

Santiago, trece de marzo de dos mil veintitrés

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO;

PRIMERO; Que comparece don Jorge Meléndez Córdova, Director Regional del Trabajo, en representación de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente, con domicilio ambos en Moneda N° 723, comuna de Santiago, interponiendo denuncia de práctica desleal en contra de la Comunidad Edificio paseo Barrio Lastarria, RUT 53.310.426-6, representada legalmente por don Arturo Orellana Pinochet, cédula de identidad número 5.199.817-0, ambos con domicilio en José Victorio Lastarria N° 70, comuna de Santiago. Señala que el organismo público recibió denuncia de prácticas desleales por parte del Presidente del Sindicato Interempresa de Trabajadores de Edificios y Actividades Conexas de la Región Metropolitana, basada en que el administrador de la comunidad demandada habría instado a trabajadores del sindicato a renunciar al mismo, que no se ha dado respuesta al proyecto de contrato colectivo que se presentó bajo la figura del inciso quinto del Art. 364 del Código del Trabajo, habiéndose además negado a reunirse con la comisión negociadora. Que durante la fiscalización producida por esta denuncia se pudo constatar que con fecha 06 de junio de 2022 se recibió por la denunciada un proyecto de contrato colectivo, que con fecha 13 de junio de 2022 la demandada rechazó la negociación colectiva basada en el inciso 4 del Art. 364 del Código del Trabajo, ante esto se habría interpuesto reclamación de legalidad, en la audiencia de reclamación la organización dio por superada la objeción y, en esa misma instancia, se hizo uso de la ficción que establece el Art. 364 en su inciso quinto por medio del representante de los trabajadores, quien exhibió su poder al funcionario y al representante del empleador, siendo este notificado en ese acto del nuevo proyecto de contrato colectivo, dándose inicio de esta forma a un proceso de negociación reglada, estableciéndose una prórroga del plazo para contestar hasta el 11 de julio de 2022. Que con fecha 19 de julio de 2022 la demandada entregó una carta en donde se adjuntaría una respuesta al proyecto de contrato colectivo y que con fecha 11 de julio de 2022 el empleador se habría reunido con todos los trabajadores, entregando una respuesta al proyecto, siendo aceptada la misma por 8 trabajadores y 3 abstenciones, mientras que con fecha 22 de julio de 2022 el mayordomo de la comunidad envió carta a la organización sindical adjuntando la renuncia de 7 trabajadores a la organización sindical. Que se ha certificado en la causa que el empleador no dio respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los plazos estipulados, en razón de lo cual se habría producido el efecto del Art. 337 del Código del Trabajo. Considera que esto hechos



configuran una práctica desleal, porque es ilícito que ante un procedimiento de negociación colectiva reglada el empleador no se haya reunido con la comisión negociadora y en su lugar lo haya hecho con los trabajadores que estaban negociado directamente, presentando un proyecto que él denominó “contrato colectivo”, haciendo que fuera suscrito por los trabajadores, inmiscuyéndose de esta forma el empleador en el funcionamiento propio de la organización sindical, siendo del todo improcedente que ante un procedimiento de negociación reglada el empleador haya negociado en base a un proyecto elaborado por él a los trabajadores, verificándose de esta forma los ilícitos establecidos en el Art. 403 letras a, b y e del Código del Trabajo. Pide entonces que la demandada sea condenada al máximo de la multa establecida en la ley además de medidas de reparación que se indican en la demanda.

SEGUNDO; Que la demandada contesta la demanda, solicitando el rechazo de la misma en base a las siguientes consideraciones. Señala que efectivamente con fecha 6 de julio de 2022 la directiva sindical presentó un proyecto de contrato colectivo, la que fue rechazada por el empleador en base al Art. 364 del Código del Trabajo, siendo presentado un proyecto nuevo con fecha 28 de junio de 2022, como sindicato de empresa amprados en la ficción legal. Que las renunciias a la organización sindical de los trabajadores se dieron de forma libre, sin que haya habido presión alguna de parte del empleador, que no es cierto que se haya negociado individualmente con los trabajadores términos diferentes a los del proyecto, no siendo cierto tampoco, o al menos no le consta al empleador, que el supuesto delegado y la comisión negociadora hay sido elegida por los trabajadores, negando que no se haya respondido el proyecto de contrato colectivo fuera de plazo. Que el empleador intentó obtener un comparendo con la supuesta comisión negociadora con la mediación de la Dirección del Trabajo, a lo que esta se negó. Expone que la comunidad solamente tiene 15 trabajadores y que nunca se había dado un proceso de negociación colectiva, en por lo que fue inesperada la presentación del proyecto en su momento, ante lo cual se hizo uso del derecho legal a negarse a negociar, frente a lo que se hizo el reclamo de legalidad, producto de lo cual se llamó a audiencia en la cual se desestimó el reclamo, acordándose dar por finalizado el proceso de negociación, habiéndose hecho uso de la ficción del inciso quinto del Art. 364. En dicha instancia compareció en representación del sindicato don Horacio Díaz, que no forma parte de los trabajadores de la comunidad y que solamente exhibió un poder extendido por dos miembros de la directiva del sindicato, por lo que en la audiencia fue un tercero el que supuestamente habría presentado el proyecto, sin tener los poderes para representar a los trabajadores de la comunidad y sin que nunca la demandada hay sido notificada de quienes formarían parte de la comisión negociadora por parte de los trabajadores, ya que



quien compareció a la audiencia no tenía poder de representación suficiente. Que con fecha 11 de julio el administrador de la comunidad solicitó una reunión con los trabajadores afiliados al sindicato a fin de discutir el contenido del contrato colectivo, en dicha instancias los trabajadores afirmaron no tener conocimiento de dicho proyecto y no haber elegido a los miembros de la comisión negociadora, a fin de superar esta situación se conversaron disposiciones del contrato, arribándose a un acuerdo sobre un nuevo instrumento, el que fue suscrito por 8 de los 11 trabajadores sujetos a la negociación, siendo ingresado ese proyecto el día siguiente a la Inspección del Trabajo, posteriormente, con fecha 20 de julio se ingresó respuesta al proyecto de contrato colectivo, sin perjuicio de que la supuesta comisión se negó a recibirla, cuestionando la validez del proceso puesto nunca la demandada fue notificada de quienes componían la comisión negociadora ni le fueron exhibidos los poderes en tal sentido, por lo que se reclama la legalidad del proceso, lo que fue desestimado por la Dirección del Trabajo. De esta forma, la demandada no ha negociado individualmente con los trabajadores, sino que todos ellos fueron citados a una reunión en donde señalaron desconocer el contenido del proyecto y el texto acordado fue puesto a disposición de los trabajadores para que lo suscribieran si es que así lo decidían. Así las cosas, señala que no se configuran los ilícitos que se atribuyen en la demanda, pidiendo el rechazo de la misma.

TERCERO; Que con fecha 03 de enero de 2023 se hizo parte en la causa, como tercero coadyuvante de la parte demandante, el Sindicato Interempresa de Trabajadores de Edificios y Actividades Conexas de la Región Metropolitana

CUARTO; Que en audiencia preparatoria de fecha 04 de enero de 2023 se hizo el correspondiente llamado a conciliación, la que no se produce, fijándose como hecho controvertido el siguiente:

1.- Efectividad de haber incurrido la demandada en los hechos en los que se funda la acción de práctica antisindical. Pormenores y circunstancias.

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

DOCUMENTAL

1.- Denuncia administrativa de fecha 27.09.2022 por el Sindicato Interempresa de Trabajadores Edificios y Actividades Conexas.

2.- Denuncia Sindicato Interempresa Práctica antisindical de fecha 30.08.2022.



- 3.- Informe de fiscalización N° 1350/2022/286 de fecha 07.11.2022.
- 4.- Conclusiones Jurídicas Comisión 1350.2022.286
- 5.- Acta de mediación en comisión N° 1350/2022/286, de fecha 16.11.2022
- 6.- Acta de notificación y declaración jurada empresa.
- 7.- Proyecto Contrato Colectivo Sindicato Interempresa.
- 8.- Respuesta empresa al sindicato por negociación.
- 9.- Acta de audiencia de reclamación de legalidad.
- 10.- Instrumento que la empresa denomina Contrato Colectivo.
- 11.- Documento ingresado a Inspección del Trabajo denominado respuesta al contrato colectivo. 12) Cartas de renuncia al sindicato.
- 13.- Certificado 68 IPT Santiago.
- 14.- Oficio Ordinario 1300.12544.2022 de DRT a Comisión Negociadora Trabajadores.
- 15.- Listado de Trabajadores comunidad Edificio Barrio Lastarria.

CONFESIONAL

Declaró en representación de la demandada don Arturo Orellana Pinochet, luego de haber sido legalmente juramentado.

TESTIMONIAL

Declararon como testigos de la parte demandante las siguientes personas, luego de haber sido legalmente juramentadas:

- 1.- Don Horacio Díaz Olivos.
- 2.- Don Luis Cossio Perucci.
- 3.- Don Wilfredo Guerra Ovalle.
- 4.- Don Ariel Sáenz Von Marttens.

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

DOCUMENTAL

- 1.- Estatutos Sindicato Interempresa de trabajadores de edificios y actividades conexas de la región metropolitana.



- 2.- Denuncia administrativa, realizada por el Sindicato Interempresa de Trabajadores Edificios y Activades Conexas, de fecha 27 de septiembre de 2022.
- 3.- Denuncia por práctica antisindical de fecha 30 de agosto de 2022.
- 4.- Informe fiscalización N°1350/2022/286 de fecha 07 de noviembre de 2022.
- 5.- Conclusión Jurídicas comisión 1350.2022.286.
- 6.- Proyecto Contrato Colectivo Sindicato Interempresa.
- 7.- Respuesta empresa al sindicato por negociación.
- 8.- Carta de renuncia al Sindicato.
- 9.- Certificado 68 IPT Santiago.
- 10.- Comprobantes de transferencia de cuota sindical, correspondiente a los meses de abril, mayo y junio de 2022.

CONFESIONAL

Declaró en representación de la demandada don Arturo Orellana Pinochet, luego de haber sido legalmente juramentado.

TESTIMONIAL

Declaró como testigo del tercero don Ariel Sáenz Von Marttens, luego de haber sido legalmente juramentado.

SÉPTIMO; Que la demandada incorporó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL

- 1.- Proyecto de contrato colectivo presentado por el Sindicato Interempresa SITERMAC.
- 2.- Respuesta de mi representada al Sindicato Interempresa rechazando la negociación de fecha 13 de junio 2022, y aviso a la Inspección del Trabajo.
- 3.- Reclamación de legalidad deducido por Sindicato Interempresa SITERMAC contra mí representada ante la Dirección del Trabajo de fecha 20 de junio 2022.
- 4.- Citación a audiencia de impugnación/reclamación de legalidad ante la Dirección del Trabajo.
- 5.- Acta de audiencia de reclamación de legalidad ante la Dirección del Trabajo de 28 de junio 2022.



6.- Documento denominado “contrato colectivo”, suscrito por 8 de los 11 trabajadores afiliados al Sindicato Interempresa SITERMAC, de fecha 11 de julio de 2022.

7.- Respuesta de proyecto de contrato colectivo ingresada a la Inspección del Trabajo el 18 de julio de 2022.

8.- Carta enviada por Juan del Valle al administrador de la Comunidad, adjuntando las renunciaciones de siete trabajadores al Sindicato Interempresa SITERMAC, más el comprobante de envío de las mismas a dicho sindicato por correo certificado.

TESTIMONIAL

Declararon como testigos de la parte demandada las siguientes personas luego de haber sido legalmente juramentadas:

1.- Doña Alba Espinal Vélez.

2.- Doña Deborah Ortiz Pizarro.

OCTAVO; Que en el presente causa está fuera de dudas que la organización sindical hizo entrega de un proyecto de contrato colectivo a la demandada con fecha 16 de junio de 2022, entrega que se hizo por la directiva sindical, ante ese proyecto el empleador hizo uso de la facultad que efectivamente le otorga el Art. 64 inciso cuarto del Código del Trabajo, en cuanto a que es facultativo para la micro y pequeña empresa negociar con sindicatos Interempresa, siendo este el caso de la demandada. Luego, consta que la organización hizo un reclamo de legalidad respecto de esta respuesta, ante lo cual la Dirección del Trabajo hizo un llamado a una audiencia, en la compareció por la demandada el señor Orellana, y por el sindicato don Horacio Díaz, respecto de quien se señala en la misma acta que comparece por poder otorgado por dos directores de la organización, por lo cual el señor Díaz si estaba facultado para obrar en representación de la organización sindical en esa audiencia, lo que fue verificado por el funcionario a cargo de la misma, no habiendo mérito para hacer cuestión sobre este poder pen aquella instancia. En la misma el señor Díaz, en representación del sindicato concurrió a la decisión de tener por superada la reclamación de legalidad teniendo por finalizada la negociación original por la negativa del empleador. Luego, en la misma acta se señala que los trabajadores afiliados a la organización sindical, de la que el señor Díaz era representante en la instancia administrativa, han decidido hacer uso del derecho establecido en el inciso 5 del Art. 364 del Código del Trabajo, dejándose nuevamente constancia en el acta de la audiencia que el señor Díaz exhibe el poder para actuar en



representación de ellos y se le notifica al empleador en ese mismo acto del nuevo proyecto de contrato colectivo, lo que de hecho inicia un nuevo procedimiento de negociación, ya que la norma antes señalada establece una ficción en base a la cual el grupo de trabajadores afiliados a una organización Interempresa se entiende para efectos de la negociación como un sindicato de empresa y se negocia conforme a las reglas de la negociación reglada, lo que es importante porque conforme a aquellas reglas, y conforme al capítulo IV del Título IV del Libro IV del Código del Trabajo, las partes tienen la posibilidad de formular objeciones y reclamaciones de legalidad de los diversos puntos relevantes de la negociación colectiva, con la sola excepción de aquellas materias que el Art. 306 inciso cuarto establece que no son susceptibles de negociación, todo el resto de los puntos en que las partes consideren que hay vicios legales pueden ser objeto de la correspondiente objeción.

NOVENO; Que consta igualmente en la documental de las partes y así ha sido expresado en sus escritos de discusión, que con fecha 11 de julio de 2022 el empleador se reunió con los trabajadores y se suscribió lo que se denominó contrato colectivo, pero esta fue una reunión que tuvo lugar directamente entre el representante de la demanda, señor Orellana, y todos los trabajadores. En ese momento 8 de los 11 que estaban afectos a la negociación firmaron el pretendido contrato, al tiempo que igualmente consta en la documental las cartas de renuncia de 7 trabajadores a la organización sindical, las que están fechadas el 20 de julio de 2022, sin embargo las dos testigos que presentó el empleador fueron contestes en señalar que las cartas de renunciaron fueron firmadas antes del pretendido contrato, por lo que se encuentran post fechadas, no siendo cierto que las firmas de esas cartas se haya dado luego de esta reunión. Posteriormente, con fecha 12 de julio de 2022 se entrega a la Dirección del Trabajo lo que sería una respuesta al proyecto de contrato colectivo, la que en efecto está fuera de plazo, que vencía el día 11 de julio, en donde se indica un elemento que es relevante, toda vez que en ese documento, firmado por el representante del empleador se señala que se trató de hacer entrega de la respuesta a lo que se denomina en el documento “comisión negociadora de facto”, que estaría integrada por los trabajadores Cossio y Guerra, que fueron testigos en la presente causa, por lo que es un hecho que el empleador no solo había recibido el proyecto de contrato en la audiencia de reclamación de legalidad, sino que sabía quiénes habían sido designado como comisión negociadora de ese proyecto. Finalmente, cabe señalar que las 7 cartas de renuncia a la organización sindical que fueron incorporadas son exactamente iguales en cuanto a su formato, todas tienen los mismos interlineados, fuentes y partes en que se usó mayúsculas y minúsculas, de manera que lo único que cambia entre una y otra es el nombre del trabajador, habiéndose declarado además por



las testigos de la demandada que fueron confeccionadas por el mayordomo de la comunidad, que también era parte del sindicato y que también renunció, las testigos señalan que ellas pidieron que dicha personas las ayudara con la redacción, que no fue una iniciativa del empleador, pero en lo que es relevante para este punto de análisis, es que todas las cartas son iguales y fueron redactadas por la misma persona, además del hecho ya señalado de que fueron post fechadas porque las testigos del empleador señalaron en más de una ocasión de que las firmaron antes del día 11 de julio, cuando se firmó el contrato que fue presentado por la demandada, pese a que en los documentos la fecha que se indica es el día 20.

DÉCIMO; Que dentro de este contexto de hechos, es claro que el empleador estaba inmerso en un procedimiento de negociación colectiva, que sabía quiénes habían comparecido ante él como comisión negociadora, no obstante lo cual igualmente dejó de lado a dicha comisión y citó a los trabajadores a una reunión para discutir de forma directa las condiciones de trabajo y términos de un contrato, sin que intermediaria en esta negociación y conversación la comisión negociadora, siendo un hecho declarado por todos los testigos de la causa que esa reunión fue citada por el empleador, no fue pedida por los trabajadores. Luego, esta negociación si bien se hace un grupo corresponde, en cuanto a un desarrollo lógico, a una negociación individual, en el sentido de que cuando el empleador llama a la reunión no lo hace para que los trabajadores hagan expresión de una voluntad colectiva, sino que lo hace para ofrecer términos de un contrato que pueden ser aceptados por cada trabajador individualmente considerado o no, cada uno podía o no suscribir las condiciones del empleador y ello no sería obstáculo para la aplicación a quienes si las aceptaban, de ello dan cuenta las testigos de la demandada, quienes señalan que los términos ofrecidos no estaban condicionados a la firma de un número determinado de trabajadores, por lo que se aplicaban independientemente de si es que eran aceptados por la mayoría o la minoría de las personas, lo que implica que en el caso no hay una expresión de la voluntad colectiva, que es esencial en un procedimiento de este tipo, sino que solamente la voluntad individual de cada persona que se expresa para sí, no para los demás, aun cuando en el momento hayan otros trabajadores que están en la misma situación. En otros términos, una negociación es colectiva cuando los términos son acordados por una expresión colectiva de voluntad, de modo tal que la decisión mayoritaria afecta incluso a quienes no están de acuerdo con ella, mientras que es individual, aun cuando se haga en una reunión con más trabajadores, en la medida que cada uno pueda aceptar o rechazar los términos de la negociación, sin importar lo que hagan los demás y sin importar la decisión mayoritaria, que es lo que sucede en la especie conforme a lo que expresaron las testigos de la parte demandada, cuando



señalan que en ningún momento se condicionaron las condiciones del empleador a la firma o aceptación de la mayoría de los trabajadores o a algún número mínimo de ellos, por lo que cada uno era libre de adherirse o no, lo que no es sino un ofrecimiento individual, aunque formulado de una vez todos los trabajadores, de condiciones de trabajo. Esto queda claro con la declaración de la testigo Ortiz, quien señala que ella no estuvo presente en la reunión, porque estaba con licencia médica, la que de hecho sitúa en los meses de verano de 2022, pese a que esto ocurrió en el mes de Julio, pero que igualmente pudo firmar personalmente, porque su firma consta en el documento, las condiciones del empleador, por lo que es evidente que la negociación era respecto de cada trabajador, no del conjunto de ellos.

DÉCIMO PRIMERO; Que la actitud del empleador por cierto violenta lo establecido en los literales a y f del Art. 403 del Código del Trabajo. En cuanto al primero, claramente se está en presencia de actos que se hacen en contrario a la buena fe, entorpeciendo la negociación, ya que el empleador sabía perfectamente, del modo que se ha explicado antes, quienes eran los miembros de la comisión negociadora que se había designado respecto del proyecto de contrato que le fue notificado en la audiencia ante la Dirección del Trabajo, no podía sino saber que estaba en un procedimiento de negociación reglada , ya que obviamente tenía conocimiento de las normas que rigen la materia, no solo porque la ley es conocida por todos, sino porque hizo uso de derechos legales respecto de la negociación, por lo que no podía sino saber que debía dar respuesta al contrato a la comisión negociadora, y si es que esta se negaba a recibir el documento debía dirigirse a la Dirección del Trabajo, por lo que haberse dirigido directamente a los trabajadores implica hacer omisión a reglas que son claras y básicas en una negociación colectiva, pasando a llevar la representación de los trabajadores, cuestión que importa negar validez a la comisión, de manera tal que si bien no hay constancia que el empleador se haya negado a recibir a los trabajadores miembros de la comisión, si hizo caso omiso de ellos, y negoció de forma directa con los trabajadores, dejando de cumplir las normas legales de mala fe, al haber tenido conocimiento cabal tanto de las normas que rigen el procedimiento, así como de las personas que formaban parte de la comisión.

De la misma forma, se incurre en el ilícito relativo a ofrecer condiciones individuales, porque habiendo una negociación colectiva en proceso se acercó el empleador a los trabajadores, citándolos a una reunión directamente, para ofrecer condiciones de trabajo y negociar directamente con cada uno de ellos, siendo un hecho de la causa, alegado por la misma demandada, que las condiciones ofrecidas eran una mejora a las que existían antes del proceso de negociación, por lo que hay un ofrecimiento que es individual, no obstante la existencia de una reunión con todos los trabajadores, de la forma en como se



ha explicado en el considerando anterior, incurriéndose de este modo en negociaciones que son ilícitas y que no pueden ser admitidas, dado que la finalidad del empleador es claramente hacer fracasar la negociación colectiva y no arribar a un instrumento que establezca condiciones comunes de trabajo, sino que mantener a los trabajadores en una situación de negociación individual, con todo lo que ello implica en cuanto a diferencias de poder negociador entre trabajadores individualmente considerados y trabajadores agrupados con el objeto de negociar colectivamente. Para esto tampoco es relevante el hecho de que el empleador haya pagado prestaciones a quienes no suscribieron el acuerdo ofrecido el día 11 de julio, ya que estas condiciones no son fruto de un instrumento colectivo, nacido de un proceso de negociación legalmente tramitado, que se haga extensivo a los trabajadores no parte, sino que son condiciones individuales de trabajo que el empleador ha decidido aplicar unilateralmente a trabajadores que no suscribieron sus términos, cuestión que en nada altera la naturaleza de las acciones del empleador respecto de haber intervenido en la autonomía de los trabajadores con la finalidad de evitar que se diera un instrumento con una real manifestación de voluntad colectiva de los trabajadores.

Además de lo anterior, es claro que las renunciaciones a la organización sindical estuvieron motivadas por el ofrecimiento del empleador y su intervención en la negociación de forma ilícita, toda vez que ellas fueron confeccionadas de forma general, por la misma persona y en un procedimiento organizado para que parecieran posteriores al acuerdo del día 11, pero estando ya firmadas antes de esa fecha, lo que deja en claro que los hechos del empleador no solo impactaron en el éxito de la negociación, sino que además en la desafiliación de trabajadores a la organización.

DÉCIMO SEGUNDO; Que de esta forma la demandada ha incurrido en prácticas que la ley considera específicamente como desleales en el proceso de negociación colectiva, por lo que se debe hacer lugar a la demanda.

Ahora bien, la demandada justifica todo su actuar en el hecho de cuestionar la representación que tenía tanto el señor Díaz como los señores Cossio y Guerra, afirma que el señor Díaz no es trabajador de la demandada y que no tenía poder para presentar el proyecto de contrato colectivo, pese a que ellos fue verificado en la audiencia en donde se hizo la notificación del mismo y que de hecho en la reunión del día 11 los trabajadores habrían negado conocimiento de la negociación y de la representación de la comisión negociadora de los señores Cossio y Guerra. Esta defensa no puede prosperar toda vez que como se dijo anteriormente, en un procedimiento de negociación colectiva reglada el empleador, tal como los trabajadores, tienen instancias para formular reclamos de legalidad, estando excluida de estas solo una materia que no es pertinente al juicio, por lo



que el empleador siempre pudo reclamar ante la Dirección del Trabajo que las personas que comparecían en representación de los trabajadores no tenían el poder para hacerlo, pero no formuló reclamación alguna, de hecho trató de ingresar una contestación al proyecto, y es en ese documento, ingresado después de haber negociado fuera del proceso de negociación reglada, que pide un comparendo para que los poderes le sean exhibidos, pero esto tampoco es un reclamo de legalidad, no se formula en esos términos y se pide una cuestión que era improcedente, una audiencia para la exhibición de poderes. Por tanto, teniendo las herramientas legales para reclamar sobre los puntos que consideraba irregulares, el empleador no los usó y en lugar de ellos optó por incurrir en hechos claramente ilícitos, como la negociación individual ante una negociación colectiva, pese a que tenía un claro conocimiento de quienes eran los miembros de la comisión negociadora, incurriendo de esta forma en un acto de autotutela que no puede ser tolerado por el derecho. Si es que un empleador considera que las personas que se presentan como representantes de los trabajadores en una negociación colectiva no lo son, debe recurrir a las autoridades correspondientes interponiendo los correspondientes reclamos para que esa situación sea aclarada, en ningún caso puede simplemente decidir por sí y ante sí que esas personas no son representantes válidos para negociar y que entablará conversaciones directamente con los trabajadores, porque las objeciones de legalidad tienen un procedimiento para ser conocidas y ese procedimiento no es la decisión unilateral del empleador, quien por supuesto no tiene el derecho legal de decidir quien cuenta o no con facultades de representación de los trabajadores, por tanto la pretensión de justificar los hechos con una acción de autotutela no hace sino agravar el ilícito en que se ha incurrido, porque la demandada no solo ha pasado a llevar la buena fe en la negociación, sino que además lo ha hecho en base a una calificación jurídica que ha restado valor a la representación de los trabajadores sin recurrir a las instancias correspondientes, las que deben ser activadas incluso si es que los mismos trabajadores estiman que la comisión no es válida.

DÉCIMO TERCERO; Que conforme a lo que se ha establecido, se debe condenar a la demandada al pago de una multa, dentro del marco que corresponde a las pequeñas empresas, dado el número de trabajadores que se contiene en los informes de fiscalización y que no han sido desmentido en juicio sobre el punto, rango que va entre las 10 a 50 unidades tributarias mensuales, conforme a lo establecido en el Art. 406 del Código del Trabajo, fijándose en este caso la multa en su máximo, de 50 Unidades Tributarias Mensuales, toda vez que en el caso los actos del empleador no solo entorpecen la negociación colectiva, sino que han influido de forma decisiva en la renuncia de trabajadores a la organización, dañando de esta forma las esferas



individuales y colectivas de la libertad sindical, además de haber sido hecho todo lo anterior con pleno conocimiento de la ilicitud de los hechos, por tanto de forma deliberada y afectándose a la totalidad de los trabajadores de la organización dependientes del empleador (11), los que además eran un número muy significativo del total de trabajadores, ya que dentro del procedimiento de fiscalización el número de trabajadores máximos que mantiene la demanda es de 17, por lo que 11 personas es un número muy significativo. De esta forma, la multa a pagar por la demandada debe ascender a 50 Unidades Tributarias Mensuales.

De la misma forma, en cuanto medidas de reparación no monetarias, de las pedidas se accederá a ordenar a la empresa que facilite un espacio en su zona de conserjería para que el sindicato pueda informar de sus actividades, aunque precisándose que ese espacio deberá estar libre todo uso por parte de la demandada al menos tres horas consecutivas a la semana, entre las 09:00 y 18:00 horas, horas que necesariamente deberá abarcar el tiempo destinado a la colación de los trabajadores, pudiendo acceder al mismo los miembros de la directiva sindical así como los afiliados que trabajen en la demandada. Dado el tamaño de la demandada y su estructura jerárquica no se estiman pertinentes las otras medidas propuestas por la demandante. Sin embargo, el Tribunal de oficio determinará como medida adicional que la demandada deberá fijar en cada puerta de acceso del edificio y en cada dependencia de conserjería, orientados hacia el exterior, un documento en el que se reproduzca íntegramente, en una sola plana y con una fuente de tamaño no menor a 12 de aquellas disponibles en el programa informático denominado Word, la parte resolutoria de la sentencia, documento que deberá estar fijado durante 3 meses seguidos, siendo responsabilidad de la demandada reemplazar el aviso en caso de que se destruya o dañe al punto de no resultar claramente legible. Todas estas medidas deberán ser implementadas dentro del plazo de 5 días desde que la sentencia quede ejecutoriada y bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales conforme al Art. 492 del Código del Trabajo.

DÉCIMO CUARTO; Que habiendo sido valorada la prueba conforme a las normas de la sana crítica, se estima que no hay otros medios que permitan modificar las conclusiones a las que se ha arribado precedentemente. En cuanto a la prueba de la parte demandante y del tercero, ellas solo sobreabundan en las conclusiones ya señaladas. En cuanto a la prueba de la parte demandada, se ha hecho mención a todos sus antecedentes probatorios, sin que haya otros que tiendan a desmentir los hechos que se han dado por acreditados.



Y visto además lo dispuesto en los artículos 364, 403, 406, 452, 453, 454, 456, 457, 458, 459, 492, 493 y 495 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se acoge la denuncia interpuesta por la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente en contra de Comunidad Edificio Paseo Barrio Lastarria, declarándose que esta última ha incurrido en prácticas desleales en procedimiento de negociación colectiva en contra de los trabajadores afiliados al Sindicato Interempresa de Trabajadores de Edificios y Actividades Conexas de la Región Metropolitana, en razón de lo cual se condena a la demandada al pago de una multa de 50 unidades Tributarias Mensuales, a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, debiendo oficiarse a esta última entidad para el cobro de dicha multa una vez que la sentencia se encuentre ejecutoriada.

II.- Que de la misma forma se ordena a la demandada la ejecución de las siguientes medidas de reparación:

1.- Facilitar un espacio en su zona de conserjería para que el sindicato tenga espacio para informar de sus actividades, aunque precisándose que ese espacio deberá estar libre todo uso por parte del empleador, al menos tres horas consecutivas a la semana, las que deberán otorgarse entre las 09:00 y 18:00 horas, horas que necesariamente deberán abarcar el tiempo destinado a la colación de los trabajadores, pudiendo acceder al mismo los miembros de la directiva sindical así como los afiliados que trabajen en la demandada

2.- Fijar en cada puerta de acceso del edificio, orientado hacia el exterior y en cada dependencia de conserjería, un documento en el que se reproduzca íntegramente la parte resolutive de la sentencia, con una fuente de tamaño no menor a 12 de aquellas disponibles en el programa informático Word, documento que deberá estar fijado durante 3 meses seguidos, siendo responsabilidad de la demandada reemplazar el aviso en caso de que se destruya o dañe al punto de no resultar claramente legible.

3.- Las medidas señaladas deberán ejecutarse dentro del plazo de 5 días después de ejecutoriada la presente sentencia, bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 Unidades Tributarias Mensuales conforme al Art. 492 del Código del Trabajo.

III.- Una vez que se encuentre ejecutoriada la sentencia, remítase copia a la Dirección del Trabajo para su registro.



IV.- Que no habiendo sido totalmente vencida la demandada en cuanto a las medidas ordenadas, no se la condena en costas.

RIT S-73-2022

RUC 22- 4-0442237-9

**Dictada por don FRANCISCO VEAS VERA, Juez Suplente del 2º
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



A contar del 11 de septiembre de 2022, 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>