

Punta Arenas, siete de noviembre del año dos mil veintitrés.

VISTOS:

1.- Comparece don **José Miguel Salas Ponce**, abogado, en representación, de la Inspección Provincial del Trabajo de Magallanes, ambos domiciliados para estos efectos en calle Pedro Montt N°895, Punta Arenas, quien de conformidad a lo dispuesto en los artículos 289 y 486 del Código del Trabajo, **interpone denuncia de tutela laboral por prácticas antisindicales, en contra de la empresa Cervecería Austral S.A.**, representada por don Ignacio González Elorrieta, ambos domiciliados en Patagona 508, Punta Arenas.

I. Relación de los hechos:

Expresa que con fecha 21 de noviembre de 2022, el Sindicato de Trabajadores de Empresa de Cervecería Austral S.A. y Comercial Patagona Ltda., R.S.U.12010181, denunció ante este Servicio la existencia de prácticas antisindicales por parte de la empresa a la que pertenecen. El sindicato referido se constituyó con fecha 8 de junio de 2001, actualmente cuenta con 91 socios y ha negociado colectivamente con la empresa en diez oportunidades, la última vez en 2022, suscribiendo un contrato colectivo el día 13 de agosto de ese año. La presentación ingresada por el sindicato requería que se fiscalice la extensión a cinco trabajadores que no negociaron colectivamente de los siguientes beneficios del contrato colectivo: bono sueldo base, bono nocturno, bono antigüedad y bono de producción, así como las asignaciones de colación, movilización y fiestas patrias.

Menciona que de acuerdo al procedimiento establecido en la Orden de Servicio N° 2 de la Dirección de Trabajo de 29 de marzo de 2017, se evaluaron los hechos denunciados, estimándose como constitutivos de una posible práctica antisindical. Por ese motivo, se declaró admisible la denuncia, dándose inicio al procedimiento N° 1204/2022/92, destinado a la investigación de los antecedentes fácticos relatados.

Constituida la fiscalía laboral, conformada por la abogada y la fiscalizadora asignada, se procedió a confeccionar una pauta de investigación a fin de acordar la metodología de trabajo y determinar los hechos a probar, consistentes en verificar la efectividad de las circunstancias denunciadas y de los demás elementos esenciales. En ese contexto, se establecieron como hechos específicos a investigar: «Verificar si efectivamente se realiza extensión de los beneficios pactados en el instrumento colectivo a trabajadores que no participaron en la negociación colectiva».

Posteriormente se dio inicio a la investigación respectiva, la cual finalmente logró constatar, según se desprende del respectivo informe de investigación, lo siguiente en relación con los hechos a investigar: «HECHO A INVESTIGAR: VERIFICAR SI EFECTIVAMENTE SE REALIZA EXTENSIÓN DE LOS BENEFICIOS PACTADOS EN EL INSTRUMENTO COLECTIVO A TRABAJADORES QUE NO PARTICIPARON EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. En base al hecho a investigar, se constata lo siguiente según la revisión documental y entrevistas realizadas: Contrato Colectivo de Trabajo entre Cervecería Austral S.A. y Comercial Patagona Ltda. Y el Sindicato de Trabajadores Cervecería Austral S.A. y Comercial Patagona Ltda. Se constata que el sindicato pactó contrato colectivo en agosto de 2022, vigente desde el 01/08/2022 hasta el 31/07/2024. En



su cláusula Primero se estipula a quienes se les otorga los beneficios pactados en este contrato: Respecto a beneficios de los cuales se acusa extensión, el contrato colectivo estipula lo siguiente [...] 4. Bono de Gestión de Producción (cláusula Sexto)»: 3 Asimismo, el informe detalla la forma de pago de otorgamiento de los beneficios cuya extensión no se constató. Sobre el bono de gestión de producción, incluye las tablas con las formas de pago de este bono, contenidas en el Anexo N°3 de este Contrato Colectivo, que son como la siguiente, que expone los indicadores generales y se incorpora a modo de ejemplo, habiendo otras similares que contienen los indicadores específicos por área de trabajo: Posteriormente, el informe expone lo siguiente: Análisis por cargos, señalados por el Sindicato denunciante, a los cuales se les extiende el beneficio: 1. «Operador Equipos Auxiliares: - Trabajador N°1, trabajador no afiliado al sindicato denunciante, según nómina anexa del correspondiente contrato colectivo ni figura en nómina adjunta al contrato colectivo del Sindicato de Trabajadores de Comercial Patagona Ltda., pero según liquidaciones de sueldo del periodo revisado, se constata que se le descuenta cuota sindical correspondiente a este último sindicato mencionado. Según contrato de trabajo de fecha 21/04/2022, el cual se encuentra vigente y con una duración indefinida, este fue contratado por la empresa Cervecería Austral S.A. para realizar las funciones de “Operador Equipos Auxiliares” desde esta misma fecha, con un Sueldo Base Bruto mensual de \$503.686.- y en donde además se constata que no tiene pactado asignaciones. Con fecha 01/09/2022 “se ha convenido modificar la cláusula tercera del contrato de trabajo celebrado con fecha 21 de abril de 2022”, según anexo al contrato de trabajo de esta misma fecha, a un sueldo base de \$586.518. Además, según un segundo anexo al contrato de trabajo de esta misma fecha se acuerda el pago de un bono de \$39.000.- por hacer turno nocturno. En octubre de 2022, según anexo al contrato de trabajo de fecha 01/10/2022 “se ha convenido modificar las tablas del anexo N°4 contenido en el punto Trigésimo del Contrato Colectivo de trabajo de fecha 16/10/2020” para el cálculo del bono de Gestión de Producción como sigue: - [...] Trabajador N°3: trabajador afiliado al sindicato denunciante, según nómina anexa del correspondiente contrato colectivo, contratado inicialmente como “Operador Auxiliar de Producción” por la Cervecería Austral S.A. desde el 23/03/2009, según contrato de trabajo de esta misma fecha y a partir de 01/03/2014, el trabajador asume el cargo de “Operador de Equipos Auxiliares”, según anexo al contrato de trabajo 01/03/2014. A partir de agosto de 2022 se le reajusta el sueldo base a \$584.502.- “de acuerdo al reajuste IPC del 7,3% acumulado del periodo de febrero a julio de 2022”, según anexo al contrato de trabajo de fecha 01/08/2022. 6 - Trabajador N°4: trabajador perteneciente al sindicato denunciante, según nómina anexa del correspondiente contrato colectivo, contratado por la Cervecería Austral S.A. como “Operador Equipos Auxiliares” desde el 01/04/2002 con una duración indefinida, según contrato de trabajo de fecha 01/04/2002. A partir de agosto de 2022 se le reajusta el sueldo base a \$584.502.- “de acuerdo al reajuste IPC del 7,3% acumulado del periodo de febrero a julio de 2022”, según anexo al contrato de trabajo de fecha 01/08/2022. A continuación, se detalla el valor remunerado desde agosto de 2022, estipulado en sus respectivas liquidaciones de sueldo, de cada beneficio denunciado como beneficio extendido a otros trabajadores que no pertenecen al Sindicato denunciante: 2. Operador de Cocimiento: - Trabajador N°5: Trabajador no afiliado al sindicato denunciante, según nómina anexa del correspondiente contrato colectivo ni figura en nómina adjunta al contrato colectivo del Sindicato de Trabajadores de Comercial Patagona Ltda., pero según liquidaciones de sueldo del periodo revisado, se constata que se le descuenta cuota sindical correspondiente a este último



sindicato mencionado. contratado desde el 15/12/1992 por la empresa Cerveceria Austral S.A., como "Operario de Temporada", según contrato de trabajo de esta misma fecha y el cual se encuentra vigente y con una duración indefinida. A partir del 01/08/2017 asume el cargo de "Operador de Cocimiento", según anexo al contrato de trabajo de esta misma fecha. CARGO TRABAJADOR 1 2 3 4 MES SINDICATO Otro Denunciante Denunciante Denunciante SUELDO BASE \$ 503.686 \$ 584.502 \$ 584.502 \$ 584.502 BONO NOCTURNO \$ 20.000 \$ 42.920 \$ 42.920 \$ 42.920 BONO ANTIGÜEDAD \$ 5.845 \$ 2.923 \$ 5.845 BONO PRODUCCION \$ 31.400 \$ 68.400 \$ 68.400 \$ 68.400 ASIGNACION COLACION \$ 51.554 \$ 62.234 \$ 62.234 \$ 62.234 ASIGNACION MOVILIZACION \$ 38.627 \$ 41.015 \$ 41.015 \$ 41.015 SUELDO BASE \$ 586.518 \$ 584.502 \$ 584.502 \$ 584.502 BONO NOCTURNO \$ 39.000 \$ 42.920 \$ 42.920 \$ 42.920 BONO ANTIGÜEDAD \$ 5.845 \$ 2.923 \$ 5.845 BONO PRODUCCION \$ 46.959 \$ 83.959 \$ 83.959 \$ 83.959 ASIGNACION COLACION \$ 55.803 \$ 62.234 \$ 62.234 \$ 62.234 ASIGNACION MOVILIZACION \$ 41.811 \$ 41.015 \$ 41.015 \$ 41.015 AGUINALDO FIESTAS PATRIAS \$ 110.000 \$ 300.000 \$ 300.000 \$ 300.000 SUELDO BASE \$ 586.518 \$ 584.502 \$ 584.502 \$ 584.502 BONO NOCTURNO \$ 39.000 \$ 42.920 \$ 42.920 \$ 42.920 BONO ANTIGÜEDAD \$ 5.845 \$ 2.923 \$ 5.845 BONO PRODUCCION \$ 78.836 \$ 78.836 \$ 78.836 \$ 78.836 ASIGNACION COLACION \$ 55.803 \$ 62.234 \$ 62.234 \$ 62.234 ASIGNACION MOVILIZACION \$ 41.811 \$ 41.015 \$ 41.015 \$ 41.015 SUELDO BASE \$ 586.518 \$ 584.502 \$ 584.502 \$ 584.502 BONO NOCTURNO \$ 39.000 \$ 42.920 \$ 42.920 \$ 42.920 BONO ANTIGÜEDAD \$ 5.845 \$ 2.923 \$ 5.845 BONO PRODUCCION \$ 104.116 \$ 104.116 \$ 104.116 \$ 104.116 ASIGNACION COLACION \$ 55.803 \$ 62.234 \$ 62.234 \$ 62.234 ASIGNACION MOVILIZACION \$ 41.811 \$ 41.015 \$ 41.015 \$ 41.015 ago-22 sept-22 oct-22 nov-22 OPERADOR EQUIPOS AUXILIARES 7 Con fecha 01/09/2022 "se ha convenido modificar la cláusula tercera del contrato de trabajo celebrado con fecha 15 de diciembre de 1992, según anexo al contrato de trabajo de esta misma fecha, a un sueldo base de \$586.518. Además, según un segundo anexo al contrato de trabajo de esta misma fecha se acuerda el pago de un bono de \$39.000.- por hacer turno nocturno. En octubre de 2022, según anexo al contrato de trabajo de fecha 01/10/2022 "se ha convenido modificar las tablas del anexo N°4 contenido en el punto Trigésimo del Contrato Colectivo de trabajo de fecha 16/10/2020" para el cálculo del bono de Gestión de Producción como sigue: - [...]A continuación, se detalla el valor remunerado desde agosto de 2022, estipulado en sus respectivas liquidaciones de sueldo, de cada beneficio denunciado como beneficio extendido a otros trabajadores que no pertenecen al Sindicato denunciante: 8 3. Operador de Fermentación: - Trabajador N°9: trabajador no afiliado al sindicato denunciante, según nómina anexa del correspondiente contrato colectivo ni figura en nómina adjunta al contrato colectivo del Sindicato de Trabajadores de Comercial Patagona Ltda., pero según liquidaciones de sueldo del periodo revisado, se constata que se le descuenta cuota sindical correspondiente a este último sindicato mencionado.

Según contrato de trabajo de fecha 11/04/2022, este fue contratado por la empresa Cervecería Austral S.A. para realizar las funciones de "Operador de Fermentación" desde el 11/04/2022 por un periodo indefinido, con un Sueldo Base Bruto mensual de \$501.112.- y en donde además se constata que no tiene pactado asignaciones. Con fecha 01/09/2022 "se ha convenido modificar la cláusula tercera del contrato de trabajo celebrado con fecha 11 de abril 2022, según anexo al contrato de trabajo de esta misma fecha, a un sueldo base de \$661.817. Además, según un segundo anexo al contrato de trabajo de esta misma



fecha se acuerda el pago de un bono de \$39.000.- por hacer turno nocturno. En octubre de 2022, según anexo al contrato de trabajo de fecha 01/10/2022 “se ha convenido modificar las tablas del anexo N°4 contenido en el punto Trigésimo del CARGO TRABAJADOR 5 6 7 8 MES SINDICATO Otro Denunciante Denunciante SUELDO BASE \$ 569.936 \$ 584.502 \$ 584.502 \$ 584.502 BONO NOCTURNO \$ 20.000 \$ 42.920 \$ 42.920 \$ 42.920 BONO ANTIGÜEDAD \$ 2.923 BONO PRODUCCION \$ 31.400 \$ 68.400 \$ 68.400 \$ 68.400 ASIGNACION COLACION \$ 51.554 \$ 62.234 \$ 62.234 \$ 62.234 ASIGNACION MOVILIZACION \$ 38.627 \$ 41.015 \$ 41.015 \$ 41.015 SUELDO BASE \$ 661.979 \$ 584.502 \$ 584.502 \$ 584.502 BONO NOCTURNO \$ 39.000 \$ 42.920 \$ 42.920 \$ 42.920 BONO ANTIGÜEDAD \$ 2.923 BONO PRODUCCION \$ 46.959 \$ 83.959 \$ 83.959 \$ 83.959 ASIGNACION COLACION \$ 55.803 \$ 62.234 \$ 62.234 \$ 62.234 ASIGNACION MOVILIZACION \$ 41.811 \$ 41.015 \$ 41.015 \$ 41.015 AGUINALDO FIESTAS PATRIAS \$ 220.000 \$ 300.000 \$ 300.000 \$ 300.000 SUELDO BASE \$ 661.979 \$ 584.502 \$ 584.502 \$ 584.502 BONO NOCTURNO \$ 39.000 \$ 42.920 \$ 42.920 \$ 42.920 BONO ANTIGÜEDAD \$ 2.923 BONO PRODUCCION \$ 96.836 \$ 96.836 \$ 96.836 \$ 78.836 ASIGNACION COLACION \$ 55.803 \$ 62.234 \$ 62.234 \$ 62.234 ASIGNACION MOVILIZACION \$ 41.811 \$ 41.015 \$ 41.015 \$ 41.015 SUELDO BASE \$ 661.979 \$ 584.502 \$ 584.502 \$ 584.502 BONO NOCTURNO \$ 39.000 \$ 42.920 \$ 42.920 \$ 42.920 BONO ANTIGÜEDAD \$ 2.923 BONO PRODUCCION \$ 110.116 \$ 110.116 \$ 110.116 \$ 96.836 ASIGNACION COLACION \$ 55.803 \$ 62.234 \$ 62.234 \$ 62.234 ASIGNACION MOVILIZACION \$ 41.811 \$ 41.015 \$ 41.015 \$ 41.015 nov-22 OPERADOR DE COCIMIENTO ago-22 sept-22 oct-22 9 Contrato Colectivo de trabajo de fecha 16/10/2020” para el cálculo del bono de Gestión de Producción como sigue: [...]A continuación, se detalla el valor remunerado desde agosto de 2022, estipulado en sus respectivas liquidaciones de sueldo, de cada beneficio denunciado como beneficio extendido a otros trabajadores que no pertenecen al Sindicato denunciante:

10 4. Maquinista Multifunción: - Trabajador N°12: trabajador no afiliado al sindicato denunciante, según nómina anexa del correspondiente contrato colectivo ni figura en nómina adjunta al contrato colectivo del Sindicato de Trabajadores de Comercial Patagona Ltda., pero según liquidaciones de sueldo del periodo revisado, se constata que se le descuenta cuota sindical correspondiente a este último sindicato mencionado. Según contrato de trabajo de fecha 04/04/2017, este fue contratado por la empresa Cervecería Austral S.A. para realizar las funciones de “Auxiliar de Producción” desde el 04/04/2017. A partir del 01/09/2017 el trabajador asume el cargo de “Maquinista Multifunción”, según anexo al contrato de trabajo de esta misma fecha. Con fecha 01/09/2022 “se ha convenido modificar la cláusula tercera del contrato de trabajo celebrado con fecha 04 de abril de 2017”, según anexo al contrato de trabajo de esta misma fecha, a un sueldo base de \$582.886. A partir de octubre de 2022 se le paga un bono de \$39.000.- por realizar turnos nocturnos, según anexo al contrato de trabajo de fecha 01/10/2022. En octubre de 2022, según anexo al contrato de trabajo de fecha 01/10/2022 “se ha convenido modificar las tablas del anexo N°4 contenido en el punto Trigésimo del CARGO TRABAJADOR 9 10 11 MES SINDICATO Otro Denunciante Denunciante SUELDO BASE \$ 567.965 \$ 659.096 \$ 659.096 BONO NOCTURNO \$ 20.000 \$ 42.920 \$ 42.920 BONO ANTIGÜEDAD \$ 3.295 BONO PRODUCCION \$ 31.400 \$ 68.400 \$ 68.400 ASIGNACION COLACION \$ 51.554 \$ 62.234 \$ 62.234 ASIGNACION MOVILIZACION \$ 38.627 \$ 41.015 \$ 41.015 SUELDO BASE \$ 661.979 \$ 659.096 \$ 637.126 BONO NOCTURNO \$ 39.000 \$ 42.920 \$ 42.920 BONO ANTIGÜEDAD \$ 3.185 BONO PRODUCCION \$ 46.959 \$ 87.890 \$ 87.890 ASIGNACION COLACION \$ 55.803 \$ 62.234 \$ 60.159 ASIGNACION MOVILIZACION \$



41.811 \$ 41.015 \$ 39.648 AGUINALDO FIESTAS PATRIAS \$ 110.000 \$ 300.000 \$ 300.000
SUELDO BASE \$ 661.979 \$ 659.096 \$ 659.096 BONO NOCTURNO \$ 39.000 \$ 42.920 \$
42.920 BONO ANTIGÜEDAD \$ 3.295 BONO PRODUCCION \$ 75.836 \$ 75.836 \$ 75.836
ASIGNACION COLACION \$ 55.803 \$ 62.234 \$ 62.234 ASIGNACION MOVILIZACION \$
41.811 \$ 41.015 \$ 41.015 SUELDO BASE \$ 661.979 \$ 659.096 \$ 659.096 BONO
NOCTURNO \$ 39.000 \$ 42.920 \$ 42.920 BONO ANTIGÜEDAD \$ 3.295 BONO
PRODUCCION \$ 70.916 \$ 70.916 \$ 70.916 ASIGNACION COLACION \$ 55.803 \$ 62.234 \$
62.234 ASIGNACION MOVILIZACION \$ 41.811 \$ 41.015 \$ 41.015 nov-22 OPERADOR DE
FERMENTACIÓN ago-22 sept-22 oct-22 11 Contrato Colectivo de trabajo de fecha
16/10/2020” para el cálculo del bono de Gestión de Producción como sigue: [...]A
continuación, se detalla el valor remunerado desde agosto de 2022, estipulado en sus
respectivas liquidaciones de sueldo, de cada beneficio denunciado como beneficio
extendido a otros trabajadores que no pertenecen al Sindicato denunciante: 12 5.
Programador de Mantenimiento: - Trabajador N°16: trabajador no afiliado al sindicato
denunciante, según nómina anexa del correspondiente contrato colectivo, no figura en
nómina adjunta al contrato colectivo del Sindicato de Trabajadores de Comercial Patagona
Ltda. y no se le descuenta cuota sindical. Según contrato de trabajo de fecha 26/04/2021,
este fue contratado por la empresa Cervecería Austral S.A. para realizar las funciones de
“Auxiliar de Producción” desde misma fecha. A partir del 01/01/2022 el trabajador asume el
cargo “Programador de Mantenimiento” según anexo al contrato de trabajo de esta misma
fecha A partir de octubre de 2022 se le paga un bono de \$39.000.- por realizar turnos
nocturnos, según anexo al contrato de trabajo de fecha 01/10/2022. [...]A continuación, se
detalla el valor remunerado desde agosto de 2022, estipulado en sus respectivas
liquidaciones de sueldo, de cada beneficio denunciado como beneficio extendido a otros
trabajadores que no pertenecen al Sindicato denunciante: CARGO TRABAJADOR 12 13 14
15 MES SINDICATO Otro Denunciante SUELDO BASE \$ 459.614 \$ 584.502 \$ 526.052 \$
584.502 BONO NOCTURNO \$ 42.920 \$ 42.920 \$ 42.920 BONO ANTIGÜEDAD BONO
PRODUCCION \$ 31.400 \$ 131.400 \$ 131.400 \$ 131.400 ASIGNACION COLACION \$
51.554 \$ 62.234 \$ 56.011 \$ 62.234 ASIGNACION MOVILIZACION \$ 38.627 \$ 41.015 \$
36.914 \$ 41.015 SUELDO BASE \$ 582.886 \$ 584.502 \$ 584.502 \$ 584.502 BONO
NOCTURNO BONO ANTIGÜEDAD BONO PRODUCCION \$ 46.959 \$ 146.959 \$ 146.959 \$
146.959 ASIGNACION COLACION \$ 55.803 \$ 62.234 \$ 62.234 \$ 62.234 ASIGNACION
MOVILIZACION \$ 41.811 \$ 41.015 \$ 41.015 \$ 41.015 AGUINALDO FIESTAS PATRIAS \$
220.000 \$ 300.000 \$ 300.000 \$ 300.000 SUELDO BASE \$ 582.886 \$ 584.502 \$ 584.502 \$
584.502 BONO NOCTURNO \$ 42.920 \$ 42.920 BONO ANTIGÜEDAD BONO
PRODUCCION \$ 138.836 \$ 138.836 \$ 138.836 \$ 138.836 ASIGNACION COLACION \$
55.803 \$ 62.234 \$ 62.234 \$ 62.234 ASIGNACION MOVILIZACION \$ 41.811 \$ 41.015 \$
41.015 \$ 41.015 SUELDO BASE \$ 582.886 \$ 584.502 \$ 584.502 \$ 584.502 BONO
NOCTURNO \$ 39.000 \$ 42.920 \$ 42.920 BONO ANTIGÜEDAD BONO PRODUCCION \$
124.116 \$ 124.116 \$ 124.116 \$ 124.116 ASIGNACION COLACION \$ 55.803 \$ 62.234 \$
62.234 \$ 62.234 ASIGNACION MOVILIZACION \$ 41.811 \$ 41.015 \$ 41.015 \$ 41.015 nov-
22 MAQUINISTA MULTIFUNCION ago-22 sept-22 oct-22

En virtud de lo expuesto, el informe de investigación concluye lo siguiente respecto
al bono cuya extensión se denuncia: «Bono de Producción: Se constata que este bono es
pactado en los contratos colectivos de ambos sindicatos de la empresa, en función a los
resultados obtenidos en el mes anterior para los indicadores de gestión. Sin embargo,



estos indicadores y los montos relacionados a estos, son distintos para ambos sindicatos, según los respectivos contratos colectivos, lo que produce que el pago de este bono sea distintos respecto a los meses de agosto y septiembre de 2022, como muestra la siguiente tabla, para los trabajadores de un mismo cargo sindicalizados al sindicato denunciante y los trabajadores para estos cargos sindicalizados al Sindicato de Trabajadores de Comercial Patagona Ltda. A partir de octubre de 2022, la empresa pacta con los trabajadores pertenecientes al Sindicato de Trabajadores de Comercial Patagona Ltda., un anexo al contrato de trabajo que modifica lo pactado respecto al bono de producción en el contrato colectivo correspondiente, estipulando los mismos indicadores y montos asociados a estos, que los pactados por el sindicato denunciante en su contrato colectivo de agosto de 2022, como se muestra en tabla siguiente. Respecto al trabajador no sindicalizado, se le paga el bono de acuerdo a lo pactado en el contrato colectivo del Sindicato de Trabajadores de Comercial Patagona Ltda., según CARGO TRABAJADOR 16 17 18 19 MES SINDICATO

CARGO	PERIODO	BONO TRABAJADOR SINDICATO DENUNCITE	BONO TRABAJADOR OTRO SINDICATO	BONO TRABAJADOR NO SINDICALIZADO
OPERADOR EQUIPOS AUXILIARES	08/2022	\$68.400.-	\$31.400.-	\$31.400.-
	09/2022	\$83.959.-	\$46.959.-	\$46.959.-
	10/2022	\$78.836.-	\$78.836.-	\$78.836.-
OPERADOR DE COCIMIENTO	08/2022	\$68.400.-	\$31.400.-	\$31.400.-
	09/2022	\$83.959.-	\$46.959.-	\$46.959.-
	10/2022	\$96.836.-	\$96.836.-	\$96.836.-
OPERADOR DE FERMENTACION	08/2022	\$68.400.-	\$31.400.-	\$31.400.-
	09/2022	\$87.890.-	\$46.959.-	\$46.959.-
	10/2022	\$75.836.-	\$75.836.-	\$75.836.-
MAQUINISTA MULTIFUNCION	08/2022	\$131.400.-	\$31.400.-	\$31.400.-
	09/2022	\$146.959.-	\$46.959.-	\$46.959.-
	10/2022	\$138.836.-	\$138.836.-	\$138.836.-
ELECTROMECHANICO – PROGRAMADOR DE MANTENIMIENTO	08/2022	\$68.400.-	\$31.400.-	\$31.400.-
	09/2022	\$83.959.-	\$46.959.-	\$46.959.-
	10/2022	\$96.836.-	\$96.836.-	\$96.836.-
PROGRAMADOR DE MANTENIMIENTO	08/2022	\$68.400.-	\$31.400.-	\$31.400.-
	09/2022	\$83.959.-	\$46.959.-	\$46.959.-
	10/2022	\$96.836.-	\$96.836.-	\$96.836.-

11/2022 \$110.116.- - \$52.116.-»



Refiere que las conclusiones jurídicas derivadas de la investigación realizada determinaron la existencia de hechos e indicios de prácticas antisindicales por parte de Cervecería Austral S.A., en contra del Sindicato de Trabajadores de Empresa de Cervecería Austral S.A. y Comercial Patagona Ltda.; en los términos de la letra h) del artículo 289 del Código del Trabajo, en lo concerniente a la extensión del bono de gestión de producción. Por el contrario, no se constató la conducta referida respecto de los demás conceptos denunciados, ya sea por no otorgárseles el beneficio o porque se trata de personas que pertenecen o a quienes se les extienden las cláusulas del instrumento colectivo de la otra organización sindical de la empresa, el Sindicato Comercial Patagona.

En razón de lo anterior y dando estricto cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 486 inciso 6° del Código del Trabajo, se citó a la empresa y al sindicato a una mediación 15 con el fin de agotar las posibilidades de corrección de la conducta lesiva, que se realizó el día 19 de enero de 2023, finalizando sin acuerdo entre las partes. 7.- En relación al plazo para presentar la presente denuncia, ésta se presenta dentro del término establecido por el inciso final del artículo 486, dado que los hechos denunciados habrían ocurrido hasta en el pago de remuneraciones del mes de noviembre de 2022, a contar del cual han transcurrido 46 días hábiles. II.I. La libertad sindical como derecho protegido La libertad sindical abarca tanto lo que se conoce como autonomía organizativa, que es el derecho de los trabajadores a constituir, asociarse libremente en sindicatos y el derecho de estos a agruparse en entidades mayores, como el derecho a la actividad sindical, que es la facultad de ejercer acciones tendientes a la defensa de los asociados, tales como la negociación colectiva y la huelga, derechos garantizados por el N°16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República. Por lo tanto, no es posible comprender el derecho a la libertad sindical únicamente como un derecho de asociación, sino que es un derecho de carácter complejo en el que confluyen tanto la autonomía como la actividad sindical, que otorga capacidad de actuar a grupos organizados de trabajadores La libertad sindical se encuentra reconocida en la Constitución Política de la República en su artículo 19 N° 19, siendo, por ende, un derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico. La defensa de la libertad sindical ha sido desde sus inicios uno de los principios esenciales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo que se ve reflejado en la abundante normativa emitida por este órgano. Los principales convenios sobre la materia son dos: «Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación» (N° 87) y «Sobre el derecho de sindicación, negociación colectiva y huelga» (N° 98). Ambos instrumentos se encuentran ratificados por Chile y su aplicación debe ser respetada y promovida por el Estado, ya que tienen el carácter de derechos esenciales de las personas, de acuerdo a lo señalado por el inciso segundo del artículo 5° de la Constitución Política de la República. El resguardo al derecho a la libertad sindical en la legislación nacional se materializa principalmente en las normas contenidas en el Código del Trabajo que sancionan las prácticas antisindicales. En efecto, el artículo 289 define como prácticas antisindicales «las acciones que atenten contra la libertad sindical», estableciendo posteriormente un catálogo de conductas que, según ha ido interpretando la Corte Suprema en su jurisprudencia, no son taxativas, por lo que debieran considerarse como prácticas antisindicales, en general, todos aquellos actos que restrinjan el ejercicio de este derecho. La obligación de la Inspección del Trabajo de denunciar las prácticas antisindicales de las que tome conocimiento se encuentra establecida en el inciso quinto del artículo 292 del Código del Trabajo.



Forma en que la conducta descrita atenta contra la libertad sindical.

Menciona que de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista durante la fiscalización realizada a la empresa Cervecería Austral S.A., concluye que existen indicios de vulneración al derecho a la libertad sindical, en virtud de que la empresa está pagando a en el contrato colectivo suscrito con el sindicato denunciante a cinco trabajadores que no se encuentran afiliados a la organización sindical y a los que no les resulta aplicable el contrato colectivo, lo que tiene el potencial de desestimular la afiliación de los que perciben dicha bonificación al sindicato. El inciso primero del artículo 289 del Código del Trabajo establece que son prácticas antisindicales las acciones que atenten contra la libertad sindical. La disposición referida posteriormente cita, a modo de ejemplo, una serie de conductas que el legislador considera lesivas para este derecho fundamental, entre las que se encuentran otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, consagrada en la letra h) del artículo 289 del Código del Trabajo. Esta práctica antisindical se genera en los casos en que no se aplique lo dispuesto por el artículo 322 del Código del Trabajo, que establece la posibilidad de que las partes de un instrumento colectivo acuerden 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, a cambio de que los trabajadores beneficiados paguen toda o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical. En el caso que se denuncia, no existe acuerdo de extensión de beneficios entre la empresa y el sindicato, por lo que la aplicación de las cláusulas del instrumento colectivo a trabajadores no afiliados constituye necesariamente una práctica antisindical. Sobre este hecho, hace presente que la persona entrevistada en representación de la empresa, quien se desempeña como encargada de recursos humanos, no entregó ninguna justificación para el pago del bono de gestión de producción en la forma negociada por el sindicato denunciante a trabajadores que no pertenecen a dicha organización. Al respecto, esta Dirección, a través de Dictamen Ordinario N°303/1 de 18.01.2017, determinó el sentido y alcance del precitado artículo y señaló expresamente que: «En virtud de la norma precitada, se desprende que, la extensión de beneficios, bajo el imperio de la Ley N°20.940, consiste en un acuerdo efectuado por las partes de un instrumento colectivo, respecto de la aplicación de las estipulaciones convenidas en dicho instrumento, a terceros que no han participado en su celebración. En primer lugar, respecto a la naturaleza jurídica de la extensión de beneficios, esta se configura como un acto jurídico bilateral, por consiguiente, para que las estipulaciones pactadas por las partes en un instrumento colectivo se apliquen a terceros, requiere que ambas partes concurren con su voluntad asintiendo a dicha extensión». 17 Al respecto, este Servicio en Dictamen Ordinario N°4808/114 de 12.10.2017, precisó que para determinar el alcance de la expresión “mismos beneficios” utilizada por el precitado artículo, “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. Agrega el citado pronunciamiento que, “para estos efectos resulta pertinente recordar que “en Derecho las cosas son lo que son y no lo que las partes dicen que son”, por lo que la denominación del beneficio podría ser distinta, sin embargo, aún tratarse del mismo beneficio acordado en el instrumento colectivo, cuestión que deberá ser determinada caso a caso.” II.III. Innecesariedad de acreditar el elemento volitivo en la



acción para determinar la existencia de una práctica antisindical Como ha sido fallado reiteradamente por nuestra Excelentísima Corte Suprema, no resulta necesario al denunciante acreditar el ánimo de atentar contra la libertad sindical por parte de la empresa, bastando con aportar indicios suficientes de que la lesión al referido derecho fundamental se ha producido, sobre todo considerando que la ley establece expresamente como práctica antisindical extender los beneficios de un instrumento colectivo sin la autorización del sindicato que los negoció. A modo de ejemplo, la resolución de 16 de mayo de 2017 dictada en autos 11.661-2017, de Reforma Laboral, declara la inadmisibilidad de un recurso de unificación de jurisprudencia argumentando lo siguiente: «Tercero: Que la materia de derecho propuesta por el recurso constituye una cuestión jurídica respecto de la cual, en la actualidad, no existen diferentes interpretaciones, pues la sentencia impugnada se ajusta al modo en que el asunto fue resuelto por esta Corte en la sentencia dictada en el ingreso N° 92.904-2016, en la que se concluyó que el proceso hermenéutico de las normas contenidas en los artículos 289, 290 y 291 del Código del Trabajo debe efectuarse de modo tal que puedan sancionarse todas aquellas malas prácticas que se acreditan en un juicio y que violentan la libertad sindical, a fin de concretar de manera efectiva el ejercicio del derecho fundamental en referencia y asegurar su eficacia, siendo necesario para que la conducta se configure que la acción u omisión desplegada por el sujeto activo perturbe, afecte la libertad sindical en todas sus manifestaciones ya sea individuales o colectivas, sin que sea necesario que se exija, menos que se pruebe, que el sujeto activo tuvo la intencionalidad o ánimo deliberado de violentar la libertad sindical, bastando que se acredite el supuesto que señala el inciso 1° del artículo 289 del Código del Trabajo, sin que en el escrito que contiene el requerimiento se aporten nuevos antecedentes, en los términos del artículo 483 A del Código del Trabajo, que conduzcan a una nueva concepción de la materia, razón por la que cabe declarar inadmisibile el recurso de unificación planteado» (el subrayado es nuestro). El mismo criterio ha sido aplicado por la Excelentísima Corte Suprema en autos 34.681-2017 y 20194-2017, ambas de reforma laboral. 18 Lo que igual fue recogido por la ley 20.940, Dictamen N° 999/27 de 02.03.2017: «1.1. La nueva preceptiva enfatiza en el carácter objetivo de la lesión a la libertad sindical. La Ley 20.940 modifica las normas contenidas en los artículos 289 y siguientes del Código del Trabajo y cambia íntegramente el Título VIII del Libro IV del mismo cuerpo legal, reemplazándolo por el nuevo Título IX denominado "De las prácticas desleales y otras infracciones en la negociación colectiva y su sanción", desprendiéndose un relevante avance en el diseño formal de la normativa destinado a objetivar la configuración de la conducta ilícita. En efecto, el legislador pone énfasis en el carácter objetivo de los atentados a la libertad sindical, entendiendo que lo relevante para la norma tutelar es la acción y su resultado lesivo al derecho fundamental, por sobre la exigencia de intencionalidad o ánimo deliberado de dañarlo, lo que no obsta a que en algunas hipótesis se requiera el elemento subjetivo. Clara expresión de esa voluntad normativa se encuentra en la decisión de cambiar en los artículos 289 y 290, en cada uno de los literales de dichos preceptos, la forma verbal utilizada que denotaba referencia al sujeto (vgr. "el que obstaculice"), por el modo infinitivo (en el ejemplo: "obstaculizar"), forma no personal del verbo que se centra en la acción y su contenido. Igual criterio se observa respecto de las nuevas disposiciones sobre prácticas desleales en la negociación colectiva que han reemplazado, entre otros, las diversas letras de los antiguos artículos 387 y 388 que establecían a modo ejemplar las conductas ilícitas -con alusión al sujeto gramatical-, por formulas abstractas o impersonales para ese fin».



Indica que en atención a la dificultad probatoria que a menudo existe para acreditar las vulneraciones a derechos fundamentales producidas dentro de la relación laboral, nuestro legislador estableció un sistema de prueba indiciaria, consagrado en el artículo 493 del Código del Trabajo. En él, se alivia la posición en la que se encuentra el trabajador al momento de dar crédito a sus dichos, especialmente en lo que dice relación con la carga de la prueba material. De esta forma, dicha norma dispone que: «Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad». En tal sentido, basta entonces con demostrar la existencia de indicios de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales a un nivel suficiente como para generar en el juez una duda razonable en torno a la existencia de la lesión de las garantías amparadas por la Constitución. La ley, conforme lo ha precisado la doctrina, con el término «indicios» no exige una pluralidad de ellos, sino más bien que éstos sean de tal calidad y precisión que logren advertir la existencia de una vulneración de garantías. En este sentido, el profesor José 19 Luis Ugarte manifiesta que para determinar si un indicio es «suficiente» debe atenderse más que a un número determinados de indicios, a la exigencia de cierta calidad de los mismos, de tal forma que generen la sospecha razonable en el juez de que la vulneración se ha producido, debiendo el empleador, por lo tanto, explicar los fundamentos de la conducta y su proporcionalidad. La aplicabilidad de la prueba indiciaria a los procedimientos en los que se conoce de prácticas antisindicales ha sido ratificada por nuestra jurisprudencia, tal como se desprende de la sentencia ROL 7023-09 de la Excelentísima Corte Suprema, de 14 de enero de 2010, el que establece: «CUARTO: Que, de acuerdo a la disposición antes transcrita, el procedimiento de tutela laboral es aplicable en diversos casos, a saber: a) en las cuestiones que se susciten por aplicación de normas laborales, cuando las garantías constitucionales del trabajador -que la misma norma enumera- resultaren lesionadas como consecuencia del ejercicio de las facultades del empleador; b) en los conflictos relacionados con actos discriminatorios de que trata el artículo 2º del Código del Trabajo, acaecidos durante la vigencia de la relación laboral o al término de la misma, con exclusión de las ofertas de trabajo; y c) en situaciones de represalias ejercidas en contra de trabajadores a raíz de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o a causa del ejercicio de acciones judiciales.

Además, por remisión de los artículos 292 y 389, quedan igualmente sometidas a este procedimiento las cuestiones originadas en actos que atenten contra la libertad sindical y las prácticas desleales en la negociación colectiva (...). SEXTO: Que, en materia probatoria, el artículo 493 del código laboral valida la prueba indiciaria (...). SÉPTIMO: Que esta norma no altera la carga de la prueba, en la medida que impone a quien denuncia la presunta vulneración de derechos fundamentales la obligación de acreditar su aserto, pero ciertamente alivia dicha carga, al exigir un menor estándar de comprobación, pues bastará justificar “indicios suficientes”, es decir, proporcionar elementos, datos o señales que puedan servir de base para que el acto denunciado pueda presumirse verdadero». II.V. Fundamentación de las medidas reparatorias solicitadas en esta denuncia De acuerdo con el artículo 292 del Código del Trabajo, las denuncias por prácticas antisindicales deben ser conocidas por el tribunal competente a través del Procedimiento de Tutela Laboral. El artículo 495 del mismo cuerpo legal dispone que las sentencias dictadas en este procedimiento, sin excepción alguna, debe contener «3. La indicación concreta de las



medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales [...]». En consecuencia, el objetivo del procedimiento de tutela no es solo sancionar a quien incurre en la lesión de derechos fundamentales, sino asegurar su plena vigencia. Sobre 20 este punto, se debe hacer presente que no existe ninguna disposición que excluya a las prácticas antisindicales de este imperativo para el juez, lo que parece del todo razonable, por tratarse la libertad sindical de un derecho fundamental de las personas. Para garantizar el respeto al derecho en comento y la reparación del daño generado por el comportamiento de la empleadora, se solicita la devolución de las cuotas sindicales de las personas a quienes se les hizo extensivo el bono de gestión de producción por los meses en que este comportamiento ocurrió, con fondos de la empresa. Asimismo, se solicita un leve aumento en la cantidad que se paga por él, como forma de asegurar el mayor beneficio para los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de Empresa de Cervecería Austral S.A. y Comercial Patagona Ltda., que participaron en una negociación colectiva, que podía finalizar en una huelga y que pagan mensualmente su cuota sindical, favoreciendo además la incorporación de nuevos socios.

En razón de lo señalado, y normas que invoca, solicita tener por interpuesta denuncia por práctica antisindical en contra de la empresa Cervecería Austral S.A., acogerla y en definitiva declarar: I.- Que la denunciada ha incurrido en prácticas antisindicales en contra del Sindicato de Trabajadores de Empresa de Cervecería Austral S.A. y Comercial Patagona Ltda., R.S.U.12010181; de conformidad a lo señalado en el cuerpo de este escrito. II.- Que se condena a la empresa Cervecería Austral S.A., al pago de una multa equivalente a 300 unidades tributarias mensuales, o a la que S.S. estime pertinente, en beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. III.- Que, las medidas reparatorias serán las siguientes: i. Que, para dar cumplimiento a lo establecido por el artículo 322 del Código del Trabajo, el empleador deberá pagar el 100% de la cuota sindical correspondiente a los trabajadores a quienes se les extendió el beneficio desde que comenzó a regir el instrumento colectivo hasta que se encuentre ejecutoriada la sentencia o hasta que termine la vigencia del referido contrato, en su caso, con los correspondientes reajustes. Desde esa fecha, deberá suscribirse el correspondiente acuerdo de extensión con los trabajadores referidos, en caso de que ellos lo desearan, comenzando a descontárseles la cuota sindical de sus remuneraciones. ii. Que se deberá incrementar en un 5% el monto pagado a los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de Empresa de Cervecería Austral 21 S.A. y Comercial Patagona Ltda., por el concepto de bono de gestión de producción durante toda la vigencia del instrumento colectivo suscrito por esta organización el 13 de agosto de 2022. V.- Que se remita copia de la sentencia definitiva a la Dirección del Trabajo para su correspondiente registro. VI.- Que se oficie al Ministerio de hacienda, Dirección ChileCompras, domiciliado en Monjitas N° 392, Santiago Centro, enviando copia de la sentencia, para los efectos del artículo 4 de la Ley N° 19.886. VII.- Que se oficie a la Tesorería Regional de la República, domiciliada en Croacia N° 722 de esta ciudad, enviando copia de la sentencia para los efectos del art. 5° de la ley N° 19.853, modificada por la ley N° 20.655 de 01.02.2013, que Crea una Bonificación a la Contratación de Mano de Obra en las Regiones I, XV, XI, XII y Provincias de Chiloé y Palena. VIII.- Que se condene a la demandada al pago de las costas de la causa.



2.- A folio 12, comparece don ALFREDO VALDÉS RODRÍGUEZ, cédula nacional de identidad N° 4.187.704-9, abogado, por la parte demandada CERVECERÍA AUSTRAL S.A., quien contesta la denuncia interpuesta por la Dirección del Trabajo contra su representada, solicitando su rechazo, con expresa condena en costas.

Señala que controvierte todos los hechos de la presente denuncia, con excepción de aquellos que expresamente se reconozcan. Sostiene la denunciante que con fecha 21 de noviembre 2022 compareció a sus dependencias el Sindicato de Empresas Cervecería Austral S.A. y Comercial Patagona Ltda. R.S.U. 12010181 a poner en su conocimiento ciertas prácticas antisindicales, hecho que le consta, aunque reconoce es que fueron fiscalizados por la denunciada a este respecto.

Expresa que no puede dejar pasar el hecho, que ya resulta absolutamente reiterativo y desmedido, que cada cierto tiempo (2 años aproximadamente), la demandante decida ejercer acciones en contra de su representada ante todas las denuncias que hace el Sindicato, el cual creemos ha instrumentalizado esta vía para simplemente entorpecer cualquier medida que tome la empresa y beneficiarse económicamente, tal como se pretende en este juicio. Es así como en el último tiempo han existido entre las partes las siguientes causas: T-46-2015, T-1-2017, T-25-2018, T-35-2021.

Asegura que se podrá apreciar, que la denuncia administrativa, que motiva la presente demanda. nace a tan sólo 4 días desde que se desestimó la última acción de tutela laboral, con costas, promovida igualmente por el mismo sindicato ante la misma Inspección del Trabajo. Lo anterior no es baladí, ya que demuestra una clara y manifiesta finalidad de persecución hacia su representada, y que en este caso, tiene la particularidad que lo que se busca o pretende poco tiene que ver con la libertad sindical sino más bien con un beneficio económico, al sindicato, como es el aumentar en un 5% lo pagado a cada trabajador sindicalizado por concepto de bono producción, lo que nos parece del todo injustificado, ilegal y arbitrario.

La conveniencia o provecho económico de esta causa, queda en evidencia igualmente al momento de realizarse la “audiencia de mediación” que por mandato legal debe realizar la denunciante (art 486 del C.T.), oportunidad en la cual el supuesto “mediador” no propuso base de conciliación alguna, muy por el contrario, el sindicato denunciante se negó a una propuesta realizada por la empresa y no quiso llegar a ningún tipo de acuerdo por cuanto no recibían ningún tipo de compensación económica.

Hace presente que la instancia de mediación legal del artículo 486 no es un requisito formal como parece entenderlo la denunciante, sino que muy por el contrario exige una participación activa por parte de la institución, lo que en el caso de autos no ha ocurrido. Añade que en el caso de autos, la denunciante en caso alguno intentó agotar las posibilidades de acuerdo que exige la norma, no propuso ninguna y solamente se limitó a señalar que habían indicios de vulneración dejando a las partes que se entiendan solas (lo que evidentemente no ocurrió), lo que claramente es un incumplimiento a la normativa laboral, y que creemos vicia todo el procedimiento, por lo que debe ser rechazada la demanda por esta sola circunstancia. I



Menciona que se acusa a su representada, de incurrir en una práctica antisindical, consistente en extender ilegalmente un beneficio contractual denominado “bono de producción” a trabajadores que no participaron en su negociación, nada de lo cual resulta ser efectivo y mucho menos tiene la trascendencia legal que se pretende darle. En ese sentido, esa quinta denuncia de práctica antisindical que enfrentan (en menos de 7 años), tiene serias deficiencias tanto en lo formal como en lo sustantivo, que sólo nos pueden conducir a su rechazo total, tal como se pasa a explicar.

I.- INEPTITUD O VAGUEDAD DE LOS TÉRMINOS EN QUE FUE INTERPUESTA LA PRESENTE DEMANDA INCUMPLIMIENTO AL DEBER DE APORTAR LOS ANTECEDENTES SUFICIENTES DEL ART. 490 DEL C.T.

Refiere que la presente demanda, es un “copiado y pegado” del informe de investigación realizado previamente, lo cual claramente es una falta a la exigencia legal del art. 446 N°4 del C.T. que ordena que la demanda debe tener un relato circunstanciado de los hechos en que se sustenta. No existe nada de circunstanciado en una demanda donde se copian imágenes de otros documentos, inclusive cuadros numéricos y no se explica como de estos se desprenden las conclusiones que se pretenden en autos respecto a la supuesta extensión ilegal de beneficios. Prueba de lo anterior, es el hecho de que se pretende la existencia de una extensión ilegal de beneficios respecto a 5 trabajadores, los cuales no son ni siquiera identificados en la demanda, lo que claramente es una arbitrariedad patente y evidente por parte de la demandante, que no hace más que reforzar la idea de que nos encontramos ante una persecución administrativa en contra de su representada.

Indica que si bien durante el proceso investigativo, se les pidió exhibir ciertos antecedentes laborales, estos dicen relación con una muestra de trabajadores (más de 22 en el caso concreto), por lo que se desconoce a quien concretamente se pretende hacer mención en la demanda y en el propio informe administrativo, ya que simplemente se habla de “trabajador N°1, 2, 3 etc.”, e inclusive es más, ni siquiera se acompañan los documentos sustentatorios del propio informe de fiscalización, todo lo cual torna la presente demanda en un acto absolutamente arbitrario e ilegal. Asegura que es un acto ilegal, no sólo por cuanto el artículo 446 N°4 del C.T. obliga a la contraria a realizar un relato circunstanciado de los hechos (cuestión que no ha realizado de acuerdo a lo expuesto), sino que además en virtud del artículo 490 del C.T., debe acompañar los antecedentes fundantes de la vulneración alegada, lo que tampoco realiza, ya que sólo aporta el informe de fiscalización el cual ni siquiera viene con el adjunto de los documentos que supuestamente fueron analizados. De esa forma la presente demanda es un ejercicio vago, genérico que los deja en la indefensión ya que prácticamente se exige al demandado un verdadero ejercicio de “adivinanza” o “descubrimiento” en lo relativo a que trabajador se quiso referir el fiscalizador, lo que le parece contrario a derecho, sobre todo si tenemos en mente que el informe de fiscalización es un acto administrativo y como tal se encuentra sometido a los principios de todo acto público, como son transparencia y publicidad (art. 505-A C.T.) De esta forma, y atendida el vago o genérico tenor de la presente demanda es que se deberá rechazar la demanda.

II.- OMISIÓN DE ANALISIS DEL BIEN JURIDICO A TUTELAR: LA LIBERTAD SINDICAL.- Asegura que en el presente libelo, junto a no explicar concretamente como se



configura la hipótesis del artículo 289 letra h) del C.T., se debe sumar el hecho de que tampoco existe análisis alguno al supuesto daño a la libertad sindical, que corresponde al bien jurídico a tutelar. Si bien se esbozan definiciones e instrumentos jurídicos que regulan este derecho fundamental, en ninguna parte del libelo se analiza el perjuicio o daño al mismo, lo que hace inviable la acción. En ese sentido, señala que para efectos del análisis de esta acción, resulta de Perogrullo indicar que se ha definido la Libertad Sindical como “el derecho que asiste a los trabajadores para constituir organizaciones, afiliarse o desafiliarse a ellas, a darse su propia normativa sin intervención de terceros y, especialmente, el derecho al ejercicio de la actividad sindical por medio de aquellas acciones tendientes a la defensa y promoción de los intereses que le son propios, en particular, la negociación colectiva y el derecho a huelga.”[1] En el Derecho Comparado se la ha definido como “el derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y a afiliarse a los de su elección, así como el derecho de los sindicatos al ejercicio libre de las funciones que les son atribuidas constitucionalmente para la defensa de los intereses del trabajo asalariado.”[2] En nuestro ordenamiento jurídico se encuentra reconocida en el Derecho a Sindicarse, establecido en el artículo 19 N°19 de la Constitución Política de la República, que señala: “19.º El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria. Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley. La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en [1] Varas Castillo, Mario, Libertad sindical y negociación colectiva en Chile: un diagnóstico de la Ley N° 19-759, en Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo (agosto 2003), pp. 3 s. [2] Palomeque, Manuel - Alvarez de la Rosa, Manuel, Derecho del Trabajo, 1º edición, Editorial Centro de Estudios Ramón Are-ees, Madrid, 2003, p. 431. actividades político partidistas.”. Por su parte, el artículo 215 del Código del Trabajo señala: “No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.” Pues bien, en la presente acción no se indica como infringida la faceta organizativa o estática de la libertad sindical (derecho de los trabajadores de constituir organizaciones y afiliarse o desafiliarse a ellas) ni tampoco su faceta de actividad o dinámica (derecho al ejercicio de la actividad sindical por medio de aquellas acciones destinadas a la defensa y promoción de intereses que les son propios, en particular: la adopción de estatutos, la elección de dirigentes, la negociación colectiva y la huelga. Lo anterior, en armonía con el artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República, por lo cual corresponde concluir que los hechos descritos en la demanda, pese a que no son efectivos, no vulneran la Libertad Sindical.

Reitera que en la demanda nada indica a la forma o qué aspecto de la libertad sindical es la que supuestamente se habría vulnerado, por la sencilla razón de que ello no ha ocurrido. Menos aún como se ha limitado el pleno ejercicio de ella ni cómo se afectaría el contenido esencial del derecho. Muy por el contrario, lejos de existir algún análisis a la libertad sindical en la presente causa, la teoría del caso que nos propone la denunciante es absolutamente contradictoria. En efecto, en la página 16 de la demanda se sostiene que, al no existir acuerdo de extensión de beneficios en el último contrato colectivo del Sindicato denunciante, el extender los beneficios del mismo “necesariamente” sería una práctica



antisindical, lo que independientemente de ser un hecho falso, es absolutamente contradictorio con el propio petitorio de la denuncia en el cual se solicita hacer extensivo dicho beneficio. En este sentido, el petitorio de la denuncia solicita como “Medida Reparatoria” lo siguiente: 1.- Que, para dar cumplimiento a lo establecido por el artículo 322 del Código del Trabajo, el empleador deberá pagar el 100% de la cuota sindical correspondiente a los trabajadores a quienes se les extendió el beneficio desde que comenzó a regir el instrumento colectivo hasta que se encuentre ejecutoriada la sentencia o hasta que termine la vigencia del referido contrato, en su caso, con los correspondientes reajustes. Desde esa fecha, deberá suscribirse el correspondiente acuerdo de extensión con los trabajadores referidos, en caso de que ellos lo desearan, comenzando a descontárseles la cuota sindical de sus remuneraciones. De esta forma, por una parte se indica en la demanda que extender un beneficio sería “necesariamente” una práctica antisindical, por cuanto estaría prohibido expresamente en el contrato de estudio, para luego sostener como medida reparatoria que se debe mantener la extensión de beneficios, lo que claramente es un contrasentido.

Luego, ocurre algo similar con la segunda medida reparatoria solicitada en autos, por cuanto sin explicar vinculación alguna con la libertad sindical, se solicita incrementar en un 5% el monto del bono de producción, lo que evidentemente es totalmente arbitrario e ilegal porque significa violentar el contrato colectivo por un tercero ajeno a dicha negociación. De esta forma, ni aun cuando se estime que los hechos denunciados son ciertos, pese a que manifiestamente no lo son, ni aún en tal caso correspondería acoger la presente acción, toda vez que no afectan ni vulneran la libertad sindical, por lo que la denuncia debe ser rechazada. Muy por el contrario, el Sindicato aludido sin duda alguna no ha sufrido ningún tipo de atentado a la libertad sindical, prueba de lo anterior es su constante desarrollo y participación en la empresa, incrementando exponencialmente su número de afiliados, como así también las diversas ocasiones que negociado con su representada, como así también, las diversas reuniones de coordinación (quincenales) que se mantienen hace más de un año con la empresa, todas temáticas que no son consideradas por la denunciante en su informe de fiscalización y que sí tienen incidencia en la libertad sindical. Es así como se demostrará en la secuela del juicio que su representada si respeta y promueve la libertad sindical, no sólo del sindicato denunciante, sino también de otro sindicato de empresa que existe (Sindicato de Trabajadores de Comercial Patagona Ltda.) y que no ha interpuesto ninguna denuncia en contra de su representada.

III.- EN CUANTO AL FONDO DEL ASUNTO.

Expresa que se insinúa, que su representada habría incurrido en una práctica antisindical, al haber extendido un beneficio (bono de producción) de un contrato colectivo a 5 trabajadores (que se mantienen en incógnito) que no concurrieron a la negociación del mismo, nada de lo cual es efectivo. Contextualiza, tal como lo indica la denunciante, que la denuncia administrativa original del sindicato decía relación con 7 beneficios (bono sueldo base, bono nocturno, bono antigüedad, bono producción, colación, movilización y fiestas patrias), 6 de los cuales fueron completamente descartados, quedando sólo bajo estudio el “Bono de producción”, lo que demuestra, a lo menos, que se trata de una problemática absolutamente puntual.



Indica que el “Bono de producción” es un beneficio histórico que antecede al último contrato colectivo del Sindicato de Cervecería Austral S.A. y Comercial Patagona Ltda. de fecha 13 de agosto 2022. Es así como, por ejemplo, dicho beneficio ya se contemplaba en el contrato colectivo inmediatamente anterior de fecha 1 de agosto 2020. Por su parte, el mencionado beneficio ya se encontraba pactado en el contrato colectivo del otro sindicato de empresa ya individualizado de fecha 16 de octubre de 2020. De esta forma se trata de un beneficio histórico que siempre ha tenido por finalidad el beneficiar a “todos los trabajadores” que realizan labores productivas, tanto es así que se desprende de lo poco explicado en la denuncia que todos los trabajadores estudiados reciben este bono, tanto los trabajadores sindicalizados (cualquiera sea el sindicato al que se encuentre afiliado) como así también aquellos trabajadores que no tengan o posean afiliación sindical. Ahora bien, la circunstancia de que se trate de un beneficio histórico no es baladí, ya que ello excluye la posibilidad de entenderse que se trata de un extensión indebida de beneficios, ya que su aplicación a los trabajadores que no son parte del contrato colectivo en estudio es anterior al mismo, lo que en otras palabras significa que no ha existido un usufructo de la negociación colectiva realizada por el sindicato.

Es así como por ejemplo, se estableció en la causa Rit T-14-2018 de este mismo tribunal, causa promovida por el mismo sindicato que hoy utiliza a la Dirección del Trabajo para la misma finalidad que pretendía en aquel tiempo (supuesta extensión ilegal de beneficios), cuya sentencia de fecha 4 de septiembre de 2018 dispuso en lo pertinente: “Décimo cuarto: Que como puede advertirse Comercial Patagona Ltda., ha otorgado a sus trabajadores los beneficios que alega el demandante desde que inició sus actividades el año 2002, es decir, con anterioridad, a los contratos colectivos de trabajo celebrados entre el Sindicato denunciante y Cervecería Austral S.A., y naturalmente desde antes que las empresas demandadas fueran declaradas como unidad económica. Dicha conclusión incluso fue refrendada por el testigo Luis Ancao (trabajador de Cervecería Austral Ltda. desde el año 2002), quien al consultársele desde qué fecha los trabajadores de Comercial Patagona tienen los mismos beneficios que ellos, respondió que desde siempre. Cabe destacar que las asignaciones y beneficios en su mayoría estaban expresamente pactados en anexos de contratos de trabajo, a excepción de la canasta familiar que se entrega en los meses de septiembre y diciembre, la cual de todas formas se entregaba desde antes del contrato colectivo del año 2017, circunstancia que se desprende de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo con motivo de la causa RIT O-117-2016. Décimo quinto: Que atendido lo expuesto, no corresponde descontar cuotas sindicales a los trabajadores de Comercial Patagona Ltda., sobre todo si se considera que gran parte de los beneficios son incluso anteriores a la primera negociación colectiva que tuvo el Sindicato denunciante con Cervecería Austral S.A., que de acuerdo a la declaración de don Armando Jordán data del año 2005 o 2004.” Ahora bien, teniendo presente que estamos ante un beneficio histórico, es del caso indicar que ello es así por cuanto siempre ha beneficiado a todos los trabajadores que realizan labores productivas, independientes si se encuentran sindicalizados en el sindicato 1, 2, etc. o si simplemente no tienen afiliación sindical. Lo anterior por cuanto la estructura de este bono depende de TODOS los trabajadores de la compañía y no sólo de los trabajadores sindicalizados. En efecto, reza la cláusula Sexta N°11 del contrato colectivo de fecha 13 de agosto 2022 de la siguiente forma: “11.- Bono gestión producción.- La Planta de Cervecería Austral pagará a todos los trabajadores que tengan participación en el área productiva, un bono variable mensual



cuyo monto se determinará en función de los resultados obtenidos en el mes anterior para los indicadores de gestión. Este bono tendrá un componente global y una componente específica para cada área. Los montos a pagar se detallan en las tablas definidas para cada área de trabajo y por los conceptos que en ellas se detallan en el anexo N°3. Durante el inicio de este sistema de trabajo por los meses de agosto, septiembre y octubre 2022, a modo de marcha blanca para los indicadores específicos, se garantizará el pago de \$37.000.- para todas las áreas (salvo envasado) y de \$100.000.- para envasado. La cláusula N° 3 correspondiente a reajustabilidad no aplica a los valores del presente bono. Estos valores serán reajustados anualmente por IPC en agosto 2023 y agosto 2024 + un 1% real en agosto 2023.

La información deberá estar disponible y deberá ser presentada de manera diaria. Los pivotes serán revisados de manera anual por cambios de tecnologías o en las condiciones sobre las que se fijaron, estas serán consensuadas entre las partes e informadas oportunamente.” Como se puede apreciar de la cláusula transcrita, el mencionado beneficio no sólo es de carácter histórico, sino que además, en su génesis y expreso tenor literal, se trata de un beneficio que se aplica “a todos los trabajadores que tengan participación en el área productiva”, sin discriminación de ningún tipo, por lo que se aplica tanto a trabajadores sindicalizados (a cualquiera de los dos sindicatos de empresa) como también a aquellos que no la tienen. Lo anterior tiene una explicación evidente que se indica en la misma cláusula, como es que los índices de gestión que dan origen al mismo bono son de carácter colectivo e involucran a todos los trabajadores que realizan actividades productivas y no sólo a los trabajadores sindicalizados. De otra forma, esto quiere decir que sin el trabajo del personal que está afiliado al otro sindicato, como del personal que no posee afiliación sindical, simplemente ningún trabajador recibiría el mencionado bono. Todas estas circunstancias son conocidas por el sindicato denunciante, por cuanto fueron debidamente expuestas y aceptadas por el mismo durante las negociaciones colectivas, sobre todo la última de estas que dio origen al contrato colectivo de 13 de agosto 2022, por lo que sin duda alguna la presente acción no tiene otra finalidad más que desconocer lo pactado en la cláusula en comento. En efecto la finalidad de aplicar este beneficio a todo el personal productivo (como se venía haciendo con anterioridad) se refleja al usar como indicador de gestión el informe OPINONA, el cual básicamente apunta a índices de productividad generales (de toda la planta) y de cada área en específico (cocimiento, fermentación, mantenimiento, etc.). Así y sólo a modo de ejemplo, es del caso indicar el factor “accidentabilidad”, el cual consiste en que no existan accidentes del trabajo en la línea de producción respectiva (respecto de cualquier trabajador), de cumplirse este indicador se suma cierta cantidad de dinero al bono respectivo. Nada de lo anterior fue siquiera analizado por el fiscalizador actuante, quien atribuyéndose facultades que no posee, simplemente mediante un análisis numérico (que no transparenta en su informe) y sin analizar la intención de los contratantes, decide que hay una extensión indebida de beneficios. Decimos que el fiscalizador actúa de forma ilegal por cuanto la única autoridad para determinar el alcance y sentido de una cláusula colectiva son los tribunales de justicia de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 420 letra a) del C.T. En el caso concreto, claramente la cláusula en cuestión exige especial atención a la forma y términos en que fue pactada, nada de lo cual insistimos siquiera fue objeto de análisis por parte de la institución denunciante., por lo que solicita el rechazo de todas las peticiones formuladas por la denunciante.



3.- Con fecha 30 de marzo de 2023, se llevó a cabo la audiencia preparatoria, frustrándose el llamado a conciliación, y se fijaron los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos: 1.- Efectividad que Cervecería Austral S.A., incurrió en las prácticas antisindicales denunciadas. Hechos y Circunstancias. 2.- Justificación de las medidas adoptadas por el empleador.

4.- En la audiencia de juicio, las partes incorporaron las siguientes pruebas:

Prueba de la denunciante:

I.- Documental:

1) Denuncia extensión de beneficios de instrumento colectivo, de 21 de noviembre de 2022;

2) Informe de Fiscalización N° 1204/2022/92, de 30 de diciembre de 2022; al que se adjunta Informe de Investigación en Procedimiento de Tutela de Derecho Fundamental del mismo número y fecha;

3) Ord. N°20, de 16 de enero de 2023, remitido por Jefa de Centro de Conciliación y Mediación de Magallanes a Ignacio López Elorrieta, representante legal de Cervecería Austral S.A.;

4) Acta de Mediación N° 1204/2023/1, de 19 de enero de 2023;

5) Ficha de Organización Sindical del Sindicato de Trabajadores de Empresa de Cervecería Austral S.A. y Comercial Patagona Ltda., obtenida del sistema informático de la Dirección del Trabajo;

6) Correo electrónico de 1 de diciembre de 2022, remitido por Valentina Monserrat Figueroa Aceituno a la fiscalizadora Silvia Fernández, con asunto "RE: DOCUMENTACIÓN FISCALIZACIÓN N°1204.22.92";

7) Contrato de trabajo de 21 de abril de 2022, dos anexos de 1 de septiembre de 2022 y uno de 1 de octubre de 2022, del trabajador Lenin Eduardo Rincón Pacheco;

8) Liquidaciones de remuneraciones de los meses de agosto a noviembre de 2022, del trabajador Lenin Eduardo Rincón Pacheco;

9) Contrato de trabajo de 15 de diciembre de 1992, un anexo de 1 de agosto de 2017, uno de agosto de 2021, uno de septiembre de 2022 y otro 1 de octubre de 2022, del trabajador Sergio Patricio Padilla Sánchez;

10) Liquidaciones de remuneraciones de los meses de agosto a noviembre de 2022, del trabajador Sergio Patricio Padilla Sánchez;

11) Contrato de trabajo de 11 de abril de 2022, un anexo de 1 de septiembre de 2022 y otro de 1 de octubre de 2022 del trabajador Edixó Enrique Soto Arraga;

12) Liquidaciones de remuneraciones de los meses de agosto a noviembre de 2022, del trabajador Edixó Enrique Soto Arraga;



13) Contrato de trabajo de 4 de abril de 2017, dos anexos de uno de septiembre de 2022 y dos de 1 de octubre de 2022 del trabajador Iván Javier Molina Soto;

14) Liquidaciones de remuneraciones de los meses de agosto a noviembre de 2022, del trabajador Iván Javier Molina Soto;

15) Nómina de trabajadores de Cervecería Austral S.A., con función y sindicato al que pertenecen, en su caso;

16) Nómina de trabajadores de Comercial Patagona Ltda., con función y sindicato al que pertenecen, en su caso;

17) Registro de instrumento colectivo afinado, obtenido del sistema informático de la Dirección del Trabajo;

18) Presentación ingresada el 16 de agosto de 2022 a la Inspección Provincial del Trabajo de Magallanes, que contiene contrato colectivo de trabajo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores de Empresa de Cervecería Austral S.A. y Comercial Patagona Ltda. y Cervecería Austral S.A., con anexos y nómina de trabajadores afectos;

19) Presentación ingresada el 20 de octubre de 2020 a la Inspección Provincial del Trabajo de Magallanes, que contiene contrato colectivo de trabajo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores de Comercial Patagona Ltda. y las empresas Comercial Patagona Ltda. y Cervecería Austral S.A., con anexos y nómina de trabajadores afectos;

20) Presentación ingresada el 17 de agosto de 2020 a la Dirección Regional del Trabajo de Magallanes y Antártica Chilena, que contiene contrato colectivo de trabajo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores de Empresa de Cervecería Austral S.A. y Comercial Patagona Ltda. y Cervecería Austral S.A. y las empresas Cervecería Austral S.A. y Comercial Patagona Ltda. y su anexo N°3; y

21) Tablas efectuadas por la fiscalizadora actuante con los trabajadores incorporados en la muestra y los montos que recibieron por los conceptos que se señalan en los meses de agosto a noviembre de 2022, de las funciones de operador de equipos auxiliares, operador de cocimiento, operador de fermentación y maquinista multifunción.

II.- Testimonial:

a.- Comparece don Ramón Díaz Maldonado, operario, quien debidamente juramentado, señala que pertenece al sindicato de Cervecería Austral, y su función es la de presidente, desde el año 2014 y ha participado en cuatro negociaciones colectivas. En relación al último proceso, indica que fue largo, y se extendió por tres o cuatro meses, tuvieron avances y lograron algunos beneficios, como el reajuste del sueldo base. Precisa que los beneficios se pactaron sólo para los socios del sindicato. Consultado por el término de la negociación, expresa que concluyó con varias mediaciones.

Consultado por los bonos que se pagan mes a mes, señala que corresponden a los bonos de producción, y el año 2022, se agregaron indicadores nuevos, y también se pagan mes a mes, que corresponden a colación, movilización, zona, y gratificación. Menciona que el bono de producción, se negoció la primera vez el año dos mil veinte.



Prevía consulta, explica que el bono de producción, es del proceso productivo, en la línea de envasado. Añade que los indicadores van en cada área, permiten trabajar correctamente y mejorar los números, y el pago del bono se determina según como se vaya dando la producción.

Consultado por el número de trabajadores del sindicato, señala que son ochenta y tres, y las áreas en que trabajan esas personas son línea de envasado, barriles, latas, botellas, área de logística y todo lo que es elaboración, caldera, fermentación, filtro, cocimiento, mantención, laboratorio y almacén. Precisa que los trabajadores del área productiva, reciben el bono de producción y cada área tiene su indicador, los que están regulados en el contrato colectivo.

En relación a los trabajadores que reciben el bono de producción, afirma que el 70% pertenecen a su sindicato.

Contrainterrogado, y consultado sobre cómo opera el bono, señala que el bono de opinona es todo lo que se pueda producir, desde que empieza la producción, desde las 6 de la mañana hasta que termina la jornada. Añade que la empresa hace un levantamiento, de lo que se va a producir en el día y depende de lo que pueda sacar la producción, explica que si hay 100 botellas y sacan 70, el porcentaje es 70 de opinona y eso tiene un factor monetario, que se calcula día a día, y en el mes se saca un porcentaje completo.

Explica que para determinar el valor de producción, señala que el contrato colectivo indica que debe pagarse para todos los que trabajan en el área productiva. Aclara que no todos los trabajadores del área están en el sindicato. En relación al número de trabajadores del sindicato, estima que son 83 socios de su sindicato y no todos son del área productiva. Prevía consulta, afirma que el bono de producción es para todos los trabajadores, estén o no sindicalizados.

Explica que hay bonos que se entregan por área: fermentación; microbiología; caldera, hay un bono de energía; en cocimiento también hay un bono de opinona; en mantención, también tiene ese mismo bono de opinona; envasado hay otro bono adicional, al bono de opinona, que es otro indicador con montos más elevados; almacén, tiene otro bono, y en laboratorio, donde miden tema de calidad.

En relación a los indicadores, explica que laboratorio tiene un bono que ve el tema de calidad, microbiología, parámetros críticos, y si se cumplen los parámetros, se gana un bono, donde participan todos los trabajadores del área. Agrega que cocimiento, también tiene opinona, que se mide respecto de todos los trabajadores. En el caso de Caldera, toma el ahorro de energía, y es general del área.

Indica que los bonos que se negociaron el 2022, y eran para los trabajadores de su sindicato.

Prevía consulta, señala que lleva 20 años en la compañía y como socio del sindicato, dese que pasó a indefinido, que son 9 años y 7 meses.

Indica que el principio, en el sindicato eran 27 o 28, y para el año 2014, ya eran 35, después tuvieron una baja y después volvieron a subir, porque la empresa ha crecido.



Desde el año pasado, llegaron a ser 93 o 91, y después tuvieron una baja, y actualmente son 83, ya que existen otros sindicatos.

b.- Comparece don Claudio Andrés Andrade Mayorga, empleado, quien debidamente juramentado, señala que trabaja para la demandada, desde el año 2016, y pertenece al sindicato de la cervecería, donde ocupa el cargo de secretario. Expone que ha estado en tres negociaciones colectivas. Añade que en la última se pactaron bonos variables, que están en la opinión, el FTR y la producción. Explica que los bonos variables se pagan mes a mes, según los indicadores que se tengan, los que se comparan con una tabla y se tiene un monto. Añade que el criterio que se utiliza son los indicadores, donde se trata de cumplir con porcentajes que salen de la tabla, dependiendo de cada área y cada área tiene una forma de calcularlos.

Señala que los FTR, son los que tienen que cumplir durante el período de su labor, es decir, los niveles que tienen que llevar, los aseos que deben que tener, un porcentaje de todo eso, que concluye con un monto variable, que recibe la gente que está en el sindicato. Previa consulta, desconoce la gente de su área que está en el sindicato. Añade que la primera vez que se negoció este bono, fue en el año 2020, y antes se había negociado, pero no estaban los indicadores.

Consultado por el cambio de los bonos en la última negociación, indica que cambió en el porcentaje de las tablas, lo que significó un aumento para los trabajadores.

Requerido sobre la última negociación colectiva, señala que fue una negociación larga, y finalizó con un acuerdo de las partes, mediante reuniones, aunque no recuerda las cláusulas que se negociaron en particular.

Interrogado sobre el origen del juicio, refiere que es por el tema de la extensión de los beneficios que negociaron, para la gente que está en el contrato colectivo, a personas que no estaban en la nómina. Consultado por las actuaciones del sindicato en defensa de sus derechos, menciona que siempre se están pidiendo fiscalizaciones, por prácticas sindicales y despidos. En relación a las prácticas antisindicales, señala que se ha denunciado por la extensión de los beneficios, a personas que no están pagando la cuota sindical.

Contrainterrogado, y respecto de las últimas negociaciones colectivas, menciona que en el año 2020, se pactó un bono de producción, el que se compone por indicadores y la diferencia con la negociación del año 2022 son los montos, y se calcula de la misma manera.

Menciona que los indicadores se calculan según el área, y en base a la producción que realizan los trabajadores. Precisa que los indicadores son generales para todas las áreas, aunque aclara que ellos negociaron para la gente que está en el sindicato.

Consultado por el tribunal, explica que ellos negociaron solamente para los que están dentro del contrato colectivo y la empresa está pagando para todos, por eso pidieron las fiscalizaciones, aunque no sabe si los trabajadores del otro sindicato y los no sindicalizados, tienen indicadores distintos.

III.- Confesional:

Comparece don Rodrigo César Vásquez Varela, ingeniero comercial. gerente de administración y distribución de la denunciada. Indica que el área de recursos humanos, está bajo el área de administración que lleva, de la empresa Cervecería Austral y Comercial Patagónica y dentro de su función le ha tocado tomar parte en negociaciones



colectivas, las de Cervecería Austral y Comercial Patagona. Añade que los distingue porque son distintos sindicatos.

Consultado por el bono de gestión de producción, señala que se implementó en la negociación colectiva anterior a la penúltima y tiene que ver con el proceso productivo en general, de la planta de Cervecería Austral, donde están involucrados todos los trabajadores que participan en su proceso productivo, indistintamente si pertenecen a un sindicato u otro, ya que todos participan por un mismo fin común, que es obtener la excelencia en el proceso productivo, que está medido por distintos parámetros y cada parámetro, tiene una tabla que va asociada a un bono, según el resultado del mes. Añade que todos los trabajadores están bajo esa misma medición.

Al decir que se implementó en una negociación colectiva, señala que fue en la negociación colectiva de Cervecería Austral, que tiene trabajadores de Cervecería Austral y de Comercial Patagona, que corresponde al Sindicato de Trabajadores de Cervecería Austral y Comercial Patagona Limitada. Previa consulta, señala que la extensión del beneficio no se hizo extensiva, ya que no hubo acuerdo.

IV.- Causas a la vista:

T-14-2018, de este tribunal.

Prueba de la denunciada:

I.- Documental:

- 1) Contrato colectivo Cervecería Austral 2017-2020;
- 2) Contrato colectivo Cervecería Austral 2020-2022;
- 3) Contrato colectivo austral 2022-2024 timbrado;
- 4) Contrato colectivo Sind Patagona 2020 timbrado;
- 5) Informe fiscalización;
- 6) Acta de mediación;
- 7) Set de 4 actas de reuniones sindicales 2022;
- 8) Set de actas reuniones sindicales oct 22 a feb 23;
- 9) Inicio investigación;
- 10) Entrevista Empresa;
- 11) Detalle Bono producción junio 2022;
- 12) Detalle Bono producción julio 2022;
- 13) Detalle Bono producción agosto 2022;
- 14) Detalle Bono producción septiembre 2022; y



15) Detalle Bono producción octubre 2022.

II.- Testimonial:

a.- Comparece don Ignacio López Elorrieta, ingeniero y gerente de Cervecería Austral, quien debidamente juramentado, expone que su cargo es de gerente de operaciones, y a su cargo está la producción de la cerveza, desde la recepción de materias primas hasta el producto terminado, pasando por elaboración y envasado.

Consultado por la remuneración de los trabajadores y como se componen, señala que se compone por un sueldo base, en la mayoría de los trabajadores y en los sindicalizados, hay una serie de beneficios o partidas adicionales al sueldo base, por ejemplos, bonos nocturnos, asignaciones de zona, bonos de eficiencia y producción.

En relación a los bonos de eficiencia y producción y su cálculo, señala que en el año 2020, incorporaron en ambos contratos colectivos y para todos los trabajadores relacionados con el área de producción, un bono que estaba compuesto por tres indicadores, que son el bono de opinión, que es un bono de eficiencia, un bono de FTR, que está relacionado con la calidad del producto y un bono de seguridad, que tiene que ver con accidentalidad.

Interrogado, señala que en el año 2020, se estableció en ambos contratos colectivos, en una cláusula que dice que todos los trabajadores asociados al área de producción van a recibir ese bono. Aclara que se refiere a los contratos colectivos de Cervecería Austral y Comercial Patagonia, que son los dos sindicatos de la cerveza.

Aclara que opinión, se refiere a la eficiencia en la producción, precisa que el bono opinión, calcula un indicador que va desde 0 a 100%, que se calcula en base a las botellas que se sacan en un mes, y se generó una tabla, que va desde 49 al 80 por ciento, donde se asigna un valor en pesos, que se paga como bono, y al terminar el mes, se hace un cálculo y se paga en la remuneración del mes siguiente.

Añade que el bono considera el funcionamiento completo de la planta, y se mide de acuerdo a las botellas, latas o barriles que salgan, y para que eso ocurra, tiene que existir una cadena de sucesos, desde la recepción de las materias primas, pasando por la elaboración, mantenimiento, y todos están involucrados en que eso ocurra, y también los supervisores y jefaturas de la cerveza. Añade que se considera toda la planta. Precisa que se paga en forma general y se calcula para toda la planta, y ese indicador, es el que determina el valor del bono para todas las personas por igual.

Menciona que para la negociación del año 2022, se actualizaron los valores de los indicadores, y además, en la misma cláusula, se agregó un bono específico, por área, para dar un incentivo adicional. Previa consulta, explica que las áreas son cocimiento, fermentación, filtración, envasado, laboratorio, mantenimiento y almacén.

Consultado por el proceso de negociación, específicamente del bono opinión y los bonos por área, y si hubo alguna diferencia con el proceso de negociación anterior, menciona que la iniciativa de ir incorporando esos indicadores, fue de la empresa, y lo que hicieron, fue seguir la lógica con la que venían los indicadores anteriores, que eran para



generar los incentivos para hacer una mejora en las remuneraciones. Consultado por la existencia de alguna diferencia en los pagos del año 2020 y 2022, señala que no.

Contrainterrogado, señala que cuando hace referencia a la negociación colectiva del año 2022, fue el de Cervecería Austral, y las tablas de pago no se modificaron, y se calcula de la misma forma. Precisa que la negociación del año 2020, fue con ambos sindicatos y se pagaba a todas las áreas de la planta, y a partir del año 2022, el pago del bono se tradujo en un aumento de la remuneración.

Se le consulta si hubo mediación obligatoria en el año 2022, respondiendo que no lo recuerda, pero asistió a las reuniones de mediación, que fueron cuatro o cinco reuniones, con los dirigentes del sindicato y Felipe Covarrubias y Rodrigo Vázquez, donde se trató el tema del contrato y se revisaba punto a punto de las cláusulas del contrato. Explica que si no se llegaba a acuerdo, el sindicato tenía derecho a huelga, y para evitar eso, pusieron toda su voluntad para llegar a un acuerdo.

Respecto del bono de producción, señala que lo reciben todos los trabajadores relacionados al área productiva, y los trabajadores no afiliados lo reciben porque en el caso de los indicadores generales, están en el contrato del otro sindicato y en las cláusulas se señala que se otorgan a todos los trabajadores del área productiva. En relación a la extensión de beneficios, no se llegó a acuerdo.

Previa consulta, señala que la empresa funciona con dos razones sociales, aunque no está seguro, y que serían Cervecería Austral y Comercial Patagonia, una dedicada a la producción y venta de cerveza y bebidas malteadas y la otra es comercialización y distribución de bebidas alcohólicas y no alcohólicas. Añade que Cervecería Austral cuenta con 130 trabajadores, y las áreas que reciben los bonos son de Cervecería Austral.

b.- Comparece don Héctor Soto Saldivia, Jefe de elaboración, quien previo juramento, expone que es jefe de elaboración en Cervecería Austral, y tiene a su cargo, toda el área de elaboración de cerveza de la planta, todo lo que tiene que ver con cocimiento, fermentación, reposo y filtración.

Expone que en el área de elaboración, trabajan alrededor de treinta personas y conoce el esquema de remuneración de los trabajadores, y que además de la remuneración mensual que tienen los operadores, tienen unos bonos variables, de acuerdo a los indicadores de la planta. Añade que hay indicadores generales, que generan un bono de producción, y también tienen unos indicadores específicos por área.

Refiere que tienen tres indicadores generales, opinona, FTR y accidentabilidad, y de ahí están los específicos por área. Añade que en su caso, en el área de cocimiento, tienen opinona de cocimiento, en fermentación, reposo tienen parámetros de microbiología, elaboración y filtración, tienen parámetros críticos de filtración.

Consultado por la accidentabilidad, señala que el objetivo de la planta es tener cero accidentes y eso está asociado a un bono mensual, del indicador del mes anterior, que se le paga a todos los trabajadores del área industrial. Aclara que está vinculado a todos los trabajadores del área de producción. En relación a opinona, indica que se aplica a todos los trabajadores del área industrial y FTR también. Respecto del pago, menciona que hay unas tablas que fueron calculadas en su momento y de acuerdo al valor obtenido el mes



anterior, es lo que se paga finalmente. Adiciona que el monto es igual para todos los trabajadores. Interrogado, refiere que el bono de producción está desde el año 2020, y está en el contrato colectivo.

Contrainterrogado, asegura que participó en la negociación colectiva, y no sabe si el sindicato extendió los beneficios de la negociación colectiva.

Preguntado por el cambio del beneficio de la negociación colectiva entre el año 2020 y 2022, indica que no lo sabe, aun cuando señala que se agregaron indicadores específicos, ya que las diferentes áreas tienen indicadores de acuerdo al tipo de trabajo que desempeñan. Consultado sobre el beneficio de las cláusulas de los años 2020 y 2022, no sabe cual es más conveniente para los trabajadores. Asegura que en su área, están todos los trabajadores sindicalizados, refiriéndose al Austral y Patagón, correspondiendo a un 85% el primero y un 15% el segundo, ya que es más nuevo. Al señalar que los trabajadores se incorporan por área, menciona que se refiere a los de cervecería.

c.- Comparece doña Yesenia Hernández Galindo, subgerente, quien debidamente juramentada, señala que es la Encargada de Recursos Humanos, para Comercial Patagón y Cervecería Austral. Añade que en esa área trabajan cuatro personas, su gerente de Recursos Humanos, ella, quien es la encargada de Recursos Humanos y dos asistentes de Recursos Humanos y es la encargada de preparar la información para enviar a remuneraciones con respecto a los cierres de mes de los sueldos.

Previa consulta, señala que la remuneración de los trabajadores, está compuesta por un sueldo base, la gratificación y algunos conceptos que están por contrato colectivo, que son la asignación de zona, la movilización, a colación, el bono nocturno, el bono de gestión de producción, que se determina por lo que envía el área de control de gestión, donde se prepara la información y van unos indicadores.

En relación a los indicadores, refiere que se prepara una base de datos, y se le asigna a cada trabajador del área y el monto es para todos los trabajadores por igual y los bonos por área específica, se utiliza el mismo criterio.

Contrainterrogada, señala que el bono de producción se reguló en los contratos colectivos de Austral, que lo tuvo este año y Patagonia, el año pasado, y la última negociación de Patagonia fue en septiembre de este año y la de Cervecería Austral, en agosto del año pasado.

Consultada por la forma de cálculo en el pago del bono de gestión de producción, en el año 2022 de cervecería, señala que sigue con el indicador general, y se agregó el indicador específico, que se tradujo en un aumento de las remuneraciones de los trabajadores.

En relación a los trabajadores no sindicalizados, y consultado por el pago del bono, señala que negociaron individualmente con la empresa, y se hizo un anexo con cada trabajador, y después de hizo una denuncia, y lo dejaron stand by, hasta que se aclare. Añade que esos anexos de contrato se celebraron en octubre, aunque no recuerda si ya habían negociado con el sindicato de cervecería.

III.- Exhibición documental:

No se cumplió con la exhibición documental, por lo que se solicita que se haga efectivo el apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo.

IV.- Causas a la vista:

T-46-2015, T-1-2017, T-25-2018, T-35-2021, T-14-2018.



5.- Concluida la incorporación de las pruebas, las partes formularon sus observaciones y conclusiones.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: El artículo 289 letra g) del Código del Trabajo, sanciona cualquier conducta que tenga por finalidad incentivar o desestimular la afiliación sindical. En la especie, la conducta denunciada, consiste en otorgar beneficios de naturaleza económica, a trabajadores no sindicalizados, que implica una afectación a la labor sindical y se transforma en un obstáculo para la defensa e intereses de los trabajadores.

SEGUNDO: Con el mérito del informe de fiscalización y las copias de contratos colectivos, consta que existió un acuerdo de incremento de las remuneraciones de los trabajadores del sindicato de trabajadores de Cervecería Austral S.A y Comercial Patagona Ltda. con Cervecería Austral S.A y Comercial Patagona Ltda, que benefició a los trabajadores individualizados en el instrumento y que consistió en el pago de un bono nocturno, antigüedad, asignaciones de movilización, colación, fiestas patrias, entre los que resalta el bono de producción, que se haría extensivo únicamente a los trabajadores sindicalizados.

TERCERO: Sin embargo, del informe de fiscalización, consta que se hace extensivo el beneficio a trabajadores no sindicalizados, lo que fue reconocido por los propios testigos de la denunciada, quienes explican su procedencia, debido a que se trata de un beneficio que deriva del proceso de producción de la empresa, y que se aplica a todos los trabajadores, volviendo ineficaz el cometido sindical, independiente que esta no haya sido la finalidad buscada por la empresa.

CUARTO: En ese sentido, si bien don Rodrigo Vásquez, se refiere a la excelencia en el proceso de producción, lo que estaría incentivado con el bono de producción, no puede servir de medio para perturbar la afiliación sindical, pues, es fácil para un trabajador, pensar en adoptar una aptitud pasiva, a la espera de obtener beneficios que forman parte de peticiones formuladas por un sindicato, y sin correr riesgos de ninguna especie, lo que fuera reconocido por la testigo Sra. Hernández, quien se refirió a la existencia de negociaciones individuales con la empresa y que también se desprende de la entrevista realizada a la misma Sra. Hernández, que corre a folio 42, donde justifica el pago por error.

QUINTO: Conforme a lo anterior, no se aprecia la vaguedad en la denuncia formulada, ya que se constató la existencia de contratos colectivos suscritos con los trabajadores y la extensión de beneficios a no sindicalizados.

SEXTO: Respecto de las medidas reparatorias, el pago del 100% de la cuota sindical, busca equiparar la situación de los trabajadores beneficiados con la extensión del pago de los bonos.

En relación al incremento del 5%, no se accederá, por exceder de la finalidad de la presente acción, y que implica la imposición de un beneficio no pactado, que excede de la infracción constatada.



SÉPTIMO: Finalmente, se estima que la demandada tuvo motivo plausible para litigar y no fue totalmente vencida, por lo que no se le condenará en costas.

El resto de la prueba incorporada, no fue analizada pormenorizadamente, debido a que no altera lo decidido, sin perjuicio de haberse considerado implícitamente en la sentencia, atento a que además, los contratos de los trabajadores involucrados no son anteriores al contrato colectivo.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 1698 del Código Civil, 1, 249, 250, 251, 344, 425 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

1.- Que se acoge la denuncia por prácticas antisindicales, presentada por la Inspección del Trabajo de Magallanes, contra Cervecería Austral S.A.;

2.- Que Cervecería Austral S.A., deberá pagar el 100% de la cuota sindical correspondiente a los trabajadores a quienes se les extendió el beneficio, a partir de la fecha en que la presente sentencia se encuentre a firme, con los correspondientes reajustes, suscribiendo el correspondiente acuerdo de extensión, en caso de que ellos lo desearan, comenzando a descontárseles la cuota sindical de sus remuneraciones;

3.- Que se ordena remitir, en su oportunidad, copia de esta sentencia, a la Dirección del Trabajo y al Ministerio de Hacienda, para los efectos del artículo 4 de la Ley N° 19886, rechazándose en todo lo demás, y;

4.- Que atento a lo prevenido en el considerando séptimo, no se condena en costas a la denunciada.


Regístrese, notifíquese, y en su oportunidad, archívense estos antecedentes.

RIT: T-10-2023.


RUC: 23- 4-0457032-3

Sentencia dictada por don Pablo Audilio Aceituno Romero, Juez (S) del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas.

jcs



Pablo Audilio Aceituno Romero
Juez
Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas
Siete de diciembre de dos mil veintitrés
15:43 UTC-3





FNFSXKZGXJE

A contar del 03 de septiembre de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>

Punta Arenas, trece de diciembre de dos mil veintitrés

Vistos:

Teniendo presente que ocurrió un error de transcripción en la fecha de la sentencia que rola en el folio 72 y atendido lo dispuesto en el art. 474 del Código del Trabajo y art. 182 y 183 del Código de Procedimiento Civil, se resuelve:

Se corrige la fecha de la sentencia que indica: “ siete de noviembre de dos mil veintitrés”, la cual debe decir “siete de diciembre de dos mil veintitrés”.

La presente resolución es parte integrante de la sentencia que figura en el folio 72.

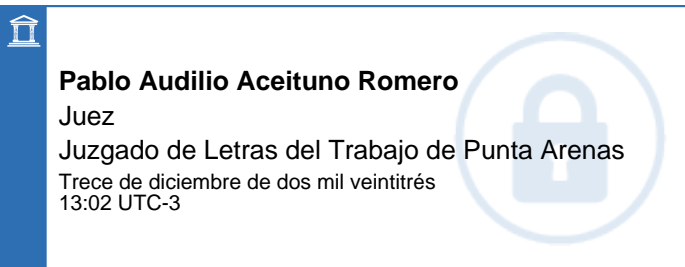
Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-10-2023

RUC 23- 4-0457032-3

Proveyó don(a) PABLO AUDILIO ACEITUNO ROMERO, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas.

En Punta Arenas a trece de diciembre de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la resolución precedente.mob



GXFTXKQDVJX

A contar del 03 de septiembre de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>