE Y DELEGADO SINDICAL.
SALFA MONTAJES INDUSTRIALES S.A.	JL Y G QUINTERO/25-2009	04.01.2010	50 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE DELEGADO SINDICAL.
EMPRESA CONSTRUCTORA BELFI S.A.	JL Y G QUINTERO/46-2009	21-04-2010	50 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE DELEGADO SINDICAL.
SOC. DE TRANSPORTES TRANSCAVAL LTDA.	JLT VALPARAÍSO/S-11-2009	04.01.2010	70 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL.
SOC. DE TRANSPORTES TRANSCAVAL LTDA.	JLT VALPARAÍSO/S-24-2009	05.02.2010	30 UTM	ARTÍCULO 289 Y SIGUIENTES, CÓDIGO DEL TRABAJO.
ELIANA ZÚÑIGA ROMERO	JLT VALPARAÍSO/S-31-2009	12.02.2010	20 UTM	NO OTORGAR EL TRABAJO CONVENIDO A UN DIRIGENTE SINDICAL.
MUNTIÓPTICAS CHILE S.A./OPTICAS GMO	JLT VALPARAÍSO/S-20-2009	12.01.2010	60 UTM	REEMPLAZO ILEGAL DE TRABAJADORES EN HUELGA.
MUNTIÓPTICAS CHILE S.A./OPTICAS GMO	JLT VALPARAÍSO/S-21-2009	24.05.2010	90 UTM	REEMPLAZO ILEGAL DE TRABAJADORES EN HUELGA.

TRANSPORTES V Y F Y CÍA. LTDA.	JLT VALPARAÍSO/S-22-2009	05.04.2010	50 UTM	NO OTORGAR EL TRABAJO CONVENIDO A DIRIGENTE SINDICAL.
TRANSPORTES SAN VICENTE S.A.	JLT VALPARAÍSO/S-25-2009	16.04.2010	40 UTM	HOSTIGAMIENTO A DIRIGENTE SINDICAL: EJERCER FACULTADES DEL ART. 12, CÓDIGO DEL TRABAJO, Y NO OTORGAR EL TRABAJO CONVENIDO.
TRANSPORTES DÍAZ E HIJOS S.A.	JLT VALPARAÍSO/S-28-2009	01.02.2010	50 UTM	NO PAGO ÍNTEGRO DE LAS REMUNERACIONES DE DIRIGENTE SINDICAL (PERMISOS SINDICALES).
SUPERMERCADO SAN FRANCISCO BUIN S.A.	JLT RENGO/S-1-2009	16.03.2010	100 UTM	ALTERAR QUÓRUM SINDICATO, POR DESPIDO DE SOCIOS (ART. 289, LETRA A, CÓDIGO DEL TRABAJO).
SUPERMERCADO SAN FRANCISCO BUIN S.A.	JLT RENGO/S-2-2009	16.03.2010	100 UTM	REEMPLAZO ILEGAL DE TRABAJADORES EN HUELGA.
SOC. CONSTRUCTORA ALCA LTDA.	JL PERALILLO/608	16.01.2010	100 UTM	DISCRIMINACIONES INDEBIDAS PARA DESINCENTIVAR AFILIACIÓN SINDICAL Y PROMOCIÓN DE LA RENUNCIA MASIVA DE SOCIOS AL SINDICATO.
EMPRESA HENRÍQUEZ HERMANOS LTDA. / VIÑA EL AROMO	JLT TALCA/T-5-2009	26.03.2010	150 UTM	OFRECIMIENTO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS Y ELABORACIÓN DE CARTAS DE RENUNCIA QUE FACILITARON LA DESAFILIACIÓN SINDICAL; OBSTACULIZAR EL FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO YA CONSTITUIDO, EJERCENDO PRESIONES MEDIANTE AMENAZAS DE PÉRDIDA DEL EMPLEO, Y DEL CIERRE DE LA EMPRESA; EJERCER FUERZA MORAL O PSICOLÓGICA EN LAS PERSONAS DE LOS SOCIOS DEL SINDICATO DURANTE EL PROCESO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
FUNDACIÓN LAS ROSAS DE AYUDA FRATERNA	1 JL LINARES/43-2009	17.02.2010	10 UTM	ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL A FIN DE PROMOVER DISOLUCION DEL SINDICATO. EJERCER PRESIONES Y AMENAZAS A SOCIOS EN CASO DE SER VOTADA LA HUELGA.
MULTITIENDAS CORONA S.A.	1 JLC TEMUCO/462-2008	13.05.2010	50 UTM	IMPEDIR O DIFICULTAR LA AFILIACIÓN SINDICAL. OTORGAMIENTO DE BENEFICIOS QUE DESESTIMULAN LA AFILIACIÓN SINDICAL.
MERCANTIL E INDUSTRIAS TRASANDINA LTDA.	1 JLC TEMUCO/2364-2008	21.04.2010	75 UTM	NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A DIRIGENTE SINDICAL.
EULÉN CHILE S.A.	2 JL TEMUCO/1968-2009	01.06.2010	30 UTM	OBSTACULIZAR EL FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO.
MARINE HARVEST CHILE S.A.	2 JLC PTO. MONTT/669-2006	28.04.2010	30 UTM	ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL, CONSISTENTES EN DESPIDOS DE TRABAJADORES AMPARADOS POR FUERO ART. 221, CÓDIGO DEL TRABAJO.
MAULE SEGURIDAD PRIVADA S.A.	JLT VALDIVIA/T-10-2009	08.01.2010	10 UTM	REEMPLAZO ILEGAL DE TRABAJADORES EN HUELGA.

SOC. COMERCIALIZADORA Y DISTRIBUIDORA PROCINAV LTDA.	JLT DE VALDIVIA/T-9-2009	10.01.2010	20 UTM	ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL.
INVERSIONES GASTRONOMICAS JVA LTDA.	JLT DE VALDIVIA/T-21-2009	25.03.2010	10 UTM	ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL.
PACIFIC FITNESS LTDA.	1 JLT STGO. /906-2008	18.03.2009	150 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADORA CON FUERO SINDICAL.
EMPRESA SUBUS CHILE S.A.	1 JLT STGO. /T-25-2009	13.01.2010	80 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO (DIRIGENTE SINDICAL).
INMOBILIARIA E INVERSIONES EL MELADO OESTE S.A.	2 JLT STGO. /S-3-2010	10.03.2010	20 UTM	NO OTORGAR EL TRABAJO CONVENIDO Y NO PAGAR ÍNTEGRAMENTE LAS REMUNERACIONES AL PRESIDENTE DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA HOTELERA LOS NOGALES LTDA. SR. GUILLERMO GAMBOA ÁLVAREZ.
DESARROLLO DE TECNOLOGÍA Y SISTEMAS LTDA.	2 JLT STGO. /T-52-2009	16.03.2010	150 UTM	OBSTACULIZAR EL FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL AL INTERIOR DE LA EMPRESA, ESTO ES, NEGATIVA DE ACCESO A DEPENDENCIAS DE LA EMPRESA DEL DELEGADO SINDICAL Y NEGATIVA A CONCEDER UN ESPACIO FÍSICO PARA COLOCAR UN DIARIO MURAL EN LA EMPRESA.
ORSAN CALL CENTER S.A.	2 JLT STGO. /S-2-2010	10.03.2010	25 UTM	NO OTORGAR EL TRABAJO CONVENIDO Y NO PAGAR ÍNTEGRAMENTE LAS REMUNERACIONES AL PRESIDENTE DEL SINDICATO, SR. ANDRÉS TALLAR BURDUS.
PABLO MASSOUD L. Y CÍA. LTDA.	1 JL MELIPILLA/T-31-2009	15.03.2010	100 UTM	REEMPLAZO ILEGAL DE TRABAJADORES EN HUELGA.
SALUD Y GESTIÓN S.A.	1 JLT STGO. /S-1-2010	28.04.2010	40 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO (DIRIGENTE SINDICAL).
SEGURICORP S.A.	7 JLT STGO. /863-2006	22.02.2010	150 UTM	PRÁCTICA ANTISINDICAL PREVISTA Y SANCIONADA EN LA LETRA G DEL ART. 289 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.
ECOSIDER S.A.	5 JLT STGO. /420-2008	08.01.2010	50 UTM	ACTOS DE HOSTIGAMIENTO EN CONTRA DE LOS DIRIGENTES SINDICALES, AL PRIVARLOS DE SU DERECHO AL TRABAJO. ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL.
CECINAS SAN PABLO S.A.	5 JLT STGO. /469-2007	28.09.2009	75 UTM	ACTOS DE HOSTIGAMIENTO HACIA LA ORGANIZACIÓN SINDICAL, PRESIÓN INDEBIDA A LOS SOCIOS PARA RENUNCIAR AL SINDICATO, AMENAZAS DE PÉRDIDA DE EMPLEOS. ACTOS DE INJERENCIA.
DH EMPRESAS S.A./ CASA & IDEAS	5 JLT STGO. /861-2007	05.04.2010	75 UTM	ACTOS DE INJERENCIA Y DISCRIMINACIÓN. DESPIDO DE SOCIOS.
INDUSTRIAL Y COMERCIAL SOLICORP LTDA.	6 JLT STGO. /195-2008	06.01.2010	150 UTM	ACTOS DE INJERENCIA: PROMOVRIENDO LA RENUNCIA DE SOCIOS AL SINDICATO Y OFERTAS DE MEJORAR LAS REMUNERACIONES A CAMBIO DE DESAFILIACIÓN

				SINDICAL.
CALZADOS ARTESANALES COLLOKY S.A.	6 JLT STGO. /319-2008	19.03.2010	50 UTM	PRÁCTICA DESLEAL DEL EMPLEADOR QUE ATENTA CONTRA LA LIBERTAD SINDICAL; PRESIONES INDEBIDAS EN CONTRA DE LOS SOCIOS Y EX SOCIOS DEL SINDICATO.
SOCIEDAD CONCESIONARIA CENTRO DE JUSTICIA DE SANTIAGO S.A.	1 JLT STGO. /S-8-2009	12.04.2010	100 UTM	REEMPLAZO ILEGAL DE TRABAJADORES EN HUELGA Y POR REINTEGRO INDIVIDUAL DE TRABAJADORA INVOLUCRADA EN LE PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
INDUSTRIAS METALÚRGICAS SCANAVINI S.A.	7 JLT STGO. /1813-2005	14.05.2010	80 UTM	SEPARAR ILEGALMENTE DE SUS FUNCIONES A DELEGADO SINDICAL.
SIGDOPACK S.A.	2 JLT STGO. /1205-2007	20.05.2010	15 UTM	NO REALIZAR EL DESCUENTO DEL 75% DE LA CUOTA SINDICAL A LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS A QUIENES SE LES HAN EXTENDIDO LOS BENEFICIOS DEL CONTRATO COLECTIVO PACTADO POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES.
SUBUS CHILE S.A.	2 JLT STGO. /T-43-2009	25.06.2010	20 UTM	ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL, PRESIONES AMENAZANTES A LA MANTENCIÓN DEL EMPLEO Y SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL.
BUSES METROPOLITANA S.A.	1 JLT STGO. /S-14-2009	16.04.2010	10 UTM	DISCRIMINACIÓN ENTRE ORGANIZACIONES SINDICALES.
ELECTRO QUALITY INGENIERÍA LTDA.	1 JLT STGO. /S-12-2009	01.02.2010	50 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO, DELEGADO SINDICAL.
ELECTRO QUALITY INGENIERÍA LTDA.	1 JLT STGO. /S-11-2009	08.03.2010	20 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO, DIRIGENTE SINDICAL.
ELECTRO QUALITY INGENIERÍA LTDA.	2 JLT STGO. /S-11-2009	08.03.2010	100 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES CON FUERO, DIRIGENTES SINDICALES.
GONZÁLES CISTERNAS VÍCTOR / COLEGIO SANTA LUCÍA DE LO CAÑAS	2 JLT STGO. /S-9-2010	18.06.2010	100 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO, DIRIGENTE SINDICAL.
UNITRAN S.A. / UNIÓN DEL TRANSPORTE S.A.	9 JLT STGO. /164-2009	16.04.2010	50 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO, DELEGADO SINDICAL.
UNITRAN S.A. / UNIÓN DEL TRANSPORTE S.A.	8 JLT STGO. /1187-2008	11.05.2010	50 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO, DIRECTOR SINDICAL.
UNITRAN S.A. / UNIÓN DEL TRANSPORTE S.A.	2 JLT STGO. /386-2007	14.06.2010	50 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO.

GALLYAS S.A.	7 JLT STGO. /1083-2007	11.02.2010	50 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO.
CDP STADIO ITALIANO/STADIO ITALIANO	8 JLT STGO. /241-2008	27.04.2010	150 UTM	ACTOS DE HOSTIGAMIENTO REITERADOS AL PRESIDENTE DEL SINDICATO Y EFECTUAR PRESIONES SOBRE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS PARA OBTENER LA RENUNCIA AL SINDICATO.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO

ABOGADA

DIRECTORA DEL TRABAJO

EMPRESAS Y/O EMPLEADORES CONDENADOS POR PRÁCTICAS ANTISINDICALES

SEGUNDO SEMESTRE 2010

RAZÓN SOCIAL/NOMBRE DE FANTASÍA	JUZGADO / ROL	FECHA SENTENCIA EJECUTORIA-CÚMPLASE	MONTO MULTA	HECHOS SANCIONADOS
AGROINDUSTRIAL ARICA LTDA.	JLT ARICA /S-1-2010	23.07.2010	20 UTM	NO PAGO DEL 75% CUOTA SINDICAL (INFRACCIÓN ART. 346, CÓDIGO DEL TRABAJO).
CONSTRUCTORA BELFI S.A.	JLT IQUIQUE/S-3-2010	08.07.2010	100 UTM	OBSTACULIZAR EL FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO AL NEGAR AL DIRIGENTE SINDICAL EJERCER SU ACTIVIDAD SINDICAL.
EMIN INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES S.A.	JLT IQUIQUE/S-2-2010	22.07.2010	100 UTM	INJERENCIA INDEBIDA DE LA EMPRESA EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE NUEVOS TRABAJADORES, A FIN DE QUE SE AFILIE AL SINDICATO SINAMI.
CENTRAL DE RESTAURANTES ARAMARK MULTISERVICIOS LTDA. ESTABLECIMIENTOS CERRO COLORADO	JLT IQUIQUE/S-4-2010	20.10.2010	100 UTM	INFRACCIÓN AL ART. 346 CT Y ART. 289 LETRA G) CT; DISCRIMINACIÓN EN CONTRA DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS.
GUARDIAS ASOCIADOS S.A.	JLT CALAMA/T-7-2009	13.07.2010	20 UTM	NO OTORGAR EL TRABAJO CONVENIDO AL DELEGADO SINDICAL Y NO PAGO DE REMUNERACIONES.
ICEI INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN LTDA.	JLT CALAMA/T-4-2009	18.04.2010	20 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL.
SOC. EDUCACIONAL CARMELITANA DE VIÑA DEL MAR LTDA. / SODEC LTDA.	1 JLT VALPARAÍSO/110-2008	16.08.2010	10 UTM	NO DAR RESPUESTA A PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO DENTRO DE PLAZO LEGAL.
GONZÁLES HERMANOS Y CIA LTDA. / MUEBLES INNER	1 JLT VALPARAÍSO/630-2008	13.08.2010	10 UTM	NO PAGO DE LAS CUOTAS SINDICALES.
COMUNIDAD EDIFICOS TORRES DE MIRAMAR	1 JLT VALPARAÍSO/781-2008	09.11.2010	10 UTM	NO DESCONTAR CUOTA SINDICAL.
EMPRESA PLÁSTICOS TUMANI LTDA.	2 JLT VALPARAÍSO/93-2007	18.08.2010	10 UTM	EXTENSIÓN DE BENEFICIOS, SIN REALIZAR DESCUENTO CUOTA SINDICAL; DESCONTAR HORAS DE PERMISO SINDICAL A UN VALOR SUPERIOR A

				INASISTENCIAS POR OTROS MOTIVOS.
TRANSPORTES SAN VICENTE S.A.	2 JLT VALPARAÍSO/208-2007	04.11.2010	30 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DIRIGENTE SINDICAL.
TRANSPORTES DG Y CÍA LTDA.	2 JLT VALPARAÍSO/699-2007	13.12.2010	10 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DIRIGENTE SINDICAL.
SOC. DE INVERSIONES COMERCIALES CLAVES LTDA.	2 JLT VALPARAÍSO/779-2007	28.09.2010	10 UTM	NO REALIZAR DESCUENTO CUOTA SINDICAL.
MARKETING Y PROMOCIONES LTDA.	2 JLT VALPARAÍSO/879-2007	18.11.2010	30 UTM	NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A TRABAJADORES SOCIOS DEL SINDICATO.
TRANSPORTES DÍAS E HIJOS S.A.	2 JLT VALPARAÍSO/220-2008	28.09.2010	10 UTM	NO PAGAR INTEGRAMENTE REMUNERACION A DELEGADO SINDICAL.
TRANSPORTES DÍAS E HIJOS S.A.	2 JLT VALPARAÍSO/397-2008	27.11.2010	10 UTM	NO PAGO DE CUOTA SINDICAL Y NO DESCUENTO DEL 75% DE LA CUOTA SINDICAL ORDINARIA.
EMPRESA DE DESARROLLO PESQUERO DE CHILE S.A.	2 JLT VALPARAÍSO/483-2008	24.11.2010	10 UTM	ART. 289 LETRA E) CÓDIGO DEL TRABAJO: MALOS TRATOS Y DESCALIFICACIONES HACIA DIRIGENTE SINDICAL.
TRANSPORTES SAN VICENTE S.A.	JLT VALPARAÍSO/S-40-2009	28.07.2010	50 UTM	NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A DIRIGENTE SINDICAL.
CINGEL S.A.	JLT VALPARAÍSO/S-41-2009	18.08.2010	30 UTM	NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A DIRIGENTE SINDICAL.
EASY S.A.	JLT VALPARAÍSO/S-1-2010	27.09.2010	60 UTM	OFRECER/OTORGAR BENEFICIOS QUE DESESTIMULEN LA AFILIACIÓN SINDICAL.
RICARDO PONCE ESPINOZA	JLT VALPARAÍSO/S-10-2010	05.10.2010	80 UTM	NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A DIRIGENTE SINDICAL.
NEXXO S.A.	1 JLT VALPARAÍSO/756-2007	28.12.2010	30 UTM	NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A DIRIGENTE SINDICAL.
EM PRESA ACUÑA E HIJOS LTDA.	JLT RANCAGUA/S-1-2010	30.07.2010	20 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR.
SOC. COMERCIAL RAFAEL GARCÍA E HIJOS Y ALEJANDRA MUÑOZ LTDA.	JLT RANCAGUA/T-6-2010	10.08.2010	20 UTM	DESPIDO DE TRABAJADORES SOCIOS DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL.
COLEGIO SAN PATRICIO LTDA.	1 JLT CONCEPCIÓN/507-2008	22.09.2010	2 UTA	ART. 387 LETRA C) CÓDIGO DEL TRABAJO. DIRECTOR DEL COLEGIO PARTICIPA EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CALIDAD DE TRABAJADOR ADHERENTE A LA MISMA Y AL MISMO TIEMPO COMO REPRESENTANTE DE LA PARTE EMPLEADORA.
BOSQUES SANTA ELENA S.A.	1JLT ANGOL/T-17-2010	21.09.2010	10 UTM	NO ENTERAR CUOTAS SINDICALES.

SOC. FORESTAL SANTA ELENA LTDA.	1JLT ANGOL/T-16-2010	21.09.2010	10 UTM	NO ENTERAR CUOTAS SINDICALES.
SOC. FORESTAL SANTA ELENA LTDA.	1JLT ANGOL/T-18-2010	21.09.2010	10 UTM	NO ENTERAR CUOTAS SINDICALES.
LOS ALAMOS S.A.	2 JLT TEMUCO/2502-2009	29.12.2010	10 UTM	EJERCER DISCRIMINACIONES INDEBIDAS ENTRE TRABAJADORES A FIN DE DESINCENTIVAR LA AFILIACIÓN SINDICAL.
ALVAREZ RECURSOS HUMANOS LTDA.	2 JLT TEMUCO/2502-2009	29.12.2010	10 UTM	EJERCER DISCRIMINACIONES INDEBIDAS ENTRE TRABAJADORES A FIN DE DESINCENTIVAR LA AFILIACIÓN SINDICAL.
CANESE E ISOLA LTDA.	JLT SAN JOSÉ/19-2010	03.12.2010	70 UTM	CAMBIO UNILATERAL DE LUGAR DE TRABAJO DIRIGENTES SINDICALES (INFRACCIÓN AL ART. 243 EN REALACIÓN AL ART. 12 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO).
SOC. RECUPERADORA DE FIBRA SOREFOR S.A.	JLT SAN JOSÉ/15-2010	28.07.2010	50 UTM	DESPIDOS DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS; PRESIONES Y/O INCENTIVOS PARA LA DESAFILIACIÓN; ASIGNACIÓN DESIGUAL DE JORNADAS, DISCRIMINANDO A TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y DIRIGENTES SINDICALES, Y NO PAGO DEL 75% DE LA CUOTA SINDICAL.
JUAN SONE S.A.	JLT SAN JOSÉ DE LA MARIQUINA/28-2010	20.10.2010	1 UTA	REEMPLAZO ILEGAL DE TRABAJADORES EN HUELGA.
CONSERVAS SALCAHUE S.A.	JL CASTO/4668-2007	19.10.2010	10 UTM	ACTOS DE INJERENCIA Y HOSTIGAMIENTO AL SINDICATO AL DESPEDIR TRABAJADORES SINDICALIZADOS SIN SUSTENTO LEGAL.
ARNOLDO VIVIANCO Y CÍA. LTDA.	2 JLT STGO. /S-7-2010	05.08.2010	10 UTM	INJERENCIA Y ACTOS DE HOSTIGAMIENTO.
S.T. LAS ARAUCARIAS S.A.	2 JLT S. BERNARDO/15895-2009	13.09.2010	75 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL.
COLEGIO COMPAÑÍA DE MARIA SEMINARIO	6 JLT STGO. /215-2009	05.10.2010	20 UTM	ATENTADO A LA LIBERTAD SINDICAL, HACIENDO DIFERENCIAS ARBITRARIAS, RESTANDO FUERZA A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y MOTIVACIÓN A LA DESAFILIACIÓN.
MONTECARLO ADMINISTRADORA S.A.	2 JLT STGO. /17-2009	07.10.2010	50 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL.
MONTECARLO ADMINISTRADORA S.A.	6 JLT STGO. /1078-2008	26.07.2010	100 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL.
COMERCIAL PROMOLINKS S.A.	8 JLT STGO. /525-2008	02.10.2010	50 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL.
CONSTRUCTORA AGUA SANTA S.A.	9 JLT STGO. /487-2009	20.08.2010	50 UTM	ACTOS DE HOSTIGAMIENTO CONTRA LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y SUS

				DELEGADOS.
SUBUS CHILE S.A.	1 JLT STGO. /S-5-2009	18.08.2010	50 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES (2) CON FUERO SINDICAL.
EXPRESS DE SANTIAGO UNO S.A.	2 JLT STGO. /S-4-2010	22.10.2010	90 UTM	ART. 289 LETRA E) CÓDIGO DEL TRABAJO, POR SEPARACIÓN ILEGAL DE DIRIGENTE SINDICAL (REINCORPORADO)
MANUFACTURA NACIONAL DE LENCERÍA S.A.	2 JLT STGO. /T-34-2010	05.11.2010	10 UTM	OBSTACULIZAR FUNCIONAMIENTO DE SINDICATO, A FIN DE QUE LOS TRABAJADORES SE DESAFILIEN DEL MISMO.
INALEN S.A.	2 JLT STGO. /T-34-2010	05.11.2010	10 UTM	OBSTACULIZAR FUNCIONAMIENTO DE SINDICATO, A FIN DE QUE LOS TRABAJADORES SE DESAFILIEN DEL MISMO.
TERMINAL DE BUSES LOS HÉROES S.A.	2 JLT STGO. /S-24-2010	11.11.2010	70 UTM	CAMBIO UNILATERAL DE FUNCIONES A DIRIGENTE SINDICAL.
OUTSOURCING DESARROLLO DE SISTEMAS S.A.	2 JLT STGO. /S-19-2010	05.07.2010	150 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE DIRIGENTAS SINDICALES (3) Y DELEGADA SINDICAL (1).
SUBIS CHILE S.A.	6 JLT STGO. /865-2008	26.07.2010	100 UTM	CAMBIO DE JORNADA Y DESCUENTO DE PERMISOS SINDICALES.
EXPRESS DE SANTIAGO UNO S.A.	6 JLT STGO. /865-2008	26.07.2010	100 UTM	CAMBIO DE JORNADA Y DESCUENTO DE PERMISOS SINDICALES.
REFRICENTRO S.A.	9 JLT STGO. /944-2009	14.12.2010	50 UTM	ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL CONSISTENTES EN LLEVAR A CABO PRESIONES CON EL OBJETO QUE SOCIOS RENUNCIEN AL SINDICATO, PRESENTANDO NÓMINA DE RENUNCIAS EN PROCESO DE ELECCIÓN DE DIRECTORIO.
PACIFIC FITNESS LTDA.	9 JLT STGO. /1011-2008	27.08.2010	20 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL.
PAIMASA S.A.	1 JL TALAGANTE/T-64-2010	19.08.2010	150 UTM	CAMBIO UNILATERAL DE FUNCIONES A DIRIGENTE SINDICAL.
PRINTAS S.A. IMPRESORES	3 JLT STGO. /1231-2007	06.05.2010	70 UTM	ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL CONSISTENTES EN PRESIONES PARA RENUNCIA DE SOCIOS. ACTOS DE HOSTIGAMIENTO A DIRIGENTES SINDICALES.
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS LTDA.	2 JLT STGO. /1061-2007	14.07.2009	15 UTM	VULNERACIÓN A NORMAS RELATIVAS A INSTRUMENTO COLECTIVO Y HOSTIGAMIENTO A DIRIGENTES SINDICALES A TRAVÉS DE LA SUPERACIÓN UNILATERAL Y ARBITRARIA DE PAGOS RELATIVOS A REMUNERACIONES VARIABLES.
SUBUS CHILE S.A.	2 JLT STGO. /T-23-2009	22.10.2010	50 UTM	SERARACIÓN ILEGAL DE DELEGADO SINDICAL.

PUERTO MADERO IMPRESORES S.A.	2 JLT STGO. /483-2008	19.3.2010	10 UTM	REEMPLAZO ILEGAL DE TRABAJADORES EN HUELGA.
EMERGIA CONTACT SL CHILE LTDA.	1 JLT STGO. /S-2-2010	26.08.2010	150 UTM	HOSTIGAMIENTOS EN EL PROCESO DE NEGOCIACION COLECTIVA, DESPIDO A DIRIGENTES SOCIALES.
INVERSIONES ALSACIA S.A.	1 JLT STGO. /S-13-2009	04.09.2010	60 UTM	NO OTORGAR EL TRABAJO CONVENIDO EN EL CONTRATO DE TRABAJO A SECRETARIO DEL SINDICATO. LA EMPRESA COMO REPRESALIA CAMBIA EN FORMA REITERATIVA LOS TURNOS EFECTUANDO DESCUENTOS EN LAS REMUNARACIONES.
UNITED PARCEL SEVICE DE CHILE LTDA.	6 JLT STGO. /1287-2009	06.10.2010	150 UTM	ACTOS DE HOSTIGAMIENTO Y AMENAZAS AL PRESIDENTE DEL SINDICATO, ACTOS DE INJERENCIA QUE SE MANIFIESTAN EN PROMOVER LA DESAFILIACIÓN SINDICAL, MÁS DESPIDOS DE SOCIOS DEL SINDICATO.
INSTITUTO CHILENO NORTEAMERICANO	9 JLT STGO. /392-2009	13.10.2010	150 UTM	DESPIDO DE SOCIOS, ACTOS DE DISCRIMINACIÓN ANTISINDICAL, ACCIONES DEL EMPLEADOR DESTINADAS A ENTORPECER EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN PERJUICIO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES N°2 DE EMPRESA INSTITUTO CHILENO NORTEAMERICANO.
GRUAS LOS ANDES S.A.	JLT COLINA/123-2008	22.11.2010	45 UTM	DESPIDO DE SOCIOS.
SERVICIOS DE LIMPIEZA LTDA.	8 JLT STGO. /299-2008	16.08.2010	100 UTM	PRESIONAR A SOCIOS DE UN SINDICATO INTEREMPRESA PARA AFILIARSE A UN SINDICATO DE EMPRESA Y PRESIONAR A TRABAJADORES EN HUELGA PARA DESISTIRSE DE LA PARALIZACIÓN LOGRANDO TAL OBJETIVO.
FUNDACIÓN PRODEMU	9 JLT STGO, /952-2009	06.09.2010	10 UTM	CAMBIO UNILATERAL DE FUNCIONES A TESORERA DE SINDICATO.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO

ABOGADA

DIRECTORA DEL TRABAJO

EMPRESAS Y/O EMPLEADORES CONDENADOS POR PRÁCTICAS ANTISINDICALES

PRIMER SEMESTRE 2011

RAZÓN SOCIAL/NOMBRE DE FANTASÍA	JUZGADO / ROL	FECHA SENTENCIA EJECUTORIA-CÚMPLASE	MONTO MULTA	HECHOS SANCIONADOS
DISTRIBUIDORA ADELCO LTDA.	2 JLT ARICA/92-2009	30.07.2010	20 UTM	ART. 289 LETRA A) OBSTACULIZAR FUNCIONAMIENTO DE SINDICATO. ART. 289 LETRA D) PROVOCAR DESAFILIACIÓN SINDICAL.
INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN VIAL Y VIVES S.A.	JLT IQUIQUE/S-9-2010	03.01.2011	150 UTM	ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL.
INGENIERIA CG MONTAJES S.A.	JLT IQUIQUE/S-8-2010	03.01.2011	100 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE DELEGADO SINDICAL.
TUR BUS LTDA.	JLT ANTOFAGASTA/S-6-2010	09.05.2011	75 UTM	PRÁCTICA ANTISINDICAL, AL VULNERAR LA LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR DEMANDANTE, POR CUANTO SE HABRÍA PROCEDIDO A SU DESPIDO YA QUE ÉSTE SE ENCONTRABA EN UN PROCESO DE CENSURA EN CONTRA DEL SINDICATO AL CUAL PERTENECÍA Y QUE SE ENCONTRABA A PUNTO DE NEGOCIAR ANTICIPADAMENTE CON LA DEMANDA.
CORPORACIÓN CULTURAL ANTOFAGASTA	JLT ANTOFAGASTA/T-16-2010	20.01.2011	S/M	DESPIDO CON VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES, ESPECÍFICAMENTE PRÁCTICA ANTISINDICAL.
COMPAÑÍA MINERA XSTRATA LOMAS BAYAS	JLT ANTOFAGASTA/S-2-2009	27.01.2010	100 UTM	PAGO DE BONO "CONTINUIDAD SINDICAL" A TRABAJADORES QUE NO SE ENCONTRABAN EL HUELGA.
MINERA MERIDIAN LTDA.	JLT ANTOFAGASTA/S-1-2010	12.11.2010	100 UTM	NO CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS, EN TANTO QUE CUMPLIENDO LOS REQUISITOS PARA ELLO, NO PARTICIPARON DEL PROCESO DE POSTULACIÓN, NO OBSTANTE QUE TODOS LOS TRABAJADORES PERTENECIENTES TANTO A TGC Y GARDILCIC, QUE LO QUISIERON, PUDIERON PARTICIPAR DE TAL PROCESO DE POSTULACIÓN LABORAL.
BESALCO TALABRE CONSTRUCCIONES Y MAQUINARIAS LTDA.	JLT CALAMA/S-11-2010	19.04.2011	20 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE DIRIGENTES SINDICALES.

CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA MONTEGRANDE LTDA.	JLT CALAMA/S-12-2010	19.04.2011	20 UTM	NO OTORGAR EL TRABAJO CONVENIDO A DELEGADO SINDICAL.
EMBOTELLADORA COCA COLA POLAR S.A.I.	JLT LA SERENA/S-2-2010	01.06.2011	150 UTM	REALIZAR CONDUCTAS QUE HAN SIGNIFICADO EL DEBILITAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.
SERVICIOS GENERALES LA CALERA LTDA.	JL LA CALERA/S-1-2010	14.03.2011	120 UTM	REEMPLAZO ILEGAL DE TRABAJADORES EN HUELGA.
SOCIEDAD DE INVERSIONES COMERCIALES CLAVES LTDA.	2 JLT VALPARAÍSO/64-2008	28.02.2011	50 UTM	NO COMUNICAR A LOS DEMÁS TRABAJADORES PRESENTACIÓN DE PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO; EJERCER FACULTADES DEL ART. 12 A UN DIRIGENTE SINDICAL.
CINGEL S.A.	2 JLT VALPARAÍSO/2025-2006	08.03.2011	10 UTA	NO RECIBIR A COMISIÓN NEGOCIADORA, SEPARAR ILEGALMENTE A TRABAJADORES CON FUERO Y ACTOS DE DISCRIMINACIÓN ENTRE SINDICATOS.
ADMINISTRADORA NUEVA MARBELLA S.A.	JLT QUINTERO/S-36-2010	06.03.2011	10 UTM	DESPIDO DE TRABAJADOR CON FUERO.
JAVIER MARGAS Y CÍA. LTDA.	2 JLT VALPARAÍSO/780-2007	28.02.2011	10 UTM	INCLUIR EN CONTRATOS DE TRABAJO PROHIBICIÓN DE AFILIACIÓN SINDICAL.
PARIS ADMINISTRADORA NORTE LTDA.	JLT VALPARAÍSO/S-14-2010	15.06.2011	30 UTM	ACTOS DE DISCRIMINACIÓN ENTRE SINDICATOS.
CONSTRUCTORA TAFCA LTDA.	JLT SAN FELIPE/S-1-2010	17.03.2011	100 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DIRIGENTES SINDICALES Y TRABAJADORES CON FUERO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
INMOBILIARIA MALL VIÑA DEL MAR S.A.	1 JLT VALPARAÍSO/421-2008	14.06.2011	50 UTM	AMENAZAS Y DESPIDO Y ACTOS DE DISCRIMINACION DE TRABAJADORES AFILIADOS, A FIN DE DESINCENTIVAR AFILIACIÓN.
OCTAVIO VALDIVIA MUÑOZ	2 JLT VALPARAÍSO/75-2007	10.01.2011	10 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DIRIGENTE SINDICAL.
EMPRESA SOLUCIONES MINERAS Y SERVICIOS LTDA.	JLT RANCAGUA/S-13-2010	27.04.2011	100 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO.
AGRÍCOLA SOLER CORTINA S.A.	JLT CURICÓ/T-4-2010	21.06.2011	60 UTM	ACTOS DE DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE SINDICALIZACIÓN; OFRECIMIENTO Y OTORGAMIENTO DE BENEFICIOS ESPECIALES A FIN DE EVITAR QUE LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS SE AFILIE A ALGUNO DE LOS SINDICATOS EXISTENTES.
AROLD OPAZO Y CÍA LTDA.	JLT CONSTITUCIÓN/T-8-2010	18.01.2011	50 UTM	ACTOS DE INJERENCIA, DE FAVORECIMIENTO DE AFILIACIÓN A DETERMINADO SINDICATO Y DE DISCRIMINACIÓN ENTRE SINDICATOS; OFRECIMIENTO Y/O OTORGAMIENTO DE BENEFICIOS Y DISCRIMINACIÓN PARA DESESTIMULAR LA

				AFILIACIÓN.
INDUSTRIA MADEREDA INNGALL LTDA.	JLT LOS ÁNGELES/T-24-2010	21.04.2011	150 UTM	DESCUENTOS DE LA CUOTA SINDICAL Y EL APORTE DEL 75% DE DICHA CUOTA, NO PAGADO DENTRO DEL PLAZO LEGAL AL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIA INNGAL LTDA.
TELESERVICIOS INTEGRALES Y CÍA. LTDA.	JLT TEMUCO/S-6-2010	15.03.2011	50 UTM	REEMPLAZO ILEGAL DE TRABAJADORES EN HUELGA.
TELESERVICIOS INTEGRALES Y CÍA. LTDA.	JLT TEMUCO/S-12-2010	20.04.2011	100 UTM	NO OTORGAR EL TRABAJO CONVENIDO A DIRIGENTE SINDICAL Y SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES CON FUERO LABORAL.
SOC. FERRETERÍA LA OLLETA SPA	JLT TEMUCO/S-15-2010	20.04.2011	50 UTM	EJECUCIÓN DE ACTOS DESTINADOS A DESESTIMULAR LA AFILIACIÓN SINDICAL Y DISMINUIR SU QUÓRUM.
COMERCIAL PORTIA LIMITADA	JLT TEMUCO/S-5-2010	28.01.2011	10 UTM	NO PAGO DE REMUNERACIONES POR EL TIEMPO EN QUE EL DELEGADO SINDICAL HACE USO DE PERMISOS SINDICALES (CLÁUSULA TÁCITA).
ECR EVALUADORA GENERAL S.A.	JLT TEMUCO/S-13-2010	16.02.2011	50 UTM	DESPIDO ANTISINDICAL DE TRES TRABAJADORES SOCIOS DEL SINDICATO.
TRANSPORTES NORCAR LTDA.	3 JL TEMUCO/3300-2009	05.01.2011	20 UTM	NO OTORGAR EL TRABAJO CONVENIDO A DIRIGENTES SINDICALES.
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE ANCUD	JLT ANCUD/O-80-2010	18.03.2011	15 UTM	TRASLADO DE LUGAR DE TRABAJO DE DIRIGENTE GREMIAL SIN SU AUTORIZACIÓN (ART. 26 LEY 19.296 EN RELACIÓN CON ART. 289 CT)
TRANSPORTES CALAFQUÉN LTDA.	1 JLC PTO.MONTT/1535-2008	12.04.2011	50 UTM	CONDUCTAS ESTABLECIDAS ART. 289 LETRAS A); E) Y F) DEL CÓDIGO DEL TRABAJO: DESPIDO MASIVO DIRIGENTE SINDICALES.
SOC. COLECTIVA COMERCIAL JORGE Y MARIO MEYER BUSCHMANN	JLT OSORNO/S-1-2010	28.01.2011	99 UTM	SEPARAR ILEGALMENTE A 28 TRABAJADORES QUE GOZARÁN DEL FUERO LABORAL CONTEMPLADO EN EL ART. 309 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.
INVERSIONES BETACAR S.A.	JL DE LA UNIÓN/S-1-2010	06.01.2011	10 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL (DELEGADO SINDICAL).
HIPERMERCADO VALDIVIA LTDA.	JLT VALDIVIA/T-17-2010	20.06.2011	100 UTM	OFRECER EN FORMA PARALELA BENEFICIOS SUPERIORES A LOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL PERSONAL CON CARGO DE JEFATURA PERTENECIENTE AL SINDICATO N°3, CONDICIONADO A UNA CLÁUSULA EN QUE SE PROHÍBE NEGOCIAR COLECTIVAMENTE A TALES TRABAJADORES.
BBVA COMERCIALIZADORA LTDA.	2 JLT STGO. /T-334-2010	27.05.2011	S/M	DESPIDO DE TRABAJADORA QUE PARTICIPÓ EN HUELGA.

MAIGAS COMERCIAL S.A.	2 JLT S.MIGUEL/74-2009	01.06.2011	40 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO.
BANCO FALABELLA S.A.	5 JLT STGO. /387-2008	09.06.2011	100 UTM	ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL.
TRANSPORTES MARCHANT LTDA.	1 JLT S.MIGUEL/380-2009	20.04.2011	70 UTM	ACTOS DE INJERENCIA Y ACTOS DE HOSTIGAMIENTO.
ABARROTES ECONÓMICOS S.A.	9 JLT STGO. /1123-2008	05.01.2011	100 UTM	DESPIDO DE TRABAJADORES CON FUERO DEL ART. 221 Y DESPIDO DEL PRESIDENTE DEL SINDICATO.
DISAL CHILE SANITARIOS PORTABLES S.A.	1 JLT STGO. /454-2008	03.01.2011	300 UTM	ACTOS DE HOSTIGAMIENTO CONTRA LA ORGANIZACIÓN SINDICAL, DESPIDO DE SOCIOS Y ACTOS DE INJERENCIA.
SINDICATO N°1 MADECO S.A.	JLT S.MIGUEL/S-5-2010	11.01.2011	10 UTM	PRÁCTICAS ANTISINDICALES RESPECTOS DE 2 DIRECTORES DEL SINDICATO Y DE SOCIOS DEL MISMO, CONSISTENTES EN HABERLES QUITADO LA CALIDAD DE DIRECTORES Y DE SOCIOS DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL DENUNCIADA.
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO OCCIDENTE	2 JLT STGO. /T-338-2010	28.02.2011	S/M	NO PAGO PERMISOS SINDICALES.
COLEGIO MÉDICO DE CHILE A.G.	3 JLT STGO. /814-2008	23.04.2010	70 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO.
PARQUÍMETROS CONTROL INTERPAKING LTDA.	2 JLT STGO. /1744-2006	11.01.2008	100 UTM	SEPARACIONES ILEGALES REITERADAS DE DIRIGENTES Y DELEGADOS SINDICALES. ACTOS DE HOSTIGAMIENTO A DIRIGENTES, DELEGADOS Y SOCIOS DEL SINDICATO.
MAESTRANZA E INGENIERÍA NACIONAL LTDA. / TRANSPORTES ACAR	2 JLT S.MIGUEL/491-2008	21.04.2010	30 UTM	OBSTACULIZAR FUNCIONAMIENTO DE SINDICATO; DISCRIMINACIÓN INDEBIDA ENTRE TRABAJADORES CON EL FIN EXCLUSIVO DE INCENTIVAR LA AFILIACIÓN SINDICAL; Y CONDUCTA ART. 291 LETRA 1) CÓDIGO DEL TRABAJO.
INVERSIONES AUTOMOTRICES CHILENAS Y CÍA. LTDA. / TRANSPORTES ACAR	2 JLT S.MIGUEL/491-2008	21.04.2010	30 UTM	OBSTACULIZAR FUNCIONAMIENTO DE SINDICATO; DISCRIMINACIÓN INDEBIDA ENTRE TRABAJADORES CON EL FIN EXCLUSIVO DE INCENTIVAR LA AFILIACIÓN SINDICAL; Y CONDUCTA ART. 291 LETRA 1) CÓDIGO DEL TRABAJO.
DESARROLLO TERRESTRE LIMITADA. / TRANSPORTES ACAR	2 JLT S.MIGUEL/491-2008	21.04.2010	30 UTM	OBSTACULIZAR FUNCIONAMIENTO DE SINDICATO; DISCRIMINACIÓN INDEBIDA ENTRE TRABAJADORES CON EL FIN EXCLUSIVO DE INCENTIVAR LA AFILIACIÓN SINDICAL; Y CONDUCTA ART. 291 LETRA 1) CÓDIGO DEL TRABAJO.
INGENIERÍA DE MONTAJES DE PUENTES LTDA. / TRANSPORTES ACAR	2 JLT S.MIGUEL/491-2008	21.04.2010	30 UTM	OBSTACULIZAR FUNCIONAMIENTO DE SINDICATO; DISCRIMINACIÓN INDEBIDA ENTRE TRABAJADORES CON EL FIN EXCLUSIVO DE INCENTIVAR LA AFILIACIÓN SINDICAL; Y CONDUCTA ART. 291 LETRA 1) CÓDIGO DEL TRABAJO.

DESARROLLO TERRESTRE LIMITADA / TRANSPORTES ACAR	2 JLT S.MIGUEL/77-2008	10.02.2011	20 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL Y NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A TRABAJADOR CON FUERO.
WAGNER SEGURIDAD, CUSTODIA Y TRANSPORTE DE VALORES S.A.	JLT S.MIGUEL/S-8-2010	28.04.2011	100 UTM	NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A DIRIGENTE SINDICAL.
CONSORCIO NACIONAL DE DISTRIBUCIÓN Y LOGÍSTICA CHILE POST S.A.	6 JLT STGO. /764-2009	30.12.2010	40 UTM	PROMOVER RENUNCIA DE SOCIOS DEL SINDICATO Y LLEVAR A CABO ACTOS DE HOSTIGAMIENTO EN CONTRA DE LOS TRABAJADORES DURANTE EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, PARA REASUMIERAN SUS FUNCIONES.
CDP STADIO ITALIANO	7 JLT STGO. /346-2008	14.12.2010	150 UTM	OBSTACULIZAR E INTERVENIR EN EL FUNCIONAMIENTO Y ORGANIZACIÓN DEL SINDICATO, A TRAVÉS DE PRESIONES A SOCIOS PARA QUE RENUNCIEN, DESPIDOS DISCRIMINATORIOS DE SOCIOS, HOSTIGAMIENTO A DIRIGENTES Y CUESTIONAR DECISIONES DEL SINDICATO.
SUBUS CHILE S.A.	8 JLT STGO. /389-2009	11.11.2010	150 UTM	ACTOS DE HOSTIGAMIENTO A TRABAJADORES Y DIRIGENTES SINDICALES, CON EL OBJETO DE DESESTIMULAR AFILIACIÓN SINDICAL.
CONDOMINIO LA FUENTE DE QUILICURA	9 JLT STGO. /950-2009	15.10.2010	10 UTM	ACTOS DE HOSTIGAMIENTO A SOCIOS Y DIRIGENTE SINDICAL.
BUSES GRAN SANTIAGO S.A.	9 JLT STGO. /116-2009	07.12.2010	50 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO.
BRAUN Y CÍA. CONSTRUCCIONES DE EQUIPOS INDUSTRIALES S.A.	7 JLT STGO. /450-2007	06.01.2011	120 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO.
BUSES METROPOLITANOS S.A.	5 JLT STGO. /712-2009	05.02.2010	10 UTM	CAMBIO DE FUNCIONES Y LUGAR DE TRABAJO A DELEGADO SINDICAL.
FÁBRICA DE FITTINGS Y ARTÍCULOS SANITARIOS S.A.	8 JLT STGO. /641-2009	10.03.2011	S/M	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR AMPARADO CON FUERO SINDICAL.
MANUFACTURAS DE CALZADOS GUANTE LTDA.	JLT S.MIGUEL/S-6-2010	31.01.2011	150 UTM	PRÁCTICAS DESLEALES EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
SUBUS CHILE LTDA.	2 JLT STGO. /S-1-2010	31.08.2010	50 UTM	NO PAGO DE PERMISOS SINDICALES.
WATT'S S.A.	1 JLT STGO. /230-2009	23.06.2011	100 UTM	ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL.
FERIA LO VALLEDOR	1 JLT S.MIGUEL/419-2009	25.05.2011	70 UTM	ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL.
EMPRESA LOGÍSTICA DE TRANSPORTES S.A.	1 JLT S.MIGUEL/381-2008	30.06.2011	100 UTM	NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A DS Y DESPIDO MASIVO DE SOCIOS.

JOSE RIVEROS LLAMAZALES Y CÍA. LTDA.	2 JLT STGO. /237-2009	9.11.2010	80 UTM	ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL AL DESINCENTIVAR LA AFILIACIÓN, FAVORECIENDO LA CONSTITUCIÓN DE UN GRUPO NEGOCIADOR, A TRAVÉS DE PRESIONES EJERCIDAS SOBRE AFILIADOS, ORIENTADOS AL DEBILITAMIENTO DEL SINDICATO.
BUSES GRAN SANTIAGO S.A.	8 JLT STGO. /351-2009	12.05.2011	S/M	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR AMPARADO CON FUERO SINDICAL.
OPTICAS GMO CHILE S.A.	2 JLT STGO. /828-2009	26.04.2011	10 UTM	CONTRATACIÓN DE PERSONAL PARA REEMPLAZAR A UN TRABAJADOR INVOLUCARDO EN LA HUELGA.
REDBUS URBANO S.A.	1 JLT STGO. /238-2009	08.02.2011	100 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR AMPARADO CON FUERO SINDICAL.
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE SERVICIOS Y DESARROLLO DE MAIPU.	7 JLT STGO. /971-2009	21.02.2011	100 UTM	ACTOS DE HOSTIGAMIENTO A DIRIGENTE SINDICAL.
SOCIEDAD REPETRIS DE FLORIAN HNOS. LTDA.	7 JLT STGO. /229-2009	31.03.2011	90 UTM	ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL Y ACTOS DE HOSTIGAMIENTO A DIRIGENTE SINDICAL.
SOCIEDAD EDUCACIONAL TREMEMN Y CÍA. LTDA.	6 JLT STGO. /661-2009	07.04.2011	120 UTM	ACTOS DE HOSTIGAMIENTO, ACTOS DE INJERENCIA, NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A DIRIGENTE SINDICAL Y DESPIDO MASIVO DE SOCIOS.
AFP PROVIDA S.A.	5 JLT STGO. /567-2009	11.04.2011	150 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR AMPARADO CON FUERO SINDICAL.
PINTURAS SIPA LTDA.	6 JLT STGO. /268-2009	03.05.2011	120 UTM	DESPIDO MASIVO DE SOCIOS.
SOCIEDAD EDUCACIONAL JOSE ABELARDO NUÑEZ.	5 JLT STGO. /950-2009	03.05.2011	75 UTM	ACTOS DE INJERENCIA Y AMENAZAS DE DESPIDOS.
EDISON MUÑOZ MUÑOZ	JLT COLINA/S-3-2011	28.06.2011	10 UTM	NO PAGO DE CUOTAS SINDICALES.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO

ABOGADA

DIRECTORA DEL TRABAJO

Anexo N° 2.

Cuadros extraídos del Compendio Estadístico de la Dirección del Trabajo del año 2009 y 2010 de los Instrumentos de Negociación Colectiva por sector económico, entrados en vigencia durante esos años.

Cuadro N° 1

Cuadro 12b: Cantidad de instrumentos colectivos que inician su vigencia cada año, por rama de actividad económica, años 2008 y 2009

Rama de Actividad Económica	2008	2009
Agricultura	200	228
Minería	61	81
Industria	653	516
Electricidad, Gas y Agua	32	48
Construcción	138	103
Comercio	408	359
Transporte y Comunicaciones	279	319
Est. Financieros y Seguros	184	142
Servicios Com., Soc. y Pers.	605	574
Otros y sin especificar	12	9
Total	2.572	2.379

Fuente: Dirección del Trabajo, División de Estudios [Volver al índice](#)

Fuente: Compendio Estadístico 2009, Dirección del Trabajo. Capítulo II, página 25.

Cuadro N° 2

Cuadro N°8: Cantidad de instrumentos colectivos que iniciaron vigencia durante el año 2010 y trabajadores involucrados por sexo, según rama de actividad económica. Región de Valparaíso

Rama de actividad	Cantidad de instrumentos	Trabajadores		
		Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	11	439	197	636
Pesca	3	172	1	173
Explotación de minas y canteras	7	497	29	526
Industrias manufactureras	34	2.236	281	2.517
Suministro de electricidad, gas y agua	1	206	57	263
Construcción	9	898	181	1079
Comercio	41	3993	6618	10.611
Hoteles y restaurantes	13	645	208	853
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	43	1.615	479	2.094
Intermediación financiera	3	181	338	519
Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler	13	1158	879	2.037
Administración pública y defensa	1	29	24	53
Enseñanza	27	1201	1342	2.543
Servicios sociales y de salud	6	132	362	494
Otras actividades de servicios comunitarios	17	1.130	642	1.772
Total	229	14.532	11.638	26.170

Fuente: Dirección del Trabajo

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Compendio Estadístico 2010, Dirección del Trabajo, página 101

Cuadro N° 3

Cuadro N°1: Cantidad de instrumentos colectivos vigentes al 30 de junio de 2010 y trabajadores involucrados, por sexo, según rama de actividad económica

Rama de actividad	Cantidad de instrumentos	Trabajadores involucrados		
		Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	464	22.780	3.315	26.095
Pesca	94	3.928	1.524	5.452
Explotación de minas y canteras	230	32.346	2.268	34.614
Industrias manufactureras	1.591	97.107	18.681	115.788
Suministro de electricidad, gas y agua	119	8.318	1.825	10.143
Construcción	320	25.457	2.428	27.885
Comercio	980	72.023	60.069	132.092
Hoteles y restaurantes	163	10.956	12.989	23.945
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	810	70.196	15.406	85.602
Intermediación financiera	141	22.337	20.705	43.042
Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler	361	19.238	8.610	27.848
Administración pública y defensa	11	382	247	629
Enseñanza	638	17.942	26.887	44.829
Servicios sociales y de salud	255	6.600	17.051	23.651
Otras actividades de servicios comunitarios	683	35.992	20.606	56.598
Organizaciones y órganos extraterritoriales	3	35	33	68
Total	6.863	445.637	212.644	658.281

Fuente: Dirección del Trabajo

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Compendio Estadístico 2010, Dirección del Trabajo, página 56.

Anexo N° 3

Las tablas de datos del Instituto Nacional de Estadísticas. Índices de los distintos sectores económicos.

1. Industria manufacturera. 2009 y 2010.
2. Actividad de la minería. 2009 y 2010.
3. Generación de energía eléctrica. 2009 y 2010.
4. Índice de ventas de comercio al por menor. 2009 y 2010.
5. Índice de ventas en supermercados. 2009 y 2010.
6. Índice de ventas por mayor. 2009.
Índices de servicios TIC. 2009.
7. Índice de ventas por mayor. 2010.
Índice de servicios TIC. 2010.
8. Índice de ventas inmobiliarias. 2010.
Índice de alquiler de bienes muebles. 2010.

ÍNDICES DE PRODUCCIÓN Y VENTA FÍSICA DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA, OCTUBRE 2011

Base: Promedio 2002 = 100

Año y Mes	Producción Física			Venta Física		
	Índice	Variación (%)		Índice	Variación (%)	
		en 12 meses	Promedio		en 12 meses	Promedio
2007 (Promedio)	129,7	-	4,1	129,6	-	4,3
2008 (Promedio)	130,0	-	0,2	128,5	-	-0,8
2009 (Promedio)	121,3	-	-6,7	121,1	-	-5,7
P/ 2010 (Promedio)	121,9	-	0,5	121,6	-	0,4
2010 P/						
Enero	120,0	-0,9	-	117,0	-0,4	-
Febrero	112,9	0,1	-0,4	111,7	1,5	0,5
Marzo	107,1	-17,5	-6,5	115,5	-8,8	-2,8
Abril	120,4	-2,2	-5,4	115,0	-5,7	-3,5
Mayo	120,0	4,2	-3,6	117,9	0,5	-2,7
Junio	120,3	2,9	-2,5	117,5	1,4	-2,1
Julio	126,1	3,3	-1,7	120,4	1,2	-1,6
Agosto	127,3	6,9	-0,6	122,9	-0,2	-1,4
Septiembre	119,3	2,8	-0,3	128,5	2,8	-0,6
Octubre	127,5	1,7	-	126,8	-0,5	-0,6
Noviembre	129,3	2,5	0,2	128,5	4,8	-0,1
Diciembre	132,2	3,8	0,5	137,6	5,4	0,4
2011 P/						
Enero	124,4	3,7	-	121,2	3,6	-
Febrero	115,1	1,9	2,8	115,9	3,8	3,7
Marzo	140,2	30,9	11,7	138,3	19,7	9,1
Abril	132,2	9,8	11,2	126,0	9,6	9,2
Mayo	131,6	9,7	10,9	126,1	7,0	8,7
Junio	125,1	4,0	9,7	120,5	2,6	7,7
Julio	127,0	0,7	8,3	126,3	2,4	6,9
Agosto	129,5	1,7	7,4	126,5	2,9	6,4
Septiembre	125,5	5,2	7,2	129,9	1,1	5,7
Octubre	126,5	-0,8	6,3	126,0	-0,6	5,1

P/ Cifras provisionales

R/ Cifras revisadas

La serie del Índice de Producción y Venta Física de la Industria Manufacturera fue revisada y actualizada para el Período 2006

Variación Porcentual:

.- En 12 meses: respecto a igual mes del año anterior.

.- Promedio: respecto a igual período del año anterior.

Fuente: Muestra de Establecimiento base en Encuesta Industrial Anual

ÍNDICE DE PRODUCCIÓN MINERA, OCTUBRE 2011

Base: Promedio 2003 = 100

Año y Mes	Índice General	Variación (%)		Índice Metálico	Variación (%)		Índice No Metálico	Variación (%)	
		En 12 meses	Promedio		En 12 meses	Promedio		En 12 meses	Promedio
2006 Promedio	110	-	0,7	110,6	-	1	101,8	-	-3,5
2007 (Promedio)	114,3	-	3,9	115,2	-	4,2	101,2	-	-0,6
2008 (Promedio)	108,4	-	-5,2	108,6	-	-5,7	105,2	-	4,0
2009 (Promedio)	108,7	-	0,3	109,4	-	0,8	98,5	-	-6,4
P/ 2010 (Promedio)	108,7	-	-	109,6	-	0,2	94,9	-	-3,7
2010 P/									
Enero	101,8	-1,9	-	102,9	-1,4	-	86,6	9,7	-
Febrero	95,2	3,1	0,5	96	3,8	1,0	84,4	5,5	-7,7
Marzo	108	2,8	1,3	109,3	3,7	2,0	88,5	11,3	-8,9
Abril	107,9	4,6	2,1	109,4	5,2	2,8	86,2	6,4	-8,3
Mayo	103,5	-4,8	0,6	104,7	-5,1	1,1	85,7	1,4	-7,0
Junio	111,5	-0,8	0,4	112,6	-0,6	0,8	96,6	3,9	-6,5
Julio	110,4	7,9	1,4	110,6	7,9	1,8	107,1	8	-4,3
Agosto	113,6	1,3	1,4	113,9	1,6	1,8	110,3	1,9	-4,0
Septiembre	108,1	-4,3	0,8	108,5	-4,1	1,1	102,1	7,2	-4,4
Octubre	111,9	-6,1	-	111,9	-6,6	0,2	112,8	2	-3,7
Noviembre	112,2	-0,1	-	113,6	0,1	0,2	91,1	4,2	-3,7
Diciembre	119,8	-0,3	-	122,1	-0,1	0,2	87,8	3,1	-3,7
2011 P/									
Enero	109,2	7,3	-	110,5	7,4	-	91,5	5,7	-
Febrero	91,5	-3,9	1,9	92,0	-4,2	1,8	83,5	-1,1	2,3
Marzo	110,1	1,9	1,9	111,2	1,7	1,8	93,4	5,5	3,4
Abril	107,3	-0,6	1,3	108,2	-1,1	1,0	94,4	9,5	4,9
Mayo	108,7	5,0	2,0	109,6	4,7	1,8	95,4	11,3	6,2
Junio	106,3	-4,7	0,8	105,9	-6,0	0,4	111,8	15,7	8,0
Julio	94,1	-14,8	-1,5	93,0	-15,9	-2,0	109,9	2,6	7,1
Agosto	106,3	-6,4	-2,2	105,3	-7,6	-2,8	121,2	9,9	7,5
Septiembre	108,8	0,6	-1,8	107,6	-0,8	-2,5	125,7	23,1	9,4
Octubre	115,1	2,9	-1,4	114,6	2,4	-2,0	122,1	8,2	9,2

P/ Cifras provisionales

R/ Cifras revisadas

Promedio: Respecto a igual período del año anterior.

En 12 meses: Respecto a igual mes del año anterior.

Fuente: Directorio de Establecimiento INE.

ÍNDICES NOMINALES DE VENTAS DE SECTORES DE SERVICIOS, POR TIPO DE SERVICIOS
(Base : Promedio año 2006 = 100)

Año y Mes	Servicios de Distribución al por Mayor	Servicios relacionados al Turismo	Servicios de TIC	Servicios Empresariales	Otras Actividades de Servicios
P/ 2008					
Enero	118,7	116,9	119,0	114,1	108,1
Febrero	113,3	104,6	114,1	102,7	98,4
Marzo	122,9	121,7	123,4	115,4	112,9
Abril	123,9	121,0	127,2	125,7	112,6
Mayo	124,1	118,8	127,7	121,3	115,6
Junio	126,7	115,7	133,3	123,0	118,8
Julio	138,0	132,4	134,3	126,6	132,0
Agosto	135,2	136,9	139,5	124,6	123,0
Septiembre	130,6	129,1	145,6	127,9	117,6
Octubre	148,6	143,9	149,2	135,6	135,0
Noviembre	135,1	145,2	158,2	139,6	133,5
Diciembre	142,7	140,0	181,1	154,1	128,2
Promedio	130,0	127,2	137,7	125,9	119,6
P/ 2009					
Enero	116,5	127,0	152,2	125,2	116,3
Febrero	109,6	105,6	142,3	112,3	104,2
Marzo	119,7	128,3	143,4	125,2	116,0
Abril	113,0	129,9	141,6	124,6	115,0
Mayo	105,6	123,8	137,4	117,3	127,9
Junio	111,8	119,5	139,1	123,6	117,6
Julio	115,0	128,3	137,3	125,7	136,5
Agosto	116,2	128,5	137,8	125,6	128,4
Septiembre	114,6	124,5	139,3	124,5	119,4
Octubre	122,8	143,8	149,2	124,3	132,1
Noviembre	120,1	148,2	155,1	132,2	140,1
Diciembre	125,9	147,2	167,4	161,5	148,5
Promedio	115,9	129,6	145,2	126,8	125,2
P/ 2010					
Enero	113,1	141,0	139,0	118,8	127,6
Febrero	108,1	116,3	142,6	113,0	111,4
Marzo	128,4	126,1	147,0	121,1	123,4
Abril	125,4	139,3	158,1	137,6	132,8
Mayo	129,6	141,3	156,6	130,6	139,2
Junio	122,9	134,3	151,7	126,7	136,8

P/ Cifras provisionales

ÍNDICES NOMINALES DE VENTAS DE SECTORES, POR TIPO DE SERVICIOS

(Base : Promedio año 2006 = 100)

Tercer Trimestre 2011 (Julio - Agosto - Septiembre)

Año y Mes	Servicios de				
	Servicios de Distribución al por Mayor	Hoteles, Restaurantes y Agencias de Viaje*	Servicios de TIC	Servicios Empresariales	Otras Actividades de Servicios
P/ 2010					
Enero	113,1	141,0	139,0	119,1	127,6
Febrero	108,1	116,3	142,6	113,3	111,4
Marzo	128,4	126,1	147,0	121,4	123,4
Abril	125,2	139,3	158,1	136,7	132,8
Mayo	129,4	141,3	156,6	129,7	139,2
Junio	122,6	134,3	151,7	125,7	136,8
Julio	126,9	154,0	145,9	136,1	147,4
Agosto	135,7	152,5	149,9	135,0	142,5
Septiembre	123,5	149,3	156,8	132,5	127,2
Octubre	131,2	161,0	160,3	142,4	144,4
Noviembre	140,1	161,4	166,1	147,0	148,5
Diciembre	148,5	168,0	199,1	190,4	165,6
Promedio	127,72	145,38	156,11	135,76	137,23
P/ 2011					
Enero	130,6	149,6	162,4	133,2	144,1
Febrero	127,1	131,4	157,9	130,3	124,5
Marzo	155,7	155,4	174,2	145,2	146,7
R/ Abril	141,3	151,4	168,0	148,8	143,9
R/ Mayo	148,2	153,8	174,3	163,9	152,1
R/ Junio	140,9	156,5	176,0	145,1	152,8
Julio	138,2	168,5	182,5	153,8	160,0
Agosto	149,4	161,6	177,4	153,3	149,2
Septiembre	149,6	162,2	175,1	152,7	146,0
VARIACIONES (%)					
Jul - Sep /2011 - 2010	13,2	8,0	18,2	13,9	9,2
Julio					
En 12 meses	8,9	9,4	25,1	13,0	8,6
Mes anterior	-1,9	7,7	3,7	6,0	4,7
Acumulada	15,0	12,0	14,8	15,7	11,5
Agosto					
En 12 meses	10,1	6,0	18,3	13,6	4,7
Mes anterior	8,1	-4,1	-2,8	-0,3	-6,8
Acumulada	14,3	11,2	15,3	15,4	10,6
Septiembre					
En 12 meses	21,1	8,7	11,7	15,2	14,8
Mes anterior	0,1	0,4	-1,3	-0,4	-2,2
Acumulada	15,1	10,9	14,9	15,4	11,1

* Índice de Servicios de Hoteles, Restaurantes y Agencias de Viajes, que corresponden al anterior "Servicios Relacionado al Turismo", que en ambos casos incluye la venta de "Servicios de Comida Industrial o Institucional".

P/ Cifras provisionales

R/ Cifras rectificadas por informantes

ÍNDICE DE VENTAS EN EL COMERCIO AL POR MENOR, SEGÚN AÑO Y MES

(Base: Promedio año 2005 = 100)

2011 Octubre

Año y Mes	Índice Nominal	Variación (%)			Índice Real	Variación (%)		
		Mes Anterior	En 12 meses	Acumulada		Mes Anterior	En 12 meses	Acumulada
2008								
Promedio	132,2	-	-	11,2	120,9	-	-	5,4
2009								
Promedio	133,0	-	-	0,6	121,6	-	-	-
2010								
Promedio	148,0	-	-	11,2	141,1	-	-	16,1
P/ 2010								
Enero	131,7	-26,0	3,1	-	123,3	-27,5	6,7	-
Febrero	123,8	-5,9	3,7	3,4	116,3	-5,7	8,1	7,4
Marzo	142,0	14,6	7,9	5	132,6	14,0	12	9,0
Abril	146,2	3,0	17,4	8	138,3	4,3	22,7	12,4
Mayo	151,0	3,3	14,3	9,3	143,8	4,0	19,1	13,8
Junio	140,4	-7,0	12,8	9,9	133,2	-7,4	17,8	14,5
Julio	145,1	3,4	14,2	10,5	138	3,6	18,5	15,0
Agosto	143,0	-1,4	9,3	10,4	135	-2,1	13,2	14,8
Septiembre	148,3	3,7	13,5	10,7	139,7	3,5	17,9	15,2
R/ Octubre	151,3	2,1	11,6	10,8	144,1	3,1	16,9	15,3
Noviembre	150,6	-0,5	11,8	10,9	145,1	0,7	17,2	15,5
Diciembre	202,7	34,6	13,9	11,2	204,5	40,9	20,3	16,1
P/ 2011								
Enero	148,5	-26,7	12,8	-	143,0	-30,1	16,0	-
Febrero	141,1	-5,0	13,9	13,3	135,9	-5,0	16,9	16,4
Marzo	159,5	13,1	12,4	13,0	154,3	13,6	16,4	16,4
Abril	155,6	-2,4	6,5	11,2	150,4	-2,6	8,7	14,3
Mayo	159,6	2,5	5,7	10,0	155,9	3,6	8,4	13
Junio	152,7	-4,3	8,8	9,8	149,7	3,9	12,4	12,9
Julio	156,1	2,3	7,6	9,5	151,2	1,0	9,6	12,4
Agosto	153,7	-1,6	7,5	9,2	147,4	-2,5	9,1	12
Septiembre	160,4	4,4	8,2	9,1	153,1	3,9	9,6	1,7
Octubre	164,0	2,2	8,4	9,0	156,5	2,2	8,6	11,4

R/ Cifras rectificadas por informantes

P/ Cifras provisionales

GENERACIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA POR REGIÓN, OCTUBRE 2011

Año y Mes	Generación de Energía Eléctrica (GWh) Región															
	Total	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	R.M.	XIV	XV
2006	54.396	1.121	10.684	2.601	67	6.740	2.576	10.235	13.935	152	1.968	180	485	3.652	0	0
2007	57.722	1.413	11.980	2.841	78	11.079	1.996	7.677	13.041	574	2.250	185	440	4.168	0	0
2008	58.708	1.345	13.292	2.788	195	10.418	2.627	8.587	12.844	583	954	176	390	3.496	924	89
2009	58.392	1.401	13.006	3.112	242	10.037	1.822	8.228	14.219	585	1.032	167	398	3.225	850	68
P/ 2010	60.159	1.422	13.259	4.504	335	13.992	1.540	6.912	11.134	541	1.337	165	396	3.782	771	69
P/ 2010																
Enero	5.034	93	1.031	319	18	926	142	822	1.088	59	112	14	32	313	59	6
Febrero	4.625	115	931	282	13	1.011	110	607	963	45	78	12	30	364	58	6
Marzo	4.514	83	1.105	401	20	1.104	217	417	574	12	114	13	34	377	37	6
Abril	4.778	115	1.076	266	25	1.135	102	644	802	55	119	13	35	328	57	6
Mayo	4.852	110	1.035	439	19	1.316	95	530	789	59	120	14	34	233	54	5
Junio	5.067	131	1.124	416	25	1.135	114	667	837	54	130	14	35	310	70	5
Julio	5.393	135	1.204	405	34	1.336	130	397	1.132	55	129	14	36	287	93	6
Agosto	5.345	129	1.211	431	39	1.371	149	368	1.007	33	142	15	35	312	97	6
Septiembre	5.063	128	1.165	433	32	1.235	82	533	919	50	102	14	32	257	75	6
Octubre	5.133	130	1.085	396	28	1.155	109	688	1.022	37	89	13	32	281	62	6
Noviembre	5.005	131	1.032	386	28	1.109	127	683	986	27	75	14	30	316	56	5
Diciembre	5.350	122	1.260	330	54	1.159	163	556	1.015	55	127	15	31	404	53	6
P/ 2011																
Enero	5.254	132	1.074	397	35	1.191	188	654	969	52	81	16	29	388	41	7
Febrero	4.721	100	855	392	69	1.088	158	527	911	50	96	13	28	371	56	7
Marzo	5.281	110	1.011	432	88	1.418	214	356	999	52	92	16	32	390	65	6
Abril	5.130	103	1.153	433	72	1.350	184	417	839	53	78	16	33	319	74	6
Mayo	5.427	132	1.195	458	87	1.391	155	435	884	55	156	17	34	330	93	5
Junio	5.280	90	1.209	432	59	1.373	135	377	988	57	135	17	34	292	77	5

Julio	5.408	119	1.117	431	38	1.410	102	477	1.130	57	123	18	34	292	56	4
Agosto	5.584	104	1.243	442	30	1.253	150	627	1.225	56	106	18	33	235	59	3
R/ Septiembre	5.237	85	1.259	415	45	1.062	153	589	1.237	54	86	16	31	139	63	3
Octubre	5.327	129	1.111	363	47	902	130	854	1.461	28	21	17	31	159	70	4

Cifras 2009 definitivas

Porcentajes de variación (%)

Oct/Sep 2011	1,7	51,8	-11,8	-12,5	4,4	-15,1	-15,0	45,0	18,1	-48,1	-75,6	6,3	0,0	14,4	11,1	33,3
Oct 2011/2010	3,8	-0,8	2,4	-8,3	67,9	-21,9	19,3	24,1	43,0	-24,3	-76,4	30,8	-3,1	-43,4	12,9	-33,3
Ene - Oct 2011 / 2010	57	-5,6	2,4	10,7	125,3	6,1	25,5	-6,3	16,5	12,0	-14,2	20,6	-4,8	-4,8	-1,2	-13,8

P/ Cifras previsionales

Fuente: incluye autoproductores

Nota: no incluye Central Tamaya (II)

ÍNDICES NOMINALES DE VENTAS DE SECTORES DE SERVICIOS, POR DIVISIÓN

CIU.Rev.3

(Base: Promedio Año 2006 = 100)

Tercer Trimestre 2011 (Julio - Agosto - Septiembre)

	51	55	63*	64**	70	71	72	74	90	92	93
Año y Mes	Comercio al por mayor	Hoteles y Restaurantes	Agencias de viajes	Telecomunicaciones	Actividades Inmobiliarias	Alquileres de bienes muebles	Informática y actividades conexas	Otras actividades empresariales	Eliminación de desperdicios y saneamiento	Actividades de esparcimiento, culturales y deportivas	Otras actividades de servicios
P/ 2010											
Enero	113,1	145,1	110,7	147,2	107,4	136,0	109,8	120,7	150,0	127,0	124,7
Febrero	108,1	118,2	102,6	151,5	105,1	138,0	110,8	112,4	129,3	114,0	106,0
Marzo	128,4	128,8	106,8	148,6	94,9	170,3	141,2	123,3	162,1	108,0	132,8
Abril	125,2	140,0	134,4	160,5	101,7	221,4	149,7	136,3	160,8	125,2	136,0
Mayo	129,4	141,9	137,2	161,8	84,4	214,9	137,6	132,8	168,9	134,2	139,6
Junio	122,6	135,0	129,3	157,3	90,0	190,9	131,4	127,4	168,7	132,9	135,6
Julio	126,9	156,2	137,7	147,6	109,6	196,0	139,7	136,4	156,3	154,5	138,8
Agosto	135,7	153,9	141,9	155,2	106,8	153,6	131,0	142,1	177,3	140,7	138,8
Septiembre	123,5	151,2	135,3	161,0	110,8	166,7	141,6	135,0	139,8	123,1	129,3
Octubre	131,2	163,1	145,7	166,3	105,2	184,5	139,0	149,2	160,5	145,8	140,6
Noviembre	140,1	161,3	162,4	171,6	119,3	177,0	146,3	152,1	164,9	151,4	143,0
Diciembre	148,5	169,4	157,2	192,4	172,7	214,3	223,5	193,0	186,0	178,4	149,7
Promedio	127,7	147,0	133,4	160,1	109,2	180,3	141,8	138,4	160,4	136,3	134,6
P/ 2011											
Enero	130,6	152,3	129,2	172,9	120,8	172,8	124,5	131,7	146,4	151,4	136,5
Febrero	127,1	132,3	124,8	168,4	129,4	155,1	120,0	127,0	136,6	121,2	125,9
Marzo	155,7	154,8	160,2	179,2	104,9	198,1	156,4	151,4	160,6	137,9	153,4
R/ Abril	141,3	152,5	143,5	178,8	115,8	199,3	129,1	152,8	157,2	142,2	143,6

R/ Mayo	148,2	152,6	162,5	183,5	134,5	160,0	140,8	174,8	156,6	153,5	150,0
R/ Junio	140,9	156,5	156,3	182,8	126,4	157,3	151,5	149,8	148,0	147,7	158,7
Julio	138,2	170,9	150,4	193,6	117,2	192,8	142,6	160,8	160,0	172,7	147,4
Agosto	149,4	162,0	158,6	182,3	114,8	220,3	159,9	156,7	146,6	150,5	148,4
Septiembre	149,6	163,1	155,9	180,7	116,4	201,9	155,0	158,0	150,0	148,4	143,0
VARIACIONES (%)											
Jul - Sep /2011											
- 2010	13,2	7,5	12,1	20,0	6,5	19,1	11,0	15,0	-3,5	12,7	7,8
Julio											
En 12 meses	8,9	9,4	9,3	31,1	6,9	-1,6	2,1	17,9	2,3	11,7	6,2
Mes anterior	-1,9	9,2	-3,8	5,9	-7,3	22,6	-5,8	7,4	8,1	16,9	-7,1
Acumulada	15,0	11,1	19,6	17,2	22,0	-2,5	4,9	17,9	-2,8	14,6	11,2
Agosto											
En 12 meses	10,1	5,3	11,7	17,5	7,5	43,4	22,0	10,3	-17,3	7,0	6,9
Mes anterior	8,1	-5,2	5,5	-5,8	-2,0	14,3	12,1	-2,5	-8,3	-12,8	0,6
Acumulada	14,3	10,3	18,5	17,2	20,1	2,4	7,0	16,8	-4,8	13,6	10,6
Septiembre											
En 12 meses	21,1	7,9	15,2	12,3	5,0	21,1	9,4	17,1	7,3	20,5	10,6
Mes anterior	0,1	0,6	-1,7	-0,9	1,4	-8,4	-3,0	0,8	2,3	-1,4	-3,6
Acumulada	15,1	10,0	18,1	16,7	18,2	4,4	7,3	16,8	-3,6	14,3	10,6

* En esta División CIU.Rev.3, solo se consideran las actividades de Agencias de Viaje

** En esta División CIU.Rev.3, solo se considera la actividad de Telecomunicaciones

P/ Cifras provisionales

R/ Cifras rectificadas por informantes