

PROCEDIMIENTO: ESPECIAL

MATERIA DISOLUCIÓN DE SINDICATO

DENUNCIANTE: INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE COPIAPÓ.

ABOGADOS: GLORIA MARIN SEPULVEDA - CLAUDIO AGUILAR BARRIENTOS.

DENUNCIADO: SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA COMPANIA MINERA MARICUNGA RSU 03010203

ABOGADO DENUNCIADO: JUAN ALEXIS CASTILLO PEÑA

RIT O-48-2022

RUC 22-4-0384263-3

Copiapó, cinco de abril de dos mil veintidós

LUEGO DE VER, OÍR Y CONSIDERAR ESTOS ANTECEDENTES:

PRIMERO: Ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó se inició causa RIT O-48-2022, RUC 22-4-0384263-3, a fin de dar tramitación conforme lo previsto en el artículo 297 del Código del Trabajo a la presentación de don JOSE MIGUEL SAGREDO SANHUEZA, Inspector Provincial del Trabajo de Copiapó, con domicilio en Atacama N°443, segundo piso, comuna de Copiapó quien comparece señalando que, en ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, pide se declare la disolución organización sindical denominada TRABAJADORES DE EMPRESA COMPAÑÍA MINERA MARICUNGA", R.S.U. 03010203, con domicilio para estos efectos en Mackenna N°396, Copiapó, Región de Atacama toda vez que tal entidad ha dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución, conforme a los antecedentes que expone.

SEGUNDO: Respecto de la organización sindical en comento señala que con fecha 08 de octubre de 1996 un grupo de trabajadores de la empresa Compañía Maricunga, RUT 76.038.806-8, la constituyó bajo la denominación SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA COMPANIA MINERA MARICUNGA aprobando en dicha oportunidad los estatutos de la organización y eligiendo una directiva sindical. Continúa refiriendo que el día 10 de octubre de 1996, dicha directiva depositó en la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó copia del acta de constitución y copia de los estatutos de la organización certificados por ministro de fe, adquiriendo desde ese momento personalidad jurídica y asignándosele a la organización el Rol Sindical Único (R.S.U.)



N°03010203. Menciona que, según consta de los registros de esta Inspección Provincial, el 04 de octubre del año 2018 se reformaron los estatutos del sindicato de trabajadores y concatenadamente se renovó el Directorio por lo que dicha organización se compone por tres directores con cuatro años de vigencia en el cargo, es decir el término de su mandato expira hasta el día 04 de octubre del año 2022, precisando que los actuales dirigentes indicados en el numeral precedente son:

CARGO	NOMBRE	RUT	DIRECCION
PRESIDENTE	MANUEL CISTERNAS ROJAS	9.551.006-K	MAURICE RAVEL N°524, LA SERENA
TESORERO	JAIME CASTILLO ALVAREZ	12.717.713-9	VIÑA GUGGIANA 267 VIÑITA DEL PALOMAR, COPIAPO
SECRETARIO	FERNANDO CARRILLO ECHEVERRIA	6.601.545-5	PEDRO PABLO FIGUEROA N°355, CASA 3, COPIAPO

Indica que don Luis Opazo Mondaca representante legal de COMPAÑÍA MINERA MARICUNGA RUT 76.038.806-8, quien con fecha 11 de marzo del año 2021, pidió a ese Servicio realizar las gestiones conducentes a obtener la disolución del sindicato ya mencionado, fundado en el hecho de que la organización “no cumple con el quórum mínimo para seguir funcionando”, por cuanto la empresa tiene 22 trabajadores a la fecha de la solicitud, y de ellos solo 3 trabajadores se encuentran afiliados al sindicato mencionado, siendo estos los mismos miembros del directorio de la Organización.

Expone que se hizo presente en sede administrativa que, desde el año 2016, la empresa estuvo inmersa en un proceso sancionatorio de la Superintendencia de Medio Ambiente, ya que ésta restringió la extracción de agua que abastecía la operación de la empresa, de modo tal que tuvo que detenerse la extracción de minerales y procesamientos, por lo que estas razones ambientales condujo a que la compañía en noviembre del año 2016 presentara un plan de cierre temporal parcial ante el Servicio Nacional de Geología y Minería. 4. Explicando que, en definitiva, el fundamento de la solicitud del empleador de marzo del año pasado, radicó en el hecho que el sindicato de trabajadores, solo



cuenta con 3 afiliados que ejercen cargos en la directiva sindical que se encuentra en funcionamiento, incumpléndose así con el quórum mínimo requerido para constituir un sindicato según lo dispuesto en el artículo 227 del Código del Trabajo.

Añade que, en el caso, conforme a las instrucciones contenidas en el Manual de Organizaciones Sindicales de la Dirección del Trabajo, luego de la solicitud efectuada por la empresa, ese Servicio verificó la información existente en los archivos de la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó. de acuerdo con estos, el último acto sindical registrado fue la renovación de la directiva sindical efectuada el 04 de octubre del año 2018, ocasión en la que fue renovada la directiva sindical compuesta por los Sres. MANUEL CISTERNAS ROJAS; JAIME CASTILLO ALVAREZ; FERNANDO CARRILLO ECHEVERRIA. En consonancia con lo anterior, se instruyó practicar una fiscalización tendiente a determinar si efectivamente el sindicato contaba con una afiliación inferior al mínimo requerido para su constitución, designándose al efecto al funcionario fiscalizador Sr. PEDRO CASTILLO FERNANDEZ quién evacuó el informe de fiscalización N°0301/2021/330 constatando que julio del año 2021, el sindicato investigado registraba tres trabajadores afiliados, los cuales tienen calidad de dirigentes, no existiendo socios que no tengan la calidad de tal; procedimiento en el que se dejó constancia, además, por parte del fiscalizador que, “La organización sindical actualmente no se encuentra con actividad sindical al no existir socios que no tengan la calidad de dirigentes”

Detalla que, asimismo, en dicha fiscalización investigativa se verificó la existencia de posibles conductas antisindicales del empleador que hayan incidido en la reducción del número de socios, indicándose que las desvinculaciones comenzaron en agosto del 2016, en el cual el sindicato en el evento del aluvión del año 2017 perdió su documentación de actividad sindical de su oficina ubicada en la calle Rómulo J. Peña, sin embargo, puede señalar que al día 30 de noviembre de 2019 la organización sindical tenía la cantidad de 43 afiliados, al día 01 de enero de 2020, la organización sindical tenía 22 afiliados, al día 15 de diciembre de 2020 la organización sindical tenía la cantidad de 21 afiliados y a la fecha de



hoy tiene 3 afiliados. Respecto a la causa de la disminución se debe al cierre paulatino de la faena debido a un proceso sancionatorio de la Superintendencia de Medio Ambiente, quien dicta el cierre de la extracción de mineral, y autorizando solo mantener el proceso de lixiviación hasta que el mineral existente se procese y se evapore todo, eso implicó la reducción paulatina de la planta de trabajadores de la empresa. Por otra parte, concluyó el fiscalizador que “No es posible evidenciar un carácter antisindical de las desvinculaciones de socios del sindicato N°1, debido a que no se visualiza una tendencia a una inclinación acentuada en contra de socios del sindicato N°1, en sus desvinculaciones”.

Indicando que, a mayor abundamiento, se presentó por el sindicato cuya disolución se solicita, con fecha 06 de enero de 2020, denuncia por prácticas antisindicales en contra de su empleador por práctica antisindical, dando lugar a la comisión de investigación N°0301/2020/26, constatándose indicios de vulneración en sede administrativa, por lo que se interpuso denuncia por Prácticas antisindicales ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, correspondiente a la causa S-2-2020, cuya sentencia fue desfavorable para este servicio, siendo condenados en costas procesales, de modo tal que se interpuso en dicha oportunidad recurso de nulidad, elevado a la Corte de Apelaciones de Copiapó en causa Rol 79 – 2021, confirmándose lo ya resuelto en todas sus partes por el Tribunal Ad Quem. De este modo se emite con fecha 30 de noviembre del año 2021 informe de Registro de Sentencias y/o prácticas antisindicales por la abogada de la Inspección del trabajo de Copiapó, indicándose que no existían sentencias condenatorias ejecutoriadas en contra de la empresa Compañía Minera Maricunga a dicha fecha.

Señala que el año 2021, la organización sindical presentó 03 denuncias por prácticas antisindicales, 01 de ellas fueron declarada admisible en virtud de lo dispuesto en la circular N°28 de fecha 03 de abril del año 2017 de la Dirección del trabajo, al respecto se señala lo siguiente: a) Se declaró admisible la denuncia de vulneración de derechos fundamentales ingresada con fecha 15.06.2021 por el Sindicato N°1 de trabajadores de la empresa Compañía Minera Maricunga, a



través de Oficina de Partes de esta Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, según N.º de expediente E84551/2021. Posteriormente, el día 17.06.2021, sindicato efectuó “Declaración denuncia DD. FF”, en dicha oportunidad la organización indico que el empleador no accedía a reunirse con ellos indicando además descuentos indebidos en sus remuneraciones dando origen a la comisión: 0301/2021/388, por eventual vulneración de Derechos fundamentales en virtud de lo dispuesto en el artículo 289 letra A) del Código del ramo. Dicho procedimiento termino en el proceso de mediación entre las partes, con fecha 14 de julio del año 2021. En dicha instancia el empleador ofreció la medida reparatoria consistente en reuniones mensuales, reagendándolas en diciembre del año 2021. Sin embargo, se dejó constancia en conformidad a lo dispuesto en el punto 6.J de la Circular N°28 que, la imposibilidad de arribar a algún acuerdo se debió al interés del denunciante al efecto se indica lo siguiente en dicha acta “el sindicato manifiesta que la medida mencionada no es suficiente para reparar el daño que se le causo con la conducta del empleador, siendo la única medida agendar reuniones mensuales hasta el término de vigencia de sus cargos en la dirigencia sindical”. Que se interpone una segunda denuncia de derechos fundamentales por parte de la organización sindical, la que fue declarada inadmisble Ordinario N°628 de fecha 29 de julio de 2021 en virtud de los requisitos de admisibilidad de la ya mencionada Circular N°28, derivándose a la Unidad de fiscalización por deberse a infracciones a la normativa laboral, dando origen a la comisión 0301/2021/483 cuya materia denunciada fue no pagar/en forma íntegra y/o correctamente remuneraciones, teniendo como resultado dicha investigación la no constatación de la infracción y con fecha 03 de septiembre del año pasado, se interpuso una tercera denuncia de vulneración de derechos fundamentales por el sindicato denunciado de autos donde indicaban el no cumplimiento de la medida reparatoria indicada en el N°8 letra a) de esta presentación, siendo declarada inadmisble mediante Oficio 796 de fecha 07 de septiembre del año 2021, considerando el principio de economía procedimental que rige en los procedimientos administrativos, establecido en el artículo 9 de la ley N°19.880, toda vez que se hizo presente que, no era pertinente volver a efectuar una investigación por los



mismos hechos previamente denunciados y que habiendo ofrecido medidas reparatorias el empleador, estas no habían sido aceptadas por la organización, haciéndoles además presente el derecho de la organización sindical a interponer su denuncia ante los Tribunales Ordinarios de Justicia con competencia en lo laboral dentro de los plazos dispuestos para ello.

Menciona que, teniendo a la vista todos los antecedentes mencionados, la máxima Autoridad Regional de la Dirección del Trabajo de Atacama determinó que actualmente el Sindicato de trabajadores no cuenta con el quorum requerido por el legislador y, atendido el mandato legal establecido en el artículo 297 del Código del Trabajo, dispuso que esta Inspección Provincial solicitara la disolución de una organización sindical ante el Juez de Letras del Trabajo correspondiente al domicilio de la respectiva organización, fundada en la circunstancia de haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución.

En cuanto a los fundamentos de derecho del requerimiento, el compareciente invoca lo previsto en el artículo 297 del Código del Trabajo, en la que se apoya para indicar que la Inspección del Trabajo respectiva puede solicitar la disolución de un Sindicato, mediante solicitud fundada, basada ya sea en el incumplimiento grave de las obligaciones que la ley le impone o por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución. En la especie, el servicio requirente señala que estima que la demandada ha dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución, pues se ha verificado que el número de socios del SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA COMPAÑIA MINERA MARICUNGA es inferior al quórum legal de constitución, contando solo con 3 socios la organización sindical antes mencionada y que dicho sea de paso son los mismos dirigentes sindicales. En este punto cita el tenor del artículo 227 inc. 3 y 4 en relación con las cifras y porcentajes que conforman quorum mínimos, reiterando que el SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA COMPAÑIA MINERA MARICUNGA, solo cuenta con 3 socios, con lo cual resulta evidente que en la actualidad ha dejado de cumplir con un requisito necesario para su



constitución, haciendo procedente su disolución, lo cual debe ser declarado por el Tribunal, conforme lo establece el inciso 1° del artículo 297 del Código del Trabajo.

Como último fundamento, precisa que la disolución de esta organización no provoca ninguna lesión a la libertad sindical de los trabajadores, considerando que ésta es el derecho a formar sindicatos, afiliarse y a desarrollar todas las acciones tendientes a proteger los intereses de los trabajadores, derecho que ciertamente puede ejercerse con la constitución de una nueva organización que canalice las aspiraciones de los trabajadores. Pidiendo, de acuerdo con lo expuesto y en atención a lo dispuesto en el Título I, Capítulo X, del Libro III del Código del Trabajo, además de los artículos 227, 297, 420 letra g), del mismo cuerpo legal y demás normas aplicables. tener por interpuesta solicitud de disolución de sindicato, en contra del SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA COMPANIA MINERA MARICUNGA Registro Sindical Único 03010203 y en definitiva declarar: 1. Que, en atención a que la demandada ha incurrido en la causal de disolución establecida por el artículo 297 inc. 1° del Código del Trabajo, por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución, en razón a que en la actualidad no cuenta con el mínimo de socios que la ley le exige, se la declare disuelta en conformidad a la ley. 2. Que se remita copia de la sentencia a la Inspección del Trabajo respectiva a fin de proceder a eliminar a la Organización Sindical del registro correspondiente. 3. Que se nombre liquidador de los bienes de la asociación, para efectos de llevar a cabo la liquidación correspondiente a su patrimonio, si lo tuviere.

TERCERO: Interpuesta la solicitud que inició esta causa, el Tribunal accedió a darle tramitación conforme las normas del artículo 496 y siguientes del Código del Trabajo, teniendo, además, para ello presente lo preceptuado por el artículo 297 del mismo código. Constando la notificación conforme lo previsto en el artículo 437 del código del trabajo, del requerimiento al representante de la organización sindical con fecha 3 de marzo de 2022 en el domicilio de Viña Guggiana N°267, Viñita del Palomar VIII Etapa, El Palomar, Copiapó.



CUARTO: A la audiencia de esta fecha comparecen, luego de efectuada la lectura del requerimiento, se efectuó lectura del escrito de contestación, comparecencia del abogado don Juan Alexis Castillo Peña, quien pidió el rechazo de la petición de su contraria sobre la base, en lo sustancial, de los siguientes argumentos: Señala que se está requiriendo en estos autos, por parte de la Dirección Regional del Trabajo de Atacama, a petición de la Empresa Minera Maricunga, mediante su representante legal, la disolución de nuestro Sindicato. Empresa la cual lo ha efectuado, utilizando un sin número de subterfugios, para conseguir su objetivo, consistente en despedir a nuestros Socios Sindicales, incentivando el despido de éstos, mediante el ofrecimiento de pago de indemnizaciones legales, con el agregado de que si lo hacían, los recontratarían en una Empresa Subsidiaria de la cual también son sus dueños, como lo es la Empresa Minera ambas, de propiedad de Kinross, como así se acreditará. Lo cual hizo que nuestro Sindicato perdiera el quorum del número de afiliados.

Los hechos anteriores, le fueron hecho ver, por sus representados, a la Inspección del Trabajo, quienes inclusive determinaron la existencia de prácticas antisindicales y sin embargo, no obstante lo anterior, le dieron curso a la petición de la cual hace los descargos por su ilegalidad, por cuanto como Sindicato de sus representados han cumplido siempre, las obligaciones que les impone la Ley en bien de la defensa de los Trabajadores de la Empresa que representan, a mucho de los cuales si bien están desafiliados del Sindicato no se le han cumplido compromisos sindicales y de negociación Colectiva, como también ocurre con los dirigentes a quienes represento, los que han sido y siguen siendo objeto de vulneraciones y están sometidos a prácticas antisindicales indebidas. Así, si bien, se reconoce, que el Sindicato, cuenta con un número de afiliados, que es inferior al exigido por la ley para poder funcionar, esto se debería a una conducta ("subterfugio") del empleador que sería merecedora de una sanción. En efecto, no se les atiende sus requerimientos, no se les pagan beneficios, no le hacen los exámenes de altura y otras vulneraciones, en venganza por ser la entidad que más defendió y sigue defendiendo, los derechos de los trabajadores y como pretenden reiniciar labores los quieren despedir. La mayoría de los ex integrantes



del Sindicato fueron despedidos y luego recontratados y desempeñan trabajos en la Minera Coipa de propiedad de la misma Empresa Kinross. Razón por la cual, venimos en solicitar se rechace la demanda, por cuanto ha incurrido la Dirección del Trabajo en vulneración de la ley, al no cumplir con los requisitos exigidos, para que el tribunal proceda, a la disolución del Sindicato, agrava lo anterior, la circunstancia de que en la causa, se han hecho parte actuando como interesados requiriendo diligencias y compareciendo, en nombre de la Dirección del Trabajo la abogada doña Gloria Marín Sepúlveda, la misma profesional, que defendió al Sindicato en una denuncia por práctica Antisindical, la que se perdió, RIT S-2-2020, por el mal manejo jurídico, lo que hace dudar respecto de la parcialidad o imparcialidad de la Dirección del Trabajo. El efecto objetivo buscado por la acción judicial entablada por la Dirección del Trabajo, es invalidar la existencia del Sindicato y, consecuentemente, su capacidad jurídica para funcionar afiliando y representando a trabajadores de la empresa.

En otras palabras, la acción de mera certeza busca la disolución del sindicato por falta de quórum con la finalidad expresa de impedir, seguir funcionando pues la existencia de ellos, les molesta y no les conviene en caso de reactivar su funcionamiento como se estaría preparando. En el mismo sentido, y considerando que lo discutido dice relación con si una supuesta conducta del empleador fue o no causante de la desafiliación de trabajadores y la consiguiente ausencia del número mínimo de afiliados exigidos para el funcionamiento del sindicato ¿Hay racionalidad procedimental en la exigencia legal de que un empleador solamente pueda pedir la disolución de un sindicato por haber ésta dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución recurriendo, previamente, a la Dirección del Trabajo, a la cual se le ha entregado la facultad de verificar el mérito o fundamento de la petición antes de hacer la respectiva solicitud ante el Tribunal del Trabajo, el que ha decidido no haciendo una verificación como en derecho corresponde. La Constitución le garantiza a toda persona, en este que la aplicación de una norma legal —como la impugnada- no genere un efecto que lesione el derecho de defensa de mí representado lo que en el caso está ocurriendo al permitirle a la Dirección del Trabajo hacerse parte en el



juicio. La satisfacción, de dicho derecho, se traduciría en que en la causa laboral el juez pueda tomar en consideración y pronunciarse sobre si concurre o no una causal que amerite la disolución del sindicato. La aplicación de la norma, teniendo como parte a la Dirección del Trabajo en el presente pleito, perjudica una apropiada administración de justicia por cuanto, la resolución sobre el asunto aludido previamente es parte esencial de lo discutido.

Con lo anterior -a su parecer- se afecta negativamente la administración de justicia, la aplicación del precepto impugnado inevitablemente le causará agravio al Sindicato, quien verá coartado su derecho a defensa, sea a través de la acción reconvencional

Hay que tener presente, además, que la única vía posible para evitar la irracionalidad procedimental y la afectación del derecho a defensa es la declaración de inaplicabilidad de la norma impugnada. Esto es así, por un lado, debido a que en este caso no ha resultado viable, por razones formales, que la Dirección del Trabajo acceda a la petición empresarial, sin consideración de los graves actos de práctica antisindical. En consecuencia, no corresponde dar tramitación a la petición del requirente, ya que al poner en conocimiento del tribunal laboral -a través de la demanda reconvencional- la misma cuestión solicitada por la vía administrativa, le está vedado a la Dirección del Trabajo resolver el asunto.

De hecho, la participación de la Dirección del Trabajo solamente tiene el carácter de una etapa preparatoria, ya que en caso alguno es dicha entidad la que puede resolver la disolución de un sindicato. Además, la calificación que realiza el ente administrativo de una petición de disolución por parte de un empleador no importa en caso alguno el ejercicio de un examen bajo estándares superiores que aquel que ha de efectuar el juez. De hecho, lo razonable es que sea menor, ya que, si fuera bajo el mismo estándar ocupado en sede judicial, se estaría -en la práctica sustituyendo la labor jurisdiccional. A mayor abundamiento, todo lo que se viene sosteniendo en lo que precede, se encuentra así establecido en la demanda por práctica antisindical que se tramita ante este Tribunal, en causa RIT S-1-2022.



En la parte final se expresa que en conformidad con los antecedentes de hecho expuestos, disposiciones legales citadas y lo que disponen el artículo 19 Números 2 y 3 de nuestra Constitución Política de la República, por considerar que esta parte no ha tenido un debido proceso, en la tramitación del Procedimiento ante la Inspección del Trabajo y se están vulnerando los derechos de mi representados de igualdad ante la Ley, Pidiendo el rechazo de la acción en todos sus términos, dejándola sin efecto, con costas.

QUINTO: Las partes para refrendar sus asertos ofrecieron la siguiente probanza. Finalmente efectuaron sus observaciones a la prueba y alegaciones finales. **Demandante:** I.- Documental: Se incorporó con lectura extractada la siguiente: **a)** Certificado de vigencia de directiva sindical N°301/2022/32 de fecha 02 de febrero del año 2022, la Dirección del Trabajo certifica que la organización denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA COMPAÑÍA MINERA MARICUNGA, se encuentra legalmente constituida y tiene su Personalidad Jurídica vigente. La referida entidad aparece inscrita con el N°03010203 en registro sindical único de la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó. Que, los representantes de dicha organización depositaron en esa Inspección los antecedentes relativos a la composición del directorio, el que, a la fecha de emisión del presente Certificado, se encontraría integrado por las siguientes personas: Manuel Cisternas Rojas, Presidente; Jaime Castillo Álvarez, Tesorero; Fernando Carrillo Echeverría, Secretario, con fecha de inicio 4 de octubre de 2018 y fecha de término de 4 de octubre de 2022. **b)** Solicitud de empresa Minera compañía Maricunga de fecha 11 de marzo del año 2021. En la materia indica "Solicita se tramite la disolución de las organizaciones sindicales que se indica." Adj. 1) Nómina de trabajadores con contrato vigente en Compañía Minera Maricunga; 2) Listado de trabajadores afiliados a cada organización sindical; 3) Resolución que acogió procedimiento de paralización temporal parcial de Compañía Minera Maricunga. En lo pertinente señala que, la empresa requieren, conforme lo dispuesto en el artículo 297 del código del trabajo, el inicio del proceso de disolución de las dos organizaciones constituidas en la empresa, por encontrarse ambas organizaciones fuera del cumplimiento de los requisitos



para mantener vida activa y personalidad jurídica. Como antecedentes aluden a la faena, su ubicación dentro de la ciudad de Copiapó, el historial del proyecto, de su funcionamiento, punto en el que destaca la suspensión de las actividades entre 2000 y 2004. La reactivación de labores mineras 2005 trajo consigo un proceso importante de contratación de personal, por la cantidad, más tarde se dio paso a la creación de los sindicatos de la empresa números 1 y 2, lo cuales se constituyeron legalmente dentro del primer trimestre de 2005; con directivas, en el caso del sindicato N°1 don Fernando Carrillo Echeverría, secretario, don Jaime castillo Alvarez tesorero y don Manuel Alberto Cisternas Rojas, presidente. Menciona que durante el año 2016, a raíz de un proceso sancionatorio, la Superintendencia de Medio Ambiente restringió la extracción del agua que abastece la operación desde los pozos del sector Pantanillo (Resoluciones 234/2016 y 571/2017). Ello, repercutió fuertemente al proceso extractivo, dado que tuvieron que detenerse la extracción y procesamiento de mineral, permanecieron solamente las relacionadas a recirculación de solución en pila de lixiviación -por razones ambientales- refiere que fue naturalmente decreciendo a medida se iba llevando a cabo la circulación. Frente a este escenario, la compañía en noviembre de 2016 debió presentar un plan de cierre temporal ante el Servicio Nacional de Geología y Minería; lo que implicó que CMM se viera en necesidad de efectuar procesos masivos, pero graduales, de despido de sus trabajadores, iniciado el 2016 y afectó en primer término al desempeño en el área seca del amina y siguió con el resto de las áreas y proceso, término en los últimos despidos en diciembre de 2020, en la actualidad, el número total de trabajadores es de 22 personas. Detalla que todos los desvinculados han firmado sus finiquitos. En cuanto a los 22 trabajadores con contrato vigente, siete de ellos tienen afiliación sindical sindicato N°1 solo tres y en el sindicato N°2 cuatro, dentro de cada grupo, tres de ellos ejercen cargo en directiva sindical que se encuentra en funcionamiento. El cuarto trabajador del sindicato 2 mantiene su afiliación por estar sujeto a licencias médicas prolongadas. Explica la evolución de la afiliación sindical desde 2019 a la fecha de su petición.

Sindicato	Numero	de	Número	de	Número	de	Número	de
-----------	--------	----	--------	----	--------	----	--------	----



	afiliados hasta 30 septiembre 2019	afiliados hasta 1 de enero 2020	afiliados hasta 15 de diciembre de 2020	afiliados a la fecha
N°1	43	22	21	3
N°2	54	23	21	4

Continúa indicando que los directores sindicales individualizados en el N°1, no prestan servicios para la compañía, estando liberados de sus obligaciones por acuerdo expreso. Adicionalmente, la empresa ha mantenido todo ese tiempo -y hasta la fecha de la presentación- su remuneración mensual íntegra y una serie de beneficios adicionales, causados estos en su momento para asegurar su trabajo sindical; se le han asignado camionetas de la empresa, también mantenciones para estas, entre otros.

En el último punto menciona la empresa sus esfuerzos buscando nuevas fuentes de agua en la zona, sin resultado, mencionando altamente probable se dé inicio al cierre definitivo de la faena en los próximos meses. Situación que une a la mención de cuestionamiento que realiza a la viabilidad de continuar la compañía, planteando que se hace inminente la decisión de un cierre, que no existirá proceso de contratación en corto ni mediano plazo, que modifique la situación en que se encuentra la empresa desde 2016; en cuanto a la dotación informa que se ha llegado a un mínimo, sindicato 1 solo tiene tres afiliados, el otro sindicato cuenta solo con cuatro afiliados, en ambos casos corresponden a la directiva sindical y en el caso del sindicato 2 directiva y un trabajador más.

c) Informe de fiscalización N°0301/2021/330. En lo pertinente, señalaLa presente investigación se inicia en conformidad requerimiento la compañía minera Maricunga, donde se instruye efectuar la fiscalización en conformidad al procedimiento contenido en el manual de organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios. cabe destacar que el requerimiento dice relación con la solicitud de disolución del Sindicato de Trabajadores de la empresa Compañía Minera Maricunga RSU 03.03.0203. Materias a fiscalizar: cantidad actual de socios del sindicato, existencia de actos lesivos de la libertad sindical donde se debe determinar si las desvinculaciones de socios llevaron al sindicato a tener en la actualidad una cantidad menor de edad para requerida para su constitución. En el



objetivo de la investigación: a) determinar cantidad actual de socios del sindicato. B) determinada periódica causa de la disminución de la cantidad de socios sindicales, c) Determinar si la disminución de socios sindicales está relacionada con desvinculaciones, si es así, determinar período, causal de las de vinculación a los últimos 12 meses. E) determinar el funcionamiento actual de la organización. En cuanto antecedentes laborales, revisado DT Plus, registra cuatro fiscalizaciones sin multa, dentro de los últimos doce meses revisados. Destaca la existencia de dos denuncias por prácticas antisindicales, correspondiente al no pago de bono de producción y la segunda por la negativa a reunirse con el sindicato, según lo acordado en forma mensual. procedimiento utilizado: general de fiscalización, manual de organizaciones sindicales. Periodo revisado: 31 de mayo 2020 y 004 de junio de 2021. Describe la metodología de la investigación, da cuenta de la fecha de ingreso al sistema informático 31 de mayo de 2020 y asignada al fiscalizador el 31 de mayo de 2021. En la metodología de la visita inspectiva, da cuenta que al inicio el 31 de mayo de 2021, visita oficinas administrativas de la empresa en esta ciudad, reunión con el Jefe de Recursos Humanos señor Julio Rebolledo Ríos, quien recibe el FI-1 Inicio fiscalización, además comenta que el ingreso lo realizó la abogada señorita Ximena Matas, a quien menciona para entregar la declaración jurada con toda la información necesaria. se deja constancia que el inspector le señala al representante la documentación que será necesaria para la fiscalización investigativa y procede a dejar requerida la documentación relevante para la labor de fiscalización, extensión FI-4. Señala que en la visita no fue posible entrevistarse con dirigente sindical, algún socio, no se encontraban en lugar fiscalizado.

En cuanto a la comunicación al empleador, conforme al principio de bilateralidad de todo proceso administrativo, comunica fiscalizador pormenores de la fiscalización al señor Rebolledo Jefe de Recursos Humanos de la empresa, señala que persona idónea para continuar es doña Ximena Matas, quien realizó el requerimiento de disolución de los sindicatos de la empresa, en cuanto al contexto en que se producen los hechos investigados: con el propósito de recabar mayores antecedentes sobre la solicitud de la empresa y el estado actual del sindicato, el



fiscalizador se contacta mediante llamada telefónica con el señor Manuel Cisternas Rojas Presidente del Sindicato de Trabajadores de compañía Minera Maricunga, el día 07 de junio de 2021, durante la conversación, el dirigente comenta que hablará respecto al presente y requerimiento a los demás dirigentes, sin tener respuesta. El día miércoles 09/06/2021, el inspector remite al dirigente un formulario electrónico de declaración jurada correo electrónico del sindicato con preguntas destinadas a recabar información relevante para aportar posteriormente el día 16 de junio el sindicato 1 de la Compañía Minera Maricunga remite declaración jurada, en la cual los dirigentes declaran lo siguiente: 1. ¿Señale cuáles es su calidad de dirigente ¿desde cuándo? Manuel Cisternas, Presidente desde octubre 2020, última elección desde octubre 2018 hasta octubre del 2022 según consta RSU 03010203. 2.- ¿Qué puede señalar respecto de la disminución de socios afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Compañía Minera Maricunga y comentar que hechos específicos han provocado perder afiliados. Al respecto señala desde agosto de 2016 la empresa inicia la desvinculación masiva de trabajadores y consecuentemente de gran cantidad de nuestros socios aplicando al artículo 161 en este día en la empresa. el motivo fundamental los despidos amparados en este artículo fue en virtud de un procedimiento sanitario en el que la Superintendencia del medio ambiente y aquí está concluyó que la Compañía Minera Maricunga no cumplió con su obligación al respecto de impactos ambientales no previstos como consecuencias en la Cuenca pantanillo ciénaga redonda y el decaimiento de a lo menos 70 hectáreas de humedales del complejo lacustre Laguna de Río Negro Francisco I Laguna Santa Rosa. Por aquellas consecuencias medioambientales la SMA ordenó la clausura parcial de los pozos de extracción, fijándose nivel de extracción diferenciados por mes, disponiendo sólo de la cantidad de agua suficiente para asegurar la recirculación de solución en pilas de lixiviación y el agua fresca para los trabajadores que debiesen permanecer en la faena de manera preventiva. La compañía posteriormente reclamó contra la resolución que aplicó la sanción de clausura señalada, siendo estos reclamos desestimados por el Segundo Tribunal ambiental y la Corte Suprema. A lo anterior, cabe destacar que esta conducta de la empresa consiente



de su actuar, en el año 2014, ya había sido sancionada por la Superintendencia de Medio Ambiente por la misma causa, asumiendo sanción y comprometiendo una provisión de U\$4.600.000 para reparar y mantener en protección los humedales como consta el informe “Royalty” de 2015, del cual no cumplió. Lo descrito tuvo como consecuencia la reducción masiva de personal que realizó la Compañía el año 2017, y posteriormente de manera constante y paulatina en el tiempo, adjunta pantalla memoria anual 2016. Captura pantallazos de la encargada RRHH como consecuencia de la sanción causa D -14-2015seguida ante SMA, nuestros trabajadores fueron despedidos injustificadamente por no ser responsable del daño consiente que produjo la empresa y no prever y utilizar los recursos destinados para reparar el daño ambiental adjuntaron información que se indica en la imagen. Para luego en el texto del informe detallar que para este sindicato la reducción de socios se dio de la siguiente manera: agosto de 2016 fueron más de 100 socios; octubre de 2016 80 socios; diciembre de 2019 40socios; noviembre de 2020, 21 socios, todos bajo el artículo161 del código del trabajo, necesidad de la empresa. De acuerdo a la información recibida el Plan de cierre Parcial temporal se inicia el año 2018 hasta 2022 como consta información entregada por el General de sitio don Alberto Opazo, sin embargo, existe un informe técnico que señalaba la vida útil de la compañía informa sus operaciones hasta 2023 y que se había adelantado, por motivos de la clausura y sanción de la SMA cierre temporal. Como consecuencia de la sanción causa D-14-2015 de la SMA, nuestros trabajadores fueron despedidos injustificadamente por no ser responsable del daño consiente que produjo la empresa y no prever y utilizar los recursos que había destinado para reparar el daño ambiental. Señala que adjunta causas 5 de mayo del 2015, SMA; 17 marzo de 2016 Clausula definitiva, 17 mayo de 2016 rol S-36-2016 cierre parcial temporal expediente D-26-2016 Y D-27-2016. 3.¿ CREEE USTEDE QUE LO SUCEDIDO SE DEBA A UNA PRACTICA ANTISINDICAL DELA EMPRESA? SI ES SI, DESDE CUANDO TIENE LA PERCEPCION QUE OCURRE Respecto al as causales por la cual esta organización sindical vio reducida su cantidad de socios, más que constituir una práctica antisindical se debió a incumplimientos de la compañía de la normativa medioambiental y que



aun sabiendo de los graves daños que producía y pudiendo haberlos evitado no lo hizo con el único objeto de ahorrar costos, viéndose afectados y perjudicados los trabajadores por dicha negligencia. Si desde mayo de 2016, cuando la empresa fue sancionada por SMA, dejó de pagarnos unos bonos establecidos y que se pagaba por derecho adquirido, en esa oportunidad se denunció a la inspección y por resultado de una mediación se consensuó y a empresa en el mes de septiembre pago lo adeudado (adjunto acuerdo mediación), en octubre de 2019, la empresa dejó de pagarnos el bono producción, denuncia realizada el 24 de diciembre de 2019, sin llegar a acuerdo en mediación, la Inspección inicia demanda por práctica antisindical en causa RIT S-2-2020 que está vigente, en abril 2020 luego de un cambio de jornada excepcional 7x7 a un 14 por 14, debido a la pandemia, se acordó el pago de horas extras al turno que trabajó 21 días en el mes (Abril) en jornada de 12 horas, total 3 días, 72 horas) estas horas no se pagaron en el mes abril sino en meses posteriores. Actualmente mantiene una segunda denuncia por práctica antisindical no atender a los dirigentes sindicales y otros.

4. Puede señalar la cantidad de socios sindicales que existen en este momento? Tres dirigentes.

5. ¿Se ha notado un trato diferente a los trabajadores que se encuentren afiliados al sindicato? Dicho trato diferente e inclusive en ocasiones discriminatorio se ha manifestado de diversas maneras: -no pago de bono de bono de producción desde noviembre de 2019, el cual se consideraba como un derecho adquirido de los dirigentes y que arbitrariamente se dejó pagar, La empresa se comprometió en junio 2020 a reunirse mensualmente con sus dirigentes tratar temas de interés común, sin perjuicio ya desde el mes de diciembre a la fecha se ha negado recibir a los dirigentes sin motivos fundados y con excusas que no justifican su negativa. La directiva y ha insistido reiteradamente, llegando a ser humillante las reiteradas negativas a recibirlos. No cumple con lo acordado en el convenio colectivo, respecto al pago de feriados como lo que ocurrió en abril de 2020, no procede a pagarnos los feriados días 2 y 3 después de solicitarlos reiteradamente accede a pagaron en mayo de 2020. Siendo humillantes para los dirigentes instar a la empresa que pague los conceptos acordados previamente.

6. ¿En qué estado está, su contrato colectivo?



Se encuentra vigente hasta 28 de febrero de 2023. A la pregunta ¿cuál es la cantidad de socios que tiene actualmente cada sindicato? en cuanto al número uno señala que tiene tan solo 3 trabajadores afiliados y dentro de cada uno de los 2 grupos que se indican e 3 de los socios ejercen cargos de directiva sindical en funcionamiento. cuál es el motivo de por qué disminuyó la cantidad de socios de los sindicatos desde cuándo ocurrió esto? la razón recae en la reducción de la operación, hasta su paralización la cual se originó durante el año 2016, a raíz de un proceso sancionatorio, donde la Superintendencia de medio ambiente ordenó el cierre de los pozos que abastecían de agua a la operación, desde el sector de pantanillo. Esta situación afectó fuertemente el proceso extractivo, ya que tuvieron que detenerse tanto la extracción como el procesamiento de mineral. sólo se mantuvieron las actividades relacionadas con la recirculación de solución en la pila de lixiviación -por razones ambientales-función que fue disminuyendo naturalmente a medida que se iban llevando a cabo esta recirculación, finalizando en diciembre del 2020. con estos antecedentes, la compañía se vio en la obligación de presentar, en noviembre de 2016, un plan de cierre temporal parcial ante el Servicio Nacional de geología y minería. en este escenario, es que la compañía comenzó a efectuar procesos masivos, pero graduales, de despido de sus trabajadores. este proceso se inició el mismo 2016 efecto en primer término a quienes se desempeñaban en el área seca de la mina y así siguió con el resto de las áreas y procesos, terminándose con los últimos despidos durante el mes de diciembre del 2020, quedando ese mes cada sindicato con cuatro socios cada uno, luego durante febrero 2021 fue desvinculado otro trabajador que pertenecía al sindicato número uno, bajando su a 3 socios y expone la información en una tabla. ¿Cuántos trabajadores tienen actualmente la empresa (faena de los sindicatos) y cuántos están sindicalizados? existe una dotación de 20 trabajadores que se encuentran con contrato de trabajo vigente la fecha y sólo 7 de ellos tienen afiliación sindical; encontrándose afiliados 3 al sindicato número uno y cuatro al sindicato número 2. Si los motivos corresponden al cierre de alguna faena ¿cómo tiene la certeza que no volverán a trabajar dicha faena? actualmente la faena Compañía Minera Maricunga se encuentra en paralización temporal parcial



aprobado por el Servicio Nacional de geología y minería a través de Resolución Exenta 1919/2018 y 1216/2020, la faena se encuentra sin operación y producción, sólo existe una condición de sustentación de sitio (guardias y mantención de accesos) y se proyecta el cierre definitivo de la faena. tal como se señaló anteriormente la paralización temporal parcial tuvo como fundamento inmediato la sanción de la Superintendencia de medio ambiente que, desde agosto de 2016, ordenó el cierre indefinido de los pozos desde donde se obtiene el agua para la operación, desde ese momento la compañía sólo tiene una autorización temporal para extraer un mínimo de agua por un tiempo acotado, sólo con fines ambientales y para el cierre de la faena. por tanto, no existe viabilidad de continuar con el proyecto principalmente porque no se cuenta con el elemento esencial para su proceso productivo, siendo inminente la decisión de un cierre. este hecho trae aparejado además, la certeza de que no existirá un proceso de contratación en el corto, mediano ni largo plazo, que permita modificar la situación en la que la empresa se encuentra la fecha. ¿han tenido denuncias de prácticas antisindicales? Existieron denuncias en esta materia, solo de naturaleza administrativa, respecto de las cuales la compañía no ha sido condenada, por fundamentarse ella en hechos y antecedentes que no resultaron efectivos y que, además, no lograron generar convicción a la inspección, órgano administrativo que ha escuchado y acogido nuestros descargos en los respectivos procesos.

En cuanto a revisión documental, corresponde a la entrega por la empresa y documentación obtenida por sistema SIRELA, informa que sindicato no aporó documentación y la empresa no aporta documento que acredite el cierre temporal o indefinido de la mina. Respecto del sindicato en nómina de 31 de mayo de 2021 registra 3 socios; el contrato colectivo el 29 de enero de 2020, con que el superintendente de recursos humanos de la empresa ingresa el contrato colectivo a la inspección provincial, acompañada copia de contrato colectivo suscrito 28 de enero de 2020, por el sindicato, acordado y firmado por las partes, destaca vigencia hasta 28 de febrero de 2023. Se deja constancia de la exhibición en la oportunidad de nómina de trabajadores al 4 de junio de 201, verifica que cuenta la empresa con 14 trabajadores, de los cuales 3 son los únicos que figuran afiliados



sindicato 1, en la nómina exhibida e inserta. En los hechos constatados se puntualizan los siguientes: A) determinar la cantidad actual de socio del sindicato. conforme lo expuesto con la información revisada el sindicato actualmente cuenta con 3 socios vigentes, los cuales tienen la calidad dirigentes sindicales, no existiendo socios sindicales que no tengan calidad de dirigentes, además señalar que la vigencia los dirigentes sindicales hasta el día 04/10/2022. B) determinar periódica abuso de la disminución de la cantidad de socios sindicales. a pesar que la fiscalización investigativa un periodo de 12 meses, las desvinculaciones comenzaron en agosto 2016, en el cual el sindicato en el evento del aluvión del año 2017 perdió su documentación de actividad sindical de su oficina ubicada en Calle Rómulo J Peña sin embargo se puede señalar que el 30/11/2019 la organización sindical tenía la cantidad de 43 afiliados, al día 01/01/2020 22 afiliados, al 15 diciembre 2020 la organización tenía 21 afiliados y a la fecha de hoy tiene 3 afiliados respecto de la causa de la disminución se debe al cierre paulatino de la faena debido a un proceso sancionatorio a la Superintendencia de medio ambiente, quien dicta el cierre de la extracción de mineral y autoriza sólo mantener el proceso de licitación hasta que el mineral existente se procese y se evapore todo, eso implicó la reducción para Latina en la planta de trabajadores de la empresa. C) Termina así la disminución de socio sindical está relacionada con desvinculaciones, si es así, determina período, causa de la desvinculación en los últimos 12 meses no es posible evidenciar un carácter anti sindical de las desvinculaciones de socios del sindicato número uno, debido a que no se visualiza una tendencia a una inclinación acentuada en contra de socios del sindicato número uno en sus desvinculaciones. D) Determina el funcionamiento actual de la organización actualmente no se encuentra con actividad sindical al no existir socios que no tengan la calidad de dirigentes cabe destacar que además evidencia que no existe diálogo entre la empresa y la organización sindical hoy en día. **d)** Complementación de informe de fiscalización N°0301/2021/330 de fecha 10 de diciembre del año 2021. En lo pertinente señala que, como antecedentes el sindicato que según los antecedentes recopilados en la fiscalización se verificó que la organización sindical señalada tiene vigencia hasta el 04 de octubre de



XGCXYXPXNJ

2022 a los dirigentes señores internas como presidente Castillo tesorero y Carrillo como secretario. la unidad relaciones laborales se emite un certificado el 01 de diciembre de 2021 que verifica la vigencia de la organización sindical hasta el 04 de octubre de 2022 con los dirigentes ya aludidos. en la entrevista con el empleador señala que la comisión investigativa realizada el 28 de julio de 2021 recursos humanos de la empresa que exhibe la nómina de trabajadores a 04 de julio de 2021 verificando que contaba con 18 trabajadores de los cuales 3 eran socios sindicales y a la vez los dirigentes sindicales la representante laboral de la empresa señala en la entrevista que la empresa posee actualmente la fecha, uno diciembre 2021 la cantidad de 15 trabajadores vigente detallando que son 1 Ejecutivo 7 supervisores y 7 empleados. En cuanto los hechos constatados: a) número total de trabajadores la fecha actual, según la declaración del representante laboral de la empresa se verifica que la nómina a la fecha 01 de diciembre de 2021 es de 15 trabajadores vigentes. número de afiliados actuales según la información proporcionada por el señor presidente sindicato a la unidad de relaciones laborales, la nómina de socio actualmente de 3 socios sindicales, los cuales son dirigentes del sindicato empresa compañía Maricunga. C) situación actual de los dirigentes sindicales se verifica a través de un informe a relaciones laborales que los 3 tienen vínculo laboral vigente con la empresa. Se adjunta el informe la actualización al 30 de noviembre de 2021 de la unidad jurídica respecto a este registro se informa por servicio RIT S-2- 2020 cuyo resultado fue desfavorable para el servicio no siendo condenada a la empresa denunciada y que se encuentra a la fecha firme ejecutoria. e) Informe de Registro de sentencias condenatorias y/o Prácticas Antisindicales de fecha 30 de noviembre del año 2021. En lo sustancial, da cuenta que con fecha 11 de marzo de 2021, la empresa Compañía Minera Maricunga, solicitó a ese Servicio requerir ante Tribunales la disolución del sindicato N°1 de la empresa, conforme a la solicitud, en la actualidad dicha organización tendría una cantidad de socios menor al quórum requerido para su formación. Habiendo informado la Unidad de Relaciones Laborales de esta Inspección Provincial la efectividad de dichas circunstancias, de acuerdo a la instrucción del Manual de Organizaciones Sindicales, quien informa



señala que revisó el Registro de Sentencias por prácticas antisindicales, determinándose que no existen sentencias condenatorias ejecutoriadas contra la empresa en comento respecto de la situación que afecta al sindicato. Con fecha 24 de mayo se instruyó la realización de una fiscalización investigativa tendente a determinar la existencia de presuntas prácticas antisindicales como motivo el descenso en la afiliación del sindicato -proceso 301/2021/330, fiscalización finalizada el 8 de julio de 2021, descartó la existencia de indicios lesivos a la libertad sindical. Por otra parte, señala que el Servicio denunció a la empresa por prácticas antisindicales en este Tribunal causa RIT S-2-2020 cuyo resultado fue desfavorable para el Servicio, no siendo condenada la empresa denunciada y se encuentra firme y ejecutoriada. La informante doña Gloria Marín Sepúlveda señala que procede remitir antecedentes de solicitud de disolución y actuaciones posteriores a la Dirección Regional de Trabajo para que dicha repartición, en virtud de delegación de funciones Rol 1.482 de 23 noviembre de 2005, determine si procede requerir disolución de sindicato ante Juez Letras del trabajo competente.

f) Ordinario N°404 de fecha 22 de diciembre de 2021 de la Dirección Regional del Trabajo de Atacama. Dirigido al Inspector Provincial del Trabajo Copiapó, señala que en el marco de la disolución de dicha organización solicitada al servicio. Indica que del análisis del informe remitido se concluye que el actual número de socios no reúne quorum exigido por artículo 227 inciso primero del Código de Trabajo. Se instruye a la inspección iniciar petición de disolución. Firma la Directora Regional del Trabajo. **Demandado:** I.- Documental: Expuso que su parte se adhiere a la prueba documental, Lo que el Tribunal tuvo presente. II.- Otros medios de prueba: El Tribunal tuvo a la vista los siguientes instrumentos: a) Copia de la sentencia de primera y segunda instancia recaídas en la causa RIT S-2-2020 sobre demanda por práctica antisindical. En lo pertinente a.1) Sentencia de catorce de junio de dos mil veintiuno señala que se inició esa causa por comparecencia del Inspector Provincial del Trabajo de Copiapó (S), quien denuncia a Compañía Minera Maricunga, por práctica antisindical basado en los siguientes argumentos: 1.- Con fecha 06 de enero de 2020, interponen denuncia el Sindicato de Trabajadores de Compañía Minera Maricunga, representado por sus dirigentes Manuel Cisternas,



Jaime Castillo y Fernando Carrillo, en contra de su empleador por practica antisindical fundado en que desde hace más de 9 años se les ha pagado a los tres dirigentes un bono de producción por parte de la compañía, sin que este bono este sujeto a condición alguna y aun cuando se encuentran exentos de cumplir con su jornada laboral en la faena minera, lo que se encuentra previamente acordado con la empresa. Sin embargo, lo anterior en el mes de noviembre la compañía de manera unilateral y arbitraria decidió no pagar el bono de producción, por la suma de \$314.020.- Agrega que el bono de producción forma parte de si remuneración y que ha sido la primera en 9 años que no se les paga el bono, resultando éste una cláusula tacita y un derecho adquirido de los dirigentes. 2.- Se declara admisible la denuncia se dio inicio al proceso de investigación que fue asignado con el N°0301/2020/26, dicho proceso estuvo a cargo de la fiscalizadora señora Graciela Cristi, quien emite informe de dicha investigación y constata los siguientes hechos: Que los señores Fernando Carrillo Echeverria, Jaime Castillo Alvarez y don Manuel Cisternas Rojas, se encuentran en calidad de Dirigentes Sindicales, iniciando sus labores sindicales a contar del día 04/10/2018 hasta el día 04/10/2022, según consta Ficha de Organización Sindical de SIRELA. Que en virtud de la revisión documental, consistentes en los comprobantes de remuneraciones respecto de los 3 dirigentes sindicales, desde el periodo enero a diciembre del año 2019, se verifica el pago del bono denominado “Bono Producción” a contar del mes de enero al mes de octubre de 2019, en cuanto a los meses de noviembre y diciembre de 2019 no se verifica el pago de dicho bono. Que constado el no pago de dicho bono, se consulta a la Gerente de Recursos Humanos de la empresa el motivo del no pago, manifestando que no fue pagado por no haber producción. En razón de ello, la suscrita le informa con claridad al empleador fiscalizado el procedimiento y las consecuencias positivas de corregir tal situación, como las negativas de no hacerlo. 3.- Consecuencia de la constatación de los hechos denunciados, constitutivos de vulneración del derecho a la libertad sindical, por conductas de prácticas antisindicales del empleador, consistentes en no pagar de manera íntegra la remuneración a los directores denunciantes, se notificó de la citación a audiencia de mediación de acuerdo a lo



dispuesto en el artículo 486 inciso sexto del Código del Ramo, diligencia que quedo fijada para el día 15 de enero de 2020, en dependencias de la Dirección Regional del Trabajo. 4.- En dicha audiencia de mediación, la empresa no se allana a corregir su conducta y en razón de lo anterior se puso término a la mediación, sin acuerdo entre las partes. 5.- En este punto es del caso indicar, que los dirigentes sindicales denunciante, tal como lo reconoce expresamente la empresa, están liberados de cumplir las funciones para las cuales fueron contratados, desde que son electo, con el objeto de que cumplan a tiempo completo con las finalidades y labores propias de una organización sindical, percibiendo de manera íntegra sus remuneraciones con cargo a la empresa, esto, por todo el tiempo que dure su mandato. Esta circunstancia, como se desprende de los antecedentes recabados, en virtud de la aplicación del principio de la realidad, no ha sido a través del tiempo, sujeta condición alguna por las partes. Pese a ello, la empresa de manera arbitraria no paga el bono, por falta de producción, como se desprende de los dichos de la Gerente de Recursos Humanos al momento de la fiscalización. Como S.S. podrá observar, en la secuela del juicio, la empresa no demostró ante la fiscalizadora actuante, algún documento que justificara su actuar. Que la libertad Sindical es un derecho de rango constitucional, y entre otros atributos esenciales, posee el de la “Libertad Colectiva de actuación sindical”, que consiste, conforme lo ha señalado la doctrina, en el derecho de los sindicatos de estructurar su propio programa de acción, en directa relación con los objetivos de la organización sindical, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores. Se trata sin duda del más importante de los atributos de la Libertad Sindical, sin el cual no tienen sentido los demás. La libertad colectiva de actuación sindical, faculta a los sindicatos para organizar libremente su administración y actividades internas, sin injerencias de ninguna especie, salvo el principio democrático en la adopción de las decisiones. Esta Libertad implica el derecho de realizar toda actividad relativa a la defensa de intereses de los miembros de la organización. 6.- Las horas de trabajo sindical así como su remuneración se encuentran regulados en el Ar. 249 del Código del Trabajo, dicha norma, en su incisos primero, segundo, cuarto y final, prescriben lo



siguiente: Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales las horas de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, las que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho, tratándose de directores de organizaciones con 250 o más trabajadores. El tiempo de las horas semanales de trabajo sindical será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador. El tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical otorgadas a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso. Las normas sobre horas de trabajo sindical y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes. De la norma precedentemente transcrita se infiere que el empleador se encuentra legalmente obligado a otorgar a los dirigentes y delegados sindicales las horas de trabajo sindical necesarias, con objeto que estos últimos puedan cumplir las funciones propias de sus cargos fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores. De igual forma, se desprende que el tiempo que abarquen dichas horas se entiende trabajado para todos los efectos, consignándose, a su vez, el derecho de dichos dirigentes y delegados sindicales al pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales correspondientes a tales horas, el cual es de cargo del respectivo sindicato, sin perjuicio de lo que acuerden las partes sobre el particular. A su vez, conforme a la doctrina reiterada de este Servicio, contenida por ejemplo en los dictámenes Nos. 904/38, de 01.02.1996; 5265/306, de 18.10.1999; 3255/17.07.2017 entre otros, debe necesariamente entenderse que las partes a que se ha referido el legislador en el citado inciso final del artículo 249, son el empleador y la organización sindical que se encontraría



obligada a efectuar el pago de las horas de trabajo sindical de que hacen uso sus dirigentes, toda vez que, precisamente, es dicho sindicato quien tiene un interés directo en celebrar un acuerdo que afecta a su patrimonio. Precisado lo anterior, cabe agregar que si bien la norma en comento establece los mínimos legales de seis u ocho horas semanales, según el caso, que debe otorgarse a los directores sindicales para cumplir con las funciones propias de su cargo, en conformidad a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio sobre la materia, nada obsta a que las partes involucradas, esto es, el empleador y el sindicato respectivo, puedan convenir el uso de un mayor número de horas o no establecer límites para tal efecto, a fin de que dichos representantes gremiales cuenten con el tiempo necesario para desarrollar sus funciones, sea que tales acuerdos se pacten expresamente o constituyan la forma en que las partes a que se ha hecho referencia han entendido y ejecutado la norma convencional que contempla dichas horas de trabajo sindical, situación esta última que responde doctrinariamente a la teoría denominada regla de la conducta. Asimismo, de acuerdo a la jurisprudencia ya citada, el tenor literal del inciso final de la disposición legal antes transcrita y comentada, al disponer que la materia en análisis puede ser objeto de negociación de las partes, sin mayor especificación, indica que no se exigió requisitos o formalidades especiales para celebrar dicha negociación, de lo cual es posible concluir que basto para establecer su existencia un simple consenso de voluntades, expresado en la forma que las partes estimen conveniente. De lo expuesto anteriormente se infiere que dicho acuerdo constituye un contrato consensual, esto es, de aquellos que se perfeccionan por el solo consentimiento de las partes contratantes, sin requerir formalidad alguna para que produzca todos sus efectos. Por consiguiente, el pago reiterado de las horas de trabajo sindical, habiéndose acordado el límite legal o no someterlas a límite alguno, como asimismo el pago de las remuneraciones y beneficios, como ocurre en el caso en comento, que ha efectuado el empleador, unido a la aceptación de la organización sindical, constituye un acuerdo entre las partes, en los términos previstos en el artículo 249 inciso final, por lo cual no resulta procedente que el empleador, en forma unilateral, suprima el pago del bono de producción, menos



aun supeditándolo a la imposición arbitraria y unilateral de una condición o requisito no acordado por las partes. El Art.1545 del Código Civil, depone que “Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado si no por su consentimiento mutuo o por causas legales.” Así también lo ha señalado la excelentísima Corte Suprema de Justicia, en causa Rol:16.318 – 2013, al resolver con fecha 03 de Junio del año 2014, Recurso de Unificación de Jurisprudencia, señalando las siguientes consideraciones: “Octavo: Que, de este modo, de la normativa que se ha examinado no es dable desprender que el legislador exija que la "negociación" sea colectiva; en ninguna de las disposiciones citadas se hace referencia al procedimiento –reglado o no– que tiene por objeto establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, como el medio a través del cual necesariamente deba lograrse el acuerdo en la materia que se examina. Al contrario, el espíritu del legislador se revela desformalizando el pacto acerca de los permisos y de su pago; en efecto, de manera imperativa hace de cargo del ente asociativo la solución de la remuneración de los directores durante el tiempo en que éstos se dedican a las labores que le son propias como líderes sindicales y, a la vez, concede la facultad a los involucrados de negociar al respecto –siempre respetando los mínimos legales–; los regula a propósito de las organizaciones sindicales y delegado del personal y no en el Libro IV referido a la negociación colectiva; los concibe en relación con los directores en su calidad de tales, pero no los regula como materias que pueden ser objeto de la negociación colectiva. Noveno: Que, por otro lado, los sujetos a quienes la ley se refiere como "partes" para los efectos de alcanzar un acuerdo en relación con los permisos sindicales y su pago, no son otros que los entes asociativos, por una parte y, por la otra, el o los empleadores. En otros términos, el acuerdo debe ser alcanzado entre la organización sindical y el empleador, de modo que si el patrono soluciona las remuneraciones de los dirigentes sindicales con la aquiescencia de la agrupación, es dable entender que se produjo ese acuerdo, al que, como se dijo y por las razones ya expuestas, no es posible exigirlo exclusivamente como producto de una negociación colectiva propiamente tal, sin perjuicio de que así pudiera darse,



sino también como resultado de una práctica reiterada en el tiempo, la que genera un pacto innominado y consensual, que debe necesariamente ser respetado, pues se trata de una ley para los involucrados, que no puede ser dejado sin efecto sino por acuerdo mutuo o causas legales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1545 del Código civil.” 7.- Lo expuesto evidencia que, en el caso en comento, el no pago íntegro de las remuneraciones a los dirigentes sindicales, no es por si sola, la única infracción de carácter antisindical que el empleador comete, esto como una modificación unilateral del contrato consensual, que han establecido las partes, si no que, el empleador pretende imponer de manera arbitraria, una condición que no ha sido concordada por las partes, como supuesta justificación a su proceder contrario a derecho y sin motivo razonable. Consecuencia de lo expuesto, se procede a presentar la denuncia por práctica antisindical, en cumplimiento del mandato legal. II.- VERIFICACION DE INDICIOS Y APLICACION DEL ARTICULO 493 DE CODIGO DEL TRABAJO. Del desarrollo de la investigación realizada por la Fiscalía Laboral de esta Inspección Provincial y de los antecedentes de hecho y derecho latamente expuestos en esta presentación, podemos señalar que estos dan cuenta inequívoca de que la empresa ha incurrido en conductas que resultan de manera indiciaria en prácticas antisindicales, ejercido presiones en contra de los dirigentes sindicales mediante la pérdida de beneficios pactados, incurriendo en fuerza moral para desincentivar sus actuaciones, cometido actos de injerencia con la finalidad de afectar el funcionamiento de la organización sindical. Interviniendo activamente en la organización sindical mediante la imposición de condiciones unilaterales. III.- DERECHO VULNERADO. En consecuencia, los actos denunciados por los dirigentes sindicales y que fueran constatados por la Fiscalía Laboral de esta Inspección en el marco de la investigación llevada a cabo, constituyen sin duda alguna, indicios suficientes de prácticas que vulnera manifiestamente el Derecho a la libertad sindical, consagrado en la Carta Fundamental Art. 19 N°19, en relación con el Art. 1° inciso 3° y Art. 5° inciso 2°. De los hechos de autos, se extrae necesariamente que la empleadora no solamente ha afectado actos de injerencia y obstaculizado el funcionamiento de la organización, mediante las presiones que



ha realizado respecto de sus dirigentes sindicales al no pagarle íntegramente las remuneraciones, sino que ha ido más allá, por cuanto su conducta tiene como claro objetivo, afectar y desincentivar el cumplimiento de los fines de la organización sindical, ya que uno de ellos de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 220 del Código del Ramo, es precisamente velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo, canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de sus trabajadores, promover el mejoramiento de las condiciones del empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores y todas las demás contempladas en sus estatutos y propias de la función sindical. De más está decir, que lo acontecido significa una implacable presión contra los trabajadores que trabajan en la empresa, en orden a que se ven enfrentado a la posibilidad de ser objeto de represalias, como actualmente lo son sus dirigentes sindicales. En consecuencia, como se presentan los hechos, no cabe la menor duda de la intención positiva del empleador de afectar la libertad sindical, por cuanto de su actuar se desprenden tanto elementos objetivos, que se traducen en las conductas constatadas por este Servicio latamente expuestas y un elemento subjetivo que es no allanarse a corregir la conducta que se denuncia, pese habiendo pagado la empresa de manera íntegra las remuneraciones del periodo comprendido entre enero y octubre de 2019, a los Dirigentes Sindicales, así las cosas ambos elementos en conjunto obligan a concluir que se está de manera inequívoca frente a una práctica antisindical. Previa citas legales, solicita tener por interpuesta demanda por práctica antisindical en procedimiento de tutela de derechos fundamentales, aceptarla a tramitación y en definitiva declarar, salvo su mejor parecer, lo siguiente: 1. Que la empresa denunciada CIA. MINERA MARICUNGA ha incurrido en prácticas lesivas a la libertad sindical denunciadas, ordenando que se cese con dichas conductas y se proceda a efectuar el pago íntegro de las remuneraciones adeudadas a los dirigentes denunciantes, en atención al siguiente detalle o la suma que S.S. determine en la secuela del Juicio: a) Fernando Carrillo Echeverría \$628.040.- (bono de producción noviembre y diciembre 2019), y lo que se devengue durante la tramitación del presente juicio. b) Jaime Castillo Alvarez \$628.040.- (bono de producción noviembre y diciembre 2019) y lo que se



devengue durante la tramitación del presente juicio. c) Manuel Cisternas Rojas \$628.040.- (bono de producción noviembre y diciembre 2019) y lo que se devengue durante la tramitación del presente juicio. 2. Que la menoscabar la libertad sindical, lo anterior con el fin de poner cese a las conductas lesivas, atentatorias a la libertad sindical de las que han sido objeto los y las dirigentes sindicales señores Sr. Fernando Carrillo Echeverria, Rut: 6.601.645-5, Secretario; Jaime Castillo Alvarez, Rut: 12.717.713-9; Tesorero; y Manuel Cisternas Rojas, Rut: 9.551.006-K, Presidente; todos del Sindicato de Trabajadores Empresa Minera Maricunga 3. Que se condene a la denunciada al pago de una multa equivalente al máximo legal previsto en el artículo 292 del Código del Trabajo. Denuncia que -en síntesis- controvierte expresamente el denunciado, como se señala en detalle en el motivo tercero. Ante el hecho a probar fijado, reproducido en el motivo quinto: “la efectividad que la denunciada incurrió en conductas atentatorias a la libertad sindical; hechos y circunstancias que dan indicios de ello y específicamente, si faltó a la obligación de pagar íntegramente las remuneraciones de los dirigentes, correspondiente a los meses de noviembre y diciembre de 2019.” En el considerando sexto se señala el hecho no discutido fijado “...efectividad que los señores Manuel Cisternas, Jaime Castillo, y Fernando Carrillo, hicieron denuncia ante la Inspección del Trabajo por practica antisindical en contra de Compañía Minera Maricunga, que esto genera una investigación por parte de la denunciante.” “OCTAVO: Analizando las pruebas aportadas por las partes, conforme a las reglas de la sana crítica, aparece que en estos autos, se ha denunciado una vulneración a la libertad sindical de los dirigentes del sindicato de la demandada, en base a un hecho constatado de manera poco rigurosa, conforme veremos; todo ello por estimarse, que no se habría pagado el bono de producción a los tres dirigentes sindicales ya individualizados, en los meses de noviembre y diciembre de 2019, constatación que conforme a lo dispuesto en el D.F.L. N°2 de 1967, goza de presunción legal de veracidad, circunstancia que conforme hemos podido revisar de la documentación aportada, por ambas partes, y asimismo reconocido por la denunciada, efectivamente no se pagó el citado bono a los dirigentes denunciante. Ahora bien, el subsumir este último hecho, en



la figura legal invocada por la denunciante para su acción, nos parece un ejercicio intelectual precipitado, que no posee un debido sustento, especialmente en cuanto se acusa a la denunciada de haber vulnerado el derecho fundamental de la organización sindical a desarrollar libremente su actividad; consta de los antecedentes en autos que la denuncia que dio origen a la denuncia de autos, le fue asignada a la fiscalizadora el día 09 de enero de 2020 y que al día siguiente, menos de 24 horas después de eso, se apersonó en las instalaciones de denunciada, requiriendo la entrega de documentación a las 11:40 horas, como da cuenta el formulario de inicio de fiscalización, y luego, 50 minutos después de esto, hay una citación al procedimiento de mediación, es decir, y como correctamente advirtió la denunciada en juicio, en el transcurso de sólo 50 minutos, la funcionaria fiscalizadora, se apersonó en dependencias de la requerida, y según dieron cuenta los propios testigos de ambas partes, solicitó documentación consistente en los contratos de trabajo de los dirigentes denunciados, sus liquidaciones de remuneración, y el contrato colectivo, y así, en función de la revisión de estos antecedentes y, en el anotado lapso de tiempo, concluyó que se habría configurado una práctica atentatoria de la libertad sindical de los dirigentes denunciados, esto se refrenda con el mérito del informe incorporado por la denunciante, allí la fiscalizadora indica que le exigió a la señora Fabiola Meza, Gerente de recursos humanos de la denunciada que pagara el mentado Bono de Producción a los dirigentes, a lo cual ella no se allanó, citándola acto seguido, al proceso de mediación, etapas por cierto insuficientes para dar por configurada la tesis esgrimida por la denunciante, toda vez que no hubo mayor análisis respecto del hecho que producía el devengamiento del citado beneficio remuneracional de los representantes del sindicato denunciante, circunstancia que por cierto provocará el rechazo absoluto de la sanción perseguida respecto de la denunciada.” “Tal como lo ha hecho presente la denunciada, si se hubiese hecho un mayor esfuerzo por recabar otros antecedentes relevantes y, podría la fiscalizadora haberlos revisado y analizado con la detención y rigurosidad esperables en un órgano que detenta además, un poder sancionatorio relevante, toda vez, que conforme al mérito de la profusa



documental aportada en juicio por la denunciada, se probó que no sólo a los dirigentes sindicales denunciantes, no se les pagó el bono de producción en los meses de noviembre y diciembre de 2019, sino también a ningún otro trabajador de la empresa; en este orden de ideas, de la testimonial de la denunciada y documentos acompañados, fluye como razón suficiente para explicar el no pago de la citada prestación en los meses de octubre y noviembre de 2019, el hecho que la compañía denunciada dejó de producir en el mes de septiembre de 2019, y como consecuencia lógica, conforme al mérito de la cláusula colectiva que estipula la citada bonificación, no existiendo producción, no se devengó esta última prestación no solo por los dirigentes denunciantes sino por el resto de los trabajadores. A mayor abundamiento, se aportó por la denunciada antecedentes, que dan cuenta de la suscripción de un protocolo de fecha 10 de septiembre de 2019, entre la empresa denunciada y el sindicato denunciante, donde los dirigentes reconocen que la empresa comenzaba su proceso de paralización de su producción, y por ende, el bono de producción no se continuaría pagando a ningún trabajador de la compañía, y como una forma de compensar esta lamentable pero a la vez inevitable situación, se llegó a un acuerdo para que ante los eventuales despidos de trabajadores, que ocurriesen en forma posterior a la citada fecha, se considerara el bono de producción para efectos de cálculo de la indemnización por años de servicio, mismo acuerdo en que, asimismo, se pacta un Bono de Sustentación de Sitio, a pagarse por única vez, en el mes de noviembre de 2019, como una forma de mitigar el no pago del bono de producción, otorgándose aquél beneficio mitigatorio a los tres dirigentes sindicales y a todos los trabajadores socios del sindicato en el mes de noviembre de 2019, instrumento que se encuentra debidamente suscrito tanto por tesorero como por el secretario del sindicato denunciante, no pudiendo alegarse alguna falta de legitimidad del citado acuerdo, más aún cuando de su efectivo pago dan cuenta las liquidaciones de remuneración, aportada también por la denunciada. Abunda al convencimiento de este Sentenciador, en cuanto efectivamente se produjo el proceso de paralización de la producción de la denunciada, el pacto denominada “plan de retiro”, contenido en la cláusula 7.7 del instrumento colectivo del mes de enero de 2020, y del cual



tanto los dirigentes sindicales como la compañía, se encontraban contestes en que la compañía había paralizado su producción y para ello, existía un plan de retiro especial para los trabajadores que se vieran afectados por los despidos a partir de ese hecho, y que naturalmente eran de una previsible ocurrencia, como lo declaró el testigo de la requerida, y por cuanto además, la carta enviada al Sernageomin, informa la paralización de las actividades, acompañando el plan de cierre y demás documentos que permiten acreditar que la producción de Compañía Minera Maricunga se paralizó definitivamente en el mes de septiembre del año 2019, dando origen al pago del último Bono de producción para todos los trabajadores de la empresa, incluidos los dirigentes sindicales denunciante ante el órgano demandante de autos, en el mes de octubre de 2019, no pagándose el citado emolumento a ningún otro dependiente después de la citada época.” “El resto de las probanzas allegadas al juicio y, eventualmente no mencionadas en forma expresa en este Fallo, en nada alteran el razonamiento alcanzado.”

“NOVENO: Finalmente debemos recordar que el órgano denunciante de autos, ha invocado indistintamente una diversidad de figuras jurídicas del Código del Trabajo, bajo las cuales se subsumiría la conducta de la denunciada, de no pagar el Bono de Producción a los dirigentes sindicales ya individualizados en autos, y que en configurarían una vulneración a la Libertad Sindical, a saber: -Primero, el artículo 289 letra a) establece especialmente que incurre en práctica antisindical: -“a) El que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; el que maliciosamente ejecute actos tendientes a alterar el quorum de un sindicato.” Ninguna de estas conductas previstas por el legislador se concreta en los presentes autos, por cuanto la denunciada no ha incurrido en la obstaculización en la formación de un Sindicato; no amenazó con la pérdida de empleo o beneficios a ningún dependiente ni mucho menos maliciosamente ejecutó actos que afectaren el quorum del sindicato denunciante, todo ello, emana del mérito de las pruebas analizadas en su conjunto. Segundo, la letra e) del



citado artículo expresa: -“Ejecutar actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones.” Como es lógicamente apreciable, no existió en los hechos ninguna de las conductas descritas en esta norma, las que más bien apuntan a la ejecución directa de actos de injerencia sindical, cuya ocurrencia no ha sido tal, por cuanto se trata del no pago de un específico bono por las razones ya anotadas. A su turno la letra g) del mismo artículo establece: -“Ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores que signifiquen incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical”. Solo es dable precisar en este punto, que no se alegó de modo alguno, una conducta relativa a la afiliación o no de los trabajadores al conglomerado denunciante. Por su parte el artículo 291 letra a) del Código del Trabajo, dispone que atentan contra la libertad sindical: “a) Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical.” ‘En ningún acápite de la denuncia de autos ni en los antecedentes aportados por el órgano actuante, se invocó debidamente esta figura, por cuanto si bien pudo haberse estimado que el no pago de la citada prestación a los dirigentes sindicales en los meses de octubre y noviembre de 2019, se haya erigido como una fuerza moral sobre aquellos, la norma específica ya citada, apunta a provocar una afiliación o desafiliación de los trabajadores a la organización sindical o bien a la formación de aquella, materia por cierto completamente ajena a la discusión de marras.” “En consecuencia a la luz de todos los motivos antes expresados, aparece justificada suficientemente la conducta de la denunciada en orden a privar a los dependientes denunciantes del así llamado Bono de Producción por cuanto, las condiciones técnicas y



productivas que generaban su devengamiento a partir del mes de septiembre de 2019, dejaron de existir por las razones latamente ya expuestas en los motivos anteriores, y por tanto, a la luz de lo dispuesto en el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo, entiende este Sentenciador, que no existió una lesión a la libertad sindical en tanto derecho fundamental, como fuera expuesta en la denuncia que dio origen a esta causa.” En lo resolutive el Tribunal dispuso el rechazo de la denuncia y condena en costas al denunciante. **a.2)** Sentencia de la Ilustre Corte de Apelaciones de Copiapó de trece de septiembre de dos mil veintiuno, decisión que rechazó el recurso de nulidad deducido por la denunciante, basado en el artículo 477 del código del Trabajo, hipótesis de haberse incurrido en infracción de ley que hubiera influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo y en la causal del artículo 478 letra b) del mismo código, haber sido dictada la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de sana crítica. Lo que fue desestimado, resolviendo dicho Tribunal de Alzada el rechazo del recurso de nulidad y la declaración, por consiguiente, que la sentencia no es nula. **b)** Copia del E-book del Recurso de protección Rol 18-2022 de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Copiapó. Iniciada con presentación del recurso con fecha 20 de enero del año en curso, “Castillo Orellana”, estado tramitación vigente. Comienza con comparecencia de los señores Jaime César Castillo Álvarez, Manuel Alberto Cisternas Rojas y Fernando Antonio Carrillo Echeverría, en calidad de dirigente sindical, Presidente y secretario, interponen recurso de protección contra la Directora Regional del Trabajo de Copiapó doña Pamela Orellana Patiño. Señala que ejerce esta acción en relación con el artículo 19 números 2 y 24 de la Constitución Política de la República, en su calidad de dirigentes del Sindicato N°1 de la Empresa Minera Maricunga, contra resolución de la recurrida contenida en Ordinario i405 de 22 de diciembre de 2021, notificada a dichos comparecientes el 4 de enero de 2022, vía correo electrónico. Resolución en comento por medio de la cual la recurrida les comunica sin expresar fundamentos legales y faltando inclusive a la verdad, en relación a los hechos, que al no existir indicios respecto de denuncias efectuadas por prácticas antisindicales ilegales y vulneratorias, ha determinado acoger a



tramitación y acceder a una petición de la Empresa para que les caduque su personería jurídica, que los habilita como dirigentes sindicales y poner en conocimiento los hechos ante el Juzgado Laboral competente. Indica que la resolución y conclusión no se ajusta a la realidad de lo establecido por la propia Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, en los antecedentes administrativos, como consta en acta de medicación y conclusión jurídica que señala acompañar a la presentación, sustenta que ambos documentos son concluyentes en señalar de que sí existen indicios de vulneración del derecho por práctica antisindical de la que fueron objeto y las que se encuentran sancionadas y establecidas en la letra a) del artículo 289 del código del trabajo. Quedando de manifiesto en el caso, que el proceder de la recurrida en contra de esos actores existe un trato discriminatorio, al no considerar siquiera las propias conclusiones que se vulneraron los derechos de los recurrentes, por lo que se acredita han sido discriminados y vulnerados en su derecho del artículo 19 N°2 ya referido, de igualdad ante la ley y favoreciendo, en cambio a la empresa a su solo arbitrio, sin basarse en la Ley en su ejercicio y transgrediendo gravemente inclusive, sus derechos sindicales, con la finalidad expresa, de consentir y así dar curso al trámite de cancelación de su personalidad jurídica y así, inhabilitarlos de sus cargos de Dirigentes, siendo que, consta además, que la Empresa -a la fecha- no ha paralizado definitivamente sus labores, estando sujeta solo a una paralización temporal, implicaría, además perder sus fuentes laborales y por ende afectados en su derecho de propiedad artículo 19 N°24 de la carta fundamental. Hacen presente, que el quorum exigible por ley para la constitución de sindicato del artículo 277 del código del trabajo es para ese solo efecto a su entender, no aplicaría al sindicato ya constituido y formalmente en ejercicio y por otra parte, niega efectividad que la empresa haya paralizado totalmente sus labores por cuanto la paralización es parcial temporal. Argumenta que el código del trabajo junto con reconocer la función social que cumple el trabajo, otorga al Estado la misión de amparar al trabajador en sus derechos a elegir libremente su empleo y además, la de velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios, labor de los antecedentes aportados consta que la Directora Regional, requerida, no ha cumplido vulnerando



la Ley y los Derechos Constitucionales invocados. Refiere que consta del acta de medicación de 14 de julio de 2021 y del informe o conclusión jurídica emitida por la mediadora y abogados de la inspección regional del trabajo, la existencia de prácticas antisindicales, hecho del todo irregular e ilegal que, excede sus atribuciones y la ley; además este proceder resulta arbitrario, pues importa un acto caprichoso de la autoridad administrativa, afectándose en grado de perturbación y amenaza de sus derechos de igualdad ante la ley y al iniciarse el trámite ante el Juzgado Laboral, para poner término a la relación laboral lo que también implica vulneración de sus derechos de propiedad como lo es su trabajo. citando las disposiciones de los artículos 1 y 2 del Convenio 98 y artículo 11 del Convenio 87 ambos de la OIT, para garantizar libertad sindical y derecho de sindicación, lo que niega se haya cumplido en el caso por la recurrida. Pide acoger a tramitación el recurso, pedir informe y evacuado el mismo, acogerlo en todas sus partes, disponiendo dejar sin efecto el ordinario por el cual se recurre por ilegal y disponer las medidas que ameriten en orden a restituir sus derechos constitucionales amagados. Por resolución de veintiuno de enero del año en curso, se resolvió dese cuenta, en esa misma fecha, la ltima. Corte acoge a tramitación el recurso, ordenando al recurrido informar; consta solicitud de ampliación de plazo para informar, autorización de patrocinio y poder, dese cuenta en sala, el conceda ampliación de plazo, el dese cuenta informe de veintitrés de febrero del presente año que se tuvo por cumplido el informe y tengas presente de veinticuatro de febrero del año en curso, la resolución téngase presente, a eso siguen escritos de delegación de poder autorizada, téngase presente, dese cuenta en sala. No cuenta con sentencia a la fecha de rendición de esta prueba. c) Copia de la demanda por práctica antisindical ingresada en el Juzgado del Trabajo de Copiapó bajo el Rol S -1-2022. Iniciada por los dirigentes demandados de esta causa, presenta denuncia el 12 de marzo de 2022, dirigido en contra del empleador, lo que el Tribunal, en lo pertinente, como antecedentes señala, que con fecha 8 de octubre del año 1996, un grupo de trabajadores de la empresa Compañía Maricunga, RUT 76.038.806-8, constituyó una organización sindical denominada Sindicato de Trabajadores de la Empresa Compañía Minera Maricunga de



Kinross, R.S.U. 03010203, aprobando en dicha oportunidad los estatutos de la organización y eligiendo una directiva sindical. El día 10 de octubre del año 1996 dicha Directiva depositó en la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó copia del acta de constitución y copia de los estatutos de la organización certificados por ministro de fe, adquiriendo desde ese momento personalidad jurídica y asignándosele a la organización el Rol Sindical Único (R.S.U.) N°03010203. De los registros de esta Inspección Provincial, el 04 de octubre del año 2018 se reformaron los estatutos del sindicato de trabajadores y concatenadamente, se renovó el Directorio por lo que dicha organización se compone por tres Directores con cuatro años de vigencia en el cargo, es decir el término de su mandato expira hasta el día 04 de octubre del año 2022. Haciendo presente que los actuales Dirigentes indicados en el numeral precedente son: a. Presidente: Manuel Cisternas Rojas, cédula nacional de identidad N°9.551.006-k, domiciliado en Maurice Ravel N°524, de La Serena. b. Tesorero: Jaime Castillo Álvarez, cédula nacional de identidad N°12.717.713-9, domiciliado en Viña Gugianna N°267, Viñita del Palomar de Copiapó. c. Secretario: Fernando Carrillo Echeverría, cédula nacional de identidad N°6.601.545-5, domiciliado en Pedro Pablo Figueroa N°355, casa N°3, de Copiapó. Refiere que, desde la fecha de conformación, del sindicato, las acciones y despliegue de la directiva sindical, se han visto permanentemente invisibilizado y omitido, debido a que la Empresa demandada, no ha respondido oportunamente a ninguna de las solicitudes formuladas como organización sindical. Aunque sea de Perogrullo, igualmente se dirá que, cada una de dichas solicitudes ha estado dentro de la legalidad y en el contexto del ejercicio de los derechos sindicales en un marco de buena fe. Lamentablemente, la conducta de la empresa, sostenidamente en el tiempo, no ha sido del mismo tenor para con el sindicato demandante. En esa línea de idea y de forma dañosa para el sindicato, cada solicitud de información, de reunión, de solución de conflictos, ha debido solucionarse por la vía de demandas o requerimientos ante la Inspección del Trabajo de Copiapó y algunas de ellas solucionadas mediante mediación y habiendo varias pendientes en su conclusión definitiva, pese a que inclusive ello lo hemos denunciado ante el Tribunal Laboral y la Ilustrísima Corte de



Apelaciones de Copiapó, lo que ofrece acreditar, afirma que es de ese momento que comienza la Empresa a hostigar al Sindicato y a efectuar prácticas graves antisindicales de hostigamiento y menoscabo con la única finalidad de proceder a hacer desaparecer el Sindicato y para que pierdan su fuero Sindical y así echarlos de sus labores que es su objetivo primordial. Planea que ello se encuentra en parte acreditado inclusive en los antecedentes que emitiera la propia Inspección del Trabajo en la causa RIT48-2022, que se inició en nuestra contra para culminar con la disolución de nuestro Sindicato y que en adelante daremos a conocer. Que las acciones aludidas dicen relación con el despido indebido de trabajadores del Sindicato a quienes convencieron con la promesa de que serían recontratados para la misma labor en otra empresa que también le pertenece y como lo es la Empresa Coipa, para lo cual lo hicieron mediante la promesa de despedirlos indemnizarlos e inmediatamente contratarlos en la empresa subsidiaria, que motiva a la empresa que desapareciera el fuero de los actores, quedaran sin quorum, lo que consiguieron, ofreciendo comprobar que constituye práctica antisindical ilegal. Asevera que la Empresa, en definitiva, no pondrá término a las faenas, por lo que su objetivo mayor que ha generado sus actividades antisindicales tienen, como, único fin el terminar desvinculándolos antes de reanudar las faenas. Últimamente y pese a haberlo representado ante la Inspección del Trabajo, se niegan a reunirse con sus representados, se niegan a efectuarle los exámenes médicos de altura, no los reciben, no cumplen lo pactado y presentaron el requerimiento para que se les cancelara su personería jurídica y así con ello se requiriera la disolución, lo que consiguieron definitivamente con el apoyo de una Entidad Fiscal que está al Servicio de los Trabajadores y que lamentablemente en el caso, se ha convertido en una ferviente defensora de los derechos de la Empresa, manifestando dudas, por cuanto perdieron un juicio en donde ellos reconocieron y determinaron la existencia de prácticas antisindicales tanto en el Tribunal como en la Ilustrísima Corte, solamente por cuestiones de forma al haber manejado erróneamente la acción pese a que se supone y se debe suponer conocen la Ley, con el evidente perjuicio para sus representados. Menciona lo que denomina “ANTECEDENTES DE LA SOLICITUD DE LA



EMPRESA ANTE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO QUE DIO ORIGEN A LA TRAMITACIÓN DE LA DISOLUCIÓN DEL SINDICATO Y QUE ORIGINA LA PRESENTE DEMANDA” expone en este punto que, con fecha 11 de marzo del año 2021, don Luis Opazo Mondaca, representante legal de la empresa Compañía Minera Maricunga de Kinross, RUT 76.038.806-8, solicitó a la Inspección del Trabajo, realizar las gestiones conducentes a obtener la disolución del Sindicato N°1 de Maricunga, del cual son sus dirigentes los representados del compareciente. 2. El fundamento de la petición de la empresa radicó en el hecho de que la organización “no cumple con el quórum mínimo para seguir funcionando”, por cuanto la empresa tiene 22 trabajadores a la fecha de la solicitud, y de ellos solo 3 trabajadores se encuentran afiliados al sindicato mencionado, siendo estos los mismos miembros del directorio de la Organización. 3. Puntualizando lo anterior, se hizo presente en sede administrativa que, desde el año 2016, la empresa estuvo inmersa en un proceso sancionatorio de la Superintendencia de Medio Ambiente, ya que esta restringió la extracción de agua que abastecía la operación de la empresa, de modo tal que tuvo que detenerse la extracción de minerales y procesamientos, por lo que estas razones ambientales condujo a que la compañía en noviembre del año 2016 presentara un plan de cierre temporal parcial ante el Servicio Nacional de geología y Minería. 4. En definitiva, el fundamento de la solicitud del empleador de marzo del año pasado, radicó en el hecho que el sindicato de trabajadores, solo cuenta con 3 afiliados que ejercen cargos en la directiva sindical que se encuentra en funcionamiento, incumpléndose así con el quórum mínimo requerido para constituir un sindicato según lo dispuesto en el artículo 227 del Código del Trabajo. No obstante, hace presente que para que se acceda a tal petición la Inspección del Trabajo de Copiapó estaba obligada además aparte de determinar el número de integrantes del Sindicato, debía verificar la información existente en los archivos de la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, afirmando que dicha entidad determinó, en forma indebida e inconsecuente y contradictoria, que: 1.- El último acto sindical registrado, fue la renovación de la directiva sindical efectuada el 04 de octubre del año 2018, ocasión en la que fue renovada la directiva sindical



compuesta por los Sres. Manuel Cisternas Rojas; Jaime Castillo Álvarez; Fernando Carrillo Echeverría. 2.- “La organización sindical actualmente no se encuentra con actividad sindical al no existir socios que no tengan la calidad de dirigentes.” 3.- Se verificó la existencia de posibles conductas antisindicales del empleador que hayan incidido en la reducción del número de socios, indicándose que las desvinculaciones comenzaron en agosto del 2016, en el cual el sindicato en el evento del aluvión del año 2017 perdió su documentación de actividad sindical de su oficina ubicada en la calle Rómulo J. Peña, sin embargo, se puede señalar que al día 30/11/2019 la organización sindical tenía la cantidad de 43 afiliados, al día 01/01/2020, la organización sindical tenía 22 afiliados, al día 15/12/2020 la organización sindical tenía la cantidad de 21 afiliados y a la fecha de hoy tiene 4 afiliados, respecto a la causa de la disminución se debe al cierre paulatino de la faena debido a un proceso sancionatorio de la Superintendencia de Medio Ambiente, quien dicta el cierre de la extracción de mineral, y autorizando solo mantener el proceso de lixiviación hasta que el mineral existente se procese y se evapore todo, eso implicó la reducción paulatina de la planta de trabajadores de la empresa. 4.- Que “No es posible evidenciar un carácter antisindical de las desvinculaciones de socios del sindicato N°1, debido a que no se visualiza una tendencia a una inclinación acentuada en contra de socios del sindicato N°1, en sus desvinculaciones” Resaltando que esta conclusión está en abierta contradicción con lo que su parte a señalado y denunciado inclusive a la misma Inspección del Trabajo, afirmando que existen claros indicios de ello. 5.- Que se presentó por el sindicato cuya disolución se solicita, con fecha 06 de enero de 2020, denuncias por prácticas antisindicales en contra de su empleador por practica antisindical, dando lugar a la comisión de investigación N°0301/2020/26, constatándose indicios de vulneración en sede administrativa, por lo que se interpuso denuncia por prácticas antisindicales ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, correspondiente a la causa S-2-2020, cuya sentencia fue desfavorable para este servicio, siendo condenados en costas procesales, de modo tal que se interpuso en dicha oportunidad recurso de nulidad, elevado a la Corte de Apelaciones de Copiapó en causa Rol 79 – 2021, confirmándose lo ya



resuelto en todas sus partes por el Tribunal Ad quem (Lo subrayado y destacado es nuestro.) 6.- Pese a señalar la misma Inspección del trabajo que existían indicios de prácticas antisindicales, emite con fecha 30 de noviembre del año 2021 informe de Registro de Sentencias y/o prácticas antisindicales por la abogada de la Inspección del trabajo de Copiapó, indicándose que no existían sentencias condenatorias ejecutoriadas en contra de la empresa Compañía Minera Maricunga a dicha fecha. Destaca que el Servicio no hace referencia que se determinó, la existencia de prácticas antisindicales que lo denunciaron al Tribunal laboral y la sentencia que se requirió en juicio se rechazó, no por cuestiones de fondo, sino que por cuestiones de forma, ante una mal manejo jurídico de la demanda y planteamientos pero no, por no haber existido prácticas antisindicales ya que ellos mismos lo comprobaron, lo cual, hace ver también la existencia de evidentes contradicciones, un sesgo favorable a la Empresa en evidente desmedro el derecho de los trabajadores, lo cual indudablemente constituyen graves perturbaciones y amenazas a los derechos de los trabajadores. Detalla que reconoce, la Inspección del Trabajo, que el año 2021, la organización sindical presento 03 denuncias por prácticas antisindicales, 01 de ellas fueron declarada admisible en virtud de lo dispuesto en la circular N°28 de fecha 03 de abril del año 2017 de la Dirección del trabajo, al respecto se señala lo siguiente: a) Se declaró admisible la denuncia de vulneración de derechos fundamentales ingresada con fecha 15.06.2021 por el Sindicato N.º 1 de trabajadores de la empresa Compañía Minera Maricunga de Kinross, a través de Oficina de Partes de esta Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, según N.º de expediente E84551/2021. Posteriormente, el día 17.06.2021, sindicato efectuó “Declaración denuncia DD. FF”, en dicha oportunidad la organización indico que el empleador no accedía a reunirse con ellos indicando además descuentos indebidos en sus remuneraciones dando origen a la comisión: 0301/2021/388, por eventual vulneración de Derechos fundamentales en virtud de lo dispuesto en el artículo 289 letra A) del Código del ramo. Dicho procedimiento termino en el proceso de mediación entre las partes, con fecha 14 de julio del año 2021. En dicha instancia el empleador ofreció la medida reparatoria consistente en reuniones mensuales, re



agendándolas, en diciembre del año 2021. Sin embargo, se dejó constancia en conformidad a lo dispuesto en el punto 6.J de la Circular N°28 que, la imposibilidad de arribar a algún acuerdo se debió al interés del denunciante al efecto se indica lo siguiente en dicha acta “el sindicato manifiesta que la medida mencionada no es suficiente para reparar el daño que se le causó con la conducta del empleador, siendo la única medida agendar reuniones mensuales hasta el término de vigencia de sus cargos en la dirigencia sindical.” b) Que se interpone una segunda denuncia de derechos fundamentales por parte de la organización sindical, la que fue declarada inadmisble Ordinario N°628 de fecha 29 de julio de 2021 en virtud de los requisitos de admisibilidad de la ya mencionada Circular N°28, derivándose a la Unidad de fiscalización por deberse a infracciones a la normativa laboral, dando origen a la comisión 0301/2021/483 cuya materia denunciada fue no pagar/en forma íntegra y/o correctamente remuneraciones, teniendo como resultado dicha investigación la no constatación de la infracción. c) Con fecha 03 de septiembre del año pasado, se interpuso una tercera denuncia de vulneración de derechos fundamentales por el sindicato denunciado de autos donde indicaban el no cumplimiento de la medida reparatoria indicada en el N°8 letra a) de esta presentación, siendo declarada inadmisible mediante Oficio 796 de fecha 07 de septiembre del año 2021, considerando el principio de economía procedimental que rige en los procedimientos administrativos, establecido en el artículo 9 de la ley N°19.880, toda vez que se hizo presente que, no era pertinente volver a efectuar una investigación por los mismos hechos previamente denunciados y que habiendo ofrecido medidas reparatorias el empleador, estas no habían sido aceptadas por la organización, haciéndoles además presente el derecho de la organización sindical a interponer su denuncia ante los Tribunales Ordinarios de Justicia con competencia en lo laboral dentro de los plazos dispuestos para ello. Por último y pese a todo lo que hemos expuesto y las contradicciones existentes y el haber probado la existencia de indicios de prácticas antisindicales que oportunamente denunciáramos y alguna de ellas que están en trámite de igual forma la Dirección del Trabajo de Atacama, determinó en forma ilegal y abusiva, con sesgo y vulnerando gravemente los derechos de mis representado ,que



actualmente el Sindicato de trabajadores no cuenta con el Quorum requerido por el legislador y, atendido el mandato legal establecido en el artículo 297 del Código del Trabajo, dispuso que la Inspección Provincial solicitara la disolución de la organización sindical que represento, ante el Juez de Letras del Trabajo correspondiente, la cual ha iniciado su tramitación bajo el RIT N°48-2022, con fecha 09 de febrero de 2022. Sin embargo, las acciones y despliegue de la directiva sindical, se han visto permanentemente invisibilizado y omitido, debido a que la empresa no ha respondido oportunamente a ninguna de las solicitudes formuladas por la organización sindical, que implicaban, vulneraciones de derechos tanto de nuestros asociados, como nuestras, ante lo cual, debimos concurrir ante la Inspección del Trabajo, quien cumpliendo su labor fiscalizadora determinó diversas ilegalidades tal como lo reconoce la misma Inspección y que se ha detallado precedentemente, e inclusive prácticas antisindicales, Aunque sea de perogrullo, igualmente, se dirá que, cada una de dichas solicitudes ha estado dentro de la legalidad y en el contexto del ejercicio de los derechos sindicales en un marco de buena fe. Lamentablemente, la conducta de la empresa, sostenidamente en el tiempo, no ha sido del mismo tenor para con el sindicato demandante y tal es así que la mayoría de los casos, se debieron solucionar por la vía de denuncias de prácticas antisindicales, ante la Inspección del Trabajo, entidad en donde constan tales actos, según se establecerá. Su Señoría, mis representados me han hecho saber además que la Empresa ha incurrido en abiertas vulneraciones desde que anuncia el cierre temporal de la Empresa, derivado en una sanción que se le interpusiera por Medio Ambiente y que demuestra un actuar no sujeto a la Ley, ya que señalan que la Empresa volverá a sus actividades normales por haber superado las sanciones impuestas. Descubrieron por conversa con ex - trabajadores que pertenecieron al Sindicato, que a muchos de ellos se les señaló y se le hizo llegar a un acuerdo de que los despedirían, a cambio de que serían indemnizados pero que los recontratarían ya que la intención era que desapareciera este Sindicato, por cuanto para ellos, éramos un Sindicato conflictivo y que no convenía estuvieran vigentes si se reanudaban las labores. Lo anterior lo consideran establecido, por cuanto cerca de



veintidós ex integrantes del Sindicato, se encuentran trabajando para una filial de la misma Empresa, como lo es la Empresa Coipa de Kinross, de la cuales ellos son sus dueños como lo probaremos en la causa. En consecuencia, se determina en forma enfática que la Empresa ha vulnerado gravemente los derechos de nuestros representados a través de prácticas antisindicales desleales y graves, demandando nuestra disolución sin apego a la Ley, lo cual constituye, grave vulneración de derechos fundamentales por infracción de la libertad sindical, en base a hechos constitutivos de practica antisindical, de conformidad a nuestra legislación laboral, las cuales evidentemente constituyen amenaza y perturbación a nuestro derechos Constitucionales de debido proceso y de filiación Sindical agravado con el hecho que a través de un indebido proceso se les pretende disolver el Sindicato. De conformidad a lo dispuesto en el artículo 297 del Código del Trabajo, la Inspección del Trabajo respectiva puede solicitar la disolución de un Sindicato, mediante solicitud fundada, basada ya sea en el incumplimiento grave de las obligaciones que la ley le impone o por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución. En la especie, si bien la Inspección del Trabajo, estima que la demandada ha dejado de cumplir con un requisito necesario para su aprobación de constitución, por el sólo hecho de haber verificado que el número de socios del Sindicato de Trabajadores de Empresa Compañía Minera Maricunga de Kinross, es inferior al quórum legal de constitución, contando solo con 3 (tres) socios la organización sindical antes mencionada y que dicho sea de paso son los mismos dirigentes sindicales estimando a su sólo arbitrio de que bastaba ello para que fuera procedente. No hace referencia alguna respecto de la obligación que tenía de que para cumplir con el requerimiento de que si existían indicios de prácticas antisindicales no procedía a darle curso a la petición o requerimiento como ilegalmente lo hace. Es tan grave y vulneratorio, lo pedido y tanto por la Empresa, amparada por un acto discriminatorio de la Empresa, lo cual implicaría de accederse la disolución de esta organización lesión a la libertad sindical de los trabajadores, considerando que ésta es el derecho a formar sindicatos, afiliarse y a desarrollar todas las acciones tendientes a proteger los intereses de los trabajadores y más aún de quienes



hemos sido sus defensores, y la liquidación del Sindicato y aparte de ello un verdadero menoscabo para quienes se ven afectado por ello. En tal escenario, dentro del ejercicio de sus funciones propias como organización sindical, se ha visto vulnerada en sus derechos por una serie de circunstancias y hechos que constituyen jurídicamente una hipótesis específica y genérica de práctica antisindical, por cuanto la Compañía mediante determinadas Gerencias, se ha negado injustificadamente a recibir a la dirigencia, a atender sus requerimientos legítimos, mediante los personeros y representantes de las Gerencias, ha influido gravemente en la desafiliación de los integrantes del Sindicato, mediante acuerdos de finiquito y recontractación de los mismos en la filial denominada Coipa de la cual son sus propios dueños, con el único fin de hacer desaparecer el Sindicato y no contar así con el quorum exigido y requerir entonces la disolución del mismo, entorpeciendo el funcionamiento del sindicato. Es fundamental destacar, como ya se ha ido esbozando, que se trata de conductas que una vez iniciadas, se sostienen en el tiempo, por lo que no basta con a

nalizar el acto mismo -particular o aislado- de omisión o la conducta activa de la empresa por medio de sus representantes legales o representantes ante el Sindicato, sino que se trata de conductas que se sostienen en el tiempo, hasta la fecha, causando por lo mismo, daños y perjuicios a la labor sindical, hasta esta presentación. Se trata de una serie de actos, conexos entre sí que dan cuenta de una conducta general, permanente en el tiempo y se relacionan unos con otros, como un todo, con el objetivo de invisibilizar sostenidamente en el tiempo al sindicato frente a la empresa y anular su capacidad de diálogo y acción en post de los intereses de sus asociadas y asociados. En cuanto a la práctica antisindical, expone lo siguiente: 1. Según norma expresa, la negativa injustificada de recibir a los representantes de las y los trabajadores, así como la negativa injustificada de recibir a las y los dirigentes sindicales, como así también el ejercer presiones mediante despidos con incentivos y posterior recontractación en una filial de la misma Empresa, amenazas de pérdida del empleo o no pago de beneficios, y en general la conducta de permanente omisión hacia el sindicato, constituye un ilícito laboral vulnerador de la Libertad Sindical, constitutivo de una práctica antisindical.



Invocando el Código del Trabajo en su artículo 289 inciso primero indica que “serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.” En específico, se tipifica como letra a) la práctica antisindical que consiste en: “el que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la Empresa establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; ejecutar maliciosamente actos tendientes a alterar el quorum de un sindicato o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse”. b) Negarse a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren los artículos 315 y 317; c) Ofrecer u otorgar beneficios especiales que signifiquen desestimular la formación de un sindicato; d) Realizar alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente. Señalando su petición concreta que con el mérito de lo señalado y, en virtud de la representación que investimos, en tiempo y forma, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 5º, 220, 289 inciso 1º, 289 letra a), del Código del Trabajo y demás normas concurrente, como así también 425, 446, 485, 489 y demás pertinentes y concurrentes del Código del Trabajo y los artículos 5º, 19 Nos 19 y 26 de la Constitución Política de la República, venimos en interponer acción o denuncia en Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales por infracción de la Libertad Sindical, en base a los hechos expuestos, constitutivos de practica antisindical de conformidad a nuestra legislación laboral, en contra de la COMPAÑÍA MINERA NARICUNGA de KINROSS, ya individualizada, solicitando desde ya que se de tramitación a la misma, acceda a lo solicitado y se condene a la demandada con expresa condena en costa, según los antecedentes de hechos, derecho y mérito del proceso, ordenando y declarando: 1.- Que los hechos y circunstancias descritas en esta demanda configuran una conducta vulneradora de la Libertad Sindical del Sindicato N°1 de Maricunga, los que constituyen prácticas antisindicales, de conformidad al artículo 289 inciso 1º y 289 letra a) del Código del Trabajo. 2.- Se declare o sancione expresamente, que la demandada, en



virtud de lo dispuesto el artículo 4° de la ley N°19.886, queda excluida en adelante de participar de licitaciones públicas, privadas o contratación directa, tanto en la presentación de la oferta, de la formulación de la propuesta o de la suscripción de la convención, por ser condenada por prácticas antisindicales. 3.- Que se obligue a la demandada a cesar con los hechos vulneradores de la libertad sindical que entorpecen su ejercicio, obligándola a reparar el mal causado, ordenando en concreto la obligación de recibir a los dirigentes sindicales y dar respuesta a sus requerimientos de manera oportuna. Sobre el punto, que se fije además una mesa de trabajo para revisar las observaciones realizadas al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad. 4.- Que se obligue a la demandada a cesar con los hechos vulneradores de la libertad sindical que entorpecen su ejercicio, ordenando a la empresa a fijar, de común acuerdo con el sindicato, un sistema de reuniones semanales donde se aborden los temas de intereses de la organización sindical y de la compañía. De la misma forma que se fije de común acuerdo, un procedimiento de solicitud de información y requerimientos del Sindicato a la Empresa. 5.- Que se apliquen las sanciones del artículo 292 del Código del Trabajo, sancionándose con una multa de diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales. 6.- Que se condene con costas a la demandada.

SEXTO: Atendido lo previsto en el artículo 297 del código del trabajo, que en su parte pertinente señala: “El Juez conocerá y fallará en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que proporcione en su presentación el solicitante y oyendo al directorio de la organización respectiva, o en su rebeldía. Si lo estima necesario abrirá un periodo de prueba de diez días, la que apreciará en conciencia. La sentencia deberá dictarse dentro de quince días desde que se haya notificado al presidente de la organización o quien estatutariamente lo reemplace o desde el término del periodo probatorio.” De este modo, el Tribunal expuso a las partes que hará uso del término contemplado en dicha norma, disponiendo la dictación de la sentencia para esta fecha. De lo resuelto, consultadas las partes, éstas manifestaron no tener inconveniente al efecto.



SÉPTIMO: Conforme indica el artículo 297 del código del ramo, corresponde analizar la prueba a esta Sentenciadora y resolver en conciencia.

OCTAVO: De la presentación del actor y de la documental de que se vale el Servicio requirente o demandante, se evidencia que la petición presenta conexión con la realidad que logró recabar en la actividad previa a llegar a la judicialización de la petición en comento, en tanto, la denunciante aportó documental no objetada que da cuenta de todo el iter seguido por ese Servicio desde la recepción en ese Servicio de la petición de la empresa para presentar ante Tribunales la petición de disolución del sindicato N°1 (documento b del actor), en marzo de 2021, aparece que los fundamentos y sus anexos que refieren la situación laboral en progresiva disminución se puede avizorar también una relación con la baja en los socios del sindicato 1 y que ello también presenta vinculación con la orden de autoridad ambiental que ha llevado a la empresa a cerrar áreas de esa organización empresarial. Esa petición en sus fundamentos aparece de la prueba rendida que movió al denunciante a que, en el contexto de sus atribuciones, efectuara sus averiguaciones siguiendo el procedimiento habido en la especie en sede administrativa, como da cuenta el informe y su complemento aportado en la causa y que correspondieron a la comisión 0301/2021/330 (documentos c y d del actor), en los que se da cuenta que el fiscalizador del Servicio se constituyó en el lugar de trabajo, acudió a relaciones laborales averiguó y pudo constatar la efectividad de la disminución de personal como también la disminución de los socios de la agrupación sindical en contra de quien se sigue la presente causa, pudo por medio de sus sentidos revisar la documentación de la empresa tanto aquellas relativas a relaciones laborales como también las decisiones de autoridad ambiental relativas a la explotación seguida en faena en su informe también da cuenta de haber recibido en ejercicio de su rol de fiscalizadora, por ende, revestida de las atribuciones que provienen específicamente del artículo 24 del DFL 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, revisó la situación en terreno y recibió en este declaraciones que aportaron tanto personeros de la empresa como trabajadores, conectando todo este material del modo que se explica en sus reportes en los que concluyó la comprobación de los basamentos de la petición



XGCRYXPXNJ

formulada en marzo de 2021 por la empresa. constatando que efectivamente el quorum de asociados y asociadas a la organización después de su constitución y relativo a la época que refiere la petición de la empresa efectivamente experimentó una baja significativa y que presenta una relación directamente proporcional con los hechos de autoridad a que alude la empresa al presentar su solicitud de disolución del sindicato N°1, demandado en esta causa, petición que aparece recibida en la oficina de partes de la Dirección del trabajo con fecha 12 de marzo de 2021. Si bien una de las principales alegaciones de la parte denunciada consiste en que atribuye al empleador prácticas ilegales y cuestionables en perjuicio de la libertad sindical y de su sindicato, enfatizando la contradicción en que supuestamente se encontraría la demandante o requirente de esta causa como Servicio fiscalizador en materia laboral, principalmente por la denuncia que amparando a esa organización lideró dicho servicio y que originó la causa RIT S-2-2020, causa que a petición de ese sindicato demandado o requerido de esta causa, el Tribunal tuvo a la vista, consta en dicho antecedente que efectivamente el Tribunal por sentencia rechazó la denuncia de práctica antisindical dirigida contra la empresa por la Inspección del Trabajo de esta ciudad, Servicio requirente en esta causa, pero la contradicción que sostiene en sus argumentos no aparece de la prueba rendida que se deba a un cambio de parecer caprichoso o arbitrario, porque se trata de un cúmulo de antecedentes que dicho servicio reunió en su oportunidad, pero que luego en juicio se encontró con las alegaciones de la denunciada quien rindió probanza y que al igual que la prueba del servicio su producción se vio sometida al principio contradictorio que rige en los procesos reformados, tratándose de una prueba que fue analizada por el Tribunal conforme a sana crítica, se concluyó que los denunciantes no lograron acreditar sus alegaciones, generándose en consecuencia una decisión de rechazo de la denuncia por práctica antisindical, por las razones que en ella se funda y que conducen a la formación de la convicción del sentenciador respecto que en la especie no existió tal comportamiento ilegal del empleador de quien se estimó acreditado se encontraba, a la época, en un proceso de cierre de faenas por decisión de autoridad sanitaria, con ello el Tribunal estimó refrendado en juicio la



postura del empleador demandado en esa oportunidad, declarándose por el tribunal que las conductas perseguidas por los demandantes no conformaron -en la oportunidad- ilícitos en perjuicio de la libertad sindical, decisión que luego del recursos intentado por el mismo ente fiscalizadora administrativo fue rechazado, declarándose por la ltma. Corte que aquella sentencia no era nula, siendo el análisis de esa situación lo que llevó al Servicio a una conclusión diferente, con lo que se explica que la nueva revisión de los antecedentes del Servicio ahora como requirente y su conclusión distinta a la que arribó inicialmente en rit S-2-2020 así de la prueba rendida y no objetada en esta causa, aparece que tal cambio en la conclusión no se asila en motivo arbitrario alguno, sino que en un nuevo estudio de los antecedentes y habiendo también existido una declaración firme y ejecutoriada emanada del Tribunal competente respecto de la causal rit S-2-2020, lo que, unido a los demás hechos sostenidos en la petición de la empresa y los recabados en la última fiscalización (documentos c y d del actor), apareció para la inspección del trabajo actuó en esta causa con un análisis más actualizado de la realidad laboral en la empresa solicitante y de la agrupación sindical en contra de quien se sigue esta causa, al tenor de lo que señala en la presentación que inició esta causa y tal como señala el informe de la unidad jurídica de dicho servicio, se indica que se constató en sede administrativo que el sindicato N°1 de aquella empresa no reunía el quorum que indica el artículo 227 del código del trabajo, que en síntesis, pese a la causa S-2-2020 en que el Servicio denunció a aquella por practica antisindical y fue desestimada igualmente se verificaban las circunstancias que hacen procedente la petición de disolución de la organización sindical requerida en esta causa. Cabe señalar que la acción de protección aparece iniciada por la requerida o demandada de esta causa en forma posterior. Por su parte, la prueba de la demandada, dentro de las causas tenidas a la vista aparece que la organización sindical efectuó presentación de una demanda por práctica antisindical que dio origen a la actual S-1-2022 también de este Tribunal en tramitación a la fecha, que si se colocan en orden cronológico aparece que la presente causa se generó de una petición iniciada en fase administrativa en marzo de 2021 y la causa iniciada por el sindicato aparece en el sistema del tribunal



iniciada recién este año, así tal circunstancia aparece como reacción, como también aparece de la otra causa tenida a la vista ingreso 18-2022 recurso de protección iniciada por la organización sindical que no muestran un actuar de la organización que denote una vigencia de la misma para el cumplimiento de sus fines propios, sino que por su ocurrencia posterior en relación al inicio de esta causa aparecen como una reacción a la misma muy alejadas en el tiempo de la presentación de la empresa en poco menos de un año. Por otra parte, de la prueba aportada por la denunciada no se desprende antecedente alguno que dé cuenta de acciones seguidas por la organización sindical enfocado en la defensa de intereses sindicales relativos a otros socios, a la defensa de los intereses comunes de la agrupación, dado que el intento vía Inspección del Trabajo si bien contenía varias conductas ilegales atribuidas al empleador no las logró acreditar, que si bien en esta causa se atribuye a defectos formales en el proceso en esta causa no se rindió prueba alguna sobre este punto, ni siquiera a nociones indiciarias de ello. Lo que aparece con la prueba documental aportada en esta causa (documentos del actor letra b, c, d, e y f) es un hecho claro que a la fecha de la presentación de esta acción aparece de los antecedentes rendidos en la causa que los dirigentes actualmente son los únicos asociados a dicha agrupación y que en fecha anterior el sindicato presentaba un total de 21 asociados en la medición de que da cuenta el empleador, la que aparece registrada con fecha quince de diciembre de dos mil veinte, esto es, hace más de un año aproximadamente contado hacia atrás desde la fecha de presentación de la acción de esta causa originalmente ingresada bajo el RIT M-33 -2022, causa iniciada con fecha siete de febrero de dos mil veintidós. Sin perjuicio, que en juicio no se aportó por la agrupación requerida o demandada antecedentes inmediatos del último periodo en que además de los miembros de la directiva la agrupación sindical contó con otros asociados, tampoco ilustraron respecto de la situación de las cuotas sindicales, ni otros aspectos para graficar la efectiva vigencia de la agrupación requerida o demandada de esta causa, que hubiere permitido estimar que en alguna medida se refrenda lo sostenido por el sindicato en esta causa, como tampoco sus alegaciones se exponen de modo claro respecto de los



supuestos defectos procesales incurridos por la denunciante de esta causa en la denuncia del rit S-2-2020 que llevó a desestimar su denuncia, y teniendo la constatación en juicio que efectivamente un sindicato con tres asociados no reúne el quorum a que alude el legislador. Sin perjuicio, que de la prueba allegada a la causa, específicamente la misma solicitud de la empresa de doce de marzo de dos mil veintiuno surge un relato de los hechos, a los que se anexaron documentos que guardan correspondencia con tales sucesos de los que da cuenta, en los que se menciona el cierre parcial de la faena, de cómo se fueron afectando las diversas áreas en ello quedando subsistente aquella relativa a labores de lixiviación, lo que evidencia cómo de modo gradual la agrupación sindical contra quien se sigue la causa, fue disminuyendo progresivamente sus miembros hasta llegar a un total de tres personas asociadas al mismo y que corresponden a quienes detentan el carácter de directiva en ejercicio, con esta información que es grave y precisa respecto de los periodos que ha implicado este cierre, los hitos que se han producido con ello, se avizora la falta de quorum o cantidad de asociados, lo que dice relación con la representatividad que la organización demandada actualmente presenta, en razón precisamente por la escasa cantidad de asociados frente a una dotación en ajuste conforme al estado de operaciones que presenta la faena, es que permite desprender desde tal perspectiva que con la escasez de miembros de la organización contra quien se sigue esta causa, cualquiera de sus actuaciones sindicales se verán afectadas precisamente en su efectividad, al no ser dicha agrupación una efectivo interlocutor de los dependientes que actualmente siguen en labores después de las medidas administrativas adoptadas por el empleador y que la prueba muestra están orientadas a ajustar la cantidad de personal frente a la paralización de faenas derivadas de la orden de autoridad ambiental y que, además, ante un escenario de conflicto o emergencia que requiera acuerdos empleador - trabajador, tales eventuales acuerdos a que pudieran llegar con el empleador no implicará el real compromiso de los trabajadores. De este modo, producto de un hecho que deviene de una orden de autoridad sobre la empresa, siendo un imperativo que sobrepasa las decisiones de negocio del empleador, que supera



sus atribuciones administrativas y de disposición frente a su dotación, dado que la decisión de la autoridad aparece como un suceso que como administrado debe cumplir en este contexto de cierre gradual, donde ello implica la disminución de personal y con ello se dificulta que la organización con la composición de tres personas y que corresponden a sus actuales dirigentes, siga ejecutando su quehacer y los fines a que está llamada a resguardar, porque carece de un impacto o representatividad que posibilite los demás bienes y efectos jurídicos concebidos por el legislador dentro de la órbita de la defensa y negociación de los derechos colectivos de esa agrupación y en beneficio de sus asociados. El artículo 297 del código del trabajo refiere en el inciso primero a la hipótesis de procedencia de disolución de una organización sindical *“o por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución..”* siendo claro el tenor literal de la norma, el que conforme al criterio de interpretación de la norma que emana del artículo 19 del Código Civil hay que estar al mismo, sin perjuicio, que cabe señalar que es relevante tener en cuenta que el requisito de quorum para la “constitución” la expresión también abarca el punto de vista de la efectiva operatividad de la organización, toda vez que el elemento quorum es relevante para la vida de la organización, al dotar de representatividad lo que incide en el poder negociador frente al empleador principalmente a la hora de pactar condiciones comunes de trabajo desde la perspectiva de la cantidad de personas asociadas comprenderá o les alcanzarán los efectos de lo negociado y pactado con el empleador, esta forma de comprender dicho término también es compatible con el sentido natural y obvio de la palabra “constitución” la que según define el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española corresponde a: “1. Acción y efecto de constituir” y constituir refiere en su primera acepción “1.tr. Formar, componer, ser.”, lo que no solo se puede entender como una exigencia de inicio; además la expresión “constitución” en las acepciones 2 y 3 de la expresión convergen en el sentido que emana del artículo 297 del código de trabajo, en tanto que la expresión constitución según dicho diccionario también se define como: “2.f. Conjunto de los caracteres específicos de algo” y “3.f. Compleción (conjunto de las características de un individuo)”, evidenciando ello como una característica del ser propio, esto es, el



requisito de quorum de una organización sindical y no limita tal requisito de cantidad de personas que la conforman solo como una exigencia de inicio de la organización propiamente tal, sino que como una exigencia que subsiste para la existencia de la organización. A lo anterior, se suma que en el tiempo de la solicitud presentada por la empresa la organización ya estaba conformada por tres asociados; que del tenor del informe de la Inspección del Trabajo aparece como actividad de la agrupación la denuncia formulada ante el Servicio fiscalizador administrativo quien en el ámbito de sus atribuciones inició causa S-2-2021 ante este Tribunal, pero que dicha causa fue desestimada por sentencia ejecutoriada. Por otra parte, es preciso señalar que la prueba documental de ambas partes evidencian una información fundamental para entender y resolver lo aquí debatido, que permite desprender una cronología de hechos, permite avizorar el orden de las actuaciones que refieren los diversos instrumentos, en especial aquellos ligados con acciones judiciales y la petición de la empresa en sede administrativa que terminó en la demanda de esta causa como también la época en que se producen las demás acciones aludidas por el demandado o requerido en sus descargos, en cuanto al recurso de protección pendiente de trámite y que tiene como objeto central precisamente esta causa, como la recién iniciada causa Rit S-1-2022, aparecen como reacciones ubicadas en meses posteriores frente al actuar del órgano fiscalizador al plantear éste la denuncia de esta causa y que tuvo como antecedente la petición de marzo de 2021 del empleador, lo que hace que la prueba del requerido refrende la idea de efectivo actuar o devenir de la organización sindical antes de la petición del empleador que se expone en el informe fiscalizador (documento e) del demandado y lo concluido ante la petición de esta materia también está el complemento de esta actividad. Todo lo expuesto y analizado conduce a la conclusión que en la especie la requerida no cumple con los requisitos quorum exigido por legislador en el artículo 227 código del trabajo y en relación con el artículo 297 del mismo texto, permite estimar acreditada en juicio la alegación del actor de esta causa y que con ello es procedente acceder a la petición de disolución de la agrupación sindical al no cumplir la exigencia legal de quorum del modo como se ha alegado por el actor, por ello se hará lugar al



requerimiento o demanda de esta causa, como se dirá en lo resolutivo de esta decisión.

NOVENO: En mérito de lo razonado y a mayor abundamiento, cabe señalar, por otra parte que, la prueba rendida no aporta nociones de vulneración a la libertad sindical, artículo 19 N°19 de la Constitución Política de la República de Chile, dado que la prueba evidencia, como ya se dijo, con el mérito del informe de la actora y de la solicitud presentada por el demandado, muestran un contexto que a la fecha ha venido afectando al medio laboral a que refiere esta acción, a la baja de personal, decisión que no aparece surgida del ejercicio de una potestad de administración y mando, sino que producto de un comportamiento de la empresa enfocado en cumplir la orden de cierre parcial pero progresivo de la faena, ello claramente supera las proyecciones o intenciones de productividad del empleador, siendo una medida que aparece asilada en este contexto de imposibilidad operacional y sin alguna vinculación con acciones que busquen un debilitamiento de la organización sindical. Toda vez que no se acreditó en la especie por la demandada la existencia de beneficios negociados por la empresa con trabajadores no sindicalizados del modo que lo anunció en su contestación, que sería la conducta constitutiva de una práctica antisindical del tipo que se ha venido analizando, no consta el otorgamiento de mayores beneficios a un número de trabajadores sujeto a que no se incorporen a la agrupación sindical, sino que la baja de asociados aparece como un hecho ligado con la decisión de cierre que deviene de una decisión de autoridad y no del empleador. En este sentido dichas circunstancias refuerzan la convicción de que procede acoger la solicitud interpuesta en esta causa. En cuanto al liquidador las partes deberán solicitarlo en la oportunidad respectiva si procediere.

DÉCIMO: Estimando que la requerida pese a que resultará totalmente vencida, se estima que actuó con motivos plausibles para litigar en la especie, por lo que no será condenada al pago de las costas de esta causa.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 19 N°19 de la Constitución Política de la República de Chile; artículos 1 a 11, 227,



297, 420 b) y 496 y siguientes del Código del Trabajo; artículo 1698 del Código Civil; artículo 24 del DFL 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y demás normas pertinentes, se declara:

I.- **Que SE HACE LUGAR** al requerimiento de disolución de sindicato, presentado don JOSE MIGUEL SAGREDO SANHUEZA, Inspector Provincial del Trabajo de Copiapó que se declare la disolución organización sindical denominada TRABAJADORES DE EMPRESA COMPAÑÍA MINERA MARICUNGA”, R.S.U. 03010203, todos ya individualizados y se ordena su liquidación en caso de verificarse la existencia de bienes, para tal caso deberá requerirse la designación del liquidador en la oportunidad respectiva.

II.- Que no se condena en costas a la entidad requirente, por estimarse que ha tenido motivo plausible para litigar.

Regístrese, téngase a las partes presentes por notificadas en este acto del fallo pronunciado y archívense estos antecedentes en su oportunidad.

RIT O-48-2022

RUC 22-4-0384263-3

Dictada por doña **Fabiola Elena Villalón Gallardo**, Jueza titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó.



A contar del 03 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>