

Santiago, quince de mayo de dos mil veinticuatro.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO;

PRIMERO; Que comparece Alain Paolo Felice Espinoza, en representación de la empresa Muelle Melbourne & Clark S.A., RUT 76.306.575-8, interponiendo denuncia de práctica antisindical en contra del Sindicato Interempresa de Trabajadores de la Ingeniería Sintrai Interempresa, RUT 65.122.914, RSU 13080952, representado legalmente por su directiva integrada por doña Carolina Mora Espinoza, don Joel Sáez Melo y don Cristián Rocha Herrera, todos con domicilio en calle Iquique N° 2976, comuna de Ñuñoa. Expone que la demandada en Noviembre de 2023 contaba con cerca de 230 trabajadores, que tenían reguladas su condiciones laborales en instrumento colectivo suscrito con el Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores Construcciones SINAT-C, que el día 30 de noviembre de 2023, con motivo de la no renovación de contratos a plazo fijo de diversas personas, sin autorización más de 100 trabajadores afiliados a la organización SINAT participaron en una paralización de actividades en la faena, que corresponde a una instalación de la empresa mandante Metro de Santiago, lo que significó la detención de toda la obra, fruto de lo cual no solo se prosiguió con los despidos por la causal del Art. 159 N° 4, sino que además se despidió a los trabajadores involucrados en la movilización por la causal del Art. 160 N° 4 letra b y N° 7 del Código del Trabajo, producto de lo cual se mantuvieron conversaciones con el mencionado sindicato SINAT, respecto de las condiciones de salida de estos trabajadores. Es del caso que con fecha 05 de diciembre de 2023 se recibió un proyecto de convenio colectivo de parte de la organización demandada, respecto de la cual a la fecha no existía noticia alguna en la empresa, proyecto que incluía a 30 de los trabajadores despedidos, a los cuales luego se les unieron otras dos personas, esto con el único objeto de generar fuero a los trabajadores y dejar sin efecto el despido practicado. Entiende de esta forma que los hechos configuran el supuesto del Art. 290 letra f del Código del Trabajo, porque se estarían usando los derechos sindicales de mala fe, toda vez que este proyecto de instrumento colectivo buscaría únicamente la constitución del fuero correspondiente, no así realizar una negociación colectiva real, considerando que en ningún caso los trabajadores podían quedar afectados a un nuevo instrumento, porque están sujetos a uno anterior, firmado con el sindicato SINAT, no pudiendo ser parte de otros, debiendo tenerse presente que el instrumento al que estaban vigentes los trabajadores tiene una extensión mayor a la propuesta en el proyecto de contrato colectivo del sindicato demandado. En razón de lo anterior, pide que se declare la situación de abuso descrita, que en el caso que la



empresa se vea obligada a la reincorporación de los trabajadores se ordene a la demandada asumir los gastos que ello implique, que se declare que los trabajadores involucrados no tienen fuero, la condena en multas y medidas de reparación inmaterial.

SEGUNDO; Que la demandada contesta la demanda, solicitando el rechazo de la misma en base a las siguientes consideraciones. Señala que ha ejercido legítimamente el sus derechos sindicales, como ha quedado establecido en resoluciones de la Inspección del Trabajo, que rechazó impugnaciones de la demandante respecto del proceso de negociación colectiva, que son del mismo tenor que la demanda de autos. Que el sindicato es una organización fundada en diciembre de 2008, y afilia a trabajadores de diversas empresas del rubro de la ingeniería y ha participado en diversas negociaciones colectivas. Que la demandada procedió al despido de los trabajadores, que corresponderían a la casi totalidad de los dependientes de obra, luego de una movilización pacífica ocurrida el 30 de noviembre, ello como forma de debilitar a los trabajadores, toda vez que la demandada estaba informada que en el mes de octubre de 2023 una importante cantidad estaban afiliados al sindicato demandado, especialmente aquellos que no habían formado parte de la negociación colectiva anterior. Que la demandada con fecha 06 de diciembre de 2023 presentó proyecto de contrato colectivo, ante lo cual la demandada presentó reclamaciones de legalidad e impugnaciones de la nómina, que fueron rechazadas por la Dirección del Trabajo, lo que permitió seguir adelante con la negociación colectiva, sin embargo la demandada persistió en su negativa de negociar, negándose a realizar reuniones con la comisión de los trabajadores. Que en la demanda nada se indica sobre afectación a la libertad sindical, que es el bien jurídico tutelado por las acciones de prácticas antisindicales, por lo que no se podría hacer lugar a la demanda.

TERCERO; Que en audiencia preparatoria de fecha 19 de marzo de 2024, se hizo el correspondiente llamado a conciliación, la que no se produce, fijándose como controvertidos los siguientes hechos:

1.- Efectividad de los hechos invocados en el libelo como constitutivos de la práctica antisindical denunciada por la empresa denunciante. En su caso, efectividad que los trabajadores individualizados en el libelo se afiliaron al sindicato Interempresa Trabajadores de la Ingeniería, Sintrai Interempresa con posterioridad a ser despedidos por la empresa demandante con el único objeto de generar fuero sindical. Época y circunstancias en que se produjo dicha situación.



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

DOCUMENTAL

1.- Copia de Parte Denuncia N° 3369 emitido por el SIAU, de fecha 30 de noviembre de 2023.

2.- Copia de acta de audiencia de control de detención del imputado Cristian Alexis Rocha Herrera, de fecha 15 de diciembre de 2023, tramitada en causa RUC 2301378918-5, RIT 8232-2023, del 2° Juzgado de Garantía de Santiago, en la cual constan medidas cautelares decretadas al imputado.

3.- Oficio de fecha 15 de diciembre de 2023, titulado “Medidas Cautelares: 1221-3992-2023” emitida por el Segundo Juzgado de Garantía de Santiago.

4.- Copia de cartas de despido de los 32 trabajadores individualizados en el listado de socios del proyecto de contrato colectivo del SINTRAI, con sus comprobantes de envío por correo certificado y los comprobantes de aviso a la Dirección del Trabajo.

5.- Copia de Carta conductora y Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo enviado por el SINTRAI a mi representada, con fecha 05 de diciembre de 2023 pero entregado el 06 de diciembre.

6.- Copia de carta del SINTRAI, de fecha 13 de diciembre de 2023, bajo la referencia “Nuevos socios que se incorporan a la negociación colectiva”.

7.- Respuesta a proyecto de contrato colectivo, de fecha 15 de diciembre de 2023 de Muelle Melbourne y Clark S.A.

8.- Cadena de tres correos electrónicos bajo el asunto “Conceptos de Finiquitos”, el primero de ellos de fecha 05 de diciembre de 2023, enviado por Mauro Delgado (presidente del SINAT) a Gustavo Ossorio, y el más reciente es de fecha 06 de diciembre de 2023, enviado entre las mismas personas, con archivo adjunto titulado “listado trabajadores sindicalizados con Timbre.pdf”.

9.- Documento titulado “Listado Personal Sindicalizado al 30 de noviembre de 2023” emitido por el SINAT, con timbre del sindicato y acompañado en correo electrónico previamente señalado.

10.- Copia de Liquidaciones de remuneraciones de los trabajadores individualizados en el proyecto de contrato colectivo presentado por el SINTRAI, correspondiente a los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2023, en donde consta el descuento de las cuotas sindicales a favor de SINAT.



11.- Copia de correo electrónico de fecha 03 de agosto de 2023 enviado por mdlgado@sinat.cl a Robinson Ascui (robinson.ascui@besalco.cl) con el asunto "Descuento cuota sindical".

12.- Comprobante de pago de Cotizaciones Previsionales a Mutual de Seguridad CChC, realizado por mi representada, correspondiente al mes de diciembre de 2023, con nómina de trabajadores respectiva que informa sus movimientos.

13.- Resolución Exenta N°7, de fecha 5 de enero de 2024, emitida por la Dirección del Trabajo.

14.- Recurso de reposición administrativa en contra de resolución exenta N°7, presentado el 08 de enero de 2024.

15.- Resolución Exenta N°27, de fecha 12 de enero de 2024.

16.- Reclamo judicial de Resolución Exenta N°27, tramitado en causa RIT I-47-2024 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

17.- Contrato Colectivo de SINAT con Muelle Melbourne, de fecha 02 de mayo de 2023.

18.- Ordinario N°1322 de la ICT Santiago Oriente, de fecha 16 de enero de 2024, en el cual se informa que con fecha 8 de enero el Sindicato se acogió al Piso de la Negociación.

19.- Dictamen 1078/28 de 8 de marzo de 2017, emitido por la Dirección del Trabajo, donde informa sentido y alcance Ley N°20.940.

20.- Finiquitos de los siguientes trabajadores: a. Gabriel Alejandro Villanueva Leal, de fecha 14 de diciembre de 2023. b. Claudio Hernán Veraguas Cerda, de fecha 14 de diciembre de 2023. c. Bryan Alejandro Valdés Arraño, de fecha 14 de diciembre de 2023. d. Mario Andrés Tarbes Durán, de fecha 14 de diciembre de 2023. e. Billy Silva Troncoso, de fecha 14 de diciembre de 2023. f. Leonel Enrique Pozo Hidalgo, de fecha 14 de diciembre de 2023. g. Leonel Enrique Pozo Salgado, de fecha 14 de diciembre de 2023. h. Ernesto León Vásquez, de fecha 14 de diciembre de 2023. i. Javier Patiño Figueroa, de fecha 14 de diciembre de 2023. j. Franklin Edison Abraham Fernández Solar, de fecha 14 de diciembre de 2023. k. Freddy Yorvinson Espejo Carbajal, de fecha 14 de diciembre de 2023. l. Pablo Ulises Carrasco Ampuero, de fecha 14 de diciembre de 2023. m. Magdiel Ulises Carrasco Arias, de fecha 14 de diciembre de 2023. n. Osvaldo Porfirio Berríos Castillo, de fecha 14 de diciembre de 2023. o. Mauricio Alejandro Álvarez Álvarez, de fecha 14 de diciembre de 2023. p. Jose Mauricio Cáceres Parra, de fecha 14 de diciembre de 2023. q. Jonathan Mauricio Arraño Mardones, de fecha 14 de diciembre de 2023. r. Juan Moisés Llancamil Campos, de fecha 14 de diciembre de 2023.



21.- Acta de declaración de fecha 12 de febrero de 2024, emitido por la Inspección del Trabajo.

22.- Tres comprobantes de constancia laboral para empleadores realizados por MUELLE MELBOURNE & CLARK S.A., de 14 de febrero de 2024.

TESTIMONIAL

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

1.- Don Gustavo Ossorio Padilla.

2.- Don Javier Alvear Barrera.

CAUSAS A LA VISTA

El Tribunal, a petición de la parte demandante, tiene a la vista al momento de dictar sentencia las siguientes causas:

1.- RIT S-6-2024 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

2.- RIT I-47-2024 de este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

QUINTO; Que por su parte la demandada incorporó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL

1.- Resolución Exenta N° 7, ICT Santiago Oriente, de fecha 5 de enero de 2024.

2.- Resolución Exenta N° 27, ICT Santiago Oriente, de fecha 12 de enero de 2024.

3.- Set de 9 fotografías del día 30 de noviembre de 2023.

4.- Set de 5 fotografías del día 1 de diciembre de 2023.

5.- Denuncia a ICT Santiago Norte e Informe de fiscalización, 1307/2023/4000, de fecha 4 de diciembre de 2023.

6.- Denuncia separación ilegal de delegado sindical, de fecha 18 de diciembre de 2023.

7.- Acta final mediación Centro de Conciliación y Mediación Región Metropolitana Oriente, de fecha 4 de enero de 2024.

8.- Estatutos Sindicato Interempresa de Trabajadores de la Ingeniería SINTRAI Interempresa, de fecha 21 de noviembre de 2017.



9.- Certificado de vigencia Sindicato Interempresa de Trabajadores de la Ingeniería SINTRAI Interempresa, de fecha 18 de marzo de 2024.

10.- Carta aviso despido Cristián Rocha, de fecha 15 de febrero de 2024.

TESTIMONIAL

Declaró como testigo de la demandada don Horacio Díaz Olivos, luego de haber sido legalmente juramentado.

CAUSA A LA VISTA

El Tribunal tiene a la vista, a petición de la parte demandada causa RIT S-6-2024 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

SEXTO; Que en el presente caso resulta particularmente relevante expresar el objeto de la controversia y la relación que tiene con otros procedimientos, puesto que en la especie lo debatido es la existencia de una práctica antisindical, de parte de la organización demandada, que correspondería a la ejecución de mala fe de los derechos sindicales o fueros que establece el Código del Trabajo, de manera tal que la parte demandante debía probar en la causa la existencia de dicha mala fe de parte del sindicato demandado, esto sea con prueba completa o a nivel de indicios, porque si bien al procedimiento de prácticas antisindicales se le aplican las normas de procedimiento de la tutela laboral de derechos fundamentales, estas normas en caso alguno establecen una modificación de la carga de la prueba, siendo siempre la parte demandante la que debe acreditar la efectividad de los hechos que alega, lo que se crea es una rebaja en el estándar probatorio, pero quien tiene la carga de probar en primer lugar es la parte denunciante, y en este caso debe probar que la demandada actuó de mala fe, es decir que el ánimo fue de defraudación del derecho, sin perjuicio de que además la rebaja en el estándar se explica porque usualmente quien demanda es la parte trabajadora, que no tiene acceso físico a todos los antecedentes de la empresa, cuestión que no ocurre en el caso.

Lo anterior es totalmente diferente a materias que se han debatido en procedimiento diversos, especialmente la causa RIT I-47-2024, en donde lo reclamado era la legalidad de una resolución de la Inspección del Trabajo, por tanto el debate en aquel juicio no estaba centrado sobre la buena o mala fe de las partes que intervienen en el proceso de negociación colectiva, sino que la legalidad de una resolución administrativa que ha sido dictada por un órgano respectivo, que no es parte en esta causa. Por tanto, la sentencia



que se haya dictado en dicho procedimiento nada dice sobre el debate del actual, porque en ese caso no puede haber atribución de mala fe, no siendo ese el objeto de aquel procedimiento, antes por el contrario, sostener teorías jurídicas divergentes, que es lo que se discute en un juicio de impugnación de resoluciones administrativas, se aleja de un obrar de mala fe, siendo un debate jurídico exactamente lo contrario, a saber, que dos partes tengan interpretaciones divergentes del derecho, en base a las cuales obran, lo que es resuelto por el Tribunal, no es sino el curso normal de la resolución de conflictos en un estado de derecho. De esta forma, que el Tribunal haya resuelto en otro juicio que determinada resolución de la Inspección del Trabajo, que tenía un determinado contenido sobre la obligación de negociar colectivamente por la demandada, no tiene mérito jurídico y que la apreciación jurídica de dicha institución no era correcta, no puede ser tomado de forma alguna como una muestra de mala fe por parte de una organización sindical que incluso concurre en ese procedimiento, y en la etapa administrativa, sosteniendo puntos de derecho que pueden tener mayor o menor valor, pero que no son sino una legítima pretensión de que un conflicto sea resuelto en base a la interpretación de la ley que la parte tiene. Por otro lado, obviamente la sentencia dictada en la causa RIT I-47-2024 lo fue en base a la prueba que se ventiló en la audiencia de juicio correspondiente, y aun cuando se ha tenido a la vista como medio de prueba, el Tribunal debe apreciar en este caso la prueba que efectivamente se rindió en estrados con ocasión de la audiencia de juicio de este proceso, no correspondiendo que este juez valore la prueba de una audiencia de juicio en la que no estuvo presente. En suma, el hecho de que la posición de la demandada se haya acogida en otro juicio, que dice relación con otro objeto, nada dice sobre este procedimiento, sobre todo porque en otros juicios no se ha ventilado el elemento esencial de esta causa, a saber, la mala fe de la demandada.

SÉPTIMO; Que en cuanto a la prueba de haber actuado la denunciada de mala fe, la demandada ha incorporado prueba sobre el proceso de despidos que tuvo lugar el 30 de noviembre y 01 de diciembre de 2023, en donde se habría desvinculado a casi la totalidad de los trabajadores de la obra, algunos por vencimiento del plazo y otros por la negativa a injustificada a trabajar, siendo un hecho que no se discute mayormente en la causa que los trabajadores involucrados en el proyecto de instrumento colectivo de la demandada fueron despedidos dentro de este proceso general, todo además conforme a cartas de despido incorporada por la demandada. De la misma forma , se ha incorporado el proyecto de contrato colectivo que presentó el sindicato demandado, que tiene fecha 05 de diciembre de 2023, el que habría sido presentado el día 06, conforme a lo que declaran los testigos de la demandada, para luego incorporar finiquitos suscritos por varios de los trabajadores involucrados en el proyecto, del 14 de diciembre de 2023, de la



misma forma se ha incorporado correo electrónico del día 06 de diciembre de 2023, en donde se comunicaría quien sería el presidente del sindicato que tenía relación con la empresa, SINAT, en donde remitiría copia de trabajadores afiliados a la organización, dentro de los cuales estarían aquellos del proyecto de la demandada. De esta forma, lo que argumenta la demandante es que los trabajadores de este último proyecto, estaban adscritos al instrumento vigente en la empresa, por lo que de cualquier forma no podría haberse aplicado un nuevo instrumento, estos trabajadores fueron despedidos, pero estaban siendo representados por otra organización en una negociación sobre el termino del contrato, además de ello se argumenta que luego de haberse emanado las resoluciones de Inspección del Trabajo, que también fueron incorporadas por la demandada, la organización automáticamente habría hecho uso del derecho de acogerse al piso mínimo de la negociación, que en el caso además sería inexistente en la práctica, porque no había instrumento anterior. De todo esto, lo que la demandante desprende es que la presentación del proyecto únicamente tenía como objeto la obtención del fuero, lo que a su juicio sería una utilización de mala fe de los derechos establecidos en el Código del Trabajo.

OCTAVO; Que sobre la mala fe en estas materias, el Tribunal debe expresar en primer lugar que la ley otorga a ambas partes de la relación laboral derechos y obligaciones, y cada una de las partes es libre de ejercer esos derechos de la forma en que mejor le convenga a sus intereses, de manera tal que el comportamiento estratégico con miras a obtener mejores resultados es una cuestión que la ley no prohíbe y que no puede ser considerada como un ejercicio de mala fe de parte de las partes. Así, por ejemplo, la ley otorga el derecho de despedir a trabajadores que se niegan a trabajar de forma injustificada, despido que por supuesto debe ser realizado de forma cercana y conectada en el tiempo con los hechos que le dan lugar, porque no es aceptable que un empleador se reserve causales de despido indefinidamente, razonamiento que ha dado lugar a lo que se denominado “perdón de la casual”, en la especie la demandada hizo uso de ese derecho, pero cuando consideró que resultaba más conveniente, ya que ambos testigos de la empresa declaran que previo al término sostuvieron reuniones con representantes de la organización de trabajadores y que cuando estas conversaciones no llegaron a puerto se decidieron los despidos, pero eso no quedó simplemente en eso, porque igualmente se explica por parte de los testigos que las negociaciones continuaron y que posteriormente se llegó a un acuerdo en que se cambió la causal de término e incluso se hicieron pagos y entrega de elementos a los que naturalmente no habrían tenido derecho los trabajadores (como una caja de navidad), lo que igualmente es un derecho, pero que se ejecutó cuando la demandada consideró que era adecuado, ofreciendo finiquitos por



causal neutra, no por culpa, durante el mes de diciembre de 2023, de hecho después de la presentación del proyecto del sindicato demandado. Es decir, que la demandante evaluó que era mejor ofrecer condiciones de salida a quienes habían paralizado la faena luego de haber recibido un proyecto de contrato colectivo, haciendo así evaluación de lo que estratégicamente resultaba más beneficioso. Así las cosas, lo que se puede ver es que la demandada ha hecho uso de los derechos que otorga el Código del Trabajo de forma estratégica, incurriendo en negociaciones y accediendo determinados puntos cuando lo consideró más beneficioso, cuestión que no tiene nada de antijurídico, porque no hay ilícito en el hecho de ejecutar un derecho cuando a la parte le parece más conveniente a sus intereses. Esta forma de comportamiento es propia de toda negociación y no es reprochable jurídicamente al empleador ni tampoco a los trabajadores, o a las organizaciones sindicales, quienes tal como las empresas, ejercen derechos de una forma que les sea beneficiosa, buscando maximizar sus utilidades, criterio que no puede ser solo válido para una de las partes del contrato, sino que debe ser aplicable a ambas.

NOVENO; Que en la especie ha declarado como testigo de la parte demandada quien es dirigente de la Federación a la que pertenece la organización demandada, explicando que él estuvo involucrado en la confección del proyecto, como asesor, y que estuvo en conversaciones con quien era delegado de la organización en la empresa, señor Rocha, misma persona que está sometida a un proceso penal dentro del conflicto que se trata en la especie, conforme a la documental de la demandante, y única persona que a la fecha de la audiencia de juicio no ha aceptado las condiciones de término ofrecidas por la demandada, conforme a lo que declara el testigo Alvear, por lo que es claro que el señor Rocha si tiene una vinculación con la organización sindical, que va más allá de este proyecto, y si es trabajador de la demandada. Continúa explicando el testigo de la demandada, que las conversaciones sobre la presentación de un nuevo instrumento colectivo se dieron ya en Septiembre de 2023, basado en la premisa que habían trabajadores que participaron directamente en la negociación, pero habían otros a los que le fueron extendidos beneficios, por lo que estos últimos estarían habilitados para negociar nuevamente, que es el mismo criterio que la Inspección del Trabajo usó en el punto 18 de la Resolución N° 7 de 05 de enero de 2024, o sea que, aunque las resoluciones de la Inspección del Trabajo hayan sido dejadas sin efecto en fase judicial, el testigo de la demandada expone un punto de derecho legítimo, sobre la razón por la cual ellos consideraban que era posible que las personas del proyecto de diciembre de 2023 fuesen parte de un proceso de negociación colectiva pese a haber instrumento vigente, punto de derecho que de hecho encontró aprobación en la Inspección del Trabajo,



considerando además que el Art. 323 se refiere a personas que formen parte de una organización sindical, pero en el caso hay trabajadores a los que se les ha hecho extensión de beneficios, que es una cuestión diferente, por lo que la aplicación de la mencionada norma no es obvia. Igualmente, el testigo explica que la organización sindical tiene casi 10 años de existencia, lo que es corroborado por la documental de la denunciada (acta de constitución y certificado de vigencia), y que tiene presencia en 4 empresas diferentes a la demandante.

Ahora bien, es claro que el criterio de la Inspección del Trabajo fue dejado sin efecto por el Tribunal, pero como se dijo antes, en la especie no se debate sobre el mérito jurídico de una interpretación de la ley respecto de quienes están habilitados legalmente para negociar, sino que sobre la mala fe de la demandada cuando trató de iniciar un proceso de negociación colectiva, y la mala fe queda en claro entredicho cuando se está en presencia de una organización sindical que no ha sido creada *ad hoc* a la situación de la demandante, cuando hay prueba de que la denunciada existe en otras empresas, cuando se ha demostrado que hay delegado dentro de la empresa que existía antes del proyecto y cuando hay elementos que dan cuenta de que había un análisis previo a los despidos respecto de la presentación del proyecto de contrato colectivo presentado en diciembre de 2023, basado en una interpretación de la ley que resulta atendible, más allá de su corrección, la que incluso fue recogida por la Inspección del Trabajo. Es decir, hay elementos para suponer que el proyecto fue presentado en la fecha en que se entregó a la empresa, evidentemente en base a consideraciones estratégicas, pero no necesariamente de mala fe, sino que como una forma de generar máximos beneficios, considerando el contexto en que se dio el procedimiento, luego de una ola de despidos que afectó a más de 200 personas de una empresa que tenía una dotación de aproximadamente 250, como lo explica el testigo Alvear, circunstancias que no pudieron ser previstas antes del 30 de noviembre de 2023.

DÉCIMO; Que frente a esto, las argumentaciones y prueba de la demandada no son suficientes como para hacer una atribución de mala fe. En primer lugar, evidentemente no hay ningún medio de prueba directo que desmienta al testigo de la demandada, quien señala que el proyecto se planeó meses antes de los despidos y que de hecho se estaba analizando que la presentación se hiciera a inicios de 2024, por lo que hay elementos de prueba que dan cuenta que los despidos, y la necesidad de fuero, no fueron los elementos determinantes del actuar de la demandada, sin perjuicio de que obviamente ante esa situación de hecho se debió actuar de la mejor forma posible para obtener beneficios para los trabajadores, pero, nuevamente, ese tipo de comportamientos no son constitutivos de mala fe, sino que forma parte del comportamiento estratégico que tiene



todo contratante, incluso la empresa demandante. La demandante alega que la demandada no habría probado la afiliación sindical de los trabajadores anterior a los despidos, argumento que olvida que la mala fe no presume y que la demandada no está obligada a probar buena fe, sino que era la parte actora la que debía entregar elementos suficientes como para establecer mala fe en el obrar de la organización sindical.

Luego, hay algunos elementos que se esgrimen por la empresa, pero que a juicio del suscrito no demuestran mala fe en el actuar de la demandada. En primer lugar, se alega que los trabajadores estaban siendo representados en un proceso de negociación por parte de la anterior organización, SINAT, pero la prueba que se incorpora demuestra que fueron incluidos en una nómina de trabajadores por parte del presidente de la organización, pero la misma persona señala que la representación es de todos los trabajadores de la obra, por lo que no existe realmente ningún análisis caso a caso para incluir o no a una persona en la señalada nómina, sino que simplemente se tomó al total de trabajadores, lo que es relevante por el orden temporal en que ocurren los hechos. En efecto, los correos electrónicos en los que tiene lugar este intercambio son del día 06 de diciembre, en horas de la tarde de parte de la empresa y en horas de la noche, 23:33 horas, de parte de la organización sindical, por tanto se trata de gestiones que se dieron luego de presentado el proyecto de contrato que da lugar a los autos, es decir, que la dirigencia del sindicato SINAT se atribuía representación de los trabajadores, cuando estos ya habían hecho presentación del proyecto por medio de otra organización, por lo que es obvio que ellos no estuvieron involucrados en el proceso de negociación para el cambio de la causal, que es lo que requería SINAT, por estar ya en otro proceso de negociación colectiva. Es claro que los trabajadores después si tomaron la oferta de la empresa, y si firmaron finiquito, pero esto nada dice sobre la mala fe de la negociación de parte del sindicato, por el contrario, demuestra que los trabajadores no siguieron hasta el final con su pretensión de negociar y de hacer valer el fuero, de hecho la única prueba de que se intenta forzar la reincorporación de algún trabajador dice relación con el señor Rocha, ventilada en la causa RIT S-6-2024 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que se tiene a la vista en la sentencia y que no fue iniciada por el sindicato, sino que por la Dirección del Trabajo. Así las cosas, la existencia de dos procesos de negociación, uno colectivo y otro para el cambio de la causal de despido, no prueba mala fe de la demandada, sino que solamente el cruce de actividades de organizaciones que deriva de una situación que objetivamente era anormal, como es el despido de casi la totalidad de trabajadores de un obra de forma conjunta.

DÉCIMO PRIMERO; Que en cuanto a que la negociación no hay seguido, y que la organización haya hecho uso del piso mínimo, no prueba mala fe, por el contrario, prueba



que ante la imposibilidad de seguir adelante con el proceso, entre otras cosas porque los trabajadores involucrados decidieron firmar finiquito con el empleador, aceptando una oferta para el término del contrato que era común a todos los trabajadores, demuestra que la demandada no siguió instando por la ejecución de un fuero al que habrían tenido derecho luego de haberse acogido las objeciones de legalidad por el órgano administrativo, al menos hasta la revisión judicial de la decisión administrativa. Obviamente la decisión de firmar finiquito es personal de los trabajadores, la organización no pudo impedir que ello ocurra, pero siempre se afecta el proceso de negociación cuando los trabajadores involucrados dejan de pertenecer a la empresa, por lo que un escenario en donde la empresa ofrece condiciones de salida, luego de presentado un proyecto, que son aceptadas por los trabajadores, implica el fracaso de la negociación, lo que lleva por supuesto a que la organización busque la mejor forma de terminar la misma, que en este caso fue el acogerse al piso mínimo, independiente de los efectos que ello tenga, porque esa decisión no dice relación con mejorar o cambiar condiciones de trabajo, sino que con poner término a una negociación que fracasa porque los trabajadores aceptan una oferta de la demandada para finalizar el contrato, que era general dentro de la empresa, pero que ciertamente afecta la viabilidad de la negociación colectiva.

Finalmente, sobre el argumento de que el instrumento colectivo nunca surtiría efectos por la existencia de otro anterior, ya se ha explicado que la posibilidad de negociar, y los términos de dicha negociación, era una cuestión de controversia jurídica, que encontró asidero en el órgano administrativo, pero no en sede judicial, todo lo cual es una controversia legítima a la que no se puede atribuir mala fe, porque de ser así todas las personas que perdieren una postura de derecho ante un Tribunal deberían ser consideradas de mala fe en su obrar, que no es el caso.

DÉCIMO SEGUNDO; Que habiendo sido valorada la prueba conforme a las normas de la sana crítica, estima el Tribunal que no hay otros medios que alteren lo resuelto. En cuanto a la prueba de la parte demandante, no se ha mencionado expresamente la respuesta al proyecto de la empresa, pero no hay duda del devenir de la negociación conforme a lo que se ha expuesto; en cuanto a liquidaciones de remuneraciones, tampoco hay controversia que los trabajadores estaban adscritos al instrumento del sindicato SINAT, la controversia jurídica en la negociación pasaba por la posibilidad de que pudieran negociar nuevamente, lo que no es indicio de mala fe, conforme a lo expuesto antes, misma situación pasa respecto del correo electrónico sobre descuento de cuota sindical; no hay mayor relevancia en la cantidad de trabajadores informados en el pago de cotizaciones de Mutual de Seguridad, estando clara la dinámica de despidos ocurrida; en cuanto a las resoluciones administrativas, se ha analizado el mérito que tienen ellas para la discusión



específica de la causa, lo mismo respecto del documento en donde se informa sobre el que el sindicato se acogería al piso mínimo de la negociación, mientras que el dictamen de marzo de 2017 tiene relación con la misma controversia de derecho; en cuanto al instrumento colectivo vigente en la empresa, no hay duda de la existencia del mismo ni tampoco ha habido mayor controversia sobre su vigencia, en relación con el proyecto de la demandada y en cuanto al acta de declaración y las constancias para empleadores de 14 de febrero de 2024 así como el acta de declaración, solo prueban que la única persona que sigue reclamando fuero en la empresa es quien figura como delegado sindical de la demandada, no el resto de los involucrados en el proceso de negociación, lo que habla sobre la extensión de la supuesta mala fe en el actuar del sindicato. En cuanto a la prueba de la parte demandada, solo sobreabunda en las conclusiones expuestas.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 290, 323, 452, 453, 454, 456, 457, 458 y 459 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se rechaza la denuncia de prácticas antisindicales interpuesta por la empresa Muelle Melbourne & Clark S.A. en contra del Sindicato Interempresa de Trabajadores de la Ingeniería Sintrai Interempresa, ambos ya individualizados, en todas sus partes.

II.- Que teniendo motivo plausible para litigar, no se condena en costas a la parte demandante.

RIT S-117-2023

RUC 23- 4-0538607-0

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



A contar del 07 de abril de 2024, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>

