

San Bernardo, a quince de marzo de dos mil veintiuno.

VISTOS:

Individualización completa de las partes litigantes. Que son partes en esta causa, como demandante doña **SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA FUNDACIÓN SAN PEDRO, RSU 13.13.0972**, representado legalmente por su directorio, conformado por doña **Marlen Vejar Lizana**, RUT 15.918.295-9, presidenta, **don Jorge Fuenzalida Pardo**, RUT 15.843.734-1, tesorero, **Patricia Salazar Silva**, RUT 11.806.360-0, secretaria, con domicilio para estos efectos en Av. Padre Hurtado N° 14.600, comuna de San Bernardo, representada legalmente en juicio por sus abogados **MARTÍN ALONSO GONZÁLEZ GAETE, ALEJANDRA STEPHANIE VILLEGAS SUÁREZ, CRISTÓBAL ALBERTO TAPIA FIGUEROA y MARÍA CELESTE RIQUELME AGUAYO**, y como parte demandada **FUNDACIÓN SAN PEDRO, RUT N° 71.657.300-1**, empresa de su giro, representada legalmente por **don Pedro Tamayo Rodríguez**, RUT 7.995.427-6, profesor de filosofía, ambos con domicilio en Av. Padre Hurtado N° 14.600, comuna de San Bernardo representado en juicio por su abogado **SEBASTIÁN PARGA MORAGA, DIEGO IGNACIO NODLEMAN PÉREZ y MARÍA LUISA GARCÍA RIFFO**.

La demanda principal, su pretensión, síntesis de los hechos en que se funda y de sus argumentos de Derecho.

Que han comparecido los actores solicitando concretamente, tener interpuesta denuncia en Procedimiento por práctica antisindical en contra de la empresa **FUNDACIÓN SAN PEDRO**, ya individualizada, acogerla en todas sus partes, declarando:

1. Que se declare expresamente que la denunciada ha incurrido en las prácticas antisindicales denunciadas y que se ordene cesar inmediatamente el comportamiento antijurídico de la demandada.
2. Que se decreten las siguientes medidas reparatorias o lo que el Tribunal estime prudente en justicia:
 - a) Que la demandada deberá pagar una indemnización compensatoria y reparatoria del daño causado al bien jurídico de la libertad sindical del sindicato, equivalente a 1000 Unidades de Fomento o la suma que el Tribunal estime prudente en justicia, a beneficio del Sindicato.
 - b) Que deberá desarrollarse una jornada, equivalente a un día de trabajo, a cargo de la Inspección del Trabajo u otra entidad capacitada al efecto, sobre la importancia de la libertad sindical y el respeto a esta, la que deberá ser dirigida a todos los trabajadores de la empresa, estén o no sindicalizados.
3. Que, la denunciada debe ser condenada al pago de \$1.265.000.- por concepto de cuota sindical por aplicación de extensión de beneficios, correspondiente a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2019, y aquellas cuotas que se devenguen durante la tramitación del presente juicio.
4. Que, en adelante, la denunciada deberá cumplir la obligación de pagar la cuota sindical en concordancia al pacto de extensión de beneficios.



5. Que se condene a la demandada al pago de una multa de 150 Unidades Tributarias Mensuales o la multa que el Tribunal estime conforme al mérito de autos, por la práctica antisindical que ha incurrido, en virtud de lo prevenido en el artículo 292 del Código del Trabajo.
6. Que todos los beneficios que deba pagar la demandada, se deben incrementar con las variaciones del IPC y con los intereses que correspondan, de acuerdo a las normas laborales vigentes.
7. Que se condene en costas a la denunciada para el caso que se formule oposición a esta demanda.

ANTECEDENTES DE HECHO

Expone que el Sindicato y la empresa iniciaron un proceso de negociación colectiva reglada, que dio origen al Contrato Colectivo suscrito con fecha 29 de noviembre de 2017.

Que, en dicho Contrato Colectivo, se estableció una cláusula novena titulada *“De los beneficios de los colaboradores de la Fundación”*, entre los que se encuentra el N°9.7 correspondiente a Asignación de colación. Este beneficio fue establecido a través del instrumento colectivo por vez primera, ya que no existía anteriormente para los trabajadores.

Que, dicha cláusula de asignación de colación establece lo siguiente:

“9.7. Asignación de colación: La Fundación pagará a todos los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, una asignación de colación, líquida y no imponible, de acuerdo a la jornada para la que se encuentre contratado. Esta asignación se entregará conjuntamente con la remuneración del mes respectivo.

La asignación que se entregue dependerá de la cantidad de horas para la que cada trabajador se encuentre contratado conforme a su Contrato Individual de trabajo y se ajustará a los siguientes valores:

- i. Para trabajadores que desempeñen funciones conforme a una jornada ordinaria de entre 45 y 31 horas semanales: una asignación de \$10.500 (diez mil quinientos pesos) mensuales;*
- ii. Para trabajadores que desempeñen funciones conforme a una jornada ordinaria de entre 30 y 16 horas semanales: una asignación de \$7.000 (siete mil pesos) mensuales; y iii. Para trabajadores que desempeñen funciones conforme a una jornada ordinaria de entre 15 y 1 horas semanales: una asignación de \$3.500 (tres mil quinientos pesos) mensuales.*

Las partes dejan expresa constancia que, sin perjuicio de establecerse la asignación en valores mensuales, ella es pactada en función de que los trabajadores cumplan efectivamente cada uno de los días hábiles correspondientes a su jornada de trabajo. En consecuencia, en caso de que algún trabajador no labore efectivamente los correspondientes días hábiles, dicha asignación se verá disminuida proporcionalmente en razón de los días no trabajador. Solo a modo ejemplar, si a un trabajador con una jornada de 16 horas semanales le correspondiera laboral 8 (ocho) días hábiles de manera efectiva al mes, no concurriendo a sus labores en uno de ellos, le corresponderá una asignación mensual de \$6.125 (seis mil ciento veinticinco pesos) en dicho mes.

Para los efectos del presente Contrato Colectivo de Trabajo, no se considerarán días hábiles efectivamente trabajados aquellos en que el trabajador no cumpla sus labores normales por días feriados, por uso de licencias médicas, por uso de feriado legal, por ausencia injustificada, por uso de



permisos administrativos, por uso de permisos con o sin goce de remuneraciones, o cualesquiera otra razón que implique el no cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo.

Esta asignación se reajustará de manera anual, en el mes de diciembre de cada año de vigencia del presente Contrato, conforme a la variación que experimente el Índice de Precios del Consumidor (IPC), entre el 1º de diciembre y el 30 de noviembre inmediatamente anteriores a la fecha de reajuste. El primer reajuste que se realizará conforme a lo antedicho, tendrá lugar en el mes de diciembre de 2018.

Si en el futuro se estableciere una asignación legal de colación, esta se entenderá contenida en los valores indicados, debidamente reajustados.”

Agrega que, en el mismo instrumento colectivo, se reguló además la extensión de beneficios, habiendo pactado lo siguiente:

“Décimo cuarto: Acuerdo de extensión de beneficios. Las partes lograron acuerdo en relación a la extensión de beneficios del personal no sindicalizado, de conformidad a lo que sigue:

1. El sindicato de Trabajadores de Fundación San Pedro acuerda con Fundación San Pedro que la empresa, de acuerdo a su criterio de gestión, podrá extender total o parcialmente los beneficios contenidos en el Contrato Colectivo actualmente vigente entre ellos. Los beneficios del Contrato Colectivo a extender serán determinados por Fundación San Pedro, caso a caso, lo cual es aceptado por el Sindicato.

2. Sin perjuicio de lo anterior, los beneficios que la Fundación ha entregado hasta antes del petitorio y su respuesta, pueden seguir siendo otorgados para trabajadores sindicalizados o no sindicalizados, de acuerdo a su criterio de gestión, no implicando por tanto una extensión de beneficios.

3. La extensión de beneficios deberá ser realizada de forma objetiva, general y no discriminatoria, lo cual, entienden las partes, implicará que a todos trabajador que cumpla con los requisitos regulados numeral precedente, deberá recibir la proposición de extensión de los beneficios acordada.

4. Las partes acuerdan que la extensión de beneficios queda supeditada a la aceptación del trabajador tanto de recibir los beneficios como también de la cuota sindical que deberá ser descontada de sus liquidaciones. Se dejará constancia por escrito de la aceptación o negación por parte del trabajador y, acuerdan las partes, que una negativa a firmar o la inexistencia de dicha voluntad por escrito equivaldrá a la negativa del trabajador a recibir los beneficios que le corresponderán por una eventual extensión.

5. La cuota sindical que deberá pagar el trabajador que acepte la extensión de beneficios equivaldrá a un 100% de la cuota sindical correspondiente a un afiliado.”

Indica que es del caso que el beneficio correspondiente a la asignación de colación fue extendido recientemente al resto de los trabajadores de la empresa que no participaron de la negociación colectiva, ni forman parte del sindicato.

Que así desde el día 30 de octubre de 2019, la empresa comenzó a pagar a todos los trabajadores una asignación de colación por \$20.000, tanto a socios del sindicato como a los no asociados.



Sostiene que esta asignación, si bien corresponde a un monto mayor a lo establecido en el contrato colectivo, constituye una extensión de beneficios, ya que los trabajadores que no participaron de la negociación, y que no son socios del sindicato, se encuentran actualmente recibiendo un beneficio que nació producto de la negociación, y al que se tenía acceso únicamente siendo socio del sindicato, o pagando la correspondiente cuota sindical a través de la extensión de beneficios pactada en el Contrato Colectivo.

Indica que, al ser consultada por esta situación, la empresa respondió que esta medida respondía a realizar una mejora de las condiciones laborales de todos los trabajadores, buscando generar un mejor clima laboral.

Refiere que los trabajadores que no han cumplido con la extensión del beneficio y se les ha otorgado la asignación de colación, desde el mes de octubre a la actualidad son 85 personas.

Expone que conforme a lo expuesto y a las normas aplicables, la empresa ha incumplido su obligación de descontar debidamente las cuotas sindicales a los trabajadores a los cuales se les extendió los beneficios, con lo que se ha generado una deuda en favor de su sindicato de \$1.265.000.-

Agrega que, a lo anterior, debe sumarse las cuotas que se devenguen durante la tramitación del presente juicio.

Refiere que Todos los antecedentes puestos a disposición del Tribunal en la presente denuncia conforman una conducta antisindical por parte de la empresa y son indicios de prácticas antisindicales denunciadas.

Agregando que en atención a la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, se ha establecido que, según lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, estos procedimientos se rigen por un sistema de prueba indiciaria, en virtud de la cual se deben acreditar los indicios que han producido una vulneración de derechos fundamentales, y que permitan generar en el juez una duda razonable en torno a la existencia de la lesión de los mismos, debiendo el denunciado explicar los fundamentos y proporcionalidad de las medidas adoptadas. En este sentido, será el empleador quien deba, frente a los indicios aportados por la organización sindical, explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad.

Sostiene que, en este caso, se configura la práctica antisindical, al existir el pago de un beneficio regulado únicamente en el contrato colectivo, que se extendió a todos los trabajadores incluyendo a los no asociados, y sin cumplir con los requisitos establecidos para ello.

Expone que la Libertad Sindical, esto es, el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a los de su elección y a desarrollar todas las acciones tendientes a proteger los intereses de los trabajadores, constituye, a no dudarlo, un derecho constitucionalizado y, por lo tanto, con la categoría de derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico. Esta se constituye de tres pilares fundamentales, sin cualquiera de los cuales no existe, los cuales son, la negociación colectiva, la organización sindical y la huelga, de manera que cualquier acción que afecte de manera negativa cualquier de sus componentes, implica un atentado a la libertad sindical.



En este caso, la extensión de beneficios unilateral que realiza la empresa es un directo atentado a la libertad sindical, la cual se puede definir de la siguiente forma:

“La libertad sindical -derecho humano fundamental- es la facultad de los trabajadores para organizarse en sindicatos, ejercer la acción y promoción sindical, sin impedimento alguno, solo con la condición de sujetarse a la ley y a los estatutos que los mismos trabajadores se dan.

Como elemento constitutivo de la libertad sindical y de su ejercicio destacan: el derecho a huelga, entendido como un acto legítimo de los trabajadores para defender sus derechos sociales en forma colectiva, y el derecho a negociar en forma colectiva y libremente las condiciones de trabajo con sus empleadores. En este sentido, la negociación colectiva se constituye en el instrumento a disposición de los trabajadores, representados por el sindicato, para mejorar tanto sus condiciones de trabajo como de empleo. Esta trilogía -derecho de sindicación, de negociación colectiva y derecho a huelga- constituyen la base del derecho colectivo y la ausencia de cualquiera de ellos o la limitación a su ejercicio, constituye una vulneración de la libertad sindical”.

Así la extensión de beneficios atenta contra la libertad sindical, ya que entorpece el proceso de empoderamiento de la organización sindical, entendiendo que los beneficios ganados a través de negociaciones colectivas, expresan el esfuerzo de la asociatividad de los trabajadores, y el hecho de que estos sea extendidos a trabajadores no sindicalizados, hace que la organización vaya perdiendo su fuerza.

Refiere que el hecho que la empresa haya cometido una práctica desleal, vulnerando su libertad sindical, tiene como efecto, además, el no haber percibido desde el mes de octubre las cuotas correspondientes por extensión de beneficios, que deberían pagarse por el 100% según lo establecido en el Contrato Colectivo.

Agrega que el incumplimiento de esta obligación, que califica como obligación de hacer, genera un perjuicio el cual es la pérdida de percepción de cuotas sindicales por un monto de \$1.265.000, monto que aumenta con las cuotas devengadas con posterioridad a la presentación de esta demanda. La obligación de pagar este perjuicio emana de los principios generales de las obligaciones, y lo dispuesto en el artículo 1553 del Código Civil, el cual prescribe lo siguiente:

“Si la obligación es de hacer y el deudor se constituye en mora, podrá pedir el acreedor, junto con la indemnización de la mora, cualquiera de estas tres cosas, a elección suya:

- 1º. Que se apremie al deudor para la ejecución del hecho convenido;*
- 2º. Que se le autorice a él mismo para hacerlo ejecutar por un tercero a expensas del deudor;*
- 3º. Que el deudor le indemnice los perjuicios resultantes de la infracción del contrato.”*

Finalmente, en concepto de la demandante avalarían su pretensión las normas contenidas en los artículos 292, 403 y siguientes del Código del Trabajo, como asimismo lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes del mismo cuerpo legal.

La contestación de la demandada, sus excepciones, defensas y pretensiones, síntesis de los hechos en que se funda y de sus argumentos de Derecho.



En concreto pide tener por contestada denuncia de práctica antisindical por Sindicato de la Fundación San Pedro en contra de la Fundación San Pedro., y se proceda a declarar lo siguiente:

1. Tener por contestada la denuncia de práctica antisindical.
2. Declarar que en ningún momento se realizó una extensión de beneficios o que ésta provocara una afectación grave, ni de la esencia de la libertad sindical respecto al Sindicato de la Fundación San Pedro.
3. Nada se le adeuda al sindicato individualizado previamente por concepto de extensión de beneficios.
4. La Fundación no le ha producido ningún tipo de perjuicio al sindicato y por lo tanto no le corresponde el pago de una indemnización de UF 1.000, sea cual sea el motivo por el que exige dicha indemnización.
5. Que se rechaza en todas sus partes la denuncia de práctica antisindical.
6. Que se condene ejemplarmente en costas al denunciante o en subsidio que se exima a esta parte del pago de las costas.

Sostiene en primer lugar, que cabe hacer presente que la Fundación San Pedro corresponde una entidad de derecho privado sin fines de lucro que se constituye en el año 1990 para apoyar la labor del entonces Obispo de San Bernardo. En la actualidad, la Fundación San Pedro es administrada por un Directorio.

Agrega que la Fundación San Pedro, por medio de su Colegio Polivalente San Bernardo Abad, desarrolla su labor educadora y formadora en sectores poblacionales de escasos recursos de la ciudad de San Bernardo, colocando a disposición de sus alumnos(as) los medios necesarios para que cada uno de ellos alcance los grados de desarrollo adecuado.

Refiere en cuanto al tema pertinente, luego de efectuado exitosamente el proceso de negociación colectiva reglada, el Sindicato y la Fundación celebraron un Contrato Colectivo el pasado 29 de noviembre de 2017, que se encuentra plenamente vigente y que contempla los beneficios, derechos y obligaciones expresados en dicho instrumento, que mi representada por supuesto ha cumplido en tiempo y forma, de manera íntegra y buena fe.

Antecedentes de la denuncia y contravención formal de los hechos

Refiere que mediante presentación del día 13 de enero de 2020, el Sindicato ha solicitado que se le condene por, supuestamente, haber incurrido en una práctica antisindical. Afirma el Sindicato que habría suscrito con la demandada un contrato colectivo el cual, a la fecha, se encontraría vigente, que al momento de su suscripción habría tenido una nómina de 60 trabajadores afiliados.

Agrega que en cuanto al motivo de su denuncia, el Sindicato indica que la Fundación habría procedido el día 30 de octubre de 2019 a extender el beneficio denominado “*asignación de colación*” del contrato colectivo a 85 trabajadores no sindicalizados dependientes de la Fundación, sin el descuento de la cuota sindical correspondiente, por lo que solicita que la actora le indemnice con UF 1.000 a beneficio del Sindicato y sea condenada al pago del 100% de las cuotas sindicales supuestamente adeudadas, entre otras peticiones.



Indica que en particular, señala en su presentación que desde el día 30 de octubre de 2019, la Fundación comenzó a pagar a todos los trabajadores una asignación de colación por \$20.000.-, tanto a socios del sindicato como a los no asociados, reconoce además que dicha asignación de colación es superior al monto establecido en el contrato colectivo, pero que constituiría una extensión de beneficios ya que los trabajadores que no son socios del sindicato, se encontrarían recibiendo un beneficio que habría nacido producto de la negociación, al cual se tenía acceso únicamente siendo socio del sindicato, o bien pagando la cuota la correspondiente cuota sindical a través de la extensión de beneficios pactada en el instrumento colectivo.

Sostiene que argumenta la denunciante, que existe una serie de indicios de la práctica antisindical, que han vulnerado la libertad sindical al existir el pago de un beneficio regulado únicamente por el contrato colectivo, que se extendió a todos los trabajadores incluyendo a los no asociados, y sin cumplir con los requisitos establecidos para ello.

Agrega que, en cuanto a la supuesta vulneración, la actora señala que la extensión de beneficios atenta contra la libertad sindical, ya que entorpece el proceso de empoderamiento de la organización sindical, entendiendo que los beneficios ganados a través de negociaciones colectivas, expresan el esfuerzo de la asociatividad de los trabajadores, y el hecho de que estos sean extendidos a trabajadores no sindicalizados, hace que la organización vaya perdiendo fuerza.

Refiere que, sobre el perjuicio, la denunciante señala que la ejecución de la supuesta práctica antisindical, sobre no haber pagado las cuotas sindicales al 100%, significa el incumplimiento de una obligación de hacer, ha generado un perjuicio económico al no percibir dichas cuotas sindicales de los 85 trabajadores que señala por un monto ascendente a \$1.265.000.-, y solicita se declare por el tribunal la existencia de la práctica antisindical. Como medida reparatoria solicita se indemnice al Sindicato con 1000 UF, a título de indemnización compensatoria del daño causado; solicita que se ordene a mi representada a realizar una capacitación sobre la libertad sindical; que se condene a la Fundación al pago de \$1.265.000 por los meses en que no se ha enterado las cuotas sindicales; que además se ordene el pago de una multa de 150 UTM.

Indica que demostrara que las imputaciones y afirmaciones del Sindicato distan de ser efectivas, que en primer lugar se encuentra caduca la acción para efectuar la presente denuncia y que lo solicitado por el Sindicato obedece a una interpretación errada de lo que comprende la extensión de beneficios. En dicho contexto, es que se acreditará que la Fundación no ha incurrido en prácticas antisindicales y, por lo tanto, la presente demanda deberá ser rechazada en todas sus partes y con costas.

Alude que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo, y sin perjuicio de que niega absolutamente todos los hechos de la denuncia, a continuación, se pronunciaran expresamente respecto de los siguientes hechos:

1. Es efectivo que en la Fundación San Pedro existe un Sindicato, y es precisamente el denunciante.
2. Es efectivo que existe un instrumento colectivo, el cual fue suscrito con el denunciante el 29 de noviembre de 2017, cuyo vencimiento es el 28 de noviembre de 2020, por tanto, se encuentra plenamente vigente.



3. No es efectivo que Fundación San Pedro haya extendido beneficios obtenidos por el Sindicato en la última negociación colectiva.
4. No es efectivo que la Fundación haya realizado actos, omisiones y/o cualquier conducta que haya entorpecido o afectado de forma alguna la libertad sindical del Sindicato.
5. No es efectivo que a raíz de conductas de la Fundación se haya visto “entorpecido” el procedimiento de negociación colectiva, que tuvo lugar entre las partes, y que ya ha finalizado y que por lo demás estaría caduco.
6. No es efectivo que las remuneraciones y demás beneficios del mes de octubre de 2019 se hayan pagado el día 30 de dichos mes y año. En efecto, como hemos consignado, los haberes de los trabajadores fueron pagados a todos sus trabajadores el día 28 de octubre de 2019.
7. No es efectivo que se adeude el pago de cuotas sindicales o de cualquiera de las demás prestaciones reclamadas al denunciante por parte de la Fundación, toda vez que no se ha efectuado una extensión de beneficios.

Incumplimiento a lo previsto en los artículos 490 y 446 N° 4 del Código del Trabajo.

Expone que el artículo 490 del Código del Trabajo exige a los denunciantes: *“La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en que se funde”*.

Agrega que, por su parte, el artículo 446 del Código del Trabajo regula aquellos requisitos que debe cumplir todo libelo, siendo uno de dichos requisitos: *“4. La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta”*. De la norma transcrita fluye que todo demandante debe realizar sus imputaciones con cierto rigor, indicando los antecedentes fácticos en los cuales se sustentan, para que –de forma clara y precisa- permitan tanto al Tribunal como a su parte entender de qué se trata la denuncia planteada y por qué la Fundación debiera responder de ella.

Sostiene que en el presente caso, dicho rigor no ha existido como corresponde al principio de buena fe procesal, toda vez que en primer lugar y como se expuso, se ha ajustado convenientemente la fecha del supuesto hecho para hacerlo coincidir con el último día del plazo para presentar la acción, omitiéndose totalmente la existencia y la notificación previa de la medida efectuada por su parte mediante correo electrónico, en la que consta la carta que remitieron, así como la reunión en que se trató este tema específicamente.

Agrega que adicionalmente, se ha confundido en la denuncia una acción cautelar como la que corresponde a la tutela por vulneración de garantías y por prácticas antisindicales, con una acción de cobro de prestaciones respecto a las cuotas sindicales que pretende le corresponderían por la supuesta aplicación de la “extensión de beneficios”, como ya advirtieron.

Indica que así lo ha entendido, por ejemplo, el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, recién expuesta en sentencia dictada en causa RIT O-1067-2009, cuando señala:

“8° (...) En este sentido, es necesario hacer presente que el legislador no estableció la sanción para el caso de no cumplirse con el requisito del art 446 N°4, sin embargo, resulta lógico que no se puedan



alegar dichas situaciones en otra oportunidad procesal, puesto que ya precluyó su derecho de incorporarlas a la litis. Esta es la sanción procesal que la omisión de la relación circunstanciada del despido acarrea y está muy acorde a la idea de otorgar al juez las herramientas adecuadas para conocer y tomar una decisión informada al momento de recibir y ponderar la prueba, y colateralmente ayuda a derribar la mala práctica de algunos litigantes en orden a omitir cualquier tipo de circunstancia para que la contraparte tenga que acreditar todo, cuestión que ahora juega en contra del mismo trabajador quien no puede acreditar las circunstancias justificativas de su actuar.

9.-Que, por lo anterior esta Juez no tendrá presente las alegaciones que se hicieron fuera de la instancia procesal correspondiente y que llegaron al tribunal a través de las testigos de la demandante, tales como que el “Polo estaba malo” y que se había solicitado su mejora y otras que no fueron incorporadas a la demanda.”.

Agrega que, para finalizar, el Sindicato reclama la vulneración como práctica antisindical del artículo 289, del Código del Trabajo, letra H), que se refiere a la extensión de beneficios, cuando en el desarrollo del cuerpo y petitorio del libelo se refiere a la de la letra I), esto es no descontar o no integrar a la organización la respectiva cuota sindical.

Refiere que claramente el libelo pretensor contiene deficiencias e imputaciones graves omitiendo parte de los antecedentes fácticos que las sustentan. Aquello dificultará la rendición de prueba, hace prácticamente imposible ejercer adecuadamente el derecho a la defensa y, por lo tanto, abunda a la intención del sindicato de no aportar la información necesaria para la adecuada respuesta de su planteamiento.

Sobre el aumento del valor mínimo en la asignación de colación

Sostiene que en cuanto al fondo del asunto, reiteran que la Fundación San Pedro es una organización sin fines de lucro, que administra el Colegio Polivalente San Bernardo Abad en la comuna de San Bernardo, con la misión de otorgar una educación de calidad en ambientes de escasos recursos junto con valores como la responsabilidad, la honestidad, el sentido de trascendencia, competencias académicas y laborales que le permitan a los alumnos alcanzar grados crecientes de desarrollo moral, familiar y social.

Agrega que en este sentido y de manera consecuente con su misión católica, la Fundación, a través de su directorio, ha decidido implementar una serie de medidas que van en directa relación con la mejora de la calidad de vida y dignidad de todos sus trabajadores que incluyen el personal de mantención, administrativo y docente, por razones de justicia social y equidad, para beneficiar directamente sus relaciones familiares, laborales y personales, así como impactar positivamente en el clima laboral de la comunidad académica del colegio.

Indica que, de esta manera, y como se expuso en la carta, se determinó establecer un sueldo base mínimo garantizado para todos los funcionarios de la Fundación, que ejecutan 44 o 45 horas semanales de labor, de \$ 350.000 líquidos. Junto con esta medida se informó también sobre la asignación mínima de colación de \$20.000.-, el que será proporcional a los días efectivamente



trabajados, partiendo de la base de 22 días al mes. Dichos beneficios mínimos, como se acreditará, fueron otorgados a todos sus trabajadores, con independencia de su pertenencia sindical.

Agrega que con estas medidas, lo que persigue la Fundación es repartir de manera más justa y equitativa entre todos sus trabajadores los beneficios de la labor académica y social que desarrollan en el colegio, asegurando montos mínimos que permitan así responder a la aspiración universal de justicia social, lograr la tan necesaria cohesión social, asegurar la sostenibilidad de los empleos y en definitiva es también un pequeño aporte en la lucha contra la pobreza y desigualdad creciente en nuestro país.

Refiere que, en particular, sobre la asignación de alimentación, esta nace de un esfuerzo para alcanzar criterios mínimos que beneficiarán a todos los trabajadores de la Fundación sin distinción, permitiendo alivianar en parte el costo que significa alimentarse en el sector de la comuna de San Bernardo, de acuerdo a cada día efectivamente trabajado. Esta medida en particular permite mejorar levemente la calidad de la alimentación de cada trabajador, lo que redundará en una dieta más saludable y mejor calidad de vida, mayor satisfacción y ayuda a establecer condiciones de trabajo entre todos los trabajadores, sin hacer diferencias, permitiendo que se alimenten de mejor forma para continuar realizando sus labores de forma óptima. Lo anterior va a aparejado, además, de beneficios de remuneraciones mínimas garantizadas, siendo la Fundación pionera en la aplicación de estas medidas que, luego del “estallido social”, fueron adoptadas por un sinnúmero de empresas a nivel nacional.

Agrega que está convencida que es responsabilidad de los empleadores crear, mejorar y mantener condiciones adecuadas para que las personas puedan trabajar con libertad y en condiciones de seguridad y dignidad, lo que está muy ligado con el rol social que cumple la Fundación en la comuna de San Bernardo, especialmente respecto a aquellos alumnos de escasos recursos. Así entonces, de acuerdo al rol social en la educación comunal, la Fundación posee como fin mejorar la calidad de vida de las personas que trabajan en tan delicada labor, todo lo anterior de acuerdo a los valores católicos que definen el quehacer de la Fundación.

Señala que, en cuanto al aporte al clima laboral, conviene citar lo indicado por la ACHS al respecto, *“Mejorar el clima laboral de tu empresa genera muchos beneficios ligados directamente al incremento de la productividad. A veces, mantener a los colaboradores felices requiere tomar nuevos desafíos que contemplen cambios organizacionales. Por ello, es primordial que exista esfuerzo y voluntad tanto de los trabajadores como de la organización.*

Dentro de cualquier organización, a quienes mayor atención hay que prestar son al conjunto de los trabajadores. Ya sea una empresa pequeña o grande, son estos quienes con sus dinámicas diarias y tareas, pueden cambiar el rumbo de una organización, alcanzando nuevas metas.

Por ello, un buen clima laboral ayudará a cuidar la salud mental de las personas que trabajan en el entorno y de esta forma, a hacer la jornada más amena”.

Indica que este aporte es un aporte menor en cuanto al impacto económico, que podrá alivianar el gasto en alimentación de su personal en parte, ya que como se comprenderá, y según les indican las



máximas de la experiencia, en ningún lugar del país es posible almorzar por \$1.000.- (monto diario de la asignación) razón por lo que resulta de leve impacto, sobre lo que ahondaran más adelante.

Refiere que este esfuerzo es posible en base a una reorganización administrativa y financiera de los activos de la Fundación, que permitió disponer de ciertos recursos para garantizar un piso mínimo en ciertos ítems, y que como se indica en la propia carta entregada, está establecida para mejorar las condiciones generales de todos los trabajadores de la Fundación.

Inexistencia de la práctica antisindical de extensión de beneficios

Sostiene que sin perjuicio que niega y controvierte la extensión de beneficios de contrato colectivo del sindicato denunciante en favor de los otros trabajadores, es relevante revisar los errores de derecho y equivocados fundamentos que presenta la denuncia de autos.

Indica que, en cuanto al derecho, corresponde señalar las razones jurídicas del otorgamiento de un valor mínimo en la asignación de colación, proporcional a los días trabajados sin distinción de jornada o cantidad de horas trabajadas, a todos los colaboradores, NO puede ser considerado como extensión de beneficios en sentido estricto.

Agrega que en primer lugar, cabe señalar que la existencia y aplicación de un contrato colectivo no puede paralizar la mejora de las condiciones laborales respecto de los trabajadores de la institución, lo que resulta de sentido común, o pretende el sindicato que por el simple hecho de existir el contrato colectivo se debe “congelar”, como si debiera quedar suspendido en el tiempo el estado de la compañía, imposibilitando cualquier actividad que pudiera efectuar la empresa para mejorar las condiciones de los dependientes, porque de cualquier manera el sindicato podría indicar que se está extendiendo beneficios.

Refiere que, pretender que se congele la situación de la Fundación atenta directamente contra los principios del Código del Trabajo, contra los principios, valores y declaraciones de la OIT, contra el desarrollo progresivo de los derechos de las personas, y especialmente atenta contra la buena fe que debe guiar las relaciones entre todos los intervinientes de una relación laboral.

Agrega en este sentido, el Dictamen N° 5.781/093, 1.12.16, sobre reglas generales y procedimiento de negociación colectiva reglada, al referirse al principio de buena fe ha sostenido que éste envuelve una serie de deberes aplicables al proceso de negociación *“que exige a las partes actuar rectamente, de manera honrada y leal, tal como resulta con el deber de participar de las instancias de la negociación colectiva. Así, la buena fe se traducirá, en este caso, en el hecho que las partes concurren a las distintas instancias de negociación con una perspectiva abierta, seria y razonablemente dispuestas a alcanzar una solución justa y consensuada”*. La misma doctrina también se ha encargado de señalar que cabe sancionar todas aquellas conductas que dificulten o dilaten el proceso negociador, concluyendo luego que *“el principio de buena fe ha sido concebido en su sentido objetivo, esto es, poniendo el énfasis en el comportamiento externo del sujeto, el cual deberá ponderarse a la luz del estándar que dicta la norma jurídica”*.

Sosteniendo que, en consecuencia, la Fundación se encuentra autorizada para mejorar las condiciones de todos los trabajadores mediante el establecimiento de condiciones mínimas de justicia social, como



lo son el establecimiento de un sueldo ético mínimo para sus trabajadores, así como una asignación de colación mínima de acuerdo a la cantidad de días trabajados. Estas actuaciones, ejecutadas de buena fe en directo beneficio de la comunidad escolar, no pueden significar perjuicio alguno para el sindicato, toda vez que a ellos también se les ha aplicado la disposición, no existiendo ninguna condición que atente contra la posición del sindicato. Afirmar lo contrario, precisamente afecta los valores que intentamos promover como misión católica y que coinciden con aquellos que el Código del Trabajo intenta cautelar.

Refiere que, en segundo lugar, deben referirse la extensión de beneficios que pretende el actor, según la propia redacción del artículo 322 del Código del Trabajo que prescribe:

Art. 322. *Aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo. La comunicación al empleador deberá realizarse por escrito al correo electrónico designado por este y enviarse copia de la misma a la Inspección del Trabajo.*

Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá aplicar a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo.

Adiciona que, por otro lado, el artículo 289 del Código del Trabajo señala que “*serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:*

“Letra H) Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 de este Código”.

Agrega que, al respecto, la propia Dirección del Trabajo ha precisado que debe entenderse por la expresión “*mismos beneficios*” según el Dictamen ORD. N°4808/114, del 12 de octubre de 2017, en los siguientes términos:

“En este contexto, es dable concluir que, para determinar el sentido de la expresión “mismos beneficios” utilizada por el artículo 289 letra h) del actual Código del Trabajo, debe estarse a lo pactado en el instrumento que pretende extenderse, debiéndose, en cada caso, analizar si la naturaleza, el monto y periodicidad del beneficio otorgado a aquel trabajador sin afiliación sindical se condice con el pactado por las partes en el correspondiente instrumento colectivo.”



Indica que adicionalmente, el contrato colectivo señala las condiciones, monto y respecto al beneficio de alimentación en los siguientes términos:

“Asignación de colación. La Fundación pagará a todos los trabajadores afectos al presente contrato colectivo, una asignación de colación, líquida y no imponible, de acuerdo a la jornada para que se encuentre contratado. Esta asignación se entregará conjuntamente con la remuneración del mes respectivo.

La asignación que se entregue dependerá de la cantidad de horas para la que cada trabajador se encuentre contratado conforme a su Contrato Individual de Trabajo...”.

Explica que, de esta manera, de la redacción del beneficio contemplado en el contrato colectivo, aparece que el monto máximo del beneficio es de \$10.500.- para el caso de trabajadores con jornada ordinaria entre 21 y 45 horas semanales. Así entonces, en cuanto al monto de \$20.000.- que ha comenzado a pagar mi representada por concepto de asignación de colación SIN DISTINCIÓN RESPECTO A LA DURACIÓN DE LA JORNADA, sin distinción respecto a las funciones de los trabajadores, entonces podemos afirmar que por tratarse de un monto distinto, condiciones distintas, no se trata del “mismo beneficio” sin perjuicio de denominarse asignación de colación, y que reiteramos es un *aporte menor y simbólico desde el punto de vista económico*, que intenta ayudar a nuestros trabajadores a alimentarse mejor para que puedan continuar prestando servicios.

Expone en tercer lugar, según la doctrina de la Dirección del Trabajo, entre otros en el Ord. Dictamen N°3842, del 9 de agosto de 2019; Dictamen N°1826, del 12 de abril de 2018, se ha señalado consistentemente que *“la extensión de beneficios se debe traducir en un incremento real y efectivo de las remuneraciones y condiciones de trabajo de los respectivos dependientes”.*

Así lo ha señalado la Dirección del Trabajo por ejemplo en Dictamen Ord. 5028/224 de fecha 4 de septiembre de 1996 en el cual señaló:

“El determinar si resulta exigible la obligación de efectuar el aporte en análisis, constituye una situación de hecho que requiere analizar cada caso en particular, con el fin de resolver si la extensión de los beneficios de acuerdo a la naturaleza, monto y periodicidad de los mismos, reportan al respectivo trabajador un aumento real, permanente y significativo en sus remuneraciones y condiciones de trabajo”.

Criterio reiterado en Dictamen ORD. N°1935/035 de fecha 21 de abril de 2015:

“La conclusión anterior se sustenta en la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia, que se encuentra contenida, entre otros, en dictámenes N°. 6164/288, de 26.10.92 y 4965/214, de 02.09.96, según los cuales, la aplicación del artículo 346 del Código del Trabajo está subordinada, entre otras circunstancias, a que la extensión de beneficios represente para los trabajadores un incremento real y efectivo de sus remuneraciones y condiciones de trabajo, no bastando, por ende, para que nazca la referida obligación, la extensión de uno o más de ellos si su otorgamiento no importa un aumento económico significativo para los trabajadores respectivos”.

Indica que, aún si se comprendiera que existe una extensión de beneficios, esta no cumple con el requisito de significar un incremento real, efectivo y considerable de las remuneraciones y las



condiciones de trabajo de los trabajadores, según lo indicado además de acuerdo a la definición legal y convencional de remuneración y la asignación de colación.

Agrega que adicionalmente, en cuanto a la definición legal, según el artículo 41 inciso segundo del Código del Trabajo: *No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo*

Refiere que en cuanto a la definición convencional ya citada, deben agregar que el propio contrato colectivo, en su cláusula Décimo Segunda, contempla la incompatibilidad de remuneraciones y beneficios, donde consta que si por cualquier disposición obligatoria, la Fundación tuviere que pagar a los trabajadores beneficios o aumentos, que sean semejantes, adicionales o de cualquier orden a los aquí estipulados, los reajustes y beneficios convenidos por este contrato colectivo se imputarán a los ordenandos por ley u otras disposiciones obligatorias. Las partes dejan expreso testimonio de su pleno acuerdo e intención de que, por ningún motivo, exista duplicidad del pago de las remuneraciones y beneficios.

Indica que de esta forma queda evidencia que la Fundación, motivada por alcanzar un mínimo de justicia social entre sus trabajadores, no puede congelar o suspender el aumento de las condiciones de trabajo, de remuneraciones o beneficios que pueda aumentar en beneficio de todos los trabajadores. Así como tampoco se produce una extensión de beneficios en sentido estricto, por tratarse de condiciones distintas de aplicación de la asignación de colación y las propias definiciones contenidas en el contrato colectivo y la legislación, no importa un aumento real y significativo de las remuneraciones o condiciones de trabajo de la comunidad, pues la asignación de colación entregada está muy por debajo del promedio del mercado comparativamente.

Ausencia de afectación al contenido esencial de la libertad sindical del Sindicato como fundamento suficiente de rechazo de la denuncia.

Sostiene que en esta presentación si bien se han acreditado sobradamente cada una de las imputaciones efectuadas en la denuncia, y en el caso en que se estimen como acreditadas algunas de las conductas indicadas por el actor, cabe preguntarse, ¿Se afectó el contenido esencial de la libertad sindical, en los términos exigidos por el artículo 485, por remisión expresa de parte del artículo 292 del Código del Trabajo? ¿De qué forma lo expuesto atentó en contra de la libertad sindical del Sindicato? ¿Hubo desafiliaciones? ¿Se ha visto coartada de forma alguna su libertad de actuación sindical o su posición? ¿Cómo se ha socavado su posición o fuerza?

Agrega que, respecto a estas relevantes interrogantes, el Sindicato guarda un absoluto, y por qué no, conveniente silencio. De tal manera omite el Sindicato lo necesario al respecto que, *si bien deberá acreditar indicios de las conductas que le atribuye a la demandada, dichos indicios también deberán dar cuenta de una afectación al contenido esencial de la libertad sindical.*



Adhiere que, en efecto, el artículo 485 del Código del Trabajo en su inciso tercero indica expresamente que: *“Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial...”*. Se ha entendido también que un derecho es limitado en su contenido esencial cuando se le priva a tal punto de sus atributos que se torna irreconocible o impracticable.

Indica que, por otra parte, la libertad sindical como derecho fundamental consiste en sencillos términos en la facultad de constituir sindicatos, así como la tutela de la “actividad sindical”, con el fin de que las instituciones que se constituyan puedan realizar una efectiva defensa de los intereses representados por dichas instituciones. La doctrina la ha definido como aquel *“derecho de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse y defender sus intereses comunes”*.

Agrega que, a su vez, el artículo 292 del Código del Trabajo exige que la vulneración sea grave al momento de cuantificar la multa a imponer. Entonces, el Sindicato lo que imputa y deberá acreditar es que la Fundación ha afectado gravemente y en su esencia su libertad sindical.

Indica, que teniendo presente lo expuesto, y considerando también el número de afiliados del Sindicato, es que solamente cabe concluir que, en caso de estimarse efectivas las imputaciones contenidas en el libelo, NO se ha afectado la libertad sindical de dicho Sindicato, y la presente denuncia deberá ser rechazada por NO tratarse de una afectación grave que atente en contra del contenido esencial de dicho derecho fundamental en los términos del artículo 485 del Código del Trabajo. Así lo han señalado diversos tribunales del país y la misma Dirección del Trabajo.

Refiere que así ha fallado, por ejemplo, el Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena en causa RIT: T-19-2009, cuando conociendo de una práctica antisindical, se rechazó una denuncia señalando:

“OCTAVO: *-Que las conclusiones precedentes acreditan que los hechos expuestos en la demanda han sido acreditados suficientemente, no obstante lo cual, el Tribunal considera que los hechos denunciados no constituyen una práctica antisindical, como pretende el organismo demandante de esta causa, aun cuando esta sentenciadora comparte las argumentaciones expuestas en la demanda, en cuanto a que las conductas que el Código del Trabajo describe como prácticas antisindicales no son taxativas y eventualmente pueden constituir también prácticas antisindicales otras conductas, no descritas en la norma legal referida en los artículos 289 y siguientes del código del ramo. –*

NOVENO:- *Que en efecto, los hechos acreditados en esta causa, se relacionan directamente con la actividad laboral de los trabajadores Daniel Seguel Ogalde, Javier Mauricio Zuvic Caro y Tomás Baeza Muñoz, pero no constituyen una práctica antisindical como pretende el organismo denunciante, se trata de situaciones que lesionan sus derechos laborales pero no lesionan su calidad de dirigentes sindicales, como tampoco afectan al organismos sindical que ellos representa, por el contrario, según consta del certificado otorgado por la Dirección del Trabajo con fecha 24 de septiembre del presente, acompañado en prueba a la causa, el Sindicato de Empresa de Trabajadores*



Embotelladora Llacolén, Planta Coquimbo, se encuentra legalmente constituido y tiene personalidad jurídica vigente, la que obtuvo por el depósito de los estatutos efectuados con fecha 28 de julio del año 2.009, señalando además que su directiva está integrada por los referidos dirigentes sindicales.-

No se ha acreditado en esta causa alguna lesión a la organización sindical en sí, ni a su organización interna, tampoco se ha acreditado que la empresa realizara alguna actividad tendiente a obtener la desafiliación de los trabajadores, o a impedir su afiliación, o a impedir el funcionamiento de la organización sindical, o que interfiriera en las actividades que le son propias impidiendo el logro de sus objetivos, de acuerdo a sus directrices y programas de acción. ”

En idéntico sentido, el Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó señaló que una práctica antisindical deberá ser acogida únicamente si es que se acredita un atentado grave a la libertad sindical. En causa RIT S-1-2009 se señaló:

“NOVENO: *Que conforme lo dispone el artículo 289 del Código del Trabajo: “Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical”; a su vez el artículo 292 incisos 1º y 3º del citado código preceptúa: “Las prácticas antisindicales o desleales serán sancionadas con multas de diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción ...” “El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales, se substanciará conforme las normas establecidas en el párrafo 6º del Capítulo II, del Título I, del libro V, del presente Código;” el que se refiere al Procedimiento de Tutela Laboral de derechos fundamentales, entre los cuales evidentemente se encuentra el derecho a la libertad sindical. De las normas antes transcritas fluyen las siguientes consideraciones que pasamos a exponer: Las prácticas desleales o antisindicales son todas aquellas acciones u omisiones que afectan aquel derecho de rango supralegal referido a “la organización como la autoformación y la autotutela sindical en un todo indispensable e indivisible”; Por lo mismo, la denuncia que se interponga producto de la ocurrencia de prácticas desleales o antisindicales debe estar basada necesariamente en situaciones fácticas de carácter extraordinario que en forma grave atenten, perturben o menoscaben aquél derecho, gravedad que emana en último término de su propia consagración legal, a tal punto que la eventual sanción de estas, se gradúa en la forma que dicha gravedad se presente ... ”.*

Finalmente, la Dirección del Trabajo ha sostenido que NO constituirá práctica antisindical aquellas conductas que no afecten la integridad ni el funcionamiento del sindicato. En efecto en Ord. N° 744/031 de fecha 31 de enero de 1994 sostuvo la siguiente conclusión “No constituye antecedentes suficientes para denunciar como práctica antisindical un acto aislado, transitorio y limitado en sus efectos, que no han comprendido la actividad e integridad del sindicato denunciante ”.

Agrega, que en razón de lo expuesto, y teniendo presente lo dispuesto en el artículo 485 inciso primero del Código del Trabajo, que exige que los derechos fundamentales deban ser afectados en su esencia para recibir dicha tutela jurisdiccional y considerando que el artículo 292 inciso primero del Código del Trabajo exige la gravedad de la conducta al momento de la condena, es que la práctica antisindical que se le imputa a la Fundación– artículo 289 letra h) del Código del Trabajo – para



efectos de ser acogida deberá acreditarse en autos una afectación grave al funcionamiento y/o a la integridad del Sindicato, cuestión que este último, nuevamente la denuncia no se fundamenta con antecedentes concretos que permitan generar una mínima sospecha de veracidad en sus afirmaciones, lo que resulta suficiente para ser rechazada en todas sus partes.

Pronunciamiento sobre las prestaciones demandadas

Sostiene que al respecto cabe reiterar la prevención sobre la confusión de las acciones que posee la denuncia de autos, donde se confunde la acción cautelar por la supuesta práctica antisindical y otra por cobro de prestaciones, entre las que se incluye incluso una de indemnización de perjuicios. Para evitar reiteraciones innecesarias, sólo basta agregar que la naturaleza de las acciones en la forma en que las interpuso el sindicato no resultan compatibles con la naturaleza del proceso para este tipo de vulneración de garantías, según lo expuesto en los artículos pertinentes ya citados.

Agrega que la denuncia NO indica si lo que solicita es a título de daño emergente o lucro cesante y, desde luego, no le corresponde a esta parte ni menos al Tribunal asumir por qué razón está demandando este daño el Sindicato. El petitorio tampoco da mayores luces a este respecto, en consecuencia, el panorama respecto de esta prestación es que se solicita el pago de una indemnización de perjuicios sin indicar si esta corresponde a un perjuicio cuantificable y cierto –daño emergente-, si se solicita con motivo de ganancias futuras o cómo fundamenta el título que invoca.

Adhiere que, a mayor abundamiento, el procedimiento específico sobre el conocimiento y juicio de la supuesta práctica antisindical ya contempla sus propias sanciones en el inciso primero del artículo 292 del Código del Trabajo, no siendo procedente en derecho que el sindicato solicite se le indemnice por UF 1.000. - a título de indemnización compensatoria y reparatoria (sic) del daño causado al bien jurídico de la libertad sindical, así como también solicita se le paguen \$1.265.000 por concepto de cuotas sindicales supuestamente impagas, lo que corresponde a un cobro de prestaciones, como se puede observar una se trata de una acción de responsabilidad civil, donde primero se debe acreditar la existencia de una obligación, el daño, la relación de causalidad, dolo o culpa en el actuar, todo lo que no aparece en el cuerpo del libelo, la otra un cobro de prestaciones de una obligación que no existe o no ha sido acreditado, como sea no corresponde al procedimiento idóneo para ello.

Sobre la solicitud de pago de indemnización compensatoria y reparatoria por UF 1.000.-

Refiere que no corresponde a la demandada pagar tal monto por no existir una práctica antisindical, sin perjuicio de que no corresponde a la naturaleza del procedimiento cautelar que ya contempla sus propias sanciones con el establecimiento de responsabilidad civil, no habiéndose indicado ninguno de sus elementos.

Sobre la sanción de efectuar una capacitación sobre la importancia de la libertad sindical.

Indica que no corresponde a la demandada realizar tal actividad por no existir una práctica antisindical, sin perjuicio de que no corresponde a la naturaleza del procedimiento cautelar que ya contempla sus propias sanciones con el establecimiento de sanciones innominadas como la que se persigue.



Sobre el cobro de \$1.265.000 por concepto de cuotas sindicales impagas, y aquellas que se devenguen durante la tramitación del proceso.

Sostiene que nada se adeuda por este concepto en razón de lo expuesto en su escrito, esto es, al Sindicato no le correspondía pago de cuota sindical por no existir extensión de beneficios. Con todo, hacen presente, que no corresponde la imposición de dicha sanción por no tratarse el juicio de marras de una acción de cobro de prestaciones y, luego, al no establecerse como una sanción consagrada en el ordenamiento jurídico laboral respecto de los hechos que se denuncian.

Sobre la declaración de la obligación de pagar la cuota sindical

Indica que nada se adeuda por este concepto en razón de lo expuesto en su escrito, esto es, al Sindicato no le correspondía pago de cuota sindical por no existir extensión de beneficios. Con todo, hacen presente, que no corresponde la imposición de dicha sanción por no tratarse el juicio de marras de una acción de cobro de prestaciones y, luego, al no establecerse como una sanción consagrada en el ordenamiento jurídico laboral respecto de los hechos que se denuncian.

Agrega que en subsidio y sólo para el caso improbable que se ordenara el pago de las cuotas sindicales de los trabajadores de la demandada, deben hacer presente que actualmente ya no se encuentran prestando servicios, sin perjuicio de la posibilidad de rendir prueba respecto a quienes corresponda efectivamente enterar la cuota, como dependientes las siguientes personas:

1. 11.673.849-K CABRERA MUÑOZ LUISA DEL TRÁNSITO
2. 12.133.635-9 CHAMORRO FLORES ANA PATRICIA
3. 18.539.961-3 COBIÁN VEGA CLAUDIA PATRICIA
4. 16006793-4 DÍAZ QUEZADA GONZALO OSVALDO
5. 15.825.798-K FARÍAS CALLPA PAULINA
6. 19.632.434-8 GONZÁLEZ PÉREZ MARCIA
7. 17.338563-3 GUTIÉRREZ BERRIOS VALENTINA
8. 8.908.970-0 IBARRA ACUÑA BEATRIZ
9. 13.283.836-4 KIRCHGESSNER VILLEGAS LORENA
10. 18.531.444-8 MONTERO ARANCIBIA HÉCTOR
11. 18.358.176-7 OVALLE OCHAGAVÍA CONSTANZA
12. 16.192.300-1 PEÑA ARAYA MACARENA
13. 16.469.822-K RUIZ CELIS RODRIGO
14. 11.123.974-6 SALAZAR DIAZ ELENA
15. 15.629.458-6 SEPÚLVEDA TORRES BETSIE
16. 18.485.999-6 VALDÉS BERNSTEIN MARÍA
17. 26.705.517-3 VILLAFANE VILLAFANE YIRA

Sobre la condena al pago de multa por 150 UTM

Finalmente expone que nada se adeuda por este concepto en razón de lo expuesto en este escrito, esto es, al Sindicato no le correspondía pago de cuota sindical por no existir extensión de beneficios.



Por ello, contravirtiendo la ocurrencia de una práctica antisindical, contravierten expresamente la procedencia de la sanción solicitada.

El cumplimiento del llamado a conciliación y su resultado. Que habiéndose efectuado el llamado a conciliación este no se produce.

Asimismo, en dicha audiencia preparatoria se establecieron los siguientes hechos respecto de los cuales existió conformidad:

1. Con fecha 29 de noviembre de 2017 las partes suscribieron un contrato colectivo, después de haber llevado adelante un procedimiento de negociación colectiva reglada.
2. Desde el periodo de pago de las remuneraciones de octubre de 2019, la denunciada ha pagado un concepto denominado “asignación mínima de colación” a determinados trabajadores.

Y CONSIDERANDO.

PRIMERO: La determinación de la controversia fáctica, hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos. Que en su oportunidad el tribunal recibió la causa a prueba determinado los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos: **1.-** Trabajadores a quienes se ha pagado la denominada “asignación mínima de colación”. Criterios de definición del conjunto de trabajadores a quienes se les paga; **2.-** Causa del pago de la obligación pactada en el contrato colectivo denominada en la demanda como “asignación de colación”; **3.-** Causa del pago de la obligación denominada “asignación mínima de colación”; **4.-** Monto de la cuota sindical de los periodos de octubre de 2019 en adelante; **5.-** En su caso, perjuicios patrimoniales provocados a la denunciante por la conducta de la denunciada; **6.-** Estado de pago de la cuota sindical respecto a trabajadores o trabajadoras afiliados y no afiliados, que han recibido la denominada “asignación mínima de colación”, desde octubre de 2019 en adelante.

SEGUNDO: Que a fin de acreditar sus alegaciones la demandante incorpora en audiencia de juicio, los siguientes elementos probatorios:

Documental: 1) Contrato colectivo suscrito entre el sindicato de trabajadores de la empresa Fundación San Pedro y Fundación San Pedro de fecha 9 de noviembre de 2017; 2) Las liquidaciones de remuneraciones de don Eduardo Andrés Serrano Chamorro, trabajador no sindicalizado por los meses de octubre y noviembre de 2019; 3) Las liquidaciones de remuneraciones de doña Marlen Vejar Lizana, trabajadora sindicalizada por los meses de octubre y noviembre de 2019.

Prueba nueva documental: Respuesta de la Fundación San Pedro al Sindicato de Trabajadores de Empresa Fundación San Pedro, de fecha 23 de octubre de 2020.

Exhibición de documentos: La exhibición de liquidaciones de los socios del sindicato por el periodo de octubre 2019 a febrero de 2020.

TERCERO: Que a fin de acreditar sus alegaciones la demandada incorpora en audiencia de juicio, los siguientes elementos probatorios:

Documental: 1) Contrato Colectivo de fecha 29 de noviembre de 2017; 2) Copia de libro de actas entre el Sindicato de Trabajadores de Fundación San Pedro; 3) Cadena de correos electrónicos que contiene correo de fecha 8 de octubre de 2019, enviado por don Pedro Tamayo Rodríguez, asunto



“Fundación San Pedro a todos los colaboradores de la empresa”; 4) Copia de nómina del Banco de Crédito e Inversiones, identificación N°73325500, nombre “sueldos102019” con fecha de pago 28 de octubre de 2019; 5) Cartola de Cuenta Corriente N° 10, respecto de Fundación San Pedro, Cuenta N° 31333931 del periodo del 20 de septiembre de 2019 al 30 de octubre de 2019; 6) Cartas o comunicaciones de término de relación laboral, respecto de los siguientes ex trabajadores: **a.** Luisa del Tránsito Carera Muñoz, de fecha 13 de diciembre de 2019, **b.** Ana Patricia Chamorro Flores, de fecha 28 de febrero de 2020, **c.** Claudia Patricia Cobián Vega, de fecha 13 de diciembre de 2019, **d.** Gonzalo Osvaldo Díaz Quezada, de fecha 13 de diciembre de 2019, **e.** Paulina Macarena Farías Callpa, de fecha 19 de diciembre de 2019, **f.** Marcia González Pérez, de fecha 13 de diciembre de 2019, **g.** Beatriz Margarita Ibarra Acuña, de fecha 13 de diciembre de 2019, **h.** Lorena Andrea Kirchgessner Villegas, de fecha 28 de enero de 2020 (junto a comprobante de envío), **i.** Constanza Ovalle Ochagavía, de fecha 23 de diciembre de 2018, **j.** Macarena del Carmen Edith Peña Araya, de fecha 28 de enero de 2020 (junto a comprobante de envío), **k.** Rodrigo Alejandro Ruiz Celis, de fecha 13 de diciembre de 2019 (junto a comprobante de envío), **l.** Betsie Solange Sepúlveda Torres, de fecha 28 de enero de 2020 (junto a comprobante de envío), **m.** María Jesús Valdés Bernstein, de fecha 2 de enero de 2020, **n.** Yira Villafañe, de fecha 13 de diciembre de 2019; 7) Comprobantes de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo respecto de Elena del Carmen Salazar Díaz y Valentina Gutiérrez Berríos; 8) Liquidaciones de remuneraciones de los siguientes trabajadores, respecto del periodo que se indica: **a.** Valentina Gutiérrez Berríos, octubre a noviembre de 2019, **b.** Elena Salazar Díaz, octubre de 2019 a enero de 2020; 9) Liquidaciones de remuneraciones de los meses de octubre de 2019 a febrero de 2020, respecto de los siguientes trabajadores: **a.** Cecilia Abarca Berríos, **b.** Lissette Alcayaga Barrera, **c.** Max Almonacid Palacios, **d.** Karen Álvarez Pilquiman, **e.** Myriam Aracena Sepúlveda, **f.** Katihuska Arancibia Silva, **g.** Mauricio Araya Muñoz, **h.** Vanessa Astudillo Luna, **i.** Patricia Azúa Gutiérrez, **j.** Catherine Berríos Olivares, **k.** Paola Bucarey Saldías, **l.** César Burgos Rivas, **m.** María Elena Cabezas Rojas, **n.** Yolanda Cabezas Silva, **o.** Luisa Cabrera Muñoz, **p.** Daniel Cáceres Parraguez, **q.** Beatriz Cáceres Sandoval, **r.** Cristián Carrillo Rojas, **s.** Julie Castillo Soto; **t.** Víctor Castillo Vargas, **u.** Ruby Castro Devia, **v.** Elizabeth Cerda Sepúlveda, **w.** Ana Chamorro Flores, **x.** Claudia Cobián Vega, **y.** Sandra Conejeros González, **z.** Loreto Cuevas Garrido, **aa.** Gonzalo Díaz Quezada, **bb.** Gisella Pinto Araneda, **cc.** Karen Espinoza Brito, **dd.** Camila Espinoza Lorca, **ee.** Paulina Farías Callpa, **ff.** Soledad Fredes Huerta, **gg.** Cynthia Galdámez Meneses, **hh.** Paola González Barahona, **ii.** Marcia González Pérez, **jj.** Eric Guzmán Cid, **kk.** Beatriz Ibarra Acuña, **ll.** Carlos Infante Rojas, **mm.** Joaquín Jaque González, **nn.** María Jaramillo Bustamante, **oo.** María Jordán Joannon, **pp.** Lorena Kirchgessner Villegas, **qq.** Víctor Leal Betancourt, **rr.** Fernando Martínez Figueroa, **ss.** Flor Medina González, **tt.** Adolfo Millán Salvador, **uu.** Ada Miranda Zamudio, **vv.** Héctor Montero Arancibia, **ww.** Elizabeth Moreno Henríquez, **xx.** María de Jesús Muñoz Vilches; **yy.** Francisca Navarro Rojas, **zz.** Marcela Norambuena Díaz, **aaa.** Francisco Norambuena Rubio, **bbb.** Carmen Ochagavía Fernández, **ccc.** Constanza Ovalle Ochagavía, **ddd.** Waldo Pastor Albornoz, **eee.** Sergio Pereira Echeverría, **fff.**



Mercedes Pérez Lorda, **ggg**. Eduardo Pérez Vásquez, **hhh**. Macarena Peña Araya, **iii**. Mabel Peña Perales, **jjj**. Priscilla Piña Soto, **kkk**. Darío Polanco Morales, **lll**. María Prieto Edwards, **mmm**. Juan Ramírez Méndez, **nnn**. Herman Reynoso González, **ooo**. Rodrigo Ruiz Celis, **ppp**. Camila Saa Henríquez, **qqq**. Betsie Sepúlveda Torres, **rrr**. Eduardo Serrano Chamorro, **sss**. Martín Silva Farías, **uuu**. Pedro Tamayo Rodríguez, **vvv**. María Urcelay Jordán, **www**. María Valdés Bernsterin, **xxx**. Ana Valenzuela Baliellas, **yyy**. Sergio Valenzuela Sánchez, **zzz**. Pablo Vargas Muñoz, **aaaa**. Andrea Vicuña Errázuriz, **bbbb**. Yira Villafañe, **cccc**. María Morrison Aldunate, **dddd**. Alejandro Muñoz Escobar.; 10) Liquidaciones de remuneraciones de los meses de septiembre de 2019 a febrero de 2020, respecto de los siguientes trabajadores: **a**. Marlén Vejar Lizana, **b**. Patricia Salazar Silva, **c**. Jorge Fuenzalida Pardo, **d**. Bryan González Novoa, **e**. César Anguita Balladares, **f**. Eduardo Muñoz Uribe, **g**. Manuel Urriola Contreras, **h**. Karem Gacitúa Maldonado; **i**. Margarita Silva Valdés.

Confesional: Previamente exhortada a decir verdad declara doña PATRICIA SALAZAR SILVA. A quien se le pregunta ¿si ella o la directiva del sindicato, se reunió con don Carlos Miquel y/o con don Pedro Tamayo para hablar acerca de la asignación mínima de colación? Indica que no se reunieron particularmente para hablar del tema, fue en contexto de una reunión mensual en donde se les hablo del tema como tantos otros; ¿Ud. Manifestó en dicha reunión que tenía ciertas aprensiones respecto del nombre que contenía esta asignación, no con la entrega de beneficios adicionales? Indica que lo que manifestó, apoyando la oposición de Marlen, es que, si el o la fundación estaba tan interesada en pagar una bonificación, efectivamente pudiera ser con otro nombre y a lo cual don Carlos Miquel le responde que no se puede colocar ningún otro nombre, porque no estarían sujeto a descuento.

Testimonial: Legalmente juramentados prestan declaración en juicio el siguiente testigo: CARLOS VÍCTOR MIQUEL ARMAS, RUN 7.033.808-4. Ingeniero Civil, domiciliado en Camino Otoñal N°1325, Las Condes, quien depuso al siguiente tenor: “Que él es presidente del directorio de la Fundación San Pedro, que es la sostenedora del colegio San Bernardo Abad, refiriendo que la fundación es una entidad sin fines de lucro, cuyo objeto es la educación, del colegio ya citado, y sus ingresos son las subvenciones estatales, y trabajan muy de la mano con el obispo de San Bernardo, el directorio lo componen 6 personas, profesionales bastantes destacados, trabajan ad honorem, sin percibir rentas del colegio ni nada que se les parezca, indica que él es presidente del directorio desde junio de 2018, en el que se produce un cambio en el directorio, y el anterior era Sergio Ruiz Tagle, este cambio se produce en forma posterior a una negociación colectiva que se desarrolló y la cual entiende fue bastante complicada, y de la cual no participo, y de la cual no tiene mayor conocimiento, se le informo que habían algunos inconvenientes importantes, y se le pidió que trabajara en ello, el principal era una relación interna en el colegio muy compleja, porque se habían formado dos bandos según lo que se le explicó, entre las personas del sindicato y las no sindicalizadas que habría terminado con relaciones muy cortadas, a raíz de eso estuvo trabajando bastante tiempo tratando de manejar esto y cree que en algún grado si se logró mejorar, otro segundo hito importante era mejorar las relaciones entre el sindicato y la fundación y hoy con el sindicato se entienden, es un



tema que le dedico bastante esfuerzo, pero no hay una relación fluida, y un tercer hito que se le encomendó, a partir de los hechos que habían ocurrido, era revisar la situación de los funcionarios sindicalizados como no sindicalizados dentro del colegio para ver donde era que tenían que intervenir como fundación para hacer modificaciones, esto es, que interviniera en la situación que afectaba a los funcionarios, lo cual se realizó en varias aristas, dentro de las primeras medidas tomadas, fue en relación a las horas lectivas hoy tienen un 48 % de lectiva y un 52% de horas no lectivas, un segundo punto fue el horario de salida de los funcionarios, ello por el sector donde se labora, se rebaja el horario de 18:00 horas a 17:30 horas, se hacen participe de la carrera docente el 2018, lo que trae beneficios para los profesores, ya que a medida que se van acreditando aumenta su remuneración, aspecto bastante relevante, desde el punto de vista de remuneraciones, le pareció que las bajas eran muy bajas, no eran razonables, por lo cual el primer esfuerzo se hizo en septiembre de 2019, donde se subió a un piso mínimo de \$350.000.-, para cualquier funcionario que trabaje en el colegio con 44 horas, recuerda que en octubre se produce el estallido social, en septiembre de 2020, se realiza un segundo ajuste, se subió a \$400.000.- líquidos, lo que ha tenido un costo para la fundación de alrededor de \$45.000.000.- anuales, un tercer punto fue un bono de colación que se les otorgo a todos los funcionarios del colegio, en realidad más que un bono de colación se definió un pago de una colación mínima para todos los funcionarios del colegio, este fue un tema que se conversó con el sindicato en su oportunidad, a ellos no les gusto el nombre de bono de colación, porque figuraba en el convenio colectivo, le explico en esa oportunidad que lamentablemente o era colación o era movilización para poder entregar el beneficio completo a todo el mundo, porque cualquier otro estaba asociado a los pagos sociales correspondientes, en su oportunidad le mencionaron que no le agradaba el nombre, no mencionaron que no les agradaba el beneficio, porque beneficio a todos los funcionarios, también hacerlo lo más distinto posible para no tener confusiones, es un bono casi el doble de lo que recibía el sindicato a través de convenio colectivo, no tiene cláusula de reajustabilidad como el que tiene el sindicato y está sujeto a la asistencia, por lo tanto, si la persona no asiste a trabajar tiene una proporción menor, que es distinto a las cláusulas del sindicato, por lo que quiso hacerlo diferente, y no quiso en ningún minuto, es llegar a esta instancia y tener diferencias mayores, ha tratado por todo los medios de tener la mejor de las relaciones, durante esta reunión con el sindicato conversaron el tema, ellos le manifestaron lo contrario pero al final después de todas sus explicaciones sintió que lo habían escuchado algo, y le dijeron OK, lo vamos a conversar con nuestros abogados y le informaban, nunca más supo y no quiso postergar la entrega del beneficio y se entregó que es parte de los beneficios que se iba a entregar, además, al inicio de la pandemia se entregó un beneficio de seguro complementario de salud que les cuesta algo de 30 y algo millones anuales, con en el cual se intenta cubrir parte de las necesidades médicas y medicamentos de todos los funcionarios, hay un bono por fallecimiento, y hay un pago por enfermedades catastróficas, el único sentido de la entrega de este beneficio, es entendiendo que ante una enfermedad grave que podía suceder, dado que padezca en la pandemia, algún funcionario podría perder todo su patrimonio, o bien morir porque no tenía plata para



financiarlo, durante la pandemia se entregó un bono por teletrabajo, anterior a lo entregado por la definición del gobierno, y lo comenzaron a pagar y compraron computadores a los profesores que no tuvieran, para que pudieran tener un buen desempeño de las clases y lo último en este periodo es que acortaron un poco el horario laboral dejándolo de lunes a jueves de 9:00 a 17:00 horas, y el día viernes de 9:00 a 15:00 horas, de manera que pudiera haber un poco más de tiempo de descanso. Se le exhibe documento designado con el N°3 al testigo denominado “Cadena de correos electrónicos que contiene correo de fecha 8 de octubre de 2019, enviado por don Pedro Tamayo Rodríguez, asunto “Fundación San Pedro a todos los colaboradores de la empresa”, y se le pregunta al testigo si este se refiere a la asignación de colación mínima de la cual hablaba, a lo que el testigo responde que sí. Se le pregunta: ¿qué ocurre hoy en día con la asignación de colación que estaba pactada en contrato colectivo y que estaba vigente cuando el llegó? Indica, que eso se sigue pagando, que hubo un intento de negociación colectiva que se suspendió, pero se sigue pagando lo establecido en el contrato colectivo, lo que pasa que al haberse fijado un mínimo se paga además un adicional, preguntado de ¿qué ocurre con trabajadores no sindicalizados con relación al contrato colectivo? Indica que no tiene nada que ver, esta todo separado incluso en la liquidación de sueldo, incluso se entrega por separado de manera de tener menor confusión posible, preguntado ¿Qué ocurrió con el intento de negociación colectiva? Indica que en ese intento de negociación una de las cosas que se trataron fue el aumento de la colación y el valor que se fijó era más alto del que ya se está pagando, fallo ese ítem, el tema de la negociación colectiva es aparte, cuando negociaron con el sindicato conversaron acerca de un beneficio que estaba en el contrato colectivo anterior y estaban pretendiendo aumentar ese beneficio, el tema del bono de colación de la fundación es un tema distinto, no es parte de la negociación colectiva, recuerda que en relación a lo solicitado en la negociación es que se llegaba al valor de \$24.000.- o algo por el estilo, consultado ¿qué ocurría con los funcionarios no sindicalizados?, indica que esta era una negociación del sindicato, que no afecta a los demás funcionarios, indica que la negociación colectiva actual, no conoce el término legal correctamente, pero se suspendió y hoy en día siguen con el contrato de colectivo que estaba vigente y será renegotiado en 18 meses a contar de la fecha del término, indica que está totalmente sorprendido por el que él creía que estaban en completo acuerdo. La contraria no realiza preguntas y el Tribunal tampoco.

Exhibición documentos: Correo recibido el día 8 de octubre de 2019 desde casilla “@colegiosba.cl” con asunto “Fundación San Pedro a sus colaboradores” junto al archivo adjunto que se acompaña a dicho correo, por parte de sus dirigentes sindicales doña Marlen Vejar Lizana, Jorge Fuenzalida Pardo y Patricia Salazar Silva.

CUARTO: Que, en cuanto al primer punto de prueba esto es *“Trabajadores a quienes se ha pagado la denominada “asignación mínima de colación”. Criterios de definición del conjunto de trabajadores a quienes se les paga;”* con el mérito de la prueba rendida, analizada esta conforme a las reglas de la sana crítica, en especial prueba documental incorporada, esto es Liquidaciones de sueldo de los trabajadores señalados en el considerando segundo precedente, ha quedado de



manifiesto que se les paga dicha asignación mínima de colación y designado en el respectivo comprobante de remuneraciones como “Colación FSP”, a todos los trabajadores, que cumplan con a lo menos 22 días trabajados efectivamente al mes, y ello independiente si se encuentra sindicalizado o no, decreciendo dicho monto si no se cumple tal condición, el beneficio es pagado desde el mes de octubre de 2019, concordante además con el documento ordenado a exhibir a la demandante, esto es “Correo recibido el día 8 de octubre de 2019 desde casilla “@colegiosba.cl” con asunto “Fundación San Pedro a sus colaboradores” junto al archivo adjunto que se acompaña a dicho correo, por parte de los dirigentes sindicales doña Marlen Vejar Lizana, Jorge Fuenzalida Pardo y Patricia Salazar Silva.”, el cual reza lo siguiente:

“De: Pedro Tamayo <ptamayo@colegiosba.cl>
Date: mié, 9 de oct. de 2019 a la(s) 05:27
Subject: Fundación San Pedro a sus colaboradores.
To: Personal San Bernardo Abad 2019 <personal2019@colegiosba.cl>
Cc: Carlos Miquel A <carlos.miquel@gmail.com>

Muy estimados colaboradores:
Quisiéramos compartir con Ustedes un importante acuerdo del Directorio de la Fundación San Pedro.

A petición del Obispo de San Bernardo, Monseñor Juan Ignacio González, y del resto de los directores y directivos del Colegio, hemos estado trabajando arduamente en poder definir cuál podría ser el sueldo y beneficios mínimos que la Fundación puede pagar a las personas que trabajan en el Colegio San Bernardo Abad, dada nuestra realidad financiera y el interés en poder poner en el centro del proyecto educativo a quienes realizan esforzada y generosamente su labor en beneficio de las familias del colegio.

Es así como, desde hace un mes atrás, se estableció que el sueldo base para cualquier funcionario de la Fundación, con 44 o 45 horas semanales de labor, sea de \$ 350.000 líquidos, como mínimo.

El segundo paso en el que hemos trabajado y queremos ahora comunicarles, ha sido el de determinar el monto de los Beneficios Sociales Mínimos, que deseamos poder garantizar a la totalidad de nuestros colaboradores, independientemente de la labor y la fecha de ingreso, y que comprenden el beneficio de la colación.

De esta forma, se ha fijado el siguiente monto para este beneficio, para todo trabajador de la Fundación San Pedro, sin excepción, el que será proporcional a los días efectivamente trabajados, partiendo de la base de 22 días al mes. Quienes se encuentren percibiendo un monto superior por estos mismos beneficios, seguirán percibiendo dicho valor.

Asignación de colación mínima: en base a 22 días laborables al mes:	\$ 20.000 mensuales
---	----------------------------

Queremos agregar que, en la Fundación San Pedro, que es una institución educacional sin fines de lucro, tenemos el mayor interés en poder seguir mejorando estos u otros beneficios en el futuro, en la



medida que ello sea compatible con las inversiones que deberemos efectuar para mejorar las instalaciones y la situación financiera así lo permita.

Sentimos la obligación de poder retribuir de la mejor forma que podamos, los esfuerzos que sabemos hacen cada uno de Ustedes en beneficio de las familias y estudiantes del Colegio San Bernardo Abad, quienes finalmente son los que nos motivan a trabajar duro en esta importante institución.

Estamos convencidos que en la medida que podamos seguir incrementando los niveles de las compensaciones de nuestros colaboradores sin afectar la sustentabilidad del Colegio, mejorando la calidad de la educación que entreguemos, y que ello se refleje en que nuestros alumnos mejoren su rendimiento, todos nos veremos cada día más realizados y contentos en nuestras funciones.

Aprovechamos de hacerles un llamado, para que, junto con las familias, los funcionarios y los directivos del Colegio, sigamos todos trabajando en entregar a la sociedad jóvenes mejor formados, íntegros e instruidos, con herramientas que les permitan aportar a la sociedad y crecer como personas

**Carlos Miquel A.
Presidente
Directorio Fundación San Pedro**

7 de octubre de 2019

Nota: En archivo adjunto va carta original”

Lo que, además, se ve reforzado con lo declarado en juicio por el testigo Carlos Miquel, quien al respecto señaló: “...un tercer punto fue un bono de colación que se les otorgo a todos los funcionarios del colegio, en realidad más que un bono de colación se definió un pago de una colación mínima para todos los funcionarios del colegio... es un bono casi el doble de lo que recibía el sindicato a través de convenio colectivo, no tiene cláusula de reajustabilidad como el que tiene el sindicato y está sujeto a la asistencia, por lo tanto, si la persona no asiste a trabajar tiene una proporción menor, que es distinto a las cláusulas del sindicato”.

Que así las cosas y no existiendo otro medio probatorio, en contrario a lo ya razonado, a quedado asentado que dicho bono denominado “asignación mínima de colación”, es otorgado a todos los funcionarios y el cual no distingue si está sindicalizado o no, y el que es proporcional a los días efectivamente trabajados, partiendo de la base de 22 días al mes.

QUINTO: Que, en relación al segundo punto de prueba, esto es, “Causa del pago de la obligación pactada en el contrato colectivo denominada en la demanda como “asignación de colación”. Al respecto se debe tener en consideración lo dispuesto en el artículo 1445 del Código Civil que nos advierte que para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario “(4o) que tenga una causa lícita”. Esta norma nos señala, por tanto, la necesidad de una causa, y la que será el motivo que induce a los contratantes a obligarse mutuamente.



A su turno el inciso 1° del Artículo 306 del código del Trabajo, dispone que *“Son materia de la negociación colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo.”*, infiriéndose de la norma citada, que el Contrato colectivo regula aquellas materias que son de interés común entre las partes y que afecten sus relaciones mutuas, siendo, en consecuencia, precisamente esa circunstancias el motivo que induce a los contratantes a obligarse mutuamente y que da origen al contrato colectivo.

Al efecto, se ha incorporado por ambas partes copia de contrato colectivo de trabajo celebrado entre estas, en el que en su clausula segunda señala **“Objeto del Contrato.** *La finalidad del presente Contrato Colectivo es establecer las condiciones comunes de trabajo, el régimen de remuneraciones y otros beneficios, cuya titularidad corresponde a los trabajadores involucrados en la negociación colectiva, individualizados en el anexo número 1 de este instrumento, y que se encuentra reglada en el Libro IV del Código de Trabajo.”*, enseguida su cláusula novena indica que **“De los beneficios de los colaboradores de la Fundación.** *Como una forma concreta de apoyar a los colaboradores de la Fundación, tanto en relación a las condiciones comunes del trabajo, como en diversos aspectos vinculados con la vida familiar del trabajador, las partes acuerdan lo siguiente:”* y su Numeral 9.7. refiere **“Asignación de colación:** *La Fundación pagará, a todos los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, una asignación de colación, líquida y no imponible, de acuerdo a la jornada para la que se encuentre contratado. Esta asignación se entregará conjuntamente con la remuneración del mes respectivo. La asignación que se entregue dependerá de la cantidad de horas para la que cada trabajador se encuentre contratado conforme a su Contrato Individual de Trabajo y se ajustará a los siguientes valores:*

- i. Para trabajadores que desempeñen funciones conforme a una jornada ordinaria de entre 45 y 31 horas semanales: una asignación de \$10.500 (diez mil quinientos pesos) mensuales;*
- ii. Para trabajadores que desempeñen funciones conforme a una jornada ordinaria de entre 30 y 16 horas semanales: una asignación de \$7.000 (siete mil pesos) mensuales; y*
- iii. Para trabajadores que desempeñen funciones conforme a una jornada ordinaria de entre 15 y 1 horas semanales: una asignación de \$3.500 (tres mil quinientos pesos) mensuales.*

Las partes dejan expresa constancia que, sin perjuicio de establecerse la asignación en valores mensuales, ella es pactada en función de que los trabajadores cumplan efectivamente cada uno de los días hábiles correspondientes a su jornada de trabajo. En consecuencia, en caso de que algún trabajador no labore efectivamente los correspondientes días hábiles, dicha asignación se verá disminuida proporcionalmente en razón de los días no trabajados. Solo a modo ejemplar, si a un trabajador con una jornada de 16 horas semanales le correspondiera laborar 8 (ocho) días hábiles de manera efectiva al mes, no concurriendo a sus labores en uno de ellos, le corresponderá una asignación mensual de \$6.125 (seis mil ciento veinticinco pesos) en dicho mes.

Para los efectos del presente Contrato Colectivo de Trabajo, no se considerarán días hábiles efectivamente trabajados aquellos en que el trabajador no cumpla sus labores normales por días



feriados, por uso de licencias médicas, por uso de feriado legal, por ausencia injustificada, por uso de permisos administrativos, por uso de permisos con o sin goce de remuneraciones, o cualesquiera otra razón que implique el no cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo.

Esta asignación se reajustará de manera anual, en el mes de diciembre de cada año de vigencia del presente Contrato, conforme a la variación que experimente el índice de Precios del Consumidor (IPC), entre el 1o de diciembre y el 30 de noviembre inmediatamente anteriores a la fecha de reajuste. El primer reajuste que se realizará, conforme a lo antedicho, tendrá lugar en el mes de diciembre de 2018.

La jornada ordinaria de los trabajadores afectos al presente Contrato de Trabajo, que ha de servir para el cálculo de esta asignación al momento de la suscripción de este instrumento, se encuentra determinada en el Anexo N° 1 del presente Contrato Colectivo. Lo anterior es sin perjuicio de los pactos individuales de jornada que los trabajadores puedan suscribir en el futuro.

Si en el futuro se estableciere una asignación legal de colación, ésta se entenderá contenida en los valores antes indicados, debidamente reajustados.”

De lo anterior, queda asentado que la causa del pago de la obligación pactada en el contrato colectivo denominada en la demanda como “asignación de colación” es el beneficio que les reportaría solo a aquellos funcionarios que pertenecen a la organización sindical demandante, y obtenida por los mismos, producto de la negociación efectuada.

SEXTO: Que, en contraposición a lo razonado precedentemente, la causa *del pago de la obligación denominada “asignación mínima de colación”*, y conforme a la prueba incorporada en el proceso reside en la voluntad unilateral del empleador, destinada a entregar beneficios, a todos sus trabajadores.

SÉPTIMO: Que conforme lo razonado en los considerandos precedentes, se hace necesario dilucidar si el beneficio otorgado por el empleador constituye una extensión de beneficios y, por ende, una práctica sindical.

Que al respecto el artículo 289 del Código del Ramo dispone *“Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:*

h) Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 de este Código.

No constituye práctica antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador,”

A su turno los incisos 2 y 3 del Artículo 322 del Código del Trabajo, disponen *“Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y*



obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical.”

OCTAVO: Que, la denunciante ha sostenido, que el beneficio correspondiente a la asignación de colación fue extendido recientemente al resto de los trabajadores de la empresa que no participaron de la negociación colectiva, ni forman parte del sindicato, comenzando desde el día 30 de octubre de 2019, la empresa a pagar a todos los trabajadores una asignación de colación por \$20.000, tanto a socios del sindicato como a los no asociados.

Indica además, que esta asignación, si bien corresponde a un monto mayor a lo establecido en el contrato colectivo, constituye una extensión de beneficios, ya que los trabajadores que no participaron de la negociación y que no son socios del sindicato, se encuentran actualmente recibiendo un beneficio que nació producto de la negociación, y al que se tenía acceso únicamente siendo socio del sindicato, o pagando la correspondiente cuota sindical a través de la extensión de beneficios pactada en el Contrato Colectivo, y que al ser consultada por esta situación, la empresa respondió que esta medida respondía a realizar una mejora de las condiciones laborales de todos los trabajadores, buscando generar un mejor clima laboral.

Agregando que conforme lo expuesto la empresa ha incumplido su obligación de descontar debidamente las cuotas sindicales a los trabajadores a los cuales se les extendió los beneficios, con lo que se ha generado una deuda en favor de su sindicato de \$1.265.000.-

Finalmente indico que tales antecedentes conforman una conducta antisindical por parte de la empresa y son indicios de prácticas antisindicales denunciadas.

A su turno la denunciada sostuvo que la Fundación, a través de su directorio, ha decidido implementar una serie de medidas que van en directa relación con la mejora de la calidad de vida y dignidad de todos sus trabajadores que incluyen el personal de mantención, administrativo y docente, por razones de justicia social y equidad, para beneficiar directamente sus relaciones familiares, laborales y personales, así como impactar positivamente en el clima laboral de la comunidad académica del colegio, de esa manera, y como se expuso en la carta transcrita, se determinó establecer un sueldo base mínimo garantizado para todos los funcionarios de la Fundación, que ejecutan 44 o 45 horas semanales de labor, de \$350.000 líquidos. Junto con esta medida se informó también sobre la asignación mínima de colación de \$20.000.-, el que será proporcional a los días efectivamente trabajados, partiendo de la base de 22 días al mes, dichos beneficios mínimos, fueron otorgados a todos sus trabajadores, con independencia de su pertenencia sindical.

NOVENO: Que, en el mismo orden de ideas anterior, es menester determinar previamente el alcance de la expresión *“mismos beneficios”* a que alude el artículo 289 letra h) del Código del Ramo, en este sentido el ORD.:4808/114/, emitido por la Dirección del Trabajo de fecha 12 de octubre de 2017, se señala *“La expresión “mismos beneficios” utilizada por el artículo 289 letra h) del actual Código del Trabajo, debe determinarse de acuerdo a lo pactado en el instrumento que*



pretende extenderse, debiéndose, en cada caso, analizar si la naturaleza, el monto y periodicidad del beneficio otorgado a aquel trabajador sin afiliación sindical se condice con el pactado por las partes en el correspondiente instrumento colectivo. En este mismo contexto, la determinación de si deben ser considerados todos o algunos de los beneficios estipulados para la configuración de la hipótesis de práctica antisindical, está dada por el acuerdo allegado por las partes de la negociación colectiva –o su ausencia-, razón por la cual se deberá proceder caso a caso, pues el acuerdo de las partes relativo a la extensión puede ser total o parcial, según dispone el precitado artículo 322 en su inciso 2.”

Que, conforme al mérito de las prueba incorporadas al proceso, analizadas conforme a las reglas de la sana crítica, y teniendo además presente los dichos por la actora en su libelo, se puede dar por establecido, que el beneficio denominado “Asignación de colación”, pactado en el respectivo instrumento colectivo, no reviste las características que contempla el beneficio denominado “asignación mínima de colación” otorgado por el empleador, desde que la primera y como se alude en su clausula 9.7.- fija montos diferenciados según tramos de por horas que van de 1 a 15, 16 a 30 y finalmente de 31 a 45 horas semanales de trabajo, y como asimismo, que los montos para cada una de ellas es menor partiendo de la base de \$3.500.- para el tramo más bajo, \$7000.- para el tramo intermedio y \$10.500.- para el mayor tramo, lo que es disímil, al otorgado por la empleadora, que fija un monto único de \$20.000.- y para todo trabajador de la Fundación San Pedro, sin excepción, el que será proporcional a los días efectivamente trabajados, partiendo de la base de 22 días al mes, como se refiere en la carta remitida a todos los dependientes de dicha entidad con fecha 9 de octubre de 2019, y que además se corrobora en juicio por la declaración del testigo Carlos Miquel.

Que, a mayor abundamiento, la absolvente Patricia Salazar, indico en juicio que en con lo único que no estaban de acuerdo, cuando se les expuso el tema del beneficio que otorgaría el empleador, era con su nombre, hecho corroborado además mediante la declaración del testigo Carlos Miquel.

Que, así las cosas, no cabe mas que concluir que la asignación de colación, obtenida por el sindicato y establecida en el contrato colectivo, en relación a la asignación mínima de colación, otorgada por la demandada, no constituyen un mismo beneficio, por las diferencias ya anotadas y, por ende, no se puede asimilar a una extensión de beneficios en los términos del artículo 322 del Código del Ramo, y que consecuentemente no se está frente a una práctica antisindical.

DECIMO: Que en cuanto al cuarto hecho a probar *“Monto de la cuota sindical de los periodos de octubre de 2019 en adelante”*, al efecto solo se ha informado en el respectivo libelo que este ascendía a al monto de \$5.000.- lo que además se ve corroborado mediante senda prueba documental consistente en liquidaciones de sueldo incorporada por la demandada, ello sin perjuicio que su monto no fue un hecho controvertido en la demanda, por lo cual, ha de establecerse que la cuota sindical corresponde desde el mes de octubre de 2019 en adelante a la suma mensual de \$5000.-

UNDÉCIMO: Que, en relación al quinto punto de prueba, esto es, *“En su caso, perjuicios patrimoniales provocados a la denunciante por la conducta de la denunciada.”* Que al respecto y como fuere razonado en los considerandos séptimo a noveno este sentenciador, ha dado por



establecido, que no ha existido extensión de beneficios, y consecuentemente no se está frente a una práctica antisindical.

Que, por otro lado, el argumento principal de la parte denunciante se basa en una lesión a la libertad sindical a propósito de la supuesta extensión de beneficios.

Que sin perjuicio de lo anterior es dable hacer presente que la actora incorporó prueba nueva, la cual consistió en la respuesta de la Fundación San Pedro al sindicato de trabajadores de Empresa Fundación San Pedro de fecha 23 de octubre de 2020, en la cual se da cuenta de anexo N°1 de la nomina de trabajadores sindicalizados, el que pese a ser un número menor, esto es, 28 personas, en relación a los que estaban vigentes al 30 de noviembre de 2017, en que sus asociados eran 60 personas, no resulta prueba suficiente que permita determinar indicios de la práctica sindical que denuncia al tenor de lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, desde que tampoco produjo prueba que explique la causa de dicha disminución de afiliados y conforme a ello no ha logrado probar el perjuicio ocasionado al sindicato las medidas adoptadas por el empleador.

Que ha mayor abundamiento, la demandada incorporo liquidaciones de sueldo de los trabajadores sujetos a pertinencia sindical como lo no afiliados, dándose por establecido que, desde octubre de 2019, se siguen descontando por el empleador las cuotas sindicales respectivas.

Que por todas estas razones se procederá a rechazar la demanda deducida en autos. -

DUODÉCIMO: Que, la prueba se analizó en conformidad a las normas de la sana crítica y el resto de la prueba en nada altera lo razonado y decidido, por lo que no será analizada.

Visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 7, 8, 9, 289, 292, 322, 323, 446 a 462, 485 y siguientes del Código del Trabajo del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que SE RECHAZA LA DEMANDA EN TODAS SUS PARTES;

II.- Que no se condena en costas a la denunciante por estimar que tuvo motivo plausible para litigar. Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día.

Devuélvase dentro del plazo de dos meses, contados desde que la sentencia se encuentre ejecutoriada, a los intervinientes, la documentación que eventualmente pudieron haber sido incorporadas al proceso, dejándose constancia de su devolución, bajo apercibimiento de proceder a la destrucción de estos documentos, si no se solicitan en dicho plazo.

Regístrese y comuníquese.

Las partes quedan válidamente notificadas de lo resuelto con esta fecha al tenor del artículo 457 inciso 2° del Código del Trabajo, sin perjuicio de ello remítase vía correo electrónico la presente sentencia a las partes.

RIT N° S-2-2020

RUC N° 20-4-0243117-3

Dictada por don **ARIEL ANDRÉS REYES SANDOVAL**, Juez Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo.



