

Santiago, dieciséis de febrero de dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO;

PRIMERO; Que comparece don Jorge Meléndez Córdova, cédula de identidad número 10.439.980-0, en representación de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente, ambos con domicilio en Moneda N° 723, comuna de Santiago, interponiendo denuncia por prácticas antisindicales en contra de la empresa Maestranza MGA Ltda. RUT 76.389.430-4, representada legalmente por don Michel González Arancibia, cédula de identidad número 13.063.931-3, ambos con domicilio en Av. Frei Montalva N° 4221, comuna de Conchalí, Señala que se recibió denuncia del Sindicato de Empresa Jireh, RSU 1307.2337, en contra de la demandad por prácticas antisindicales que habrían consistido en despidos a trabajadores sindicalizados y ofrecimientos de beneficios para los trabajadores con el fin de mermar a la organización, además de no otorgar trabajo en horas extraordinarias a miembros de la organización, lo que disminuye sus remuneraciones. Realizada la correspondiente fiscalización, se habría constatado que solo el 10% de los trabajadores se encuentra sindicalizado, que desde su constitución 7 personas habían renunciado al sindicato y conforme a las entrevistas practicadas, que la empresa solamente asignaría horas extraordinarias a los trabajadores no sindicalizados, habiéndose verificado que algunos trabajadores vieron un cambio en el número de horas extraordinarias asignadas desde su renuncia a la organización, pudiendo percibirse un diferencia significativa entre sindicalizados y no sindicalizados. De la misma forma, se pudo constatar que a dos trabajadores que terminaron su relación laboral, se les pagó una indemnización adicional a los montos que legalmente correspondía. Estima que los hechos señalados constituyen indicios suficientes de vulneración a la libertad sindical, desestimulando la afiliación al sindicato que realizó la denuncia, con incentivos a que los trabajadores abandonen dicha organización, habiéndose afectado a la organización sindical misma, toda vez que conductas como la privación de horas extraordinarias es considerada como un castigo dentro de la empresa, siendo claro que una vez que el trabajador renuncia al sindicato, entonces se le vuelven a asignar dichas horas, afectándose de esta forma también la capacidad negociadora. Pide en definitiva que la demanda sea acogida y se condene a la demandada a la realización de una capacitación dirigida a jefaturas y trabajadores de la empresa sobre libertad sindical, el ofrecimiento de disculpas públicas a la organización, la facilitación a la organización sindical de un espacio dentro de la empresa y establecer un sistema de asignación de hora extraordinarias en el que no medie discriminación, además de la condena en el monto



máximo de la multa establecida en el Art. 292 del Código del Trabajo, remitiendo copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para los fines legales correspondientes.

SEGUNDO; Que la demandada contesta la demanda, solicitando el rechazo de la misma en base a las siguientes consideraciones. Se interpone excepción de falta de legitimación activa de la parte denunciante, ya que actúa a favor de un sindicato que no tiene existencia legal, ya que al momento de la interposición de la denuncia, el 22 de mayo de 2020, la personalidad jurídica del sindicato había caducado, el día 16 de mayo del mismo año, ya que la organización se constituyó el día 16 de mayo de 2019 con un total de 8 miembros y con la obligación de enterar el número legal de integrantes en el plazo de un año, en circunstancias que a la fecha de la demanda la organización solo contaba con 6 trabajadores, teniendo la demandada un total de 60 trabajadores, por lo cual el sindicato ha perdido su personalidad jurídica, por el solo efecto de la ley.

En subsidio, en cuanto al fondo del asunto, pide el rechazo de la demanda, toda vez que para la existencia de prácticas antisindicales es necesario que haya una actividad dirigida deliberadamente a afectar la libertad sindical en su esfera individual o colectiva, lo que en la especie no se habría producido, basándose el informe de fiscalización que sirve de fundamento a la demanda de autos, en meras apreciaciones de los trabajadores declarantes, sin que se haya verificado la verosimilitud de esos dichos y sin que haya un ánimo preconcebido de la demanda para perjudicar al sindicato o a sus miembros, de hecho la organización realizó un proceso de negociación colectiva con la empresa durante el periodo de Agosto a Noviembre de 2019. Alega que la existencia de horas extraordinarias dependen exclusivamente de las circunstancias económicas de la empresa y la presencia de más o menos trabajo, lo que disminuyó luego de los hechos ocurridos en Octubre de 2019. En cuanto a los trabajadores despedidos a los que se pagaron sumas de dinero, estos no renunciaron al sindicato, sino que se habría puesto término a su relación laboral por la causal del Art. 159 N° 1 del Código del Trabajo, habiendo el empleador siempre tenido la intención de reincorporar a los trabajadores. Por tanto, estima que no hay prácticas antisindicales en el caso de autos, por lo que pide que la demanda sea rechazada.

TERCERO; Que en presentación de 10 de julio de 2020 el Sindicato de Empresa Jireh se hace parte en el juicio como tercero coadyuvante de la parte demandante.

CUARTO; Que en la audiencia preparatoria de fecha 10 de julio de 2020 se realizó el correspondiente llamado a conciliación, la que no se produce, fijándose como hechos controvertidos los siguientes:



□1.- Efectividad que la denunciada incurrió en las conductas que se indican en la demanda, afectando la libertad sindical del Sindicato de la empresa afectado, y si tales conductas constituyen prácticas antisindicales en los términos de las letras c), d) y g) del artículo 289 del Código del Trabajo. Pormenores y circunstancias.

2.- Efectividad que el sindicato afectado carece de existencia legal. Pormenores, entre otros, capacidad para comparecer como tercero coadyuvante en juicio.

3.- Efectividad que los siguientes documentos son íntegros: Ficha de Negociación Colectiva aportada por la denunciante, y Planilla de fecha 22 de julio a 21 de agosto de 2019, aportado por el Tercero o Agente oficioso.

QUINTO; Que en la audiencia de juicio fueron incorporados los siguientes medios de prueba por la parte demandante:

□DOCUMENTAL

□1.- Copia de informe de fiscalización N°1350.2020.79, de fecha 17.04.2020.

2.- Copia de acta de mediación del artículo 486, de fecha 08.05.2020.

3.- Certificado de Vigencia Sindicato de empresa Jireh N°1307/2020/961 del 08.07.2020.

4.- Ficha de negociación colectiva Folio 1307/2019/119.

5.- Proyecto de contrato Colectivo de Sindicato Jireh dirigido a Maestranza MGA, de 26.08.2019.

TESTIMONIAL

Prestó declaración como testigo de la parte demandante don Gabriel Vaca Ruiz, luego de haber sido legalmente juramentado.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS

Fueron exhibidos por la parte demandada, a petición de la parte demandante, los siguientes documentos:

1.- Las liquidaciones de remuneraciones de los años 2019 y 2020 de los trabajadores Manuel Hormazábal, Claudio Encina, Fernando Tolosa, y Rudy Gaete.



2.- Las liquidaciones de remuneraciones del año 2019 del trabajador Yerson Javier Castro Zegara.

SEXTO; Que el tercero coadyuvante incorporó los siguientes medios de prueba:

☐DOCUMENTAL

☐1.- Copia de certificado de vigencia sindical RSU N° 13072337, de 01 de octubre del 2019.

2.- Copia simple de denuncia por prácticas antisindicales realizada por el sindicato de empresa JIREH.

3.- Nómina de socios del sindicato JIREH.

4.- Copia de tres comprobantes de liquidación de remuneraciones de los meses julio, agosto, y septiembre del 2019 del trabajador Antoine Yacinthe Yacinthe.

5.- Dos planillas con detalle de horas extraordinarias.

CONFESIONAL

Declaró en representación de la empresa demandada don Michael González Díaz, luego de haber sido legalmente juramentado.

TESTIMONIAL

Declaró como testigo del tercero don Bernardo Muñoz Cruces, luego de haber sido legalmente juramentado.

OFICIO

Se incorporó respuesta a oficio de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente, en donde se remite información de la denuncia de prácticas antisindicales y antecedentes que obran en poder de dicha repartición sobre el proceso de negociación colectiva del año 2019.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS

Se exhibieron por la denunciada, a petición del tercero, los siguientes documentos:



1.- Liquidaciones de remuneraciones de los siguientes trabajadores, desde Mayo de 2018:

a) Henry Briceño Endretich b) Claudio Encina Salgado c) Hugo Espejo Canales d) Alberto Patricio Heredia Cornejo e) Juan Ibáñez Lazo f) Felix Labra Vasquez g) Sergio Lillo Medel h) Manuel Hormazabal i) Daryl Montenegro j) Bernardo Muñoz Cruces k) Jones Philogene l) Cristian Romero Valenzuela m) Gabriel Vaca Ruiz n) Nicolas Vergara Lucero. o) Yerson Javier Castro Zegarra p) José Moncada q) Rudy Gaete r) Hernaldo Toloza s) Mikel Tinor t) Eduardo Inostroza u) Ramon Enrique v) Sergio Perez w) Joseph Luckner x) Antoine Yacinthe.

2.- Finiquitos de doña Tania Perez Leiva y don Sebastián Tapia Fuentes.

SÉPTIMO; Que la parte denunciada incorporó los siguientes medios de prueba:

☐ DOCUMENTAL

☐ 1.- Copia de correos electrónicos intercambiados entre doña Olivia Inzunza Fica, Fiscalizadora de la Dirección del Trabajo y don Francisco Reyes Martínez, Jefe de Recursos Humanos de empresa Maestranza Mga Ltda, de fechas 24 de marzo de 2020, 26 de marzo de 2020, y 31 de marzo de 2020, en conjunto con la documentación que fue solicitada a la denunciada y que se envió adjunta a este último correo, a saber:

a.- nómina de trabajadores de la empresa.

b.- Nómina de los trabajadores desvinculados desde mayo de 2019 a marzo de 2020.

c.- planilla de pagos previsionales a Mutual de Seguridad CChC de fecha 12 de marzo de 2020.

d.- poder de representación simple de Maestranza MGA Ltda.

2.- Copia de carta de anulación de despido de fecha 13 de septiembre de 2019, respecto de la trabajadora Tania Pérez Leiva, RUT 13.062.184-8, a objeto de su reincorporación.

3.- Finiquito suscrito entre doña Tania Pérez Leiva, RUT 13.062.184-8, y Maestranza Mga Limitada, de fecha 02 de octubre de 2019, causal: mutuo acuerdo de las partes.



4.- Finiquito suscrito entre don Sebastián Tapia Fuentes, RUT 15.606.759-8 y Maestranza Mga Limitada, de fecha 16 de septiembre de 2019, causal: mutuo acuerdo de las partes.

5.- Liquidación de remuneraciones de don Claudio Encina Salgado, RUT 11.393.565-0, correspondiente a los meses de noviembre y diciembre de 2019, y enero, febrero y marzo de 2020.

6.- Liquidación de remuneraciones de don Manuel Hormazabal Curiman, RUT 14.253.572-6, correspondiente a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2019, y enero, febrero y marzo de 2020.

7.- Liquidación de remuneraciones de don Sergio Lillo Medel, RUT 13.886.539-8, correspondiente a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2019, y enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio de 2020.

8.- Copia de proyecto de contrato colectivo presentado por el Sindicato de empresa JIREH, de fecha 26 de agosto de 2019, con su respectivo anexo.

9.- Copia de respuesta a proyecto de contrato colectivo entregado por la empresa Maestranza Mga Ltda. de fecha 05 de septiembre de 2019.

10.- Copia de Contrato Colectivo celebrado entre el Sindicato de empresa JIREH y Maestranza MGA Ltda. de fecha 26 de noviembre de 2019, junto con su comprobante de depósito en la Dirección del Trabajo de fecha 29 de noviembre de 2019.

11.- Copia de Manual de procedimiento de fiscalización de la Dirección del Trabajo, agosto de 2017.

12.- Orden de servicio N°1 de la Dirección del Trabajo de fecha 16 de marzo de 2020, que establece una modalidad flexible de organización de trabajo de la Dirección del Trabajo.

13.- Resolución N°113, dictada por don Fernando Campos Codorniu, Inspector Comunal del Trabajo, Santiago Norte de fecha 23 de septiembre de 2019.

14.- Copia de carta de fecha 16 de mayo de 2019, remitida por don Gabriel Vaca Ruiz a Michael Gonzalez Arancibia, en que comunica la constitución de Sindicato de Empresa JIREH.

15.- Copia de listado en Excel obtenido desde la página de la Dirección del Trabajo, sección Transparencia, Consulta Pública de Organizaciones Sindicales, referida al Sindicato de Empresa JIREH.

CONFESIONAL

Declaró en representación de la parte denunciante doña Macarena Parada Díaz.



TESTIMONIAL

Prestaron declaración como testigos de la parte demandada las siguientes personas, luego de haber sido legalmente juramentadas:

- 1.- Don Marcelo Valenzuela Soto.
- 2.- Don Francisco Reyes Martínez.
- 3.- Oscar Tello Rojas.

OFICIO

Fue incorporada respuesta de oficio de la Inspección del Trabajo Santiago norte, en donde se remite copia del depósito de las actas del sindicato, habiendo informado sobre número de trabajadores y fechas en que se informó el cumplimiento del quórum legal. De la misma forma remitieron los antecedentes relacionados con la negociación colectiva que se llevó a efectos en el año 2019 y también acta de conciliación derivada de reclamo de doña Tanía Pérez Leiva.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS

- 1.- Certificado de vigencia del sindicato, que corresponde al documento 3 de la parte demandante.
- 2.- Todos los antecedentes relativos a la fiscalización que dio origen a la presente causa.
- 3.- Manuales de procedimiento para fiscalización.

EN CUANTO A LA OBJECCIÓN DOCUMENTAL

OCTAVO; Que en la audiencia preparatoria la parte demandada objeto como falso, ideológicamente, el certificado de vigencia de la organización sindical, sin embargo en dicha oportunidad no se dio tramitación a esa objeción por ser una cuestión de fondo, sin que se haya repuesto de esa resolución por la demandada, al tiempo que en la audiencia de juicio la empresa no formuló ninguna objeción documental, sino que solamente hace alusiones en sus alegaciones a que la información de determinados documentos no es correcta, usando incluso la palabra falsa, pero en caso alguno realiza una objeción formal



de algún documento, de manera tal que no se abrió incidente sobre objeciones documentales en la audiencia de juicio, en que el demandante y tercero pudieren haber ejercido defensa y rendido prueba, por lo que la resolución de la objeción documental solo se referirá a la objeción que fue recogida por el punto de prueba fijado en la audiencia preparatoria, que no fue objeto de recurso alguno por las partes, esto es, la integridad del documento número 4 de la demandante y número 5 del tercero, este último solo en cuanto a la planilla que cubriría el periodo 22 de julio a 21 de agosto de 2019.

Sobre lo primero, la ficha de negociación colectiva, la demandada alega que el documento no sería íntegro, porque se presentaría un número de trabajadores afiliados a la organización sindical superior al real, lo que se habría demostrado en resolución administrativa en donde se habría determinado que se presentaron como trabajadores afiliados a la organización a personas que no eran parte del sindicato y ni siquiera de la empresa, por tanto el documento daría una versión parcial del proceso, por lo que la ficha debería comprender toda la documentación propia de la negociación colectiva. El error en la formulación del incidente no podría ser más obvio y evidente, el hecho de que hayan otros documentos que desmientan la información contenida en uno de los incorporados por la parte demandante no implica en absoluto que dicho documento no sea íntegro, cuando se formula una objeción documental por falta de integridad, no se están ventilado materias relacionadas con el valor probatorio del documento o que la información del documento sea incorrecta, lo que se plantea, siendo esta la naturaleza misma de una objeción por falta de integridad, es que el documento no es completo, que solamente se está incorporando parte del documento y que hay otra parte de él que no es conocida, por tanto al documento no se le puede asignar valor, no porque la información sea errónea, sino que porque no se ha presentado todo el documento, pudiendo haber partes que alteren su naturaleza, de manera tal que la objeción por falta de integridad es fundamentalmente física, es decir, que existía un documento, que tenía un inicio y un final y que no fue presentado con ese inicio y final, sino que solo parcialmente, habiendo partes del documento que no están en el juicio, eso no es lo que pasa en la especie. En el caso el documento de ficha de negociación es íntegro, toda vez que se ha incorporado todo él, de su mera lectura aparece que no hay otras partes del documento que no hayan sido incorporadas, que falte algún aspecto del mismo que impida apreciarlo en su integridad, sino que es obvio que toda la información que se contiene naturalmente en el documento impugnado se encierra ahí. Cosa diferente es que la información no sea correcta, lo que puede suceder incluso sin que se incurra en falsedad, en la medida que el documento refleje los antecedentes que quien lo elaboró tenía en su oportunidad, menos aún ese hecho puede significar que el documento no sea íntegro, ya que como se ha



dicho, la impugnación por falta de integridad no va orientada a desmentir el fondo de la información contenida, sino que el hecho de que el soporte de la información no ha sido íntegramente incorporado, lo que en la especie no sucede, porque lo incorporado es un documento completo, sin perjuicio de que la información no sea correcta, lo que pudo haber pasado, pero ello nada tiene que ver con la integridad de lo incorporado. A la fecha de generación de la ficha en el sistema electrónico, 09 de julio de 2020, probablemente el sistema del órgano administrativo establecía determinada información sobre el proceso de negociación colectiva de la demandada y su organización sindical, esa información fue reflejada en un documento incorporado íntegramente en el juicio, que esa información no sea correcta, que hayan otros medios de prueba que la desmientan y que incluso hayan otros antecedente administrativos del mismo órgano que contengan otra información, nada dice de la integridad del documento, ya que ellas son cuestiones de valor probatorio, que en ningún momento inciden en el tipo de alegación formulado por la demandada.

Así las cosas, el incidente debe ser rechazado, y lo debe ser con costas, porque el fundamento mismo de la impugnación documental no tiene ningún sustento, confunde conceptos claramente diferenciados y se alega por la empresa una falta de integridad de un documento que con una revisión muy somera aparece íntegro, sin perjuicio de las alegaciones de valor probatorio que se puedan realizar.

NOVENO; Que en cuanto a la falta de integridad de la planilla de horas extraordinarias del periodo 22 de julio a 21 de agosto de 2019 incorporado por el tercero, es efectivo que el documento no es íntegro, y aquí se puede apreciar la clara diferencia que hay entre ese documento y la fecha de negociación colectiva, porque la falta de integridad de la planilla no viene dada porque la información no sea correcta y porque hayan otros medios o antecedentes que la alteren, después de todo cada parte tiene derecho a incorporar los medios de prueba que mejor benefician su posición en juicio, la falta de integridad del documento viene dada porque a la planilla en cuestión le falta físicamente un pedazo de papel en la esquina inferior derecha. Ese si es un motivo para considerar la falta de integridad del documento, porque hay una parte del mismo que no está físicamente en los antecedentes de la causa, de manera tal que en el documento faltan las horas de salida desde el 16 de agosto en adelante, de la misma forma que falta el total de horas extraordinarias desde el 14 de agosto en adelante y también falta la sección destinada a la firma del jefe directo del trabajador al que corresponde la planilla. Es obvio que el documento no es íntegro, no porque haya otra prueba que lo desmienta, sino que porque hay una sección de la hoja del documento que fue arrancada antes de que fuese presentado en juicio, por tanto solo se presenta un documento parcial.



Ahora bien, si bien en principio ello debiese significar acoger la impugnación y no valorar el documento por falta de integridad, la parte demandada olvida un elemento sustancial de una planilla de horas extraordinarias, esto es, que se trata de un documento divisible. En efecto, como se dijo, falta determinada información sobre los días que van desde el 14 de agosto en adelante, falta que se agrava desde el día 16, sin embargo la información de los restantes días del periodo está completa, de manera al que se puede saber, entre el 22 de julio de 2019 y 13 de agosto de 2019, cual fue la hora de ingreso del trabajador, así como su hora de salida y la totalidad de horas extraordinarias, sin que las partes que faltan de dicho documento impidan dicho conocimiento, porque en una planilla de asistencia la información de cada día es independiente y no se ve influida por la de los demás días, a diferencia de lo que podría pasar, por ejemplo, con una liquidación de remuneraciones, ya que en ese caso se necesita la integridad del documento, porque toda la información se relaciona entre sí, de manera al que se puede saber sobre los haberes, pero para una adecuada apreciación se necesita también saber sobre los descuentos; o un contrato, que puede ver cambiado el sentido de una cláusula por otra que no haya sido parte del juicio, nada de lo cual ocurre con un registro diario, porque en ese caso cada día es lo relevante. De la misma forma, el hecho de que falte la firma de la jefatura del trabajador es un elemento relevante para la valoración de la prueba, pero no es suficiente para la impugnación de todo el documento, porque la otra planilla, que cubre el periodo 22 de enero a 21 de febrero de 2020, tampoco está firmada por la jefatura, por tanto, es claro que los documentos no cuentan con dicha firma, con todo lo que implica ello para la valoración de prueba, respecto del valor que puede tener un documento privado que no ha sido reconocido por la parte en contra de quien se hace valer ni (especialmente relevante para el sistema de sana crítica) ha sido reconocida por ninguna persona en juicio, que pueda dar fe de lo que es, cuál es su origen y que es lo que significa su contenido.

Por tanto, si bien hay una parte del documento que falta, siendo la información contenida en el mismo susceptible de ser dividida, sin detrimento real para la parte si incorporada, se rechazará la impugnación documental, sin perjuicio de los elementos de valor probatorio que se abordaran en su oportunidad. En esta ocasión el rechazo debe ser sin costas, porque la demandada si tenía motivo plausible para formular la alegación.

☐ EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA

DÉCIMO; Que el fundamento de la excepción de falta de legitimación activa de la parte demandada incurre en una serie de errores y equívocos conceptuales que son difíciles de



explicar a la luz de la claridad de las normas que regulan las práctica antisindicales y el ejercicio de acciones judiciales por parte de la Dirección del Trabajo.

En primer lugar, existe un extenso y largo debate en el juicio sobre la existencia o inexistencia de la organización sindical y su caducidad de pleno derecho ocurrida el día 16 de mayo de 2020, sosteniendo la empresa que no puede haber acción si es que el sindicato había perdido su personalidad jurídica, lo que resulta un absurdo, porque no es requisito para la existencia de prácticas antisindicales el hecho de que haya un sindicato en la empresa. En efecto, el Art. 289 letra a del Código del Trabajo establece expresamente como una práctica sindical el obstaculizar la formación de un sindicato, al tiempo que el literal c considera que es una práctica y atentado a la libertad sindical el desestimar la formación de un sindicato, de manera que es claro que la ley no requiere de la existencia de un sindicato para considerar que se ha incurrido en prácticas antisindicales, sino que solo el hecho de que se hayan ejecutado acciones tendientes a privar a los trabajadores de su libertad sindical, sea en su esfera colectiva, como en su esfera individual, lo que ocurre, por ejemplo, cuando se impide o se desincentiva la creación de la organización, que en su esencia es exactamente lo mismo que evitar que la organización que se ha constituido con un número inferior de miembros que el quórum legal, alcance dicho quórum en los plazos legalmente establecidos, que de hecho es una de las cosas que se debate en la especie, el posible estímulo a la desafiliación y el entorpecimiento de la afiliación, con el efecto de que no se alcance el quórum legal y caduque el sindicato. De esta forma, pretender que la acción no pudo prosperar porque ha caducado la personalidad jurídica del sindicato por falta de socios, es pretender que no se puede conocer del ilícito porque resulto exitoso y efectivamente se privó a la organización de socios suficientes para alcanzar los quórums legales, no hay que olvidar que esa es precisamente la teoría del caso de la parte demandante, que el objeto de la empresa es evitar la afiliación, afectando el número de socios y su capacidad de negociación, por tanto, una empresa no puede impedir que el Tribunal conozca y resuelva si es que efectivamente la empresa incurrió en prácticas antisindicales solo porque la organización no logró la afiliación suficiente dentro del plazo legal, porque ese es el objeto del juicio, determinar si es que la creación efectiva y permanente del sindicato se vio impedida por las acciones de la empresa.

DÉCIMO PRIMERO; Que, en segundo lugar, un error de apreciación grueso y evidente de la excepción parte de su misma base, cuando señala que la denunciante actúa en favor del sindicato que ha caducado. La Dirección Regional del Trabajo no es agente de los intereses de particulares, sino que es un órgano público, encargado de velar por el interés general y la aplicación de la ley dentro de su esfera de competencia, su interés no es el



de la organización sindical ni de los trabajadores individualmente considerados, aun cuando sus acciones normalmente tengan efecto a favor de ellos, toda vez que el objetivo de este órgano es velar por el cumplimiento de la ley, siendo su interés obtener dicho cumplimiento, de ahí que deba ser objetiva, como largamente lo alega la misma contestación, todo conforme a las atribuciones entregadas por el Art. 1, en relación con el Art. 20 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1967. Ello se plasma de hecho en el Art. 292 inciso 5 del Código del Trabajo, norma que señala:

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

Como vemos, la ley no impone ninguna clase de condición a la Inspección del trabajo para la interposición de acciones relativas a prácticas antisindicales, simplemente señala que se formulará la denuncia de aquellos hechos de los que tome conocimiento, sin ninguna condicionante. Nada dice sobre la existencia de una organización sindical o sobre la vigencia de la organización sindical, lo que es lógico porque ya hemos visto que pueden haber prácticas antisindicales sin que haya sindicato constituido, de hecho, ni siquiera se requiere de una denuncia, ya que el órgano administrativo puede tomar conocimiento por cualquier motivo, sin necesidad de que nadie requiera de su intervención, lo que se adecúa a las facultades de oficio que entrega el Art. 27 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1967. Así las cosas, el órgano público puede denunciar prácticas antisindicales con el solo mérito de haber tomado conocimiento de las mismas, sin necesidad de la participación de ningún trabajador u organización, por lo que nada impide que haya interpuesto la acción, independiente del destino del sindicato, porque lo perseguido por el órgano no es el beneficio de una organización en específico, sino que el cumplimiento de la ley laboral, que eso pueda resultar beneficioso para la organización es solo un efecto de la aplicación de la ley, pero no podría tampoco la Inspección del Trabajo inhibirse de actuar si es que el efecto fuese, por cualquier razón, perjudicial para una determinada organización.

DÉCIMO SEGUNDO; Que, finalmente, no puede olvidarse que la denuncia de autos hace referencia hechos que ocurrieron a partir del año 2019 y hasta Marzo de 2020, periodo en que estaba vigente, sin ninguna duda, la personalidad jurídica de la organización sindical, que en el peor de los casos para ella tenía una vigencia hasta el 16 de mayo de 2020, por tanto, los hechos objeto del debate ocurrieron cuando no había ninguna duda de que la organización existía y era sujeto de derechos, por lo que, si bien la demanda se interpone



luego, los hechos a conocer afectaron directamente a un sindicato que tenía plena existencia legal. Si en el intertanto hubiese caducado la personalidad jurídica del sindicato, en nada cambia las cosas, porque la enorme mayoría de los juicios tratan de hechos pasados, las situaciones hacia el futuro o sobre hechos presentes en materia judicial son pocos, normalmente lo que se ventila es un hecho que ya ha sucedido y se juzga dicho hecho, que es lo que ocurre en la especie, de modo que no es relevante la situación de hecho que exista al momento del juicio, sino que la situación que existió al momento de ocurrencia de los sucesos que dan origen al juicio. Obviamente será un obstáculo al juicio si es que una de las partes carece de personalidad jurídica, pero en el caso la parte denunciante, Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente, se encuentra habilitada expresamente por la ley para demandar, mientras que la discusión sobre la capacidad de comparecer del tercero ya fue zanjada durante el juicio, y en ningún caso tiene ninguna incidencia la personalidad de un tercero en la legitimidad de la parte demandante. Lo anterior concurre con todo lo que se ha expresado anteriormente, en cuanto a que no tiene ningún asidero la pretensión de que la demandante no tenga la legitimidad activa para demandar, ya que la personalidad jurídica de la organización sindical nada tiene que ver con la legitimidad que la ley le entrega al órgano de la administración para interponer la acción, conforme a todo lo que se ha expresado precedentemente.

No habiendo ningún fundamento razonable para la excepción, ella debe ser rechazada con costas.

□ EN CUANTO AL FONDO

DÉCIMO TERCERO; Que en cuanto al fondo del asunto, la denuncia se basa, fundamentalmente, en que la demandada habría incurrido en hechos discriminatorios para el desincentivo de la afiliación sindical, especialmente por la privación o disminución de asignación de horas extraordinarias, lo que rebajaba el sueldo de los trabajadores y el hecho de haber pagado indemnizaciones por sobre lo legal a trabajadores que terminaron su relación laboral, premiando de esta forma la no afiliación y la salida de trabajadores afiliados al sindicato.

Sobre lo primero, no se puede dejar de mencionar como la documental de la denunciante da cuenta de que los trabajadores entrevistados valoraban especialmente las horas extraordinarias como forma de complementar la remuneración, considerando que esas horas debiesen ser, como su nombre lo indica, extraordinarias, pero en el caso de la demandada pasaron a formar parte vital de la remuneración de los trabajadores, casi



como una remuneración variable, con la misma importancia que su remuneración fija por jornada ordinaria, lo que claramente es un elemento de anormalidad en el funcionamiento de toda empresa. Luego, tampoco es cierto que exista un procedimiento general, objetivo y no discriminatorio para la asignación de las horas extraordinarias, de hecho los testigos de la demandada son incoherentes y contradictorios sobre este punto, toda vez que se declara, por ejemplo, en un primer momento por el testigo Tello, de la demandada, que las horas se asignan por el tipo de trabajo y experiencia que tenga el trabajador, sin embargo, luego explica que, por ejemplo en el cargo de los trabajadores que son dirigentes sindicales, no hay ninguna especialización a la que atender, toda vez que el señor Vaca es fresador y todos las personas en ese cargo hacen el mismo trabajo, para luego explicar que el señor Muñoz, también dirigente sindical, es tornero, que junto con él hay otras 3 o 4 personas que operan el mismo tipo de máquinas y que entre ellas no hay mayor diferencia. Por tanto, es claro que no hay ningún elemento técnico que tener en cuenta al momento de signar horas extraordinarias, porque en un mismo cargo las personas hacen exactamente el mismo trabajo que hacen los demás, no siendo cierto que exista un diferente nivel de especialización entre trabajadores, lo que echa por tierra la declaración de los restantes testigos de la demandada, que siempre hicieron referencias a estas supuestas variables técnicas y de especialización para asignar trabajo. Más tarde en su declaración, el mismo testigo Tello señala que la asignación de horas extraordinarias se da a aquellos trabajadores que no terminaron su trabajo en su jornada ordinaria, lo que es diferente a lo que declaran los otros dos testigos de la demandada y con su misma declaración anterior.

Sin embargo, respecto de los dos trabajadores que cuya información se contiene en el informe de fiscalización, lo cierto es que no aparece que haya habido una asignación de horas extraordinarias especialmente relevante como una especie de premio por la desafiliación que tuvo lugar en los meses de Noviembre y Diciembre de 2019. Así, la asignación luego de las renuncias al sindicato, conforme a la información que consigna el mismo informe de fiscalización es la siguiente:

□

MES	Hormazabal	Encina
Diciembre 2019	27 horas	16 horas
Enero 2020	10 horas	4 horas
Febrero 2020	14 horas	5 horas
Marzo 2020	40 horas	40 horas



Por su parte, analizados los meses anteriores a Octubre de 2019, la información es la siguiente:

Mes	Hormazabal	Encina
Junio 2019	40	17
Julio 2019	40	18
Agosto 2019	33	40
Septiembre 2019	29	27

Como puede verse, no se aprecia premio alguno por haber renunciado al sindicato que haya significado una mayor asignación de horas extraordinarias, ya que luego de renunciar el número de horas es menor al que se tenía ante, aunque tendiendo a aumentar, pero no se aprecia de estos datos que haya realmente un incentivo a renunciar al sindicato a cambio de más horas extraordinarias, respecto de estos trabajadores.

DÉCIMO CUARTO; Que al contrario, respecto de los dirigentes de la organización sindical, hay claras diferencias en la carga de horas extraordinarias asignadas, considerando que ellos registran este tipo de sobre jornada por todo el periodo de trabajo, lo que descarta la versión de los testigos de la demandada, en cuanto a que ellos no habrían tenido nunca disposición a hacer horas extraordinarias, ya que antes de los meses de Octubre-Noviembre de 2019, cuando llevó a efecto la principal parte de la negociación colectiva en la empresa, la cantidad de horas asignadas era sustancialmente superior.

Así, respecto del periodo posterior a Noviembre de 2019, fiscalizado por el órgano administrativo, la situación de asignación de horas extraordinarias a los dirigentes sindicales es la siguiente:

□

MES	Vaca	Muñoz
Diciembre 2019	1,18 horas	7 horas
Enero 2020	Sin horas	2,39 horas
Febrero 2020	2 horas	4,49 horas
Marzo 2020	Sin horas	Sin horas

Por su parte, en los meses anteriores al periodo Octubre-Noviembre de 2019, la asignación de horas extraordinarias es notoriamente diferente:

Mes	Vaca	Muñoz
Junio 2019	4	7



Julio 2019	4	21
Agosto 2019	3	21
Septiembre 2019	3	19

Si bien es cierto que la situación es principalmente marcada en el caso del trabajador Muñoz, también hay una disminución clara en el caso del trabajador Vaca, que si bien siempre hizo siempre menos horas extraordinarias que el resto, aun en esos niveles, la cantidad de horas se vio disminuida después del proceso de negociación colectiva, aun cuando no hay ninguna explicación sobre el punto y todas las personas de la misma especialidad, fresadores, hacían el mismo trabajo. Lo que es tenue en el caso de Vaca, que antes hacía menos horas extraordinarias, es bastante claro en el caso de Muñoz, en donde hay una notoria y evidente disminución en las horas asignadas, al punto que en el mes de Marzo de 2020 ni siquiera se le asigna horas extraordinarias, pese a que en dicho mes, del total de trabajadores de los que se exhibieron liquidaciones de remuneraciones, que son 29, a 14 se le pagó 40 horas extraordinarias, a otros dos se le pagaron más de 28 horas extraordinarias y hay tres que no trabajaron el periodo, así como otros 6 que no tenían liquidaciones de ese mes, de esta forma, pese a la alta cantidad de horas extraordinarias que se asignaron a las personas que efectivamente trabajaron en Marzo de 2020 (descontado a las personas que no prestaron servicios y no tenían liquidación del mes), igualmente a los dos dirigentes de la organización sindical no se les asignó ni una sola hora extraordinaria, pese a que como consta del informe de fiscalización, dicho sobre tiempo era de gran importancia, ya que los trabajadores entrevistados siempre perciben la privación de esas horas extraordinarias como un castigo del empleador.

Por tanto, si bien en el caso de los trabajadores que no son parte de la directiva sindical no se aprecia que su asignación de horas haya subido luego de la renuncia al sindicato, si es claro que respecto de estos dos dirigentes si hay una actitud hostil y acciones de la empresa que impiden el desarrollo del vínculo laboral con normalidad, entorpeciendo de esta forma el actuar de la directiva sindical, mediante acciones que los perjudican en el trabajo, durante el tiempo en que no había duda alguna que la organización estaba plenamente vigente. Se podría decir, como lo desliza la parte demandada en la audiencia, que no se puede sostener que haya una persecución a la dirigencia sindical, porque hay otro dirigente, señor Lillo, que no ha sido objeto de ninguna acción, sin embargo los dos dirigentes que se han analizados, señores Vaca y Muñoz, están en una situación particular, que no afecta al otro, ya que respecto de ellos se han tomado acciones que los excluyen de la empresa, incluso a la fecha de la audiencia de juicio, lo que deja en claro una evidente diferencia de trato a la mayoría de la directiva sindical.



DÉCIMO QUINTO; Que aun cuando no es parte de los hechos fiscalizados, porque la fiscalización es anterior a la contingencia sanitaria provocada por el virus COVID-19, en la audiencia de juicio sale a la luz un elemento de prueba que concurre a concluir que la directiva sindical ha sido objeto de actos antisindicales, siendo aislados dentro de la empresa, con el efecto de impedir su labor sindical. En efecto, como lo mencionan los testigos Vaca, Muñoz y los tres testigos de la demandada, los dos dirigentes sindicales, en conjunto con otros trabajadores, fueron suspendidos en su relación laboral por la contingencia sanitaria, sin embargo, el grueso de los trabajadores volvió a sus trabajos en los últimos meses de 2020, solamente quedando con suspensión vigente los trabadores Vaca y Muñoz, es más, en Octubre de 2020 se contrató a una persona, señor Moncada, a efectos de sirviera el cargo de fresador, que es el que tiene el señor Vaca, no obstante la empresa tenía a este último con una suspensión de contrato vigente, de forma que, ante la necesidad de personal, la empresa prefirió contratar a una tercera persona que dejar sin efecto la suspensión y volver a dar trabajo a uno de los dirigentes sindicales. Se explica que la suspensión del contrato ha sido de común acuerdo, sin embargo en una relación laboral el común acuerdo debe siempre ser interpretado a la luz de la subordinación y dependencia, que implica que quien propone las condiciones específicas de trabajo es el empleador, y en este caso el empleador dispuso la suspensión para que fuese aceptada rechazada por los trabajadores, pero en el curso de la suspensión contrató a personal para suplirlas mismas funciones que hacía uno de los dirigentes sindicales, quien incluso a la fecha de la audiencia de juicio seguían en un estatus de suspensión de su contrato de trabajo, pese a que todo el resto de la demandada funciona con total normalidad, incluyendo una persona que actualmente está haciendo el mismo trabajo que correspondería a uno de los dirigentes sindicales. Ante esto, el testigo Reyes entrega razones absurdas para contratar a una persona para cubrir el mismo cargo que un trabajador que estaba disponible, como la necesidad de mantener la dotación de personal, ya que habría habido una persona con licencia médica y se hacía necesario otro trabajador, pero la declaración solo deja en claro que, ante la necesidad de personal, la demandada prefiere contratar a otra persona que aceptar que vuelva a prestar servicios un dirigente sindical, aun cuando ello implica un costo mayor, habiéndose usado las alternativas que otorgaba a ley para proteger las fuentes de empleo ante la emergencia sanitaria, como una forma de desprenderse de un dirigente sindical, impidiendo completamente el ejercicio de las funciones de este.

Hay que ser claros en este punto, no se le reprocha como práctica antisindical a la demandada el hecho de haber sometido a suspensión del contrato de trabajo a los dirigentes sindicales, manteniendo solo a ellos dos en dicho estatus cuando todos los



demás han vuelto, incluso reemplazando a uno de ellos en sus labores, esos no son hechos que se imputen en la demanda, pero en un sistema de valoración de la prueba conforme a las normas de la sana crítica, el contexto de la prueba es esencial para determinar que es lo que se entiende por probado y que no. En el caso, la baja en la asignación de horas extraordinarias, sustancial en el caso de Muñoz y menor, pero igualmente discernible, en el caso de Vaca, se puede interpretar de muchas maneras, sin embargo al Tribunal no le corresponde especular sobre los motivos de ese fenómeno, sino que buscar en el resto de la prueba elementos que permitan hacer una afirmación sobre el hecho, en este sentido, la interpretación que sostiene que la baja en las horas se basa en la simple negativa de los trabajadores a hacer horas extraordinarias, choca con el hecho de que ellos si hacían horas extraordinarias, mientras que la interpretación que toma el hecho como una conducta que afecta la libertad sindical, se apoya en que la demandada no solo ha incurrido en esos hechos como prácticas de exclusión de los trabajadores dirigentes de la organización, sino que además lo ha separado físicamente de la empresa, con un uso abusivo de un estatuto legal que tenía fines completamente diferentes, manteniendo la suspensión del contrato de trabajo solo de los dirigentes, aun cuando todos los demás trabajadores volvieron a sus funciones y derechamente reemplazando a uno de ellos. Por tanto, el uso de la suspensión del contrato de trabajo lo que devela es que la disminución de horas extraordinarias es parte de un complejo de hechos busca afectarlos en su empleo, desincentivando la participación en la organización.

DÉCIMO SEXTO; Que, por otro lado, se imputa a la empresa haber incentivado la renuncia al sindicato y el término del vínculo laboral de trabajadores afiliados, mediante el pago de indemnizaciones convencionales a trabajadores que dieran término a la relación de trabajo por mutuo acuerdo o renuncia. Sobre el particular, largamente analizado fue el caso de la señora Pérez y el señor Tapia, sobre ellos es claro que fueron despedidos en un primer momento por la causal del Art. 161 inciso primero del Código del Trabajo, en el caso de la señora Pérez porque sus funciones habrían sido fusionadas con otra persona que hacía el mismo o similar trabajo, y en el caso del señor Tapia porque luego de una licencia médica relativamente extensa, se habría tomado la determinación de prescindir de sus servicios y seguir con la persona que lo había reemplazado en la licencia. No es el momento para analizar la corrección de los despidos, y como la licencia médica fue finalmente lo que determinó el despido de este trabajador, como lo explican los mismos testigos y apoderados de la demandada, ya que lo relevante en el caso es que se requirió la reincorporación de ambos trabajadores en razón del fuero que les otorgaba la existencia del proceso de negociación colectiva, sin embargo ambos, luego de ello, terminaron la



relación laboral por la causal del Art. 159 N° 1 del Código del Trabajo, no obstante lo cual, igualmente recibieron el pago de una indemnización voluntaria de parte de la empresa. Lo que interpreta la denunciante es que esta indemnización voluntaria es pagada fundamentalmente porque los trabajadores estaban afiliados a la organización sindical, mientras que la empresa sostiene que solamente se pagó la misma cantidad de dinero que se habría pagado por la causal de necesidades de la empresa, ante la negativa de los trabajadores a reincorporarse a sus funciones. Pues bien, el punto en el caso se soluciona por la concurrencia de otros elementos de prueba en el proceso; en primer lugar, el informe de fiscalización incorpora una conversación electrónica del señor Tapia, en donde el afirma que recibió incluso un pago extra por acceder a terminar la relación laboral por mutuo acuerdo, toda vez que lo que le correspondía normalmente era cerca de \$1.300.000 y lo pagado era de \$1.800.000, aproximadamente, ninguna de las partes incorporó las liquidaciones de remuneraciones del señor Tapia para confirmar o desmentir ese hecho, pero hay que destacar que el informe de fiscalización goza de presunción legal de veracidad, por lo que era la demandada la que tenía que desmentirlo, además, la parte demandante solo tenía que incorporar indicios de las prácticas, y pagar a un trabajador sindicalizado para que se vaya de la empresa lo es, mientras que la demandada tenía que incorporar plena prueba para desmentir el informe, lo que no hizo respecto de que el monto pagado fuese estrictamente las indemnizaciones que hubiesen correspondido por la causal del Art. 161 del Código del Trabajo, porque el Tribunal no ha accedido a las liquidaciones de remuneraciones de tal trabajador. No obstante, más relevante es que los testigos de la misma parte demandada señalan que el pago a trabajadores que se quieren ir de la empresa es algo que no ocurre habitualmente, el testigo Valenzuela, gerente de operaciones, señala que no conoce ningún caso, y el testigo Reyes señala que en alguna oportunidad se dio, pero claramente no se trata de la política de la demandada y no ha ocurrido luego de que terminaran el vínculo estos dos trabajadores. De esta forma, se puede apreciar que la demandada no negocia la salida de trabajadores por mutuo acuerdo, con el pago de indemnizaciones que corresponderían en caso de necesidades de la empresa, por tanto, la pregunta que surge es ¿Qué pasó en ese caos, que la empresa cambio su modo de actuar y si negoció con los trabajadores, pagando una indemnización a la que no estaba obligada? La demandada debía poner a disposición de los trabajadores su puesto de trabajo, si ellos no querían volver era su decisión, nada impelía a la empresa al pago de una indemnización que no es la que correspondía a los trabajadores, porque el mutuo acuerdo no da lugar a indemnización alguna. Es perfectamente posible que una empresa negocie el término por mutuo acuerdo pagando una indemnización, pero esa no es la política de la demandada, solo implementó



dicha fórmula en este caso, con estos dos trabajadores, ¿Cuál es la diferencia? Pues que los trabajadores estaban sindicalizados y en un proceso de negociación colectiva, esa es la única diferencia que hay entre estas dos personas y el resto de trabajadores que en algún momento han querido salir de la empresa, pero no se les ha pagado ninguna indemnización.

La demandada explica la razón por la cual despidió a los trabajadores en primer lugar, pero no explica suficientemente, con prueba que lo respalde, porque, luego de haber accedido a la reincorporación, como en derecho correspondía, y ante la supuesta negativa de los trabajadores de volver, en lugar de hacer lo que siempre hizo, negoció con los trabajadores y pagó una suma que estaba muy por sobre las prestaciones a las que dos trabajadores, que no estaban despedidos, tenían derecho si querían dejar la empresa, habiendo solo una explicación para este cambio de actitud, a saber, la existencia de la sindicalización y el fuero. Por tanto, nuevamente estamos ante un hecho que busca afectar el normal desarrollo del sindicato, ya que se paga por sobre lo que legalmente corresponde, con la finalidad de que dos trabajadores sindicalizados dejen de prestar servicios para la demandada.

DÉCIMO SÉPTIMO; Que conforme a lo anterior, lo que se desprende de la prueba es que la demandada efectivamente ha incurrido en hechos que constituyen un atentado a la libertad sindical, tomando acciones de represalia en contra de la organización tanto para impedir su funcionamiento, como para impedir la conformación efectiva del mismo, disminuyendo asimismo la capacidad negociadora, ello mediante actos hostiles a los dirigentes sindicales, que se han visto perjudicados en su remuneración, siendo excluidos de una parte central del trabajo de la empresa, como lo son las horas extraordinarias, así como la exclusión física que se dio luego, mediante el uso abusivo de la suspensión del contrato de trabajo producto de la pandemia derivada del virus COVID-19, instancia que fue aprovechada para separar en los hechos a la dirigencia sindical de la empresa, lo que permite sostener que las acciones anteriores en contra de los dirigentes efectivamente eran actos de exclusión e injerencia sindical. De la misma forma, la demandada ha pagado al menos a dos trabajadores indemnizaciones por sobre los parámetros legales, realizando una negociación que en caso alguno es habitual en la empresa, justamente teniendo como elemento diferenciador en el caso de los trabajadores el que hayan estado sindicalizados y sujetos a un proceso de negociación colectiva, siendo finalmente este el único elemento que explica la decisión de la empresa de pagar indemnizaciones a las que no estaba obligada, pese a que eran, supuestamente, los trabajadores quienes no querían seguir trabajando.



Conforme a lo anterior, el Tribunal estima que se han incorporado suficientes elementos de convicción para justificar indicios de la situación de vulneración a la libertad sindical y, por las razones que se han explicado en cada caso, no hay elementos de prueba que permitan sostener una teoría inversa, en el sentido de que la demandada no ha incurrido en prácticas antisindicales, en virtud de la cual la acción de autos debe ser acogida.

Sobre las medidas a aplicar, se consideran que las pedidas en el punto 2 del petitorio de la demanda resultan adecuadas, suficientes y proporcionadas a los hechos, en razón de lo cual se hará lugar a las mismas, con algunas modificaciones en su tenor que se señalarán en la parte resolutive. En cuanto a la multa pedida, conforme al Art. 292 Inciso primero N° 3 del Código del Trabajo, corresponde la aplicación de una multa que vaya entre las 15 a 150 Unidades Tributaria Mensuales, ya que conforme al informe de exposición de la fiscalización, la denunciada cuenta con 60 trabajadores, por lo que conforme a los parámetros del Art. 505 bis del Código del Trabajo, califica como una mediana empresa. Atendido los hechos de lo que se ha tratado la causa y la gravedad de los mismos la multa a aplicar será de 100 Unidades Tributarias Mensuales.

DÉCIMO OCTAVO; Que habiendo sido valorada la prueba conforme a las normas de la sana crítica, se estima que no hay otros medios que permitan alterar las conclusiones a las que se ha arribado precedentemente.

En cuanto a la prueba de la parte demandante, no se ha mencionado expresamente el acta de mediación, ya que no aporta otros antecedentes que las versiones de hechos contenidas en los escritos de las partes y del tercero; la ficha de negociación colectiva, así como el proyecto de contrato colectivo, toda vez que esos antecedentes son fundamentalmente relevantes para el marco de tiempo de las prácticas que se denuncian, pero no son determinantes para los hechos constatados, en cuanto al contenido mismo de los documentos.

En cuanto a la prueba del tercero coadyuvante, la nómina de socios no fue mencionada, aunque si fue considerada la afiliación de los trabajadores cuya situación en particular se analiza en la sentencia; los comprobantes de remuneraciones del trabajador Yacinte no dieron mayores luces sobre los hechos de la causa y las planillas de horas extraordinarias tampoco fueron determinantes, considerando además que a una de ellas le falta una sección, por lo que su valor probatorio está disminuido, con todo, no hay información que altere lo resuelto respecto de las horas extraordinarias. En cuanto a la confesional del representante de la denunciada, nada declaró que perjudique sustancialmente la posición jurídica o fáctica de la parte. En cuanto al oficio, no se menciona expresamente como tal, pero contiene fundamentalmente los antecedentes que la misma parte demandante incorporó como documentos.



En cuanto a la prueba de la denunciada, los correos electrónicos sobre los requerimientos de documentos y sus documentos son cuestiones relacionadas con la fiscalización, antecedentes que no difieren de todo el resto de la documental de las partes. No se mencionaron las cartas de anulación del despido de los trabajadores Tapia y Pérez, pero no es un hecho sometido a debate que el despido fue dejado sin efecto, lo que está en controversia es la actitud de la demandada luego de aquello. Las liquidaciones de remuneraciones del trabajador Lillo no fueron analizadas en detalle, porque se trata de un tercer dirigente sindical, que se encuentra en una posición distinta a los otros dos en su relación con la empresa, hecho que no cambia las conductas de exclusión respecto de los otros dos dirigentes. Ya se explicó porque no se mencionó el proyecto de contrato colectivo, a propósito de la prueba de la parte demandante, mismo razonamiento vale para la respuesta del proyecto, habiéndose ya aclarado la irrelevancia para el caso de la tesis sobre la inexistencia del sindicato a Mayo de 2020. En cuanto al manual de procedimientos de la Dirección del Trabajo, nada incorrecto ha encontrado este juez sobre el proceder del órgano administrativo, que a la denunciada no le gusten o acomoden las conclusiones de la administración no significa que haya un actuar parcial en su contra, considerando además que de hecho lo denunciado era efectivo, conforme a lo que se determinó antes en la sentencia. Finalmente, la carta del señor Vaca, en donde comunica la existencia del sindicato no es relevante, porque los hechos materia de debate se producen luego, lo único que prueba es que la demanda sabía de la organización ya en mayo de 2019; nada tampoco hay de relevante en la planilla con la individualización de la dirigencia sindical obtenida por medio de la página web de la Dirección del Trabajo. En cuanto a la confesional, nada declara la representante de la demandante que perjudique sustancialmente la posición de la parte. En lo referido al oficio, este contiene variada información y antecedentes sobre la negociación colectiva y la organización sindical, prueba que ha sido analizada separadamente, en lo que resultaba relevante para cada caso, razón por la cual no se mencionó expresamente el oficio como tal. Finalmente en cuanto a la exhibición de documentos, al igual que el oficio los antecedentes de la fiscalización han sido analizados como documentos separados en su oportunidad, ya se ha dicho lo pertinente respecto del manual de procedimientos y los certificado de vigencia de la organización sindical solo redundan en puntos ya aclarados al momento de resolver la excepción de falta de legitimación activa.

□Y visto además lo dispuesto en los artículos 289, 292, 452, 453, 454,456,457,458, 459 y 505 bis del Código del Trabajo, se resuelve:



- ☐I.- Que se rechaza la objeción documental de falta de integridad respecto de la ficha de negociación colectiva, con costas, regulándose las personales en la suma de \$300.000.
- ☐II.-Que se rechaza la objeción documental respecto de la planilla de horas extraordinarias del periodo 22 de julio a 21 de agosto de 2019, sin costas por haber motivo plausible para el incidente.
- ☐III.- Que se rechaza la excepción de falta de legitimación activa, con costas, regulándose las personales en la suma de \$500.000.-

IV.- Que se acoge la denuncia de prácticas antisindicales interpuesta por la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente en contra de la empresa Maestranza MGA Ltda., ambas ya individualizadas precedentemente, declarándose que la demandada ha incurrido en prácticas antisindicales, específicamente afectando el funcionamiento y formación del Sindicato de Empresa JIREH, en razón de lo cual se condena a la demandada a la realización de las siguientes medidas correctivas:

- ☐1.- La realización de un curso de un mínimo de 4 horas a los trabajadores de la demandada, que considere un mínimo de 70% de la dotación de la empresa, realizada por un profesor de derecho laboral que no tenga vínculo contractual o de prestación de servicios de ninguna especie con la demandada, que haya asimismo realizado una publicación sobre la materia de libertad sindical dentro del último año contado desde que la presente sentencia quede ejecutoriada. El curso deberá impartirse dentro de los 3 meses siguientes a la fecha en que la sentencia se encuentre ejecutoriada.
- ☐2.- La elaboración de un documento, que deberá ser enviado por correo electrónico a todos los trabajadores de la demandada que posean correo institucional, suscrito por el representante legal de la demandada, dicho documento debe contener el siguiente texto: “Que la empresa ha sido condenada por prácticas antisindicales, conforme a lo siguiente:”, debiendo a continuación reproducir de forma íntegra la parte resolutive de la presente sentencia, correo electrónico que deberá ser remitido dentro de 5 días luego de que la sentencia se encuentre ejecutoriada. Asimismo, dentro del mismo plazo, la demandada deberá publicar físicamente el mismo comunicado en la entrada de los trabajadores a la empresa, en el diario mural de tenerlo, en el lugar en que se registre la asistencia y en cualquier lugar destinado a colación o alimentación de los trabajadores, documentos que deberán permanecer por 30 días en dichos lugares, debiendo ser repuestos por la empresa en caso de que sean dañados o arrancados.
- ☐3.- Facilitar al sindicato un lugar dentro de la empresa para que sus dirigentes puedan reunirse con los trabajadores y hacer difusión de la organización, incluyendo los premisos para hacer estas actividades dentro de la empresa y fuera del horario de trabajo, sin requerir en estos casos la salida de ningún trabajador hasta que la actividad sindical haya



terminado, debiendo facilitar dicho espacio y tiempo a lo menos una vez cada mes por no menos de una hora, partiendo por el mes siguiente a aquel en que la sentencia se encuentre ejecutoriada.

□4.- Establecer por escrito un sistema de asignación de horas extraordinarias, que contemple los parámetros que serán tenidos en consideración para dicha asignación, documento que deberá ser enviado al correo electrónico de todos los trabajadores de la empresa, para lo cual la demandada deberá elaborar un registro de dichos correos en caso de que no tenga de todos los trabajadores. En cualquier caso, el sistema deberá ser publicado físicamente en lugares destinados a colación o alimentación de los trabajadores y lugar en que se registre asistencia, por un lapso no menor a 3 meses, siendo carga de la demandada mantener y reponer los avisos que se dañen por cualquier motivo. Todo lo anterior dentro del plazo de 5 días luego que la sentencia se encuentre ejecutoriada.

□5.- Todo lo anterior deberá ser cumplido dentro de los plazos fijados en cada caso y por el tiempo establecido, bajo apercibimiento de multa del Art. 492 del Código del Trabajo, en virtud del Art. 495 N° 2 del mismo cuerpo legal.

□V.-Que asimismo se condena a la demandada al pago de una multa de 100 Unidades Tributarias Mensuales, a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, conforme al Art. 292 del Código del Trabajo.

□VI.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia de ella a la Dirección el Trabajo para registro y fines pertinentes.

□VII.- Que no habiendo sido totalmente vencida y teniendo motivo plausible para litigar, no se condena en costas a la denunciada.

□

□RIT S-35-2020

□RUC 20- 4-0272835-4



☐ Dictada por don(a) FRANCISCO VEAS VERA, Juez Suplente del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

☐



A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>