

Santiago, cinco de abril de dos mil veintitrés.

**VISTOS y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que comparece doña Macarena Bravo Vega, abogado, en representación de ISAPRE NUEVA MASVIDA S.A., Rol Único Tributario número 96.504.160-5, persona jurídica del giro de su denominación, ambos domiciliados para estos efectos en Miraflores 383, piso 15, oficina 1502, comuna y ciudad de Santiago, quien interpone denuncia por prácticas desleales en negociación colectiva en contra del SINDICATO NACIONAL DE ISAPRE NUEVA MASVIDA, R.S.U. 13014705, representada por su Presidenta doña Isabel Noches Reinoso, ambos domiciliados para estos efectos en Miraflores 383, piso 15, oficina 1502, Santiago, conforme los argumentos siguientes, solicitando se condene a dicha entidad sindical por haber incurrido en prácticas desleales durante el presente proceso de negociación colectiva, aplicando el máximo de las multas previstas en el artículo 406 inciso primero del Código del Trabajo, por la suma de 300 Unidades Tributarias Mensuales, o aquella que en subsidio se estime pertinente, se indemnice del daño emergente en que ha incurrido la empresa por los daños materiales ocurridos durante la huelga, la obstaculización del trabajo y de las atenciones de clientes en sucursales; así como ordenar, en su caso, el envío de los antecedentes a la Inspección del Trabajo para que ésta efectúe la publicación de que trata el inciso final del artículo 407 del Código del Trabajo.

Señala que el Sindicato demandado presentó, dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada, un proyecto de contrato colectivo, con fecha 02 de junio de 2021. La empresa respondió dicho proyecto, el día 14 de junio de 2021, dentro de plazo. Luego de varias negociaciones, la empresa presentó su última oferta con fecha 12 de julio de 2021. El día 15 de julio del presente, dicha oferta fue votada y rechazada por el Sindicato, optando los socios por la huelga. El 20 de julio de 2021 se inicia a solicitud de la empresa una mediación obligatoria, de acuerdo al artículo 351 del Código del Trabajo, que tuvo lugar hasta el día 23 de julio de 2021. El día 26 de julio se inicia huelga legal por parte del Sindicato.

Relata que ese mismo día 26 de julio, alrededor de las 12 hrs. en la Sucursal de Morandé número 350, Santiago, el Sindicato acude a manifestarse a eso de las 12 hrs. colocando un parlante en la entrada de la oficina hacia adentro. En ese contexto, el



dirigente sindical Salvador Tripallán abre la puerta de acceso y se ubica con el cuerpo en medio de la puerta, impidiendo el acceso y restringiendo la entrada y salida, hablando con micrófono hacia adentro de la oficina. Jeannette Vergara, supervisora de dicha sucursal le solicita salir con buenas palabras y el señor Tripallán violentamente alude que es afiliado y tiene derecho a estar allí.

El martes 27 de julio acude el Sindicato a la misma sucursal ingresando intempestivamente a ella con silbatos, globos y challas, los que revientan dentro de la oficina. Ingresan con letreros alusivos a la huelga. Se les solicita salir, pero se niegan. La supervisora de dicha sucursal llama entonces a Plan Cuadrante y se colocan tres huelguistas a su alrededor a silbar, por lo que tuvo que salir e ingresar a una bodega para llamar a Carabineros. Luego, el dirigente señor Tripallán pone violentamente su mano sobre la cara de la persona del aseo, señora María Paz Vergara, de 57 años de edad, gritándole que “no sabía quién era él”, que “le mostraría su poder”. Luego de mucho se logra cerrar la puerta para bajar un poco el ruido. Alrededor de las 13:00 hrs. Los dirigentes y huelguistas se retiran del lugar. Luego de un rato, los huelguistas se ubican en la entrada de la sucursal impidiendo el ingreso y salida de afiliados. Una vez terminados estos hechos se presta auxilio a la señora María Paz Vergara, quien estaba sumamente conmocionada y lloraba.

El martes 28 de julio nuevamente acuden los huelguistas a esta sucursal con una batucada y se colocan en la entrada de ella con letreros, y bloqueando, una vez más la entrada y salida de afiliados, luego bajan las cortinas metálicas. En esa oportunidad además de pitar en la cara con silbatos y tirar challas, tratan ingresar a la sucursal nuevamente. Para que ello no ocurriera, la supervisora señora Jeannette Reyes y dos trabajadores más (Gladys Ramírez y María Paz Vergara) se ubican en la entrada para impedir el ingreso. Miembros del sindicato forcejean para entrar (entre ellos el señor Salvador Tripallán, dirigente sindical), de modo tan agresivo que a la supervisora se le caen los lentes ópticos sin que se diera cuenta, se los patean y se pierden en el suelo. A doña Gladys Ramírez, trabajadora de la Isapre, la golpearon en el pecho y según sus propias declaraciones “le levantaron el dedo en señal de rabia”, “debiendo tomar medicamentos para el dolor”. El dirigente sindical Sr. Tripallán se abalanza sobre la señora María Paz Vergara, quien por instinto de supervivencia se defendió del agresor dirigiéndole un golpe en la cara. Acto seguido el señor Tripallán se dirige hacia la



supervisora señora Jeannette Reyes, señalando que si no tomaban medidas contra la señora María Paz Vergara denunciaría la situación a la Inspección del Trabajo. El mismo día 28 de julio, se produjeron rayados en la sucursal de Morandé de la Isapre, adjunta fotografía.

El día 29 de julio de 2021, en el contexto de un llamado especial de la Inspección del Trabajo para alcanzar un acuerdo, el dirigente sindical Salvador Tripallán, al frustrarse un cierre entre empresa y sindicato, señala a la mesa y asesor de la empresa que “ya nos veremos las caras”, “ya nos encontraremos”, insinuando una agresión física que proporcionaría.

Narra, además, que por medios de prensa, afiliados al sindicato instaban a los clientes de la Isapre a denunciar a la Superintendencia de Salud, por falta de atención a causa de la huelga, para que la empresa recibiera multas.

Cita la normativa que estima aplicable, argumentando al efecto, y señala que la instauración de la institución de prácticas desleales en la negociación colectiva constituye una manifestación de la necesaria protección que la legislación nacional debe otorgar a la libertad sindical, en su aspecto funcional, siguiendo con ello no solo el mandato constitucional, sino también, el impuesto por los tratados internacionales ratificados por Chile. Y en ese contexto y en vista del fin superior buscado con su establecimiento, el Código del Trabajo ha reconocido, regulado y sancionado tanto las conductas atentatorias a la libertad sindical que provienen de los empleadores, como aquellas que pueden desarrollar los propios trabajadores, sean organizados colectivamente o de manera individual. Las primeras se regulan en el artículo 403 y siguientes del Código del Trabajo y las segundas en el artículo 404 del Código del Ramo, disposición última que expresamente incluye como sujetos eventuales de tales prácticas tanto a los trabajadores como a las propias organizaciones sindicales.

Afirma que la normativa citada reconoce al empleador herramientas para reestablecer el imperio del derecho asegurando un marco de plena igualdad y respeto recíprocos. La referida normativa busca también sin lugar a dudas, la protección de los derechos de los empleadores que con motivo de acciones ilegítimas de sus trabajadores y organizaciones se ven violentados en sus derechos esenciales, sepultando el principio de buena fe que debe primar expresamente en todo proceso de contratación colectiva.



Analiza el concepto al efecto, citando lo que la OIT ha señalado por intermedio de su Comité de Libertad Sindical, en cuanto a que “*Los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole*”. Y el Código del Trabajo, tanto el Libro III, referido a Organizaciones Sindicales, como el Libro IV, referido a Negociación Colectiva, recoge plenamente el principio de buena fe en la negociación colectiva, buscando con ello evitar que mediante acciones de fuerza, coacción y/o presión, sea física o moral, se altere el libre ejercicio de la autonomía contractual de las partes.

Cita al efecto el 290 letra f) del código laboral, que se refiere expresamente a aquellas acciones u omisiones que ejecuta el trabajador o alguna de sus organizaciones en contra de su empleador, mediante el ejercicio de los derechos o fueros que establece el Código del Trabajo de mala fe o con abuso del derecho. Y el 404, del citado cuerpo legal, a propósito de prácticas desleales y negociación colectiva, prohíbe expresamente las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos, aquellas que revelen una manifiesta mala fe, desarrolladas por un trabajador o alguna organización sindical en contra del respectivo empleador, con la finalidad de impedir el normal desarrollo del procedimiento de negociación. Así también, se sanciona como práctica desleal a aquellos trabajadores o entidades sindicales que fuerzan moral o físicamente en las personas o en las cosas, en el desarrollo del mismo proceso o incumplan el deber de proveer los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuestos por la autoridad competente, según corresponda.

Afirma que los hechos descritos en los párrafos que preceden, configuran plenamente las prácticas desleales contenidas en el artículo 404, en sus letras a), e) y f); todas del Código del Trabajo; así, la de la letra a), evidencia la exigencia de una falta de rectitud en el obrar para tener por configurada la práctica desleal, a la vez que se exige la presencia de un resultado en el proceso mismo, cual es la imposibilidad de concretarse su normal desarrollo; y las conductas de las letras e) y f), se refieren al “ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante la negociación colectiva”, y “a impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella”.



Refiere la agresividad de uno de los dirigentes respecto de personas no sindicalizadas que intentaban trabajar, emitiendo expresiones tales como “vería quien era el” o que “vería cuál era su poder” (mediante gritos). Asimismo, las agresiones de ese mismo dirigente a la comisión negociadora, tales como “nos veremos las caras”, “nos volveremos a encontrar”, insinuando una represalia contra la comisión negociadora de la empresa. Sin duda ese descontrol y amedrentamiento no corresponde en el contexto de una negociación, dentro de la cual existe la posibilidad de negativa a las propuestas sindicales. Y también, hay actos de fuerza física que son reprochables y que se encuentran condenados por la legislación como práctica desleal, de modo que la irrupción del sindicato en huelga a dependencias de la sucursal de Morandé, los rayados afuera de esa instalación, las manifestaciones que impedían el ingreso de afiliados a ese mismo establecimiento, impidiendo trabajar a los trabajadores no huelguistas, las que sólo tenían por objeto amedrentar de un modo ilegal a la empresa, o entorpecer el normal funcionamiento de la misma respecto del personal que no se encontraba en huelga. Así, esa presión indebida no resulta aceptable y no se condice con lo que el legislador desea sea la forma de manifestarse de un sindicato en huelga. Como pudo apreciarse de los relatos ya reproducidos, el Sindicato procuró por todos los medios evitar que la empresa pudiera funcionar normalmente y realizar las atenciones a través de personal que no se encontraba paralizado. No es admisible, que se haya intentado sabotear el funcionamiento de la empresa con el objeto de lograr algún objetivo en la negociación.

Alude a la urgencia de activación del GES (ex AUGE) en sucursales (Plan de Garantías Explícitas de Salud), que tiene por objeto garantizar la cobertura de importantes y graves enfermedades por parte de Isapres. Lo propio ocurre con el CAEC (Cobertura Adicional para Enfermedades Catastróficas), beneficio adicional al plan de salud otorgado por algunas Isapres, que permite financiar, cumplidos ciertos requisitos, hasta el 100% de los gastos derivados de atenciones de alto costo, tanto hospitalarias como algunas ambulatorias, realizadas en el país y cubiertas por el plan de salud. Se debe activar en el breve plazo de 48 horas. En consecuencia, si se obstaculiza el ingreso de afiliados a la sucursal, como ocurrió, las personas podrían verse imposibilitadas de recibir sus pagos y atenciones de salud. Cita jurisprudencia.



Concluye que se está ante acciones positivas, ejecutadas por el Sindicato y sus asociados; esas acciones tienen por contexto de ocurrencia la negociación colectiva y han entorpecido la negociación y sus etapas, al introducir elementos de presión no previstos por el legislador, tendientes únicamente a tener un impacto en la posición de la empresa; que ha existido concierto entre el Sindicato y sus asociados para proceder como lo han hecho; por lo que todas y cada una de las acciones invocadas han tenido como propósito materializar una estrategia que persigue generar presión indebida en la demandada, y tal estrategia seguida por la organización, al ser planificada en función de un objetivo que no guarda relación con los principios que conducen la negociación colectiva, revela una manifiesta mala fe de parte del sindicato y sus asociados; y como resultado, se ha dificultado, retardado, entorpecido el procedimiento de negociación colectiva de manera eficiente y evidente. Y por ende, se configuran todos los elementos constitutivos de las prácticas desleales invocadas; razón por lo cual cabe dar lugar a esta denuncia dirigida en contra del Sindicato Interempresa.

Alega Daño emergente que el Sindicato debe indemnizar a la Gasco GLP S.A. (sic), por cuanto sostiene que las prácticas desleales del Sindicato ciertamente han provocado una pérdida patrimonial a la empresa, y ello sin considerar algunas situaciones como el desprestigio de la compañía producto de los reclamos de clientes y multas de la Superintendencia, que debieron posponer sus trámites o activaciones, no por el hecho de la huelga, sino por los bloqueos de trabajadores del Sindicato.

Afirma que el Sindicato sabía perfectamente que, sin el personal sindicalizado, la compañía podía operar regularmente bien. En consecuencia, para presionarla y así obtener sus solicitudes, decidió sabotear derechamente los ingresos y salidas de afiliados a la sucursal, además de entorpecer severamente el trabajo de los no huelguistas, para producir un daño real que obligara a la empresa a acceder a sus demandas. Los daños patrimoniales provocados por el Sindicato producto de sus actos, que pueden ser plenamente calificados como prácticas desleales, son los siguientes:

- \$100.000.- restauración rayados.
  
- \$110.000.- reposición lentes Jeannette Reyes



- \$800.000.- contratación de guardias para sucursal de Morandé (solicitado por los trabajadores en resguardo de su integridad)

Costos que alega no habrían existido si el Sindicato hubiera cumplido con la ley y no hubiera efectuado actos de fuerza física como rayados, bloqueos al ingreso de la sucursal, e impedido trabajar a los colaboradores no huelguistas. Y fundamenta ello en el 495 N° 3 del Código del Trabajo que transcribe.

Solicita tener por interpuesta denuncia por prácticas desleales durante el desarrollo de la negociación colectiva en contra del Sindicato ya individualizado, se acoja ésta a tramitación y se condene al referido Sindicato por haber incurrido en prácticas desleales en el proceso de negociación colectiva, consistentes en desarrollar actos proscritos por la legislación, contrarios a la buena fe, que afectaron el normal desarrollo de la negociación colectiva, la realización de actos de fuerza física en las cosas propiedad de su representada, no permitir el ingreso de afiliados y dificultar el trabajo de no huelguistas - trabajadores de la Isapre-, y se condene asimismo a la Organización Sindical al pago de una multa de 300 Unidades Tributarias Mensuales, o aquel monto que parezca pertinente y a indemnizar el daño emergente en que ha incurrido su representada al tener que restaurar sus instalaciones, asegurar la integridad física de sus trabajadores, más las costas de la causa.

**SEGUNDO:** Que, notificada legalmente la parte denunciada, en tiempo y forma comparece don Luis Felipe Ossandon Gutiérrez, abogado, quien actuando en representación de la denunciada SINDICATO NACIONAL ISAPRE NUEVA MASVIDA, contesta la denuncia, solicitando que sea rechazada en todas sus partes, con expresa condena en costas, todo ello de acuerdo a los siguientes antecedentes.

Alega un actuar de mala fe por parte de la demandante, al haber señalado como domicilio para notificar la demanda el mismo de la empresa, que no corresponde al atribuible a la organización sindical. Y es requisito de la demanda señalar y contener el domicilio del demandado, cuestión que en el proceso se incumplió, pese a conocerlo, procedió en forma deliberante a invocar su mismo domicilio, cuestión que, a juicio de su parte, constituye un actuar de mala fe con el objeto de no obtener un debido emplazamiento, para presuntamente colocar en una situación de indefensión a la organización sindical.



Respecto a los hechos señalados en la demanda, es efectivo que su representada presentó dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada, un proyecto de contrato colectivo, con fecha 02 de junio de 2021, y la fuente del mismo se debió al vencimiento de los dieciocho meses del Contrato Colectivo Vigente, tras haberse acogido al amparo y suscripción del artículo 342 del Código del Trabajo en aquella época, esto es, en el mes de enero de 2020, lo que consta en Acta de Mediación de fecha 27 de enero de 2020 ante la Unidad de Mediación de la Dirección del Trabajo, mediador don Benjamín Bahamonde Rojas.

Reconoce que la empresa demandante dio respuesta al proyecto de negociación colectiva, el día 14 de junio de 2021 y que presentó su última oferta con fecha 12 de julio de 2021.

También es efectivo que los trabajadores afectos a la negociación colectiva efectuaron el escrutinio final de votación de la última oferta del empleador con fecha 15 de julio de 2021, sobre la base de dicho resultado, se certificó que los trabajadores rechazaron la última oferta de la empresa y en su defecto, por aprobada la huelga. Lo que consta en el Acta de Escrutinio Final de Votación de última Oferta del Empleador de fecha 15 de julio de 2021, suscrita por el Ministro de Fe don Clemente Alfaro Barrera de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.

También es cierto que se celebró la mediación de estilo obligatoria, prevista en el artículo 351 del Código del Trabajo, dándose término y por finalizada la misma con fecha 23 de julio de 2021. Y que la huelga legal se hizo efectiva a contar del día lunes 26 de julio de 2021.

Reconoce que al dirigente Sr. Salvador Edgardo Tripallan Lagos se le propinaron golpes de mano en la mejilla de la cara y rostro, por parte de la trabajadora externa de la empresa Sra. María Paz Vergara, el día miércoles 28 de julio de 2021 en la sucursal de Isapre Nueva Masvida S.A., de calle Morandé N°350, comuna de Santiago, en el contexto y circunstancia de las manifestaciones por la huelga legal llevada a cabo.

Niega y controvierte los demás hechos señalados en la demanda, uno por uno, en especial que el día lunes 26 de julio de 2021, el sindicato haya impedido, bloqueado, restringido o limitado el acceso de la sucursal de Isapre Nueva Masvida ubicada en calle Morandé 350, en el contexto de su manifestación por la huelga legal que estaba llevando a cabo.

Indica que, atendido lo confusa, vaga e imprecisa que es la demanda de autos, se referirá separadamente a cada una.



a.- La empresa actora denuncia al Sindicato de haber incurrido en prácticas desleales durante el proceso de negociación colectiva, señalando que en el contexto de la huelga legal que llevaba a cabo el sindicato, este habría ejercido actos o desplegado acciones ilegítimas, violentas, agresivas en contra de trabajadores, estos serían, doña Jeannette Reyes o Jeannette Vergara, no se tiene claridad de la individualización, que correspondería a la Supervisora de la Sucursal, y en contra de doña Gladys Ramírez, y doña María Paz Vergara, trabajadora externa a la empresa; y en contra de las dependencias de la empresa, según señala la denuncia, esta se circunscribiría a la sucursal de Isapre Nueva Masvida ubicada en calle Morandé N°350, comuna de Santiago.

b.- Además, acusa al sindicato de haber ejercido presiones indebidas y acciones de fuerza de física en contra de la empresa, en contra de sus trabajadores no huelguistas y sus dependencias, refiriéndose a la sucursal ubicada en calle Morandé N°350.

c.- También acusa al sindicato de haber actuado de mala fe durante el proceso de negociación colectiva y especialmente durante la huelga.

d.- Asimismo, denuncia al sindicato de haber ejecutado actos de fuerza física como rayados, bloqueos al ingreso de la sucursal de Morandé N°350, e impedido trabajar a los colaboradores no huelguistas. Junto con ello, de haber limitado o impedido el ingreso y salida de afiliados de la sucursal de Morandé. Y, de entorpecer el normal funcionamiento de la empresa.

e.- Y que todo lo denunciado habría tenido por objeto amedrentar de un modo ilegal a la empresa, o entorpecer el normal funcionamiento de la misma respecto del personal que no se encontraba en huelga.

Señala que, respecto a lo expuesto, observa que la empresa actora no indica ningún caso o circunstancia concreta de violencia, tampoco señala con mediana certeza o veracidad qué o cuál tipo de violencia se habría ejecutado por parte de la organización sindical, simplemente efectúa apreciaciones sobre la base de su propio juicio o estimación, de lo que consideraría “violento”, y aquello lo circunscribiría al Derecho Constitucional de manifestarse libremente, amparado aquello en una huelga legal.

Indica que, a juicio de la actora denunciante, los actos violentos que constituirían una práctica desleal sería el derecho legítimo a manifestarse. Y los actos violentos sería que los trabajadores en huelga se manifestaran provistos de un parlante, micrófono, de challas, globos y una batucada.



Expone que al analizar los hechos denunciados, se encuentra con sólo meras suposiciones, ejemplo de ello, es lo expresado que habría acontecido el día 26 de julio de 2020, a saber: *“Ese mismo día 26 de julio, alrededor de las 12 hrs. en la Sucursal de Morandé número 350, Santiago, el Sindicato acude a manifestarse a eso de las 12 hrs. Colocando un parlante en la entrada de la oficina hacia adentro. En ese contexto, el dirigente sindical Salvador Tripallán abre la puerta de acceso y se ubica con el cuerpo en medio de la puerta, impidiendo el acceso y restringiendo la entrada y salida, hablando con micrófono hacia adentro de la oficina. Jeannette Vergara, supervisora de dicha sucursal le solicita salir con buenas palabras y el señor Tripallán violentamente alude que es afiliado y tiene derecho a estar allí”*. Y de lo expuesto, qué acto ejecutó o desplegó el sindicato o el dirigente en cuestión, que se califica como violento. Asimismo, resulta absolutamente injurioso señalar que el señor Tripallan que mide cerca de 1,60 de altura sea capaz de bloquear el acceso de una puerta, cuando dicha sucursal posee una puerta (doble) de vidrio conformada por dos mamparas u hojas. Sin perjuicio de ello, tales acusaciones son falsas.

Es falso que el sindicato haya colocado un parlante hacia adentro como expresa la actora, la que sólo desea enlodar e injuriar al sindicato, especialmente a uno de los dirigentes, esto es, al Sr. Salvador Tripallan Lagos. Ello, atendido que la empresa siempre ha tenido un actuar e ideología antisindical, no tan sólo con esa organización sindical, sino que con todas las organizaciones sindicales vinculadas a la empresa. En el caso de marras, ello se remonta a la época de formación del sindicato en el año 2017, desde sus inicios la empresa ha mantenido un actuar transgresor y anti-sindical, con el objeto de desmembrar el sindicato y menoscabar, y especialmente causar un perjuicio a sus dirigentes y la labor que estos ejercen. Un ejemplo de aquello son las diversas denuncias y fiscalizaciones efectuadas por parte de la Inspección del Trabajo en contra de la demandante, además de procesos judiciales, que pormenoriza.

En cuanto a lo aseverado por la actora, que *“El martes 27 de julio acude el Sindicato a la misma sucursal ingresando intempestivamente a ella con silbatos, globos y challas, los que revientan dentro de la oficina. Ingresan con letreros alusivos a la huelga. Se les solicita salir, pero se niegan. La supervisora de dicha sucursal llama entonces a Plan Cuadrante y se colocan tres huelguistas a su alrededor a silbar, por lo que tuvo que salir e ingresar a una bodega para llamar a Carabineros. Luego, el dirigente señor Tripallán pone violentamente su mano sobre la cara de la persona del aseo, señora María Paz Vergara, de 57 años de edad, gritándole que “no sabía quién*



*era él”, que “le mostraría su poder”. Luego de mucho se logra cerrar la puerta para bajar un poco el ruido. Alrededor de las 13:00 hrs. los dirigentes y huelguistas se retiran del lugar. Luego de un rato, los huelguistas se ubican en la entrada de la sucursal impidiendo el ingreso y salida de afiliados”.*

Indica que de lo anterior, no existe un hecho o acto objetivo y positivo ejecutado, que configure calificativo de práctica desleal. Una consideración medianamente lógica, conforme a las máximas de las experiencias, es que resultaría inaudito que el sindicato se manifestara de otra forma. Ya que el uso de los silbatos, challas, globos y letreros alusivos a la huelga no constituyen un actuar ilegítimo, violento, transgresor, ni agresivo, tampoco contrario a la buena fe, y menos aún, de tal entidad de provocar una presión indebida o coacción a la empresa, como tampoco capaz de alterar el normal funcionamiento de ésta.

Respecto a lo denunciado en lo pertinente al dirigente Salvador Tripallan, ello no es efectivo, y en los hechos la contraria no es capaz de dar un relato circunstanciado de ello, por lo que no entrega ningún detalle o antecedente, porque en los hechos, aquello no es efectivo. Si ello hubiese ocurrido, la persona supuestamente afectada habría mínimamente denunciado aquel hecho y constatado alguna lesión. Pero, lo descrito es un juicio parcial que la empresa efectúa a su conveniencia, es por ello, que las supuestas declaraciones que acompaña a la denuncia, todas (3) están suscritas bajo el mismo formato y se denominan “Informe”, porque fueron efectuadas a orden de la empresa, y los trabajadores no cuestionaran aquello, ya que corresponden a personas que se encuentran en desigualdad de condiciones y a la vez son subordinados de los mismos, por lo que, su relato carece de objetividad e imparcialidad.

Añade que, llama la atención que se denuncie y reproche todo lo acaecido y relacionado con la sucursal de Isapre Nueva Masvida de calle Morandé N°350, dado que, el sindicato concurría hasta allá, por tan sólo una hora aproximadamente, atendido que, el resto del día sus manifestaciones se llevaban a cabo casi en su totalidad en otros lugares, especialmente en el perímetro de los Tribunales de Justicia y la sede del ex congreso, actual dependencia de la comisión constituyente. Por lo que resulta inverosímil y contrario a la lógica que el normal funcionamiento de la empresa se viera afectado, circunscribiendo “el normal funcionamiento de la empresa” únicamente a la sucursal de Isapre Nueva Masvida de calle Morandé. Cuando en los hechos el sindicato sólo se manifestaba alrededor de una hora en ese lugar. Y teniendo especial consideración además, que la huelga legal del Sindicato se llevó a cabo a nivel nacional,



y no sólo en la sucursal de calle Morandé N°350, por lo que, resulta un absurdo y un acto de mala acusar a la organización sindical de alterar y sabotear el normal funcionamiento de la empresa, circunscribiendo sus acusaciones a las manifestaciones acaecidas en dicha sucursal.

Expone que la huelga legal que llevó a cabo el Sindicato se efectuó a nivel Nacional, y sus manifestaciones se desplegaron desde el norte hasta el extremo sur de Chile, como en Calama, Rancagua, Talca, Chiloé, Puerto Montt, Punta Arenas, etc. Pero, en forma inverosímil, la empresa actora apunta únicamente sus acusaciones a las manifestaciones efectuadas en la sucursal de Morandé N°350, y ello se debe a que los dirigentes sindicales del directorio de la organización participaban en ella, ya que el objetivo de la empresa es enlodar a los dirigentes, menoscabarlos y causarles un perjuicio grave con el objeto de debilitar y desmembrar el sindicato.

Refiere que el actuar anti-sindical y represalia contra los dirigentes por parte de la empresa actora, no es algo eventual o nuevo, por el contrario, corresponde a un actuar reiterado en el tiempo. Ya que, incluso, no es primera vez que se les acusa injuriosamente, sino también calumniosamente. Ejemplo de ello, fue que la misma empresa (Isapre Nueva Masvida S.A.) acusó falsamente, y denunció penalmente a dos de los dirigentes, la señora Isabel Noches Reinoso, presidenta del sindicato, y el Sr. Salvador Tripallan Lagos, asignándolos como imputados del delito de Falsificación o uso malicioso de documentos privados, con ocasión de la medida prejudicial causa RIT: O7010-2016 del Primer Juzgado del Trabajo de Santiago. Cuya investigación ante el Ministerio Público corresponde al expediente RUC: 1700159831-7. Antecedente de contexto que da cuenta del actuar anti-sindical de la empresa, y actos lesivos y transgresores contra sus dirigentes.

En cuanto a lo que se expresa en la demanda, respecto del día 28 de julio de 2021, a saber *“El martes 28 de julio nuevamente acuden los huelguistas a esta sucursal con una batucada y se colocan en la entrada de ella con letreros, y bloqueando, una vez más la entrada y salida de afiliados, luego bajan las cortinas metálicas. En esa oportunidad además de pitar en la cara con silbatos y tirar challas, tratan ingresar a la sucursal nuevamente. Para que ello no ocurriera, la supervisora señora Jeannette Reyes y dos trabajadores más (Gladys Ramírez y María Paz Vergara) se ubican en la entrada para impedir el ingreso. Miembros del sindicato forcejean para entrar (entre ellos el señor Salvador Tripallán, dirigente sindical), de modo tan agresivo que a la supervisora se le caen los lentes ópticos sin que se diera cuenta, se los patean y se*



*pierden en el suelo. A doña Gladys Ramírez, trabajadora de la Isapre, la golpearon en el pecho y según sus propias declaraciones “le levantaron el dedo en señal de rabia”, “debiendo tomar medicamentos para el dolor”. El dirigente sindical Sr. Tripallán se abalanza sobre la señora María Paz Vergara, quien por instinto de supervivencia se defendió del agresor dirigiéndole un golpe en la cara. Acto seguido el señor Tripallán se dirige hacia la supervisora señora Jeannette Reyes, señalando que si no tomaban medidas contra la señora María Paz Vergara denunciaría la situación a la Inspección del Trabajo”.*

Tales hechos no son efectivos, respecto a que el Sindicato se haya manifestado bloqueando el acceso de la sucursal de Morandé N°350, y la entrada y salida de los afiliados.

Respecto al forcejeo realizado para entrar a la sucursal, en especial por el dirigente sindical Salvador Tripallan, no se explica ni entrega detalle, tampoco antecedentes de cómo habría ocurrido aquello. Es más, tampoco señala cómo se habría llevado a cabo ese supuesto “forcejeo” por parte del sindicato. Tampoco, cómo habría sido el actuar para calificarlo de “agresivo”. Simplemente en forma parcial, vaga e imprecisa esboza expresiones y meras suposiciones, sin entregar un hecho o acto objetivo.

Añade que la propia demandante en forma expresa reconoce un hecho, y es que la trabajadora externa a la empresa doña María Paz Vergara es la que golpea al dirigente sindical Salvador Tripallan, desplegando un golpe en su cara, por el contrario, de lo que señala, siendo el dirigente sindical el afectado y vulnerado. Y luego de efectuar un reconocimiento de ese hecho, acusa al dirigente de agresor, lo que resulta inaudito y absolutamente absurdo, ya que pretende justificar un accionar de otra trabajadora, aludiendo una supuesta legítima defensa, sin señalar cuál habría sido el supuesto acto agresor que habría ejecutado o desplegado el dirigente contra ella. Por tanto, tampoco existe un hecho o acto objetivo reprochable imputable al sindicato o al dirigente Salvador Tripallan.

Aporta una imagen de la manifestación de fecha 28 de julio de 2021.

Expresa que las manifestaciones llevadas a cabo por el sindicato en una huelga legal, no difieren de las demás efectuadas por otros sindicatos y organizaciones a nivel nacional, por lo que, en base al razonamiento y juicio de la empresa todas las manifestaciones en tales términos serían ilegítimas y contrarias a la buena fe, y peor aún, contrarias al mandato legislativo y constitucional.



En cuanto a las imputaciones y acusaciones de rayados en la sucursal, supuestamente del día 28 de julio de 2020, y lo denunciado con ocasión del día 29 de julio de 2021, respecto de una mediación remota ante la Inspección del Trabajo a través de la plataforma Teams, aquello no resiste análisis, por cuanto corresponde a una acusación absolutamente vaga e imprecisa, del todo confusa, ya que no entrega detalle o antecedente de lo acontecido, no señala nombres de la supuesta persona afectada, ni horario de lo ocurrido ni la forma de cómo ello se habría llevado a cabo. Como tampoco como aquella declaración efectuada por el dirigente sea de la entidad para que configure una insinuación de agresión.

Repite que la denuncia de autos, sólo corresponde a un actuar anti-sindical reiterado por parte de la empresa, con el objeto de desmembrar y debilitar el sindicato, cuyo actuar es parte de su estrategia y práctica habitual, ya que en los hechos es la contraria, Isapre Nueva Masvida S.A., la que incurre en prácticas desleales contra sus dirigentes sindicales y organización sindical. Indició de aquello, es que en el proceso de negociación colectiva llevado a cabo, ni siquiera respetó el piso de la negociación, lo que fue dictaminado incluso por la Inspección del Trabajo.

Otro indicio, es que en el proceso de negociación colectiva, se imponía al sindicato una mesa de trabajo de una hora, sin tomar en consideración la opinión y posición de la comisión negociadora sindical. Sosteniendo apenas tres reuniones con ésta. En que incluso se impuso el lugar donde se llevaría a cabo las reuniones, efectuándose por orden de la empresa en dependencias de ésta, esto es, Miraflores 383, piso 15, comuna de Santiago. Y, a sabiendas que los dirigentes de la comisión negociadora eran trabajadores de la empresa, se les dejaba esperando más de 20 minutos en el hall central del edificio, ya que no se les autorizaba la entrada. Pese a que había una reunión programada.

Añade que, recientemente, el mismo sindicato tuvo que acogerse a la suscripción del artículo 342 del Código del Trabajo, por segunda vez consecutiva, habiéndolo efectuado anteriormente mientras corría el mes de enero del año 2020, ya que durante el proceso de negociación colectiva del año 2019 nuevamente la empresa, actúa errática en su posición sin acceder a ningún tipo de beneficio de los propuestos o solicitados por el sindicato, con lo que logra desincentivar la afiliación sindical.

Mismo hecho ocurrió en el actual proceso de negociación colectiva llevada a cabo, que pese a que el sindicato en reiteradas ocasiones accedió a rebajar sus demandas y peticiones de su proyecto, la empresa una y otra vez, se mantuvo en una posición



errática, unilateral y displicente de no acceder a ninguna petición de la asamblea, solamente a lo que ellos imponían, lo que demuestra su actuar displicente, antojadizo y antisindical, y lo que es peor aún, transgresor del espíritu y principios de una negociación colectiva. Lo que se acredita de las diversas mediaciones sostenidas ante la Inspección del Trabajo, las actas que se suscribieron y contenidos de las mismas.

Indica que la organización sindical sólo posee un poco más de 200 trabajadores afiliados, y la empresa posee más de 800 de trabajadores, lo que acredita que más del 50% de la fuerza laboral no se encuentra sindicalizada, que en los hechos se traduce que las organizaciones sindicales siempre han sido transgredidas e invisibilizadas por la empresa, lo que da cuenta de la deficiente y escasa sindicalización, lo que se traduce en el desincentivo del trabajador a afiliarse a un sindicato.

Sostiene que es falso que se haya alterado el normal funcionamiento de la empresa, y por otro lado, es por ello, que resulta absurdo que se señale que el sindicato pueda provocar una presión indebida o coacción a la empresa, lo que se acredita que la empresa en el transcurso de todos estos años que se ha mantenido vigente el sindicato nunca ha accedido a ninguna propuesta o demanda o petición de ellos.

Cita el derecho aplicable, haciendo presente que a pesar de diversas recomendaciones hechas al Estado de Chile por parte de la OIT y el Comité de Derechos Económicos y Sociales de Naciones Unidas, el Estado de Chile mantiene una legislación ampliamente restrictiva del derecho a la huelga en sus aspectos esenciales. Lo que da cuenta de un contexto general de hostilidad al derecho a huelga y sus principales consecuencias para el pleno cumplimiento de las obligaciones internacionales por parte de Chile.

Argumenta respecto a la huelga, como una manifestación esencial de la libertad sindical consagrada por el convenio N° 87 de la OIT (artículos 3 y 10), tratado internacional de derechos fundamentales vigente en Chile desde el año 2000. Como ha señalado el Comité de Libertad Sindical de la OIT “el derecho de huelga es uno de los elementos esenciales del derecho sindical”.

Solicita tener por contestada la denuncia por prácticas desleales y solicitud de indemnización por daño emergente, pidiendo que en definitiva la demanda sea rechazada en todas sus partes, con expresa condena en costas.

**TERCERO:** Que a la audiencia preparatoria a la que asisten todas las partes, se realiza el llamado a conciliación, no prosperando acuerdo entre ellas, se fijan como hechos no discutidos, según escritos fundamentales, los siguientes: (1) Entre las partes



se llevó a efecto una negociación colectiva reglada, iniciándose el 21 de junio de 2021, con la presentación de propuesta de negociación colectiva por parte del Sindicato. (2) En el marco de dicha negociación colectiva, al fracasar la mediación obligatoria, los miembros del Sindicato votaron la huelga, que se inició con fecha 26 julio de 2021.

Se fijan como hechos a probar los siguientes: (1) Efectividad de haber incurrido el Sindicato demandado en los hechos que se consignan como constitutivos de práctica antisindical al tenor de lo indicado en la demanda, durante el período de la huelga. En la afirmativa, época, circunstancias y demás antecedentes relevantes. (2) Efectividad de haber sufrido la demandante algún tipo de perjuicio derivado de la conducta imputada como práctica antisindical. En la afirmativa, naturaleza y entidad

Finalmente, se realiza el ofrecimiento de prueba para su control de admisibilidad y pertinencia, producido el cual, se fija día y hora para la audiencia de juicio.

**CUARTO:** Que a la audiencia de juicio comparecen ambas partes, incorporando la parte denunciante la siguiente prueba:

Documental, que hizo consistir en:

1. Proyecto contrato colectivo Sindicato Nacional de Isapre Nueva Masvida a empresa, de fecha 02 de junio de 2021.
2. Respuesta de la empresa a proyecto de Sindicato, de fecha 14 de junio de 2021.
3. Declaración de 9 de agosto de 2021 sr. Sergio Pavez, respecto de hechos 27 de julio.
4. Declaración Jeannette Reyes M. sobre hechos 26 de julio de 2021, 27 de julio de 2021 y 28 de julio de 2021, declaración Gladys Ramírez sobre hechos de 26 de 2021 y días siguientes, declaración María Paz Vergara Aguilera sobre hechos ocurridos el 26, 27 y 28 de julio de 2021
5. Fotografía rayados sucursal de Morandé Isapre Nueva Masvida, durante la huelga.
6. Dos fotografías sucursal Calama durante la huelga
7. Certificaciones notariales (Notario Público Santiago María Soledad Lascar Merino), de fecha 04 de agosto y 23 de agosto de 2021, constataciones link Twitter.
8. Cadena correos electrónicos de fecha 25 de agosto de 2021, Asunto Proceso de negociación, junto a carta Sindicato adjunta, correspondiente a primer correo de la cadena.



Se desiste de la confesional ofrecida e incorpora la testimonial de doña Macarena Francisca Bravo Vega, Subgerente legal; doña Ximena Alejandra Escobedo Kaempfe, Subgerente de Clientes; don Guido Arturo Lagos Sabra, Subgerente de Clientes; y don Iván Carabantes Baeza, Jefe de Administración de Personas, legalmente juramentados, conforme consta en registro de audio.

La primera, doña **MACARENA FRANCISCA BRAVO VEGA**, señala que es abogado, trabaja en la gerencia legal de ISAPRE NUEVA MAS VIDA, empezó a trabajar en marzo de 2020, su cargo es subgerente legal. La empresa decidió interponer la acción porque hubo situaciones que escaparon a la normalidad que se espera durante una negociación colectiva y una huelga, eso en síntesis y en palabras simples lo que puede decir al respecto. Se refiere a que ocurrieron muchas situaciones. Durante la negociación, la mesa negociadora siempre se dirigió de manera directa al gerente general, no consideraba a la mesa negociadora, siempre había ese como saltarse a la mesa negociadora, eso no corresponde; además de eso, en todas la reuniones prácticamente se hacía alusión, cada vez que se le decía que no a algo o no se accedía a alguna solicitud de ellos, ellos lo interpretaban y lo decían que eso era una práctica antisindical, la verdad es que era parte de la negociación y la conversación y siempre hubo como ese amedrentamiento a que ellos iban a interponer una acción por práctica antisindical por cualquier cosa que se le dijera, ese es otro tema. Después, en instancia administrativa, hubo una oportunidad en que Salvador Tripallán, uno de los dirigentes sindicales, amenazó a Francisco Atif y a José Manuel Martínez, les dijo “nos vamos a ver las caras después”, en tono todo muy amenazante, no sabe a qué se refería con esos dichos, eso ocurrió en la instancia administrativa. Después, posteriormente en la huelga, hubo hechos especialmente graves, personas que recibieron golpes, ingresos a las sucursales mientras se estaba atendiendo público, no dejar entrar a la gente, decir a la gente que estaba cerrado instando a los clientes a que fueran a hacer reclamo a la Superintendencia de Salud diciendo que no se estaba atendiendo. Posteriormente tomó conocimiento, ello después que ya había terminado la huelga, que la idea del sindicato era cerrar las sucursales, que no se pudiera atender, en el fondo, y es importante eso porque ellos son una empresa regulada en el DFL 1, y ellos en caso de cierres de sucursales tienen que dar un aviso a la Superintendencia, no pueden llegar y cerrar, y lo que se hace cuando hay huelgas, cuando hay negociaciones colectivas, también es obligatorio informar ese hecho, entonces si es que sabe que va a haber una sucursal que está cerrada porque no va a haber personal, se avisa que esa sucursal va a estar cerrada;



pero el tema es que en este caso habían sucursales que no tenían por qué haber estado cerradas, que tenían una o dos personas en huelga y que hubo momentos que no se pudo atender a la gente, eso es grave, porque la gente va a buscar activaciones GES, cuestiones súper importantes para la salud de las personas que tienen que poder acceder a eso en todo momento, independiente si hay huelga o no, porque personal para eso sí había. Y también, durante la huelga hubo publicaciones de la Sra. Noche en twitter bastantes ofensivas y xenófobas en contra del gerente general, cuestión que también cree escapa de la normalidad de lo que es una negociación colectiva y de las manifestaciones que puede hacer legítimamente un dirigente sindical; y al final cuando se acogieron a piso también, hubo una serie de confusiones y de hechos que ocurrieron que hicieron que gente volviera primero, otra después, otra no llegara, los colaboradores que estaban sindicalizados no sabían lo que tenían que hacer y obviamente se dirigían a la empresa para preguntar y eso hace que se puedan generar situaciones que hagan incurrir eventualmente a la empresa en una práctica antisindical, entonces es en especial grave, ella no sabe si fue con o sin querer, pero la verdad es que fue muy compleja la situación, porque además habían muchos trabajadores que lo único que querían era volver, hubo gente que tuvo que renunciar porque no tuvieron sueldo, se tuvieron que ir, y la fuerza de venta quería entrar para poder ingresar alguna producción ese mes y tener su parte variable en la remuneración; eso como un resumen de algunos hechos que puede relatar. Respecto a lo último relatado, lo que pasó es que un día en la noche, a las 12 de la noche llegó un correo de parte del sindicato, diciendo que se acogían a piso, eso fue a las doce de la noche, entonces al día siguiente la gente, alguna, empezaba a preguntar si es que podía volver a trabajar, si se podía reintegrar, habían algunas personas que decían que no tenían ninguna noticia del sindicato, bueno obviamente como tenían esa comunicación avisando que se habían acogido a piso el sindicato, se les dijo que sí, que debían reintegrarse a sus labores; se tuvo que rehabilitar los sistemas y los accesos que habían sido dados de baja porque en el fondo la empresa no puede asumir el riesgo de que una persona, por ejemplo ingrese producción si es que no puede trabajar, se tuvieron que rehabilitar todos esos sistemas, y una vez hecho eso, hubo gente que empezó a trabajar normalmente, pero ese mismo día, que ya había gente que se había reintegrado, el sindicato dice que van a ir a dejar la carta al día siguiente, ellos estaban con teletrabajo, así que no había nadie en la oficina, y que volverían al día siguiente, no ese día, y ya había gente que había ingresado, entonces el tema era que qué hacían con las personas que ya se habían reintegrado; lo que recuerda es que vieron que



obviamente a nadie se le iba a descontar remuneración por haber faltado ese día porque había una confusión y, como si eso no fuera suficiente, más tarde ese mismo día llegó otro correo avisando que en realidad no se iban a reintegrar el día 26, que iban a volver el día 27, o sea, lo iban corriendo cada vez un día, y eso no puede ser porque en definitiva para eso el sindicato tiene asesores que les pueden explicar las consecuencias jurídicas del hecho de acogerse a piso, eso ellos lo saben o lo deben saber, entonces para ella eso fue un acto de mala fe. El primer correo decía que se acogían a piso, eso, salió desde la cuenta que había habilitado el sindicato para tener comunicaciones con la empresa durante la negociación colectiva, el mismo correo de siempre; respecto al destinatario de ese correo, la gerencia de personas tiene un correo que no sabe a cuantas personas les llega, pero ahí llegó. En cuanto a lo que se refirió de golpes, hubo una sucursal, específicamente Morandé, que es una sucursal bastante grande, que tiene más de 20 trabajadores, de los cuales sólo había una o dos que estaban en huelga, sin embargo ahí fue donde especialmente se dieron los hechos más violentos. Explica que el lugar físicamente tiene una mampara de vidrio y por fuera tiene una cortina metálica y por fuera de la mampara de vidrio está el botón para bajar esa cortina metálica, entonces reiteradamente la gente que estaba afuera protestando o ejerciendo su derecho a huelga, cerraba la puerta, le decía a la gente que estaba cerrado, que no se podía entrar, y llegó un punto en que empezaron a tratar de ingresar a la sucursal, empujando la mampara de vidrio, que reiteradamente le pedían que por favor no bajaran la reja, además que es peligroso, puede pasar alguien, había clientes adentro que no podían salir tampoco, entonces, en esa instancia de empujones para intentar ingresar, hubo una señora que trabajaba en labores de aseo, que se llama María Paz, que recibió un golpe fuerte en su pecho y después de eso, también hubo trabajadora más, que se llama Gladys, que también recibió un golpe en el pecho, y posteriormente ingresaron, y en esa oportunidad, lo sabe (testigo) porque ella se lo contó, se lo dijo, y se reunió con ella, se reunió con todas las personas que estaban en la sucursal de Morandé, con las que mencionó, y con la Jefa que se llama Jeannete y con la subgerente que es Ximena Escobedo, con ellas se reunió porque también estaban muy asustadas y necesitaban un poco de contención y también saber qué es lo que iba a hacer la empresa, en el fondo ellas se sentían temerosas de seguir yendo a trabajar por esa situación, quedaron anímicamente muy mal, y también se sintieron amenazadas por Salvador, que según el relato de María Paz le había gritado, le había dicho de forma muy agresiva que iba a hacer que la despidieran, que no sabía con quien se estaba metiendo, cosas por el estilo,



CZZRXEMYGXP

se refiere a Salvador Tripallan dirigente sindical. Explica que en el forcejeo para ingresar a la sucursal, que empujaron con la puerta tanto y gente agolpada en la entrada, que por supuesto no podía entrar ni salir, finalmente en ese forcejeo es que esas dos personas recibieron golpes en el pecho, tratando de resguardar la puerta de entrada de la sucursal porque era una estampida de gente que estaba tratando de entrar, finalmente entraron con todo lo que implica que entré gente, que tiran papeles al piso, que gritan, que hacen ruido, no se podía trabajar, no podían atender a la gente, todo eso sucedió en Morandé. Respecto a estampida, se refiere a la gente que estaba afuera de la sucursal, que estaban haciendo huelga, colaboradores de la sucursal y también que no eran parte de la sucursal, incluso Jeannete que es la jefa de allá, la supervisora, tenía sus anteojos y los perdió con todo ese forcejeo que hubo perdió sus anteojos de leer, se acuerda que se lo contó también y finalmente entraron a la sucursal y no dejaban que las personas que estaban, que no estaban en huelga, pudieran ejercer su derecho a seguir trabajando. En ese grupo, de la estampida, que ella (testigo) pudiera identificar, estaba la señora Isabel Noche, que es dirigente sindical también, pero no otras personas que pudiera identificar, sí estaba la colaboradora que estaba en huelga y forma parte de la sucursal también, porque es la que uno días después le llevó los lentes a la supervisora, entonces ella también estaba. Se le exhibe videos 2 y 3 ya incorporados de la demandante (que muestran imágenes de la huelga): señala que el primero es la entrada de la sucursal, está la mampara de vidrio y por fuera de la mampara de vidrio está el botón para bajar la cortina metálica; el segundo video, ahí ve a la Sra. Isabel y al Sr. Tripallan, los puede identificar porque la señora Isabel está sin mascarilla y porque en realidad son casi puras mujeres y Salvador Tripallan era prácticamente el único hombre, por eso los puede identificar, a los demás de vista no los ubica. Respecto Luis Romero era el gerente general de la empresa, en ese contexto de la huelga sucedió que empezaron a aparecer twitter de la Sra. Isabel, le consta porque los vio y los mandó notarias, mandó a hacer dos actas a la Notaría, le consta todo su contenido, la verdad es que eran dichos xenófobos principalmente, como transformando, como una lucha entre Chile y Bolivia, lo que pasa es que el papá de Luis Romero era boliviano y él nació en Bolivia, pero él es chileno, independiente de eso, hoy en día no es aceptable dichos xenófobos de esa naturaleza, eso no puede ser, y la empresa no lo puede aceptar y tenía que hacer algo. La empresa hizo varias cosas, una fue pedir el desafuero de la Sra. Isabel, otra cosa que hizo ella con otros abogados por parte de Luis Romero fue presentar una acción de protección, porque además de esos hechos xenófobos que le parecen inaceptables, la



verdad que no puede la gente seguir hablando del mar de Bolivia y ese tipo de cosas, no le parece que sea divertido, pero independientemente de eso habían dichos como, hablaba de “puerta giratoria”, todos saben lo que eso significa, “puerta giratoria”, es decir que alguien es delincuente, la verdad es que Luis Romero no ha cometido ningún hecho delictual que se hubiese acreditado, eso es falso, además llamaba “psicópata, abusador”, que se había subido el sueldo, lo que también le consta que es falso, porque a ella le consta la remuneración de Luis Romero y los aumentos que ha tenido en virtud de su cargo, entonces eso tampoco es verdad, tratando como de ensuciar el nombre de él, y además diciendo si alguien sabe dónde vive, cosas de su familia, entonces eso era muy amedrentador y Luis se acercó a ella, conversaron de cuáles eran las acciones que debían tomar, porque así como esas trabajadoras que mencionaba, decían que va a hacer la empresa para evitar que cuestiones como esas sucedan porque hay un tema de seguridad, también que van a decir otros trabajadores extranjeros que forman parte de la empresa que si no defienden al gerente general, menos los van a defender a ellos, entonces, la verdad que la situación que se está viviendo en Chile, cada vez hay más extranjeros, en la empresa hay mucha gente extranjera, no se puede tratar así a la gente, esa es la realidad, de hecho en esos twitter le llamó la atención porque vio la respuesta que le mandó un abogado que es de Valparaíso y que ha tenido acciones en contra de ellos (empresa), no recuerda el nombre, pero él le dice que los sindicatos tiene que evitar todo tipo de discriminación, cómo le dice algo así a alguien por ser boliviano, por el lugar donde nació, entonces por todo ese tipo de cosas, es que se ejercieron esas acciones que mencionó, y en el recurso de protección al informar, la Sra. Isabel reconoce que ella si dijo todas esas cosas pero que es en el legítimo ejercicio del derecho a huelga, pero la verdad es que eso escapa al legítimo ejercicio del derecho a huelga, no es legítimo. *A LAS PREGUNTAS DE LA DEMANDADA*, responde que en la mediación no recuerda lo que dijo el mediador. No recuerda que en la reunión de negociación el señor Tripallan haya dicho que ello es en el marco de futuras acciones judiciales; en cuanto a si ello constituye amedrentamiento, indica que él no señaló eso; ahora el decir que se pueden ejercer futuras acciones judiciales, eso no es amedrentamiento, pero él no señaló eso, en verdad no recuerda si dijo eso, si es que es verdad que dijo eso, no lo recuerda. Respecto de las amenazas que refirió se habrían vertido en esa reunión, no tiene conocimiento que José Manuel o Francisco haya intentado o interpuesto una acción penal al respecto, y de acción civil que tenga conocimiento no. Durante el proceso de huelga la Isapre cerró sucursal, no recuerda si



era una o dos sucursales que quedaron como sin personal, por lo tanto no podían atender, eso fue porque todo el personal estaba en huelga. Respecto al forcejeo en la sucursal de Morandé y las personas que se ven en el video que se exhibió, en el interior son personas que trabajan en la sucursal, no fueron ahí a oponerse al ingreso de las personas siguiendo instrucciones del empleador, y si están ejerciendo huelga esos trabajadores no deberían entrar a la sucursal, porque no están ejerciendo funciones, entonces eso puede prestarse para confusiones, si es que una persona entra claro que se podría tomar de esa manera, que está ejerciendo funciones, es riesgoso para la empresa, porque podría llegar un fiscalizado y decir que una persona que no debería estar ahí, está ahí, no sabe si eso ocurrió. Respecto a las personas que sufrieron golpes, ellas sindicaron al presunto agresor o agresora, la empresa lo que hizo ante ello fue solicitar la práctica antisindical, no hay denuncia penal por lesiones; no sabe si las afectadas constataron lesiones. Don Luis Romero no formó parte de la Comisión Negociadora en la negociación colectiva; la acción de protección fue contra doña Isabel Noches, la Corte lo que señaló era que como la señora Isabel ya había eliminado esos twitts, no había ninguna acción que ellos pudieran ejercer para restablecer el imperio del derecho, por lo que fue rechazado la acción de protección por lo señalado, no se apeló de ello porque ya no había nada que se pudiera hacer a esa altura; no tiene conocimiento que Luis Romero haya iniciado alguna acción penal por injuria o calumnia o cualquier otra por esos twitts. Que ella es comparece en la demanda como abogada titular de la presente causa.

La segunda, doña **XIMENA ALEJANDRA ESCOBEDO KAEMPFE**, señala que es subgerente de sucursales de ISAPRE NUEVA MAS VIDA, trabaja en Santiago cargo de sucursales de Santiago a Los Ángeles, su función es revisar, controlar, que se cumpla los indicadores, la atención de clientes. Ingresó a la compañía en el año 2018, a finales de junio. Respecto a la acción de la empresa, desde su cargo, conoce que es una demanda interpuesta al sindicato productos de las acciones que realizó y con la violencia que se presentó los días en que estuvo en huelga. Aproximadamente a finales de julio del año 2021, durante los primeros días de huelga interrumpieron la atención de los afiliados que habían, más o menos eso fue 27, 28 de julio de 2021, donde ingresan a la sucursal, se refiere a los dirigentes del sindicato, individualizados por los mismos ejecutivos y supervisor, el señor Salvador (lo identifica en la audiencia) y la señora Isabel ingresan a la sucursal con parlantes, globos, pitos, donde estaban los afiliados siendo atendidos, y obviamente ahí hacen comentarios alusivos a que se retiren de la



ISAPRE, que la ISAPRE roba, incitando a los afiliados a retirarse de la ISAPRE, y la supervisora que estaba ahí, la señora Jeannette Reyes le comenta que trata de llamar al Plan Cuadrante, a Carabineros, para invitarles a salir ya que ella había pedido que salieran y no le hacen caso, incluso se juntaron personas a su alrededor piteando ahí, con pitos, para que ella no pudiera llamar, y dentro de su relato que lo realizó posterior a ella (testigo) en la sucursal cuando las visitó, fue que se tuvo que ir a esconder a una parte para llamar por teléfono, además que anteriormente, individualizado también don Salvador, es que había puesto un parlante en la mampara de vidrio que tiene la sucursal, que está ubicada en Morandé 350, pleno centro, y que había abierto la puerta y había puesto el parlante hacia adentro y la verdad es que no permitía la atención, había mucho ruido, y que le habían pedido también que se retirara y sin embargo él había dicho que era afiliado de la ISAPRE por lo tanto tenía derecho a estar ahí presente; lograron cerrar esa puerta; después de la mampara de vidrio hay una cortina metálica, donde en reiteradas oportunidades y en varios días, bajaban esa cortina no permitiendo el ingreso de los afiliados a la atención, salían a abrir la cortina, la volvían a bajar, entonces eso impedía obviamente que los ejecutivos que estaban dentro de la oficina pudieran atender a los afiliados y los afiliados pudieran ingresar también; entonces ahí se generaron distintos roces y dentro de esos roces hubo uno que fue más violento porque ya fue con empujones, con discusión en el fondo, donde ahí estaba la gente de aseo, la Sra. Gladys que era auxiliar de mantención que estaba en la puerta y otra señora que era María Paz, y ahí ellas comentan que también fue con don Salvador que tuvieron empujones, de hecho la señora Jeannette tenía los anteojos colgados en el cuello y se cayeron y los patearon hacia afuera de la oficina, además, relataron los empujones que hubo, particularmente la Sra. Gladys quedó con mucho dolor en el pecho, estuvo muy afectada, muy asustada, en el fondo cuando escuchaban ruidos en Morandé, se asustaban pensando que iban a ingresar nuevamente, con esa agresividad que sintieron en ese momento. Por otro lado, la señora María Paz también tuvieron un empujón con Salvador, ella menciona que le pusieron la mano en la cara, ella también agredió dada esa situación y quedó muy afectada, después comentaba que tuvo pesadillas, no podía dormir, producto de esa situación que la consideraron muy violenta, se sintieron muy violentados. María Paz y Gladys tuvieron esos empujones con las personas del sindicato, pero específicamente individualizaban a don Salvador, las tres personas lo individualizaban a él que era la persona que conocían y estuvo ahí con ese enfrentamiento con ellas. Sabe lo anterior porque dada la, primero estaba en contacto



CZZRXEMYGXP

telefónico con Jeannette, que era la supervisora que estaba a cargo, estaban sumamente afectadas, de hecho tenía (testigo) que contenerlas de forma telefónica, además tiene en su computador acceso a las cámaras de las sucursales porque está teletrabajando y por lo tanto apoya a las jefaturas y ve desde las cámaras, desde su computador puede revisar las cámaras de Morandé, y ahí es donde particularmente veía eso de que les bajaban la cortina y que salía alguien a poder subir esa cortina, y ponían un lienzo en la puerta evitando que los afiliados ingresaran, y además porque acudió a la sucursal presencialmente a conversar y a ver el relato de las tres personas que estuvieron más afectadas, que eso no le impidió tampoco conversar con los ejecutivos, también les estuvo preguntando como se sentían, fue a ver que estuvieran bien, que pudieran seguir atendiendo; y las tres personas se reunieron, con Gladys, Jeannette y Maria Paz y les relataron todo lo que ocurrió, y un ejecutivo que es Sergio Pavez también le relató el impase que tuvo con una afiliada que se asustó mucho, llegó a la sucursal, no recuerda el nombre de la afiliada, no le permitieron ingresar, también relatan que don Salvador dijo de una manera muy fuerte que la sucursal no estaba atendiendo y que no podía ingresar, la señora se retiró que había estado citada a la una de la tarde, y cuando se retiró de la sucursal, Sergio la contactó y le dijo que no iba a volver porque le daba mucho susto porque había sido muy fuerte la manera en que le habían dicho que la sucursal no estaba atendiendo, se sintió agredida en el fondo con eso de la bulla. Jeannette Reyes es la supervisora de la sucursal, ella estaba a cargo de la misma por lo tanto estaba revisando eso del ingreso, lo que estaba ocurriendo en la sucursal; la señora Gladys era auxiliar de mantención, por lo tanto estaba en la puerta, también revisaba el aseo, hacía trámites y estaba en la puerta de acceso, cuidando ahí todo lo que era el acceso de los afiliados, etc.; la señora María paz estaba apoyándola y era auxiliar de aseo de una empresa externa. Recuerda otro tema que le comentaron que fue relacionada en ese impase que tuvieron entre la señora María Paz y don Salvador, don Salvador después le comenta a la señora Jeannete que tiene que echar a la señora María Paz porque si no va a denunciar a la señora Jeanette a la Inspección del Trabajo, porque tuvieron un impase donde la señora María Paz indica que don Salvador le puso la mano en la cara tres veces y que ella lo empujó para zafarse de esa situación, entonces ahí se produce ese altercado en donde después Salvador pide que echen a esa señora. En lo que comentaba, de que irrumpieron en la sucursal con parlante, etc., y reventaron globos dentro, los que estaban dentro de la sucursal se sintieron súper complicados porque en el fondo a ellos les impedían poder trabajar una por el ruido, dos porque afuera estuvieron



varios días y eso del lienzo que no dejaba entrar a los afiliados, no los dejaban poder cumplir con sus labores diarias, porque además ellos tienen que cumplir con los KPI que tienen, entonces eso además impedía cumplir con la tarea no solamente diaria, sino con todo lo que es, involucra lo mensual. *A LAS PREGUNTAS DE LA DEMANDANTE*, responde que ella está a cargo de todas las sucursales, está a cargo de las sucursales de Santiago hasta Los Ángeles, su función es supervisar la atención de los afiliados, asegurar la calidad de la atención, que se cumplan los KPI que tienen, asegurar que los ejecutivos entreguen esa atención, en el fondo supervisar que las jefas estén ahí con sus equipos, la naturaleza del cargo en el fondo es todo lo que tiene que ver con el funcionamiento de cada una de las sucursales y asegurar la operatividad de éstas; es apoyo y supervisión a la jefatura de la sucursal y estar constantemente en contacto con ellos. Respecto a sucursal de Morandé, efectivamente ingresaron los trabajadores, la sucursal tiene un subpiso, por lo que tienen que bajar, ingresaron, bajaron e instaron a los afiliados con un parlante grande, la señora Isabel, don salvador, a dejar la ISAPRE. No sabe, no ha hecho el estudio si alguno de los afiliados se desafilió ante lo señalado. Respecto a dolencias físicas de la señora Gladys, le constan porque estuvo con ellas, tuvo que visitarlas en la sucursal, estuvo presente, tuvo que conversar con cada una su relato, y en lo que comentaba sobre su dolencia y los medicamentos que tuvo que tomar por el empujón que recibió y el golpe en el pecho que tuvo. Ella (testigo) se reunió rápido con ellas desde los hechos, pero no recuerda fecha exacta, fue dentro del mismo julio, eso fue los últimos días de julio, y ella estuvo ahí con las tres personas afectadas. No tiene conocimiento si la Sra. Gladys hizo denuncia o constató lesiones, no maneja esa información. La señora Gladys como auxiliar de mantención tenía funciones de aseo, pero también ella estaba en el acceso y también hacía trámites, ella era auxiliar de mantención, no era solamente de aseo, tenía otras funciones adicionales también, la Sra. Gladys es de la empresa y la Sra. María Paz era de empresa externa. A la Sra. Gladys, como apoyo le toca controlar el acceso a la sucursal, esa función la hacía como apoyo a la supervisora, la Sra. Jeannette, o cuando había mucha gente, o en ese caso particular donde se sentía y se veía que había una, que querían ingresar a la fuerza a la sucursal. Las personas que estaban en huelga no tenían prohibición de ingresar a la sucursal, sin embargo lo que querían hacer era ingresar con esa intención de ingresar con ese parlante, que lo hicieron, ingresar con bulla, mientras su compañeros laboralmente, que estaban en sus puestos de trabajo no les permitían seguir atendiendo a los afiliados, entendiendo que habían afiliados dentro de la sucursal, ellos estaban



CZZRXEMYGXP

trabajando y con todo eso que estaban haciendo, no les permitían trabajar y tampoco permitían ingresar a los afiliados, entonces si bien no tenían prohibición, si las personas que estaban ahí, insiste que eran la señora Jeannette, la señora Gladys, y por otro lado la señora María Paz, se sintieron amenazadas con ese ingreso violento que querían hacer, porque en algún minuto existe y queda clarísimo y ahí don Salvador podrá dar fe, que sí ingresó, habló con la señora Jeannette indicándole que se iban a retirar tranquilos, etc., después de todas esas situaciones que habían ocurrido, entonces nunca hubo prohibición de ingreso. Después que ingresaron violentamente, después de las agresiones, después que puso el pie (Salvador), de los empujones, señaló lo que acaba de relatar, si antes comentar que tenía que echar a la persona, a doña María Paz, con la que había tenido el impase más fuerte en el fondo. Él no tiene la facultad para despedir en la ISAPRE, y diría que tampoco para influir en ello, pero sí de amenazar a la señora Jeannette que si no echaba a Maria Paz la iba a acusar a la Inspección del Trabajo, siempre fueron amenazas en el fondo. Lo que declara es por los dichos de las tres personas con las que se entrevistó luego de todo eso que ocurrió (Jeannette, Gladys y María Paz), pero no solamente se entrevistó sino que también con la señora Jeannette estuvo en contacto telefónico en forma permanente; no entrevistó a los dirigentes sindicales sobre lo ocurrido, no ha tenido ningún contacto con ellos, es más, es primera vez que los ve. Ella (testigo) no está sindicalizada.

El tercero, don **GUIDO ARTURO LAGOS SABRA**, señala que es ingeniero industrial. Trabaja como subgerente de sucursales en NUEVA MAS VIDA, donde tiene a cargo toda la zona norte, y de Temuco al sur, en total son 19 sucursales a cargo, se desempeña en asegurar el correcto funcionamiento de cada una de las sucursales, cumpliendo obviamente los objetivos específicos que les entrega la compañía. Lleva en la compañía 4 años, por ende le tocó vivir un escenario a fines de julio y a mediados de agosto de 2021 en donde se presentaron ciertos incidentes específicamente en sucursales que tiene a cargo, como es la sucursal de Calama y la sucursal de Temuco, y producto de eso se está en el juicio, de poder aclarar y entregar su testimonio respecto a lo ocurrido. Específicamente, ocurrieron hechos que encuentra que fueron bastante grave en sucursal de Calama y en la de Temuco, las cuales obviamente dentro de eso les impedían en periodos el funcionamiento normal y la atención correspondiente a sus afiliados, siendo que se encuentran trabajando en una industria que es la salud, en donde obviamente cualquier impacto que genere hacia los afiliados les afecta directamente en su atención, que tal vez era urgente en ese momento y no se pudo realizar.



Específicamente en Calama se encontraron con incidentes que fueron in crescendo a medida que iba avanzando el tiempo de la huelga que se encontraban de manera legal, y empezaron a ver y a sufrir acosos incluso a aquellas funcionarias que estaban trabajando de manera normal en la sucursal, hostigamientos incluso a los mismos afiliados al momento de querer ingresar a la ISAPRE, se les cerraba la cortina, se les cerraba las puertas, se le indicaba o incitaban a ir a poner reclamos a la Superintendencia indicando que no estaban funcionando de manera normal; después se empezaron a dar otros eventos, como por ejemplo rayados con spray en las sucursales, que eso también se podría decir que amedrentaba a los afiliados, posterior a eso encontraron un día en la apertura de la sucursal de Calama específicamente, de que habían ingresado en la noche, la habían ensuciado, lo cual les impactaba en la apertura normal de la ISAPRE, dentro de las personas que se encontraban en huelga se encontraba el auxiliar de aseo quien obviamente tenía llaves de las dependencias ya que es la persona que llega primero a realizar la apertura y a poder presentar de forma ordenada la sucursal, y la jefa de sucursal un día que ingresó durante la mañana se encuentra con líquido vertido en el suelo, un suelo pegajoso, habían dado vuelta bebidas, tiraron papeles al suelo, se encontraron con ese escenario. Otro escenario que se fue dando en el tiempo y que fue al día posterior de ese incidente, se encontraron con los candados con palos de fósforos y silicona, de manera tal que tuvieron que llamar a un cerrajero, tuvieron que realizar incluso la apertura de la sucursal una hora y media después de lo establecido de cara a sus afiliados; y eso en Calama fue in crescendo, entraron a la sucursal quienes se encontraban en huelga con parlantes, amedrentando a los afiliados, posicionándose al final de la sucursal en donde amedrentaron también a sus compañeras, las cuales se ocultaron en ese momento con la jefa de sucursal en la oficina de ésta, impidiendo el funcionamiento y poder desplegar las funciones que corresponde a sus afiliados; amedrentaban a sus compañeras llamándolas traidoras, que no estaban apoyando la causa en la cual ellas estaban en ese momento, habían dos ejecutivas y la jefa de sucursal operando en ese momento, incluso eso gatilló a generar ciertos estados de angustia por parte de las ejecutivas, una vez que se terminó incluso una de las ejecutivas renunció a su trabajo producto de lo mismo, que era Carolina Rivera, renunció por condiciones de estrés y acoso asociado durante la huelga y posterior a la huelga, en donde también hubo cierta incertidumbre con la información, en donde en algún momento iban a volver a la normalidad, eso no se cumplió, la gente que estaba en huelga realmente desconocía la información de manera concreta y correcta para poder



CZZRXEMYGXP

retomar sus funciones, eso también les siguió impactando en el funcionamiento de la sucursal y eso en general se dio bastante impacto en las ejecutivas que quedaron trabajando; lo mismo puede relatar un caso en Temuco. Lo de Carolina Rivera lo sabe porque ella misma se lo manifestó, le dijo que era un ambiente inapropiado en el cual ella buscaba tener un trabajo que no le afectara su salud mental, siendo ella una muy buena colaboradora, él trató de explicarle que son parte y ciclos que se viven en ciertas compañías, pero ella le dijo “sí pero esto no es normal”, la forma en que se manifestaron, la forma en la cual las acosaban, la forma en la cual les gritaban, la forma en la cual veía ella que incluso se relacionaba o se dirigían a los mismos afiliados, y así una sumatoria de cosas, a los afiliados diciéndoles e indicándoles que fuesen a poner un reclamo a la Superintendencia, que no los van a atender, que si los van a atender lo van a hacer las peores ejecutivas que son las que estaban adentro funcionando en la ISAPRE, etc., con ese tipo de argumentos. Las personas afectadas, estaban Carolina Rivera, Ana Yustaf y Rosalía Cáceres, que es la jefa, ellas eran las que se veían afectadas en cuanto a cómo estaban actuando las funcionarias con respecto a la manifestación que tenían. Respecto a Temuco, también se dio ese caso, en donde Jenny Sánchez, que es una de las ejecutivas, al momento de verse en esa situación de estrés y de acoso por parte de sus compañeras, les abrían las puertas, ingresaban los parlantes, gritaban a sus compañeras, sufrió incluso un desmayo, tuvieron que llamar a ambulancia para que la fueran a ver, posterior a eso presentó licencia por estrés, hubo así una forma de operar que encuentra no fue la más adecuada hacia sus propias compañeras de trabajo que tenían todo el derecho de poder estar trabajando de manera tranquila. En cuanto a comportamiento, desde el punto de vista de los no huelguistas asegurando el funcionamiento normal de la ISAPRE, tratando de que eso no afectara a los afiliados, la primera premisa; se coordinaban día a día con cada una de las jefaturas para entender el funcionamiento y ver que estaba ocurriendo fuera en cuanto al funcionamiento de la sucursal, pero obviamente habían acciones que se escapaban de la función de una jefa de sucursal, o sea, no ponerse en riesgo desde el punto de vista físico, psicológico, de la manera en que estaban actuando, sobre todo en esas dos sucursales que mencionó, que están a su cargo. El comportamiento de los huelguistas hacia los no huelguistas, tal como lo mencionó, un acoso, desde el punto de vista de mencionarlos “traidores”, de no hacerlos dejar de manera tranquila que hicieran su trabajo, que no deberían estar haciéndolo, que hoy día están traicionándolas, que son “vendidos” de cara a la empresa. Sabe todo eso por las coordinaciones, reuniones de coordinaciones y después



obviamente reuniones con cada uno de las personas afectadas, hubo y existe todavía un trabajo cierto de estar asociado y al pendiente de las condiciones en que se encuentran sus colaboradores; incluso, Ana Yustaf que es de Calama, que es una de las personas que estaba atendiendo sigue con licencia prolongada producto del estrés que le produjo estar trabajando durante ese período, ya sea estrés desde el punto de vista que se le ejercía con las personas que estaban en huelga y a la vez también el volumen de los afiliados que había que atender producto del que no ingresaba, que ingresaba, y malestar también de las personas asociado a lo mismo. En el caso de Jenny Sánchez, que es la ejecutiva de Temuco, ella, su posición dentro de la sucursal es una de las primeras posiciones, por ende, era a ella a quien le gritaban, a quien le insultaban, le decían “traidora”, “vendida”, “lo que estás haciendo no corresponde”, “estás atendiendo de mala manera”, “no deberías estar ahí”, “deberían salir y cerrar la sucursal”, o sea, en ese sentido también eran bien majaderos con que buscaban el que las sucursales no pudieran operar, el generar un impacto incluso, si bien se presentaron cosas fuertes en esas dos sucursales, era un impacto a nivel nacional, o sea, tenían en sucursales en donde buscaban operar, personas que estaban trabajando solas, tratando de poder hacer el funcionamiento y poder responderles a su afiliados; insiste, hoy día trabajan en salud y el que una persona no pueda incluso algo tan simple como un bono le puede perjudicar en su salud, en su persona; y en ese puesto específico, al estar ella en primera instancia, era quien recibía, cada vez que ingresaban, abrían la puerta las personas que estaban en huelga y gritaban hacia adentro con nombre y apellido, incluso insultando a Jenny, le provoca se podría decir esa crisis de pánico en la cual ella le advierte a la jefa de sucursal que no se siente bien producto de lo mismo, se desmaya y es derivada obviamente a un servicio asistencial, y posterior a esa derivación al servicio asistencial se presenta una licencia producto de estrés y producto de todo el agobio y toda la presión que le estaban generando sus propias compañeras lamentablemente. A *LAS PREGUNTAS DE LA DEMANDANTE*, responde que su cargo es de subgerente de sucursales, en cuanto a dirección de la empresa en el sentido de los parámetros que le fija la organización como lo señaló al inicio. Su jefe directo es el gerente de clientes. La empresa hoy en vía presencial está alrededor del 40 o 45%, por ende el resto se hace vía remota, ello potenciado por los escenarios que se han estado viviendo desde punto de vista de la pandemia, estallido social, etc. No tiene conocimiento de sanciones hacia la demandada por la Superintendencia o la Inspección del Trabajo por haberse efectuado remplazo de trabajadores en huelga; la ISAPRE no contrató remplazantes para la



CZZRXEMYGXP

huelga. Respecto al ingreso a sucursal en la noche, conforme declaró, la ISAPRE no interpuso acción penal por allanamiento de morada u otro, y ese auxiliar de aseo no sigue trabajando en la ISAPRE, fue desvinculado, pero por un proceso de externalización a nivel nacional de aseo. Respecto a antecedentes para estimar que dicha persona facilitó el ingreso nocturno a la Isapre, señala que las llaves de la sucursal, solamente la jefa de sucursal y el personal de aseo que estaba en ese momento; y el jefe de sucursal no debería haber facilitado el ingreso porque es personal de confianza y en ese horario no hay ingreso a la sucursal, porque obviamente a la vez como lo mencionaba, ellos manejan información que es crucial para los afiliados, que es parte de lo que es resguardado. Respecto a que algún afiliado se haya desafiado de la ISAPRE, se lo manifestaron directamente incluso a la jefa de sucursal de Calama, si hay que buscar antecedentes, tendría que buscarlo, pero si existieron situaciones en las cuales los afiliados manifestaron producto de lo que se estaba viviendo, desafiarse de la ISAPRE, tiene constancia de que así ocurrió, no tiene número exacto. Respecto a lo señalado que era “traición”, indica que de acuerdo a lo que ellos estaban en ese momento mencionando como requerimientos producto de la negociación, y de estar sentados atendiendo de manera normal a los afiliados. Los trabajadores que estaban atendiendo, no se encontraban sindicalizados, no sabe si hoy lo estarán, pero en el momento que ocurrió tiene entendido que no eran parte del sindicato el cual se encontraba en negociación. Respecto a si había directiva u orden emanada de la directiva del sindicato en orden a realizar todas esas actividades o desórdenes a los que se ha referido, señala que ahí él se limita a lo que se declara, obviamente él no es parte del sindicato por ende no le van a llegar notificaciones ni le van a dar a conocer las instrucciones que el sindicato le baje a las personas que estén sindicalizadas, es súper poco probable; no tuvo conocimiento de algo en ese sentido. Respecto a lo que decían de “atender de mala manera” a Jeny Sánchez, se refiere a una atención de mala manera a los afiliados con respecto de los tiempos de espera, ellos hoy día están dimensionados para atender a un número de afiliados según la capacidad que tienen en cada una de las sucursales, al verse mermados con la cantidad de ejecutivos atendiendo, obviamente la atención que entregan a sus afiliados es mala desde el punto de vista de tiempos de espera, desde el punto de vista de respuesta que necesitan de manera inmediata es mala.

El cuarto, don **IVAN EDUARDO CARABANTES BAEZA**, señala que es jefe de administración de personas y relaciones laborales desde marzo del año 2021 en la Gerencia de Personas de ISAPRE NUEVA MAS VIDA. Que se trata de una demanda



de práctica antisindical, producto del proceso de negociación colectiva llevada a cabo con el sindicato N° 2. Dentro de los hechos, durante el proceso de negociación colectiva, se metieron algunos juicios en el ámbito de la discriminación contra el Gerente General presente en ese momento, que era don Luis Romero, dichos que fueron publicados a través de twitter en la cual se emitieron algunos comentarios de orden xenófobo, dirigidos especialmente contra su nacionalidad, términos desde el punto de vista de que se le denominó “psicópata”, que era peligroso, “patrón del mal”, etc., entonces desde ese punto de vista cuestionaron y discriminaron cualquier efecto que tenga que ver con denuncias de ese tipo, hechos de ese tipo, más aun considerando de personas que tienen calidad de dirigentes sindicales, en las cuales ellos tienen que dar el ejemplo, bajo el punto de vista de mantener relaciones de respeto, de buena comunicación, etc., etc. En relación a las fechas en la cual el sindicato se acogió a piso, informaron a lo menos en tres ocasiones fechas distintas en las cuales debían acogerse a piso, la primera comunicación fue generada si no le falla la memoria el 25 de agosto del año 2021, cerca de la medianoche, en la cual informaban que se acogían a piso a partir de ese día, posteriormente, el mismo día si no le falla la memoria también, en horas de la tarde, enviaron un nuevo correo indicando que ese correo había sido enviado por error por parte de la directiva sindical, y se acogían a piso en otra fecha, claramente que ese tipo de situaciones lo que busca es alterar, cierto, el proceso de negociación colectiva informando distintas fechas en las cuales se acogieron a piso, lo que obviamente lleva confusión, tergiversa el proceso y por otra parte, se presentaron distintas fechas de ingreso por parte de los mismos trabajadores, porque tampoco había claridad para ellos en qué fecha debían reincorporarse a sus labores, por lo tanto, y ese es un dato adicional, la empresa en ese momento optó por no descontar nada a esos trabajadores considerando que manejaban distintas fechas de reincorporación a sus labores. Durante el proceso de negociación colectiva, en las cuales estuvo presente Francisco como asesor, José Manuel Martínez, Macarena Bravo, él (testigo), bueno Salvador también emitió algunos comentarios desde el punto de vista de las amenazas, dirigidas principalmente a, en el contexto de la negociación colectiva, en el sentido de “ya nos vamos a ver las caras, nos vamos a encontrar”, entonces, fueron hechos en cierta medida de amenazas dirigidas a parte de la comisión negociadora, eso fue en una de las reuniones de negociación, no recuerda la fecha. *A LAS PREGUNTAS DE LA DEMANDADA*, responde que su cargo es de jefatura dentro de la empresa y depende de la Gerencia de Personas, él (testigo) formó parte de la mesa negociadora de la empresa



CZZRXEMYGXP

con el sindicato en el marco de la negociación colectiva, como parte de la comisión negociadora por parte de la empresa. Tiene conocimiento que fueron fiscalizados, por la Inspección del Trabajo, por contratación de trabajadores en remplazo durante la huelga, pero no que los hayan multado o aplicado sanción por ese hecho; de hecho fueron fiscalizados en algunas sucursales y no se detectó que hubiera habido remplazos en esas sucursales. Para todos los efectos legales, la comunicación que les envió el sindicato cumplía con todas las formalidades señaladas por la normativa para efectos de comunicar a la empresa la fecha en la cual se acogían al piso, basta con esa comunicación para asumir (empresa) que ellos (sindicato) se acogían a piso a partir de esa fecha, esa comunicación la recibió la empresa a través de correo electrónico. Respecto a amenazas, estuvo presente en esa sesión o mediación ante Inspección del Trabajo donde se habrían vertido esas expresiones, esas expresiones no iban dirigidas en el ámbito de que decían relación con el ejercicio de eventuales acciones judiciales en contra de la empresa, las amenazas eran más bien del orden de agresión; no recuerda que después de esas expresiones don Salvador haya aclarado que lo eran en el ejercicio de eventuales acciones judiciales. Respecto a acciones judiciales de los afectados por esas expresiones, asume que esta (juicio) es la instancia que se está comentando ese tema; forma parte del proceso de negociación y es lo que puede comentar desde el punto de vista de las agresiones que sufrieron o intento de agresión que existió en esas reuniones, se refiere a amenazas de agresión, las amenazas iban en esa dirección (de agresión física), daban a entender que iba a existir una agresión física de por medio en el momento que se encontrasen; la expresión que habría utilizado fue “ya nos vamos a encontrar, ya nos vamos a ver las caras” y en el contexto en que se dio para él claramente era amenaza de agresión física, no en ese momento (que estaban ante un Inspector del Trabajo) sino ante una reunión virtual, y esas amenazas se iban a concretar en el momento que se encontraran, eso fue lo que profirió la persona en ese sentido y esas fueron las amenazas. *A LAS CONSULTAS DEL TRIBUNAL*, señala que la reunión a la que ha aludido la fecha en la cual se realizó no la recuerda, fue durante todo ese proceso de negociación colectiva, en el acto, en el proceso de mediación, por ser una orden de carácter virtual, obviamente que los comparecientes comparecieron a esa reunión a través de una reunión virtual certificada por alguna de las plataformas definidas para esos efectos, es decir, era ante un Inspector del Trabajo, de manera virtual, estaban presentes además del Inspector, la comisión negociadora por parte de la empresa y la comisión negociadora por parte del sindicato, por la empresa era cuatro



personas y por parte del sindicato debía ser un número equivalente, más las personas de la Inspección del Trabajo, participó en las reuniones más de una por parte de la Inspección del Trabajo.

También aporta la exhibición de los siguientes videos:

1.- Video de duración 5:17 minutos, del canal TVMaulinos donde muestra imágenes de la huelga: se ve que en la pantalla aparece el logo “TVMaulinos”, luego la frase “Departamento de Prensa”, “está pasando”, se ve que es de día, y en una calle seis personas con mascarilla, banderas negras, y carteles, una mujer con micrófono, están moviendo las banderas y haciendo ruido, se observa en la pantalla que se indica “Muy buenos días, a esta hora nos hemos movilizad o lo que es uno dos poniente, donde ustedes ven las imágenes, hay una huelga legal de este sindicato de Isapre Nueva Más Vida, donde estamos con imágenes en vivo y en directo de lo que está sucediendo”, lo que también se escucha, y se agrega por el periodista “como ustedes ven en las pancartas, nos dicen que no hay plata para trabajadores y en el 2020 con pandemia ganaron 17 millones”, luego el periodista indica que va a hablar con el vocero, y este se identifica como Bernardo Vera, indica que es delegado de la ciudad de Talca, que es una huelga legal que empezó el día anterior, ya que la empresa no ha querido responder a los petitorios mínimos que se están estableciendo en la negociación colectiva, que es el segundo día de la huelga legal y que es a nivel nacional, que no es algo directo contra la empresa sino que contra los controladores de Nueva Más Vida, que es controlada por un holding norteamericano, que es Nexus Company, y que hace poco adquirió el 100% de Isapre Colmena, y que el año pasado en plena pandemia los trabajadores se pusieron la camiseta, fueron a trabajar igual, incluso colegas que se enfermaron por COVID, y lograron recolectar solo en concepto de utilidades cerca de 17 mil millones de pesos; el periodista lo interrumpe y le dice “eso lo reparten con los trabajadores”, y el vocero contesta, “no, nada”, y el periodista dice “la empresa le gusta ganar ellos y los trabajadores olvídalos”, y el vocero le dice exactamente y agrega que la empresa jamás ha tenido una repartición de utilidades, ni siquiera el 1% de las utilidades, que tiene colegas que trabajan en la parte administrativa, años trabajando con el sueldo mínimo y jamás han tenido un reajuste salarial, y que se encuentran ahí por las cosas básicas que se están solicitando en el petitorio de la negociación colectiva, ya que lo último que la empresa ofreció, para cerrar esa negociación, diciendo que iban a hacer un gran esfuerzo, para que no se fueran a huelga, y ofreció un bono de \$150.000 por cada sindicalizado pero a tres años de negociación, y si se hace el cálculo, están ofreciendo



\$139 pesos diarios por cada trabajador durante tres años, y señala que es una burla, que la empresa se ha hecho millonaria, que saben el problema con el tema de la salud y que se siguen llenando los bolsillos y ni siquiera cumplen las necesidades básicas de los trabajadores; luego el periodista le hace algunas preguntas, entre ellas cuantos trabajadores se ven afectados a nivel nacional, y el vocero responde que a nivel nacional están en huelga 250 trabajadores, y que en Talca la planta administrativa y algunos agentes de ventas, pero que es a nivel nacional, de Arica a Punta Arenas, que se van a encontrar con sucursales cerradas, con manifestaciones y que lamentablemente la huelga es indefinida, hasta que la empresa tenga la buena voluntad de sentarse a negociar nuevamente con los dirigentes, el periodista le preguntan si están atendiendo ahora y si tienen turno ético, y responde que no, que tienen una persona que llegó recién, nueva, y no sabe nada del sistema, está la jefa de sucursal, y están derivando a todos los clientes que hagan todos sus trámites a la página web, la cual está colapsada y algunas cosas no se pueden hacer por esa vía, por ejemplo comprar bono GES, activar CAE, y añade que “hace un llamado a la comunidad y a la gente que es afiliada de esta ISAPRE, que pongan un reclamo en la Superintendencia, si vienen acá y no le dan solución, ustedes reclaman en la página de la Superintendencia a través de la página web, y por cada reclamo que la ISAPRE tenga en la Superintendencia, la ISAPRE recibe una multa; entonces también a nosotros nos ayudaría también a hacer presión en ese aspecto”.

2.- Video de duración 0:41 segundos, de fecha 28 de julio de 2021, a las 12:22 horas, que muestra imágenes de la huelga: es interior de una sucursal, en la parte superior izquierda del video se indica la fecha y hora (07-28-2021; Wed 12.22.32), se observa en primer plano el inicio de una bajada de escalera, un escritorio sin persona a la derecha, y una persona de pie de espaldas a la escalera, y otra persona que avanza, otra que al parecer está sentada, más al fondo se ven dos al parecer letreros, grandes, y al fondo como unas mamparas de vidrio, y al interior de la sucursal dos personas frente a esa mampara (mujeres), en total se observan 5 personas al interior del local, y por el exterior se observa movimiento de personas, no muchas, (se escucha una voz en off, de hombre al parecer, que dice “por segunda vez empieza a bajar la cortina, y luego una voz de mujer), luego se ve que empieza a bajar una cortina que está por el exterior de la mampara de vidrio, y cuando está cortina está más menos a la mitad, una de las mujeres del interior abre la mampara, sale y se acerca a un costado, al parecer presiona algo y la



cortina empieza a subir; se dirige a la otra mujer que estaba a su lado, que está al interior de la sucursal, cierra la mampara y la segunda mujer se retira con unos papeles en la mano, sube unas escaleras y ya no se ve en la imagen, quedando sólo dos personas al interior de la sucursal más una mujer que salió y presionó algo para que subiera la cortina, y se mantiene en la mampara de vidrio, hacia el interior, mientras se ven personas afuera con carteles frente a la mampara.

3. Video de duración 1:28 minuto, de imágenes de la huelga: se ve el interior de una sucursal, con escritorios y personas atendiendo en ellos, además se ven sillas para personas en espera vacías, luego a unas tres personas, un hombre y dos mujeres, todos los que se ven en el video con mascarillas; una de las mujeres con micrófono, luego se ve más amplio a otras tres mujeres con bolsas plásticas y pitos, se escucha el ruido de pitos, y se ve una cuarta mujer de traje oscuro que hace indicaciones a las personas que están realizando esa manifestación, señalando con su brazo hacia la escalera, y en esa escalera se observa que bajan dos personas, una de ellas una mujer con un pito, luego se observa a un hombre con un cartel que dice “Sindicato Nacional Isapre Nueva Más Vida. Presente”, y que habla hacia la cámara, pero sólo se escucha el ruido de los pitos, nada de lo que dice, luego se ve a la mujer con micrófono hablando y un hombre que sostiene un parlante, pero no se escucha lo que dice, más al fondo se ven los escritorios donde se está atendiendo a personas, y se ve a la mujer de traje oscuro hablando con el hombre que tiene el parlante, y las demás personas que están de pie, tocando pitos y moviendo unos globos, no se escucha lo que dicen las personas, solo se escucha el ruido de pitos, luego se ve que estas personas se retiran, mientras la mujer de traje oscuro le hace indicaciones hacia la escalera, esas personas no son más de diez, y se observa más amplio el sector, donde se ve que en los escritorios se sigue atendiendo a personas y se ven otras sillas de atención público más hacia la derecha en la cual se observa personas esperando, que miran, pero no se retiran. Se observa en el piso como papeles picados oscuros. Todo lo anterior dura el tiempo del video, un minuto con veintiocho segundos.

**QUINTO:** Que, por su parte, la denunciada incorpora lo siguiente:

Documental consistente en:

1. Acta de mediación obligatoria ante la Inspección del Trabajo, de fecha 20 de julio de 2021.
2. Acta de Mediación de la Inspección del Trabajo de fecha 29 de julio de 2021.



3. Acta de Mediación de la Inspección del Trabajo de fecha 13 de agosto de 2021.
4. Acta de Mediación de la Inspección del Trabajo de fecha 20 de agosto de 2021.
5. Acta N°2 de Mediación de la Inspección del Trabajo de fecha 23- 24 de agosto de 2021.
6. Acta de Mediación de la Inspección del Trabajo de fecha 23 de agosto de 2021, suscrita por mediador Benjamín Bahamonde.
7. Acta Final de Mediación de la Inspección del Trabajo de fecha 24 de agosto de 2021.
8. Denuncia ante la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago de fecha 27 de julio de 2021, por reemplazo de trabajadores en huelga.
9. Denuncia ante la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago de fecha 02 de agosto de 2021, por reemplazo de trabajadores en huelga.
10. Resolución N°27 de fecha 05 de julio de 2021 de la Inspección del Trabajo, que resuelve reclamación en marco de negociación colectiva, Materia: empresa no respeta piso de negociación, entre otros.
11. Correo Electrónico de fecha 11 y 16 de agosto de 2021.
12. Correo electrónico de fecha de fecha 16 de agosto de 2021.; y Carta suscrita por el Sindicato Nacional de Isapre nueva Masvida a Gerente General Luis Romero Strooy de fecha 16 de agosto de 2021.
13. Correo electrónico de fecha 20 y 24 de agosto de 2021.
14. Oficio ORD. N°679 de la Inspección del trabajo.
15. Oficio ORD.N°764 de la Inspección del trabajo.
16. Proyecto de Negociación Colectiva de fecha 02 de junio de 2021 del Sindicato Nacional Isapre Nueva Masvida.
17. Respuesta al Proyecto de Negociación Colectiva deducido por Isapre Nueva Masvida.
18. Propuesta de la empresa al proyecto de negociación colectiva de fechas 16 y 21 de agosto de 2021.
19. La cantidad de 20 imágenes correspondientes al día 26 de agosto de 2021, en contexto de manifestaciones de huelga del Sindicato Nacional Isapre Nueva Masvida.
20. La cantidad de 19 imágenes correspondientes al día 27 de agosto de 2021, en contexto de manifestaciones de huelga del Sindicato Nacional Isapre Nueva Masvida.



21. La cantidad de 14 imágenes correspondientes al día 28 de agosto de 2021, en contexto de manifestaciones de huelga del Sindicato Nacional Isapre Nueva Masvida

Se deja constancia que la parte demandada se desiste de incorporar el documento N°2 consignado en el acta de audiencia preparatoria, según consta en el registro de audio. El documento indicado no forma parte de la presente acta.

Se desiste de la confesional ofrecida e incorpora la testimonial de doña **ELIZABETH SOTO MUÑOZ**, RUT: 11.229.512-7, legalmente juramentada, conforme consta en registro de audio, quien señala que es ejecutiva comercial de ISAPRE CONSALUD, y Presidenta del Sindicato de ISAPRE CONSALUD y Presidenta de la Federación del Sistema Privado de ISAPRES,. Conoce a las partes el juico, estuvo cuando partió esa huelga, del día uno, se hizo presente en la manifestación y estuvo siempre en la realidad, siempre estuvo en los hechos que ocurrieron lamentablemente. El primer día se recuerda que iban resguardados por carabineros, porque partían desde Miraflores, de ahí se pasaron a la Convencional y de ahí directamente a Morandé, recuerda que uno de esos días entraron, entró Isabel, entraron varios vendedores a hacer, más que nada un comunicado, que se encontraban en huelga, y se les pidió disculpas a los afiliados que estaban dentro de la sucursal, y después de eso, habían globos si bien es cierto, después de eso hubo un actuar de parte de los señores que estaban ahí, era una señora y un chico, que empezaron a decirles que salieran y empujones iban, en el fondo salieron afuera porque estaba toda la fuerza de venta y estaban varias entidades también, no solamente la Federación, habían otros sindicatos también del rubro salud en ese instancia, en vista de eso ahí pasó toda la trifulca que ocurrió, producto que les provocó la oficina de Morandé a ellos, ella (testigo) siendo una afectada directamente por parte de una mujer que la agredió de espalda y un señor que tomó del cuello a Salvador se acuerda en esa instancia, y ahí hubieron tirones para allá y para acá, insultos, que no los puede mencionar como insultaron a Isabel un hombre, insultó mucho a Isabel, y carabineros le pidió, ojo que estaban resguardados por carabineros, carabineros nunca los dejó solos, es súper importante, carabineros vio todo y carabineros le pidió al señor que estaba en la puerta que se identificara y le dio un nombre, no recuerda el nombre, y le dijo que por favor que respetara porque primero era mujer, eso es lo que recuerda de esos hechos, de ahí ir a la puerta, bajaba, subía, manotones iban, manotones venían, recuerda que era una señora y después apareció un hombre que fue el que agarró a forcejones a Salvador, y ahí la gente que estaba afuera empezó a enojarse, porque en el fondo era una manifestación pacífica, ellos instaron a decir malas palabras, gestos, sobre



todo la señora, fue horrible esa situación, muy horrible de parte de la compañía, no sabe si de todos, pero había dos personajes ahí que estaban incitando a que hubieran discusiones, debido a eso salió una señora, se acuerda, enojadísima de dentro de la sucursal, gritando que eran unos “sinvergüenzas”, de todo, contra la ISAPRE, y de ahí ellos le prestaron ayuda, y estaba enojadísima por una prestación, y saliendo gente reclamando, de todo, y habían ejecutivos recuerda con computadores sacando certificados de afiliación porque mucha gente se acercó y mucha gente que veía la manifestación y no entraba a la sucursal, porque había muy poca gente dentro de la sucursal, y habían ejecutivos afuera con computador sacando certificados de afiliación, otra gente la verdad ni siquiera se quería asomar porque la dificultad estaba desde adentro hacia afuera, porque los empujaban, no dejaban que la gente se pusiera en la puerta, y eso ocurrió el día, no recuerda si fue el 26 o 27, fue uno de esos dos días, al otro día estuvo más tranquilo el tema, pero esos fueron los hechos que recuerda y que fue agredida por una mujer, no sabe quién era, y dentro de su reacción se dio la vuelta y si recuerda que la empuja porque la tenía del pelo (a la testigo) la señora y le dijo “no me pongas la mano encima”, eso si recuerda de esa señora, pero más que eso, y después siguieron en la protesta y que una hora con suerte, una hora estuvieron ahí, y carabineros los volvió a escolar y volvieron a ir a la Convención. Eso fueron los hechos que ocurrieron un día equis ahí, no recuerda si fue el 26 o 27, no lo tiene súper claro. Respecto al recorrido que señaló, indica que ese día partía la huelga y ellos se juntaron dónde estaba la casa matriz, cree que era en Miraflores, y hacían un recorrido, después llegaron a la convención y de la convención, que no eran muchos, era más bien gente externa de otro sindicato, llegaron a la sucursal de Morandé y de ahí partió la primera entrada, y la entrada fue que Isabel entró con un megáfono a pedir disculpas primero a la gente que estaba adentro en la sucursal, de ahí partió el primer día, y de ahí ocurrieron todos los hechos que iban y venían, les decían groserías. En la casa matriz, problemas tuvieron en el directorio que no los dejaban subir en las reuniones, se demoraban por ejemplo media hora y después subían los chicos y les decían “no, tenemos diez minutos y no tenemos más tiempo, hasta aquí llegamos”, nunca hubo una parte de un diálogo por parte de la compañía, esas reuniones eran porque estaban tratando de llegar a un acuerdo, que no era bueno que saliera la gente a la calle en plena pandemia, y la empresa en esa parte fue súper indolente, a ella no le importó, no le importó que la gente estuviera en la calle. Siempre fueron escoltados por Carabineros, respecto a la sucursal de Morandé, los carabineros siempre estuvieron ahí, de hecho se



avisaban por radio y los recogía otra persona en Morandé, le parece que la calle Catedral donde estaba la Convención, no recuerda la calle, y ahí los tomaba otro carabinero y los escoltaban hacía Morandé y ellos siempre estuvieron ahí. Respecto a Isabel, no tuvieron contacto con afiliados, más que con la señora que salió gritando y estaba ofuscada, enojadísima por una cobertura, que no le estaban cumpliendo la cobertura y ella estaba atada de manos, y reclamaba en contra de la ISAPRE, de hecho ellos la sacaron para afuera y afuera habló, se explayó de todo lo que estaba haciendo la ISAPRE contra ella, y respecto a regulación, que se tiene que acercar a un plan regulador que es la Superintendencia, porque ellos no tienen acceso a los reclamos oficiales que tenga un afiliado contra la ISAPRE, pero es fue el caso puntual. La reacción de las personas que estaban dentro de la sucursal cuando ellos ingresan, no estaba enojada la gente, de hecho la gente se portó súper amable, si el rechazo que tuvieron fue por parte de la sucursal, de la gente que estaba en la sucursal, de hecho no todas las niñas que estaban en plataforma, sino que eran dos o tres personas específicas que estaban a empujones sacando a los dirigentes para afuera. *A LAS PREGUNTAS DE LA DEMANDADA*, responde que ella no participó en las mesas de negociación del sindicato con la empresa en esa negociación colectiva; tampoco fue a instancia con la Inspección del trabajo, pero sí a las reuniones que sostenían con los sindicatos como federación, es la misma federación a la que pertenece Isabel Noches, su cargo es de Vicepresidenta de la federación del Sistema Privado. Como federación todos se conectan y saben lo que ocurre, y ella (testigo) se ofreció a declarar como federación porque ella (testigo) estuvo en el acto; a ella le comentaron de lo que se venía, como la empresa denunciaba al sindicato, y en realidad lo encontró un chiste porque merecían ellos que denunciaran a la empresa y le dijo que contaran con su apoyo porque ella había estado en los hechos que ocurrieron en Morandé. En la Federación (testigo) desempeña el cargo de Presidenta de la Federación. Ella no dijo que iban a dejar un comunicado, sino que estuvo en la oficina de Morandé. Carabineros, respecto a la sucursal, solamente estuvo en la puerta ingresó cuando increpó al señor que estaba insultando a Isabel con groserías, no ingresaron, solamente de la puerta acaba de decir que Carabineros increpó al señor por insultar a Isabel desde la puerta de la sucursal hacia afuera. Cuando entraron la primera vez con el megáfono, cuando Isabel pidió disculpas, estaban ahí (testigo), eran seis personas, con suerte, no eran más; solamente vio el megáfono dentro de la sucursal. La señora que le tiró el pelo, primero la golpeó por la espalda y después la tomó del pelo (a la testigo) y ella se defendió y se dio la



CZZRXEMYGXP

vuelta, sabe que era una señora pero no era de plataforma, tiene claro porque estaba tomando hasta temperatura en la puerta, en una primera instancia cuando la vieron. Los que subían y bajaban la persiana era la sucursal, ellos (testigo y otros) cerraron la puerta, y el señor subía y bajaba la persiana, primero empezó el señor de adentro a bajarla y subirla y luego los del sindicato la tuvieron que bajar por los golpes, tenían que cuidarse, toda la gente no entraba, no había gente dentro de la sucursal, había salido toda la gente, ellos le dieron el acceso a todas las personas para que salieran, toda la gente salió, es más, después dijeron que no había sistema y la gente ya no estaba entrando a la sucursal; que Isabel pidió disculpas por la comunicación que dio a los afiliados que estaban en la sucursal, que eran los menos, había 7 u 8 personas, por el ruido, después salieron y después no entró nadie más.

También incorpora la respuesta a oficio de SUPERINTENDENCIA DE SALUD, desistiéndose de los demás solicitados, conforme consta en registro de audio.

Finalmente, incorpora como otros medios de prueba:

1.- Registro de video de duración 00:02:22 (28/08/2021): se ve personas fuera de una sucursal, que dice MAS VIDA, con pancartas, tambores y globos y alguien que habla frente a la sucursal, un hombre, con un micrófono. Mucho ruido.

2.- Registro de Video de duración 18 segundos de fecha 26 de agosto de 2021: se ve personas por fuera de la sucursal, que tiene mampara de vidrio, están con pancartas, se ve que bajan y suben la cortina metálica del lugar, no se logra distinguir quien la sube o baja, pareciera que fuera alguien desde dentro de la sucursal y otras alguien de afuera, abren la mampara de vidrio, la cierran, entra una persona que estaba afuera, que era de las que está protestando y luego sale, y mucho ruido, en el entorno no se vio carabineros en la panorámica que se hace de la calle, frente a una sucursal de MAS VIDA.

Se desiste del audio ofrecido en audiencia preparatoria, según consta en el registro de audio.

**SEXTO:** Que en la audiencia preparatoria se establecieron como hechos pacíficos, conforme los escritos fundamentales y sin oposición de las partes, que entre ellas se llevó a efecto una negociación colectiva reglada, iniciándose el 21 de junio de 2021, con la presentación de propuesta de negociación colectiva por parte del Sindicato; que en el marco de dicha negociación colectiva, al fracasar la mediación obligatoria, los miembros del Sindicato votaron la huelga, que se inició con fecha 26 julio de 2021; por lo que tales hechos se tienen por plenamente establecidos.



**SÉPTIMO:** Que la empresa demandante sostiene que el Sindicato denunciado ha incurrido en las siguientes prácticas desleales, durante el proceso de negociación colectiva, las letras a), e) y f) del artículo 404 del Código del Trabajo, esto es, “a) *La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma*”; “e) el ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante la negociación colectiva”, y “f) impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella”, fundado sucintamente en que los días 26 a 29 de julio de 2021, estando en huelga el sindicato, sus dirigentes y miembros del mismo irrumpieron en la sucursal de Morandé, realizando manifestaciones que impidieron el normal funcionamiento de la misma, impidiendo ingresar a afiliados, amedrentando al personal no sindicalizada, además de agresiones de dirigentes en contra de la comisión negociadora mediante amenazas tales como “nos veremos las caras”, “nos volveremos a encontrar”; además de actos de fuerza, tales como la irrupción a dependencias de la sucursal de Morandé, rayados fuera de la instalación; de manera que el Sindicato procuró por todos los medios evitar que la empresa pudiera funcionar normalmente y realizar las atenciones a través de personal que no se encontraba paralizado; y, además, por medios de prensa, afiliados al sindicato instaban a los clientes de la Isapre a denunciar a la Superintendencia de Salud, por falta de atención a causa de la huelga, para que la empresa recibiera multas.

Que, por su parte, la denunciada niega que los actos realizados por el sindicato, ya su dirigencia, ya los trabajadores sindicalizados, hayan incurrido en las prácticas antisindicales que indica la denunciante, en especial que se haya alterado el normal funcionamiento de la empresa, y que la empresa sanciona como “actos violentos” el derecho legítimo a manifestarse, a través de un parlante, micrófono, challas, globos y una batucada, y agrega que el uso de silbatos, challas, globos y letreros alusivos a la huelga no constituyen un actuar ilegítimo, violento, transgresor, ni agresivo, tampoco contrario a la buena fe, y menos aún, de tal entidad de provocar una presión indebida o coacción a la empresa, como tampoco capaz de alterar el normal funcionamiento de ésta, y negando que en esas manifestaciones se haya bloqueado el acceso a la sucursal de Morandé N°350, y a la entrada y salida de los afiliados; en cuanto al supuesto forcejío para entrar a la sucursal, realizado por el dirigente sindical Salvador Tripallan, no se explica ni entrega detalle, tampoco antecedentes de cómo habría ocurrido aquello, máxime cuando en la demanda se reconoce que trabajadora externa doña María Paz



Vergara es la que golpea al dirigente sindical Salvador Tripallan, desplegando un golpe en su cara. Es así como niega los hechos imputados, haciéndose cargo de cada uno de ellos, conforme aparece en el motivo segundo de esta sentencia.

**OCTAVO:** Que el artículo 407 del Código del Trabajo, prescribe en su inciso 1°, que *el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva se sustanciará conforme a las normas establecidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del presente Código*; esto es, se remite al procedimiento de tutela de derechos fundamentales; y en su inciso 2°, agrega, *las acciones judiciales destinadas a declarar y sancionar las conductas descritas en los artículos anteriores podrán ser ejercidas por la o las organizaciones sindicales o el empleador, según el caso. La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva, de los cuales tome conocimiento.*

Que la demandante aporta la prueba pormenorizado en el motivo cuarto de esta sentencia a fin de demostrar la ocurrencia de las prácticas desleales que alega habría incurrido el sindicato denunciado y que circunscribe a los siguientes hechos, conforme el texto de la demanda, que además fijan la competencia del tribunal:

a.- El día 26 de julio, día de inicio de la huelga, en la Sucursal de Morandé N° 350, Santiago, el Sindicato acude a manifestarse a eso de las 12 hrs. colocando un parlante en la entrada de la oficina hacia adentro, y en ese contexto, el dirigente sindical Salvador Tripallán abre la puerta de acceso y se ubica con el cuerpo en medio de la puerta, impidiendo el acceso y restringiendo la entrada y salida, hablando con micrófono hacia adentro de la oficina. Jeannette Vergara, supervisora de dicha sucursal le solicita salir con buenas palabras y el señor Tripallán violentamente alude que es afiliado y tiene derecho a estar allí.

Que de la múltiple prueba aportada por la demandante, que se detalla en el motivo cuarto de la sentencia, aparece que efectivamente ese día 26 de julio un grupo de personas, reducido, se manifiesta a las afueras de la sucursal de la Isapre, con pancartas y pitos, y que en un momento están frente a la mampara de vidrio de la sucursal, manifestándose, y en unos segundos la cortina metálica de la misma es bajada y luego subida, acción que se desarrolla varias veces, pero en segundos, y dentro de la sucursal permanecen personas, a lo menos dos mujeres frente a la mampara como custodiando. Lo anterior se observa principalmente de los videos aportados y detallados en el considerando cuarto, sumado a las declaraciones de los testigos de la demandante, no



obstante que tales testigos detallan situaciones que no se observan en los videos exhibidos, y que les constan por dichos de quienes estaban en la sucursal, que no concurren a declarar a estrados, respecto de quienes se presentan declaraciones escritas simples, las que no permiten ser contrastadas en audiencia con las declaraciones de quienes aparecen emitiéndolas, lo que implica una limitación al principio de inmediación que informa el procedimiento laboral, y el derecho a defensa de la demandada, a efectos de desvirtuar o contrastar lo señalado vía escrita con la declaración en estrados de la persona y las preguntas que le formule para validar o desvirtuar dicha de declaración.

b.- El martes 27 de julio acude el Sindicato a la misma sucursal ingresando intempestivamente a ella con silbatos, globos y challas, los que revientan dentro de la oficina, con letreros alusivos a la huelga; se les solicita salir, se niegan. La supervisora de la sucursal llama entonces a Plan Cuadrante y se colocan tres huelguistas a su alrededor a silbar, por lo que tuvo que salir e ingresar a una bodega para llamar a Carabineros. Luego, el dirigente señor Tripallán pone violentamente su mano sobre la cara de la persona del aseo, señora María Paz Vergara, de 57 años de edad, gritándole que “no sabía quién era él”, que “le mostraría su poder”. Luego de mucho se logra cerrar la puerta para bajar un poco el ruido. Alrededor de las 13:00 hrs., los dirigentes y huelguistas se retiran del lugar. Luego de un rato, los huelguistas se ubican en la entrada de la sucursal impidiendo el ingreso y salida de afiliados. Una vez terminados estos hechos se presta auxilio a la señora María Paz Vergara, quien estaba sumamente conmocionada y lloraba.

Que de los videos aportados, aparece uno que no tiene fecha, donde efectivamente se ven personas con globos y un cartel alusivo al sindicato, al interior de una sucursal, donde hay público que está siendo atendido y otros esperando atención, las personas que ingresan no son más de diez, por lo menos en la imagen se ven unas seis, la mayoría mujeres y dos hombres, una de las mujeres con un micrófono, pero no se escucha lo que dice, en el suelo se ve papel picado, también se observa a una mujer de oscuro que se acerca a ellos y les habla, al parecer conminándolos a salir, luego de unos segundos que esas personas se manifiestan por lo que se ve al hablar por micrófono la mujer y los que la acompañan tocando pitos y aplaudiendo, se retiran mientras la mujer de que habló con uno de los hombres, que es el que tiene en sus manos el parlante, que mientras le habla asiente con la cabeza, se retiran, no se observa agresión de los manifestantes hacia las personas que están en el interior de la sucursal, y



esa acción de ingreso y acción con el micrófono dura un minuto 28 segundos, no se observa que las personas que están esperando ser atendidas y las que están siendo atendidas se retiren del lugar, sino que permanecen, algunos observan y otros siguen en su conversación con quien los atiende. Y de las declaraciones de los cuatro testigos aportados por la demandante, dos de ellos, las señoras Bravo Vega y Escobedo Kaempfe, se refieren a los hechos de ese día, lo que les consta por haber concurrido con posterioridad a la sucursal y haber hablado con las personas que estaban allí, declarando la primera de ellas que al concurrir a la sucursal allí le contaron que hubo empujones por parte de los huelguistas para ingresar a la sucursal y es en esas circunstancias que una señora que trabaja en aseo, doña María Paz, recibe un fuerte golpe en el pecho, y también otra trabajadora de nombre Gladys, y que el dirigente Salvador Tripallan le gritó a María Paz que no sabía con quien se estaba metiendo; la segunda testigo indica que doña Jeannette Reyes, encargada de la sucursal le contó que cuando ingresaron al lugar, trató de llamar al Plan Cuadrante, ya que los había invitado a salir y no le hacen caso, pero cuando va a llamar se juntaron personas a su alrededor con pitos, entonces tuvo que ir a esconderse a una parte para llamar; que hubo empujones y roces, con don Salvador, se lo comentan Gladys y María Paz y esta última además señala que le pusieron la mano en la cara, por lo que ella también agredió dado lo anterior. Y están las declaraciones escritas aportadas de las tres personas señaladas, respecto de las cuales, al igual que en la letra anterior, sus testimonios escritos no pudieron ser contrastados en la audiencia, limitándose así el principio de inmediación que informa el procedimiento laboral, y el derecho a defensa de la demandada, a efectos de desvirtuar o contrastar lo señalado vía escrita con la declaración en estrados de la persona y las preguntas que le formule para validar o desvirtuar dicha de declaración, sin perjuicio que específicamente de ese día no hay declaración escrita de la señora Gladys.

c.- El martes 28 de julio nuevamente acuden los huelguistas a esa sucursal con una batucada y se colocan en la entrada de ella con letreros, y bloqueando, una vez más la entrada y salida de afiliados, luego bajan las cortinas metálicas; oportunidad en que tratan de ingresar a la sucursal nuevamente. Para que ello no ocurriera, la supervisora señora Jeannette Reyes y dos trabajadores más (Gladys Ramírez y María Paz Vergara) se ubican en la entrada para impedir el ingreso. Miembros del sindicato forcejean para entrar (entre ellos el señor Salvador Tripallán, dirigente sindical), de modo tan agresivo que a la supervisora se le caen los lentes ópticos sin que se diera cuenta, se los patean y se pierden en el suelo. A doña Gladys Ramírez, trabajadora de la Isapre, la golpearon en



el pecho y según sus propias declaraciones “le levantaron el dedo en señal de rabia”, “debiendo tomar medicamentos para el dolor”. El dirigente sindical Sr. Tripallán se abalanza sobre la señora María Paz Vergara, quien por instinto de supervivencia se defendió del agresor dirigiéndole un golpe en la cara. Acto seguido el señor Tripallán se dirige hacia la supervisora señora Jeannette Reyes, señalando que si no tomaban medidas contra la señora María Paz Vergara denunciaría la situación a la Inspección del Trabajo. El mismo día 28 de julio, se produjeron rayados en la sucursal de Morandé de la Isapre.

Respecto de estos hechos, se aporta video de 28 de julio de 2021, que tiene hora 12.22, que dura 41 segundos, y es desde el interior de una sucursal hacia afuera, que se pormenoriza en el motivo cuarto de la sentencia, al interior de la sucursal se ven 5 personas, dos de ellas frente a una mampara de vidrio, y fuera de la mampara a algunas personas (no son muchas), con letreros o pancartas, luego se ve que una cortina metálica que está por fuera de la mampara de vidrio se empieza a bajar y cuando está más menos a la mitad, una de las mujeres que está al interior, abre la mampara de vidrio, y se acerca como al muro que está por ese costado y luego la cortina empieza a subir, permanece en el lugar, luego la otra mujer que está con ella se va y la que queda permanece en el lugar, ya desde el interior de la mampara como afirmando la puerta de vidrio, afuera se ven personas manifestándose, no se observa forcejeo ni empujones. Además, están las declaraciones de los testigos Bravo Vega y Escobedo Kaempfe, que se refieren a hechos de esos días, indicando que les constan por haber conversado con las personas que estaban en la sucursal, haber visto las cámaras de seguridad, que hay una mampara de vidrio y una cortina metálica que la bajaban y subían, que uno de esos días fue más violento, con empujones y roces, para ingresar, que los empujones los daba el señor Salvador, a las señoras Gladys y María Paz, y además, en ese forcejeo se cayeron los lentes de la señora Jeannete, además el señor Salvador manifestó que tenían que despedir a la señora María Paz porque lo había agredido. En cuanto a las declaraciones escritas aportadas de las tres personas señaladas, se reitera que son testimonios escritos que no pudieron ser contrastados en la audiencia, limitándose así el principio de inmediación que informa el procedimiento laboral, y el derecho a defensa de la demandada, a efectos de desvirtuar o contrastar lo señalado vía escrita con la declaración en estrados de la persona y las preguntas que le formule para validar o desvirtuar dicha declaración. Además, se aportan tres fotografías, dos del exterior de un local, una que tiene cortina metálica, en una se ve cortina rayada, pero no se logra



ver que indican esos rayados, y en el muro de costado se escribió “ISAPRE EN HUELGA” y en la otra se ve el frente de ese exterior tiene letrero que indica “MAS VIDA”, y en la cortina metálica se escribió “-VIDA. NO+ABUSO. HUELGA LEGAL”, y a los costados “HUELGA LEGAL”; y la tercera fotografía, el interior de una sucursal donde se observa un mesón de atención, una persona parada frente al mesón, y enfrente del mesón, varias sillas con personas sentadas en ellas, y en el suelo papel picado.

d.- El día 29 de julio de 2021, en el contexto de un llamado especial de la Inspección del Trabajo para alcanzar un acuerdo, el dirigente sindical Salvador Tripallán, al frustrarse un cierre entre empresa y sindicato, señala a la mesa y asesor de la empresa que “ya nos veremos las caras”, “ya nos encontraremos”, insinuando una agresión física que proporcionaría.

De la testimonial aportada, la testigo Bravo Vega, señala que en la mediación ante la Inspección del Trabajo, no recuerda que en la reunión de negociación el señor Tripallán haya dicho que lo que dijo es en el marco de futuras acciones judiciales; en cuanto a si ello constituye amedrentamiento, él no señaló eso; y en cuanto a amenazas que se habrían vertido en esa reunión, no tiene conocimiento que José Manuel o Francisco haya intentado o interpuesto una acción penal al respecto, y de acción civil que tenga conocimiento no. El testigo Carabantes Baeza, por su parte, declara que durante el proceso de negociación colectiva, donde estuvo él presente, Salvador emitió algunos comentarios desde el punto de vista de las amenazas, en el sentido de “ya nos vamos a ver las caras, nos vamos a encontrar”, entonces, fueron hechos en cierta medida de amenazas dirigidas a parte de la comisión negociadora, eso fue en una de las reuniones de negociación, no recuerda la fecha, lo que le consta porque estuvo presente en esa sesión o mediación ante Inspección del Trabajo donde se habrían vertido esas expresiones, que no iban dirigidas en el ámbito de que decían relación con el ejercicio de eventuales acciones judiciales en contra de la empresa, las amenazas eran más bien del orden de agresión y no recuerda que después de esas expresiones don Salvador haya aclarado que lo eran en el ejercicio de eventuales acciones judiciales, y para él claramente era amenaza de agresión física, no en ese momento (que estaban ante un Inspector del Trabajo) sino ante una reunión virtual, y esas amenazas se iban a concretar en el momento que se encontraran, eso fue lo que profirió la persona en ese sentido y esas fueron las amenazas, y precisa que esas expresiones lo fueron en el proceso de mediación, por ser una orden de carácter virtual, los comparecientes comparecieron a



esa reunión a través de una reunión virtual y ante un Inspector del Trabajo, de manera virtual, estaban presentes además del Inspector, la comisión negociadora por parte de la empresa y la comisión negociadora por parte del sindicato, por la empresa era cuatro personas y por parte del sindicato debía ser un número equivalente, más las personas de la Inspección del Trabajo, participó en las reuniones más de una por parte de la Inspección del Trabajo.

e.- Por medios de prensa, afiliados al sindicato instaban a los clientes de la Isapre a denunciar a la Superintendencia de Salud, por falta de atención a causa de la huelga, para que la empresa recibiera multas.

Que al efecto se aporta video de más de cinco minutos, en el canal TVMaulinos, detallado y especificado en el motivo cuarto de la sentencia, que da cuenta de una manifestación en la calle, en la ciudad de Talca, donde un grupo reducido de personas se manifiesta y se entrevista al vocero de la misma, que se individualiza y señala que es una huelga legal del sindicato de Isapre Nueva Más Vida, y explica el contexto de la misma, con intervenciones del periodista, y ante la pregunta de si están atendiendo en la ISAPRE y respecto de turnos éticos, señala que están derivando a todos los clientes que hagan todos sus trámites a la página web, la cual está colapsada, y que *“hace un llamado a la comunidad y a la gente que es afiliada de esta ISAPRE, que pongan un reclamo en la Superintendencia, si vienen acá y no le dan solución, ustedes reclaman en la página de la Superintendencia a través de la página web, y por cada reclamo que la ISAPRE tenga en la Superintendencia, la ISAPRE recibe una multa; entonces también a nosotros nos ayudaría también a hacer presión en ese aspecto”*. El testigo Lagos Sabra señala que se les instaba a los afiliados a poner reclamos en la Superintendencia.

Que respecto de otros hechos relatados por los testigos, referidos a problemas en sucursales de Calama y Temuco; publicaciones en twitter realizadas por una de las dirigentes que eran ofensivas y xenófobas en contra del gerente general; problemas con la fecha efectiva en que el sindicato se acoge a piso y la comunicación a la empresa; el ingreso en la noche a una sucursal de Calama, rayándola y ensuciándola; el tribunal no va a realizar examen alguno, pese a la profusa declaración de los testigos al efecto, por cuanto tales hechos no se contienen en la demanda dentro de los que fundamentan la denuncia de práctica desleal, por lo mismo, no fueron puesto en conocimiento de la demandada para una defensa adecuada.

**NOVENO:** Que de los hechos examinados precedentemente, se demuestra por



la denunciante que durante el período de huelga votado en el proceso de negociación colectiva, el sindicato realizó diferentes manifestaciones que implicaron el ingreso a sucursales con pitos, pancartas y globos, además de micrófono, permaneciendo por minutos en su interior, para luego retirarse, además de permanecer a las afueras de la sucursal, manifestándose con bastante ruido y haciendo pública la molestia de los trabajadores por la posición de la empresa al no aceptar sus peticiones en dicho proceso; además, que en mediación realizada por la Inspección del Trabajo, el dirigente Salvador Tripallan habría señalado que se iban a ver las caras; también aparece que a lo menos en una oportunidad en un medio periodístico local de la ciudad de Talca, que cubrió como noticia la huelga realizada por el sindicato de la ISAPRE denunciante, el vocero del sindicato, explicó porque estaban en huelga, y ante la pregunta del periodista respecto a la atención del público y turnos éticos en el período de huelga, manifestó que en la sucursal estaba solo una persona nueva que no conocía el proceso y la jefa de sucursal y que por ello la ISAPRE le estaba señalando a los afiliados que hicieran sus trámites en la página web de la misma, indicando el vocero que había trámites que no se podían hacer por esa vía por lo que llamada a los afiliados a poner reclamo en la Superintendencia si iban a la ISAPRE y no le daban solución, porque con eso se aplicaría multa a la ISAPRE y eso los ayudaría como presión.

Que tales antecedentes no obstante crear una sospecha de práctica desleal, no logra la suficiencia exigida por el artículo 493 del Código del Trabajo, respecto a una sospecha razonable que el sindicato incurrió en las prácticas que se imputan, específicamente, según artículo 404 del Código del Trabajo: *“Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de estos y del empleador, en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes:*

a) *La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.*

(...) e) *El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.*

f) *Impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella”.*

Es así como, respecto a la letra a) precitada, referida a vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la negociación colectiva, de los



antecedentes probatorios y hechos examinados en el motivo que precede no se observa hecho razonable de tal vulneración, por cuanto las manifestaciones realizadas por los trabajadores lo fueron durante el período de huelga legal votado y aprobado por la asamblea de trabajadores que conforman el sindicato, las que según las máximas de experiencia es precisamente en el período de huelga que los trabajadores tienen la posibilidad de manifestarse y protestar contra el empleador, a objeto de obtener las mejoras laborales que solicitaron en su proyecto de contrato colectivo, por cuanto precisamente la huelga es una medida de presión, de manera que la ocurrencia de manifestaciones en tal sentido no envuelven la vulneración al principio de mala fe, máxime si como se ha expuesto en el motivo que antecede, la misma se desarrolló en términos comunes para ese tipo de manifestaciones, sin que se hubiese acreditado exceso de fuerza e interrupción efectiva del funcionamiento de las sucursales, las que en todo caso, estando en un proceso de huelga la empresa, algo veía mermada su atención, menos aún que por tales hechos la empresa hubiera tenido que cerrar sucursales, no atender afiliados y que ello le hubiese implicado sanciones por parte de la Superintendencia de salud, dado el área al cual se dedica la misma, que tiene que ver con la previsión de salud de sus afiliados.

En relación a la letra e) de la norma precitada, esto es, ejercicio de fuerza física en las cosas, tampoco se logra suficiencia al efecto, por cuanto los videos aportados no dan cuenta que ya respecto de las sucursales, ya de su mobiliario, se haya usado fuerza capaz de producir un cambio en la misma, afectando su estructura, entorno o forma, dañando la misma, en cuanto a las fotografías aportadas que dan cuenta de rayados en el exterior de una sucursal, se trata de un hecho menor, dado en el contexto de la huelga y como forma de manifestación de descontento de los trabajadores, pero que no implica un daño permanente a la empresa.

Respecto a fuerza física o moral en las personas, en especial de los videos aportados, no se observa que los huelguistas hubiesen afectado físicamente a los trabajadores que no estaban en huelga o a los afiliados, consta que ingresaron a la sucursal con pancartas, pitos y globos, haciendo ruido y hablando por micrófono, pero tal acción no superó los dos minutos, y luego se retiran, sin que se haya realizado acción violenta por parte de los manifestantes, y pese a que las declaraciones de los testigos señalan que hubo violencia física, tales dichos no aparecen corroborados con las imágenes de video aportadas por la propia demandante, máxime cuando una de esas testigos señala expresamente que tomó conocimiento de los hechos precisamente por



las cámaras de seguridad y que ella vio los hechos a través de tales grabaciones, y por lo que le relatan las afectadas, respecto de las cuales solo se aporta declaración escrita simple, que obsta a su validez dado el principio de inmediación que rige el procedimiento laboral. Y respecto fuerza moral, los antecedentes aportados no permiten la sospecha razonable que la demandada haya ejercido intimidación sobre trabajadores no huelguistas o representantes de la empresa, teniendo presente al efecto, conforme se indicó expresamente en el motivo que antecede, que la propia actora limitó el conocimiento del tribunal respecto a los hechos de la huelga, a los señalados en la demanda y que se analizaron en el motivo que antecede, apareciendo solo un antecedente de intimidación que sería el que habría proferido el dirigente Salvador Tripillan en la mediación a la cual fueron llamadas las partes por la Inspección del Trabajo y respecto de la cual sólo la testimonial aportada no resulta bastante, máxime por cuanto según reconocen los propios testigos estaban en la mediación ante personal de la Inspección del Trabajo, vía telemática, y en tales circunstancias, si las expresiones del dirigente lo hubieren sido en la forma que se alega por la empresa, dicho ente fiscalizador debía realizar la denuncia respectiva, conforme lo prescribe expresamente la parte final del inciso 2° del artículo 407 del Código del Trabajo, lo que no consta en autos.

En relación a la letra f) del artículo 404 del Código del Trabajo, esto es, “impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella”; no existe antecedente que demuestre indiciariamente tal situación, es más, de los videos aportados por la propia demandada lo que aparece es que los huelguistas se manifiestan fuera de las sucursales, y luego ingresan a ella, donde permanecen por menos de cinco minutos y luego se retiran, y se observa que el personal que se encuentra trabajando dentro de la misma, sigue desarrollando sus funciones y las personas que están esperando atención, permanecen en el lugar y no se retiran. Y las declaraciones de los testigos sólo confirman que las sucursales permanecieron abiertas y el personal que no estaba en huelga pudo concurrir a las mismas, nada hay respecto a que se haya impedido el ingreso a ella al personal directivo de la empresa. Y respecto a un supuesto cierre de sucursales, tampoco hay antecedentes bastantes en relación a ello, sino que una mera suposición de una de las testigos al declarar que lo que se buscaba con la huelga era el cierre de sucursales, empero, no se aportó prueba que diera cuenta, por un lado, que ante la huelga se cerraron sucursales y no hubo atención, o que por la actuación de los



huelguistas se tuvo que interrumpir la atención y cerrar la sucursal o sucursales, menos aún que la empresa hubiese sido sancionada por el ente fiscalizador por falta de atención.

**DÉCIMO:** Que cabe tener presente que con la Ley 20.940, de agosto de 2016, se modificó el Código del Trabajo a fin de modernizar el sistema de relaciones laborales, realizándose modificaciones, introduciéndose importantes cambios en lo que respecta al derecho colectivo, es así como en el mensaje presidencial se indicó al efecto que se *“introduce modificaciones en el ámbito del derecho colectivo, con el objeto de modernizar el sistema de relaciones laborales chileno, en pos de garantizar un adecuado equilibrio entre las partes y con pleno respeto a la libertad sindical conforme a los Convenios Internacionales que Chile mantiene vigentes”*. Y luego añade *“en las sociedades modernas la democracia no se limita al ejercicio de las libertades civiles y políticas, sino que comporta el ejercicio pleno de los derechos económicos, sociales y culturales, entre los que se encuentran las libertades sindicales, con fines redistributivos. La organización de los trabajadores en sindicatos y órganos superiores de representación es fundamental para formular propuestas destinadas al mejoramiento de sus condiciones de empleo y de vida, así como el acceso a los frutos del crecimiento económico de las empresas. Es por ello que una dimensión significativa de esta iniciativa modernizadora del sistema de relaciones laborales chileno dice relación con su sentido democratizador”*; además, se indica que *“La existencia y respeto de los derechos colectivos de los trabajadores permite una regulación institucional de las tensiones y conflictos que, naturalmente, se presentan en el ámbito laboral, encauzando su solución conforme a las reglas del derecho y con pleno reconocimiento de los derechos fundamentales de todas las partes. De este modo se evita la proliferación de conflictos inorgánicos que se produce, justamente, cuando los mecanismos institucionales no son los adecuados. El diálogo social en la empresa y, particularmente, la negociación colectiva, son, entonces, esenciales para el crecimiento, productividad y desarrollo de empresas socialmente sustentables”*, para luego referir que *“En nuestro país, lamentablemente existe contundente evidencia de que las relaciones laborales están caracterizadas por la falta de confianza y de colaboración, existiendo escaso diálogo entre los actores de la relación laboral, a lo que se suma un ordenamiento legal que contiene un modelo de organización del trabajo y de relaciones laborales que limita significativamente los espacios de negociación y entendimiento”* y señala que *“Para la materialización de las*



*aspiraciones precedentes es fundamental que garanticemos adecuadamente, en los términos prescritos por los convenios Nos 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la libertad sindical. La libertad sindical comprende la organización de los trabajadores y empleadores, así como la acción colectiva que supone el ejercicio de los derechos destinados a la determinación común de las condiciones de empleo y la auto-tutela destinada a la solución de los conflictos colectivos a través del ejercicio del derecho de huelga”. Y se añade que “Esta iniciativa legal busca también legitimar un sistema institucional que permita procesar el conflicto laboral al interior de las empresas, generando un procedimiento que contiene un conjunto de incentivos destinados a promover el diálogo directo entre las partes, el acuerdo y mecanismos pacíficos de resolución de controversias”. Ya refiriéndose al proyecto de ley propiamente tal, el Ejecutivo señala que “La huelga es el último recurso de que disponen las organizaciones de trabajadores para hacer valer sus reivindicaciones. Es un derecho fundamental de los trabajadores, un medio legítimo de defensa de sus intereses que ha sido reconocido explícita e implícitamente en la legislación nacional y en los tratados de derechos humanos vigentes en Chile, como los Convenios Nos 87 y 98 de la OIT, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”.*

Que, así, en el proyecto de ley sometido a votación, se establecía en el artículo 349, en su inciso primero, lo siguiente: *“Derecho a huelga. La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectiva y pacíficamente por los trabajadores”*. Lo que fue objeto de gran debate, conforme consta de la historia de la ley, y así, en informe de Comisión del Trabajo de 3 de junio de 2015, se señaló que *“Al mencionar el carácter pacífico que debe tener la huelga se deja al arbitrio de la Inspección del Trabajo y los Tribunales el establecimiento de la determinación de lo que se entiende por ‘huelga pacífica’. ..., es evidente que si se circunscribe la huelga a aquellos actos de simple manifestación (cantos y ruidos) pierde gran fuerza para los trabajadores que en la actualidad buscan, por ejemplo, bloquear la entrada a la empresa e impedir su funcionamiento por diversos medios para provocar un real impacto en el negocio. En este sentido, la Coordinadora de Sindicatos del Comercio manifestó su preocupación respecto a la eventual persecución de los trabajadores en huelga por sus actos cuando no sean considerados pacíficos, sin que la ley establezca límites claros a dicha disposición”*; también se sostuvo que *“la denominación de “pacífico” del proceso de negociación colectiva y la referencia a eventuales actos de violencia puede abrir*



*interpretaciones administrativas y judiciales que lo limiten severamente y dé lugar a persecuciones al sindicalismo en nombre de actitudes ‘no pacíficas’, por lo que no debiera incorporarse a la legislación”; y además se indicó que “se aprecia que la calificación de la huelga como ‘pacífica’ corresponde a un claro aspecto regresivo de la reforma, adoptando una concepción de huelga que no comprende la naturaleza misma de forma de presión”; y luego del extenso debate, se modificó tal redacción quedando en los términos actuales del artículo 345 del Código del Trabajo, esto es “Derecho a huelga. La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores”. Lo cual no obsta a lo que ha sostenido el Comité de Libertad Sindical, que “los principios de la libertad sindical no protegen extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga que consistan en acciones de carácter delictivo” (año 2000), por cuanto también ha señalado que “El derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales”, (recopilación año 2006), y “Las huelgas por naturaleza, ocasionan perturbaciones y costos, y también requieren un sacrificio importante de los trabajadores que optan por ejercerla como último recurso y como medio de presión sobre el empleador a fin de corregir lo que consideran ser una injusticia” (Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, de la OIT, sexta edición 2018).*

Que de todo lo expuesto aparece que el derecho de huelga, siendo una interrupción temporal del trabajo voluntaria efectuada por un grupo de trabajadores, se realiza (en Chile) en el marco de un proceso de negociación colectiva, a fin de obtener por parte de su empleador una respuesta positiva a sus peticiones, de forma tal que con ello se permite a los trabajadores manifestarse en contra del empleador a fin de obtener las mejoras que reclaman, siendo la misma una medida la última ratio o medida extrema de presión, empero tales manifestaciones no pueden involucrar acciones de carácter delictivo o ilegítimas, que afecten en definitiva el proceso de negociación colectiva con actos de fuerza física o amedrentamientos, estableciéndose por el legislador aquellas situaciones que no pueden entenderse como parte del derecho a la huelga, sino como prácticas atentatorias a tal proceso.

Que conforme se ha analizado en los motivos que preceden, no se logró por la demandante el estándar probatorio indiciario suficiente para demostrar la concurrencia de las conductas que imputó a la demandada como de prácticas desleales dentro del proceso de negociación colectiva, conforme se ponderó en el considerando noveno de



esta sentencia, máxime por cuanto los trabajadores simplemente ejercieron un derecho legítimo de manifestarse, sin incurrir en conductas vedadas o ilegítimas, motivos por los cuales deberá rechazarse la demanda al efecto, en todas sus partes.

**UNDÉCIMO:** Que los antecedentes probatorios aportados por la demandada, solo confirman las conclusiones arribadas precedentemente, respecto a que la huelga realizada por el sindicato no importó las conductas de prácticas desleales que se le imputan.

**DUODÉCIMO:** Que la prueba rendida ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica y la no analizada expresamente, en nada altera las conclusiones arribadas precedentemente.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 19 N°19 de la Constitución Política de la República; Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo; y artículos 1, 3, 5, 6, 212, 216, 303, 345 y siguientes, 404, 407, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 437, 440 a 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo; se resuelve:

I.- Que **SE RECHAZA** la denuncia interpuesta por doña Macarena Bravo Vega, en representación de ISAPRE NUEVA MASVIDA S.A., en en contra del SINDICATO NACIONAL DE ISAPRE NUEVA MASVIDA, R.S.U. 13014705, representada por su Presidenta doña Isabel Noches Reinoso, en todas sus partes

II.- Que no se condena en costas a la demandante, por estimarse que tuvo motivo plausible para litigar.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, archívense los antecedentes.

Regístrese y notifíquese.

**RIT: S-40-2021**

**RUC: 21-4-0356485-8**

Dictada por doña Lorena Renate Flores Canevaro, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.





CZZRXEMYGXP

A contar del 02 de abril de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>