

En Coquimbo, lugar de funcionamiento del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, a quince de noviembre de dos mil veintiuno.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que en estos antecedentes comparece doña LORENA MIRANDA CORNEJO, funcionaria pública, en calidad de Inspectora Provincial del Trabajo de Coquimbo, en representación de Dirección del Trabajo, ambos domiciliados en calle Melgarejo N°980, 3° piso, comuna de Coquimbo, deduciendo denuncia de prácticas antisindicales, en contra de EMBOTELLADORA ANDINA S.A., Rut 91.144.000-8, representada por don Eduardo Salazar Cubillos, Rut 7.829.377-2, de quien ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en calle 7 s/n, Barrio Industrial, Tierras Blancas, comuna de Coquimbo por las razones de hecho y derecho que a continuación expone:

I. LOS HECHOS

Señala que con fecha 17 de junio de 2019 el Sindicato de Empresa Nacional de Ventas y Administración Andina S.A. interpuso una denuncia ante la Inspección del Trabajo de Coquimbo por prácticas antisindicales en contra de la empresa Embotelladora Andina S.A.

Refiere que en términos generales los hechos denunciados fueron por un lado la suscripción por parte de la empresa de un convenio colectivo con un grupo negociador conformado por trabajadores a quienes se les habían extendido anteriormente los beneficios del contrato colectivo suscrito por el sindicato y actos de hostigamiento en contra de los directores sindicales; dichas situaciones dieron origen a un procedimiento investigativo por presuntas acciones constitutivas de prácticas antisindicales. La investigación estuvo a cargo del fiscalizador el señor René Rojas Rosales, comisión N°0404.2019.728, según informe de fiscalización se constató que el sindicato y la empresa suscribieron un contrato colectivo vigente desde el 01 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019 y que durante su vigencia se extendieron los beneficios a otros 2 trabajadores de la empresa a quienes se les descontaba la suma de \$26.250 correspondiente al 75% de la cuota sindical.

Relata que una de las cláusulas del contrato colectivo consigna que la empresa otorgará los permisos sindicales de acuerdo con el art. 249 del Código del Trabajo, que éstos serán pagados en su totalidad previa información de los directores a sus jefaturas directas por escrito, con 48 horas de anticipación.

Detalla que los dirigentes sindicales don Michael Ceura y don Mario Tapia utilizaban sin limitación horas de trabajo sindical lo cual era conocido y aceptado



por la empresa pagando su remuneración sin efectuar descuentos por este concepto ni requerir documentación que avalara las razones de las horas de trabajo sindical. Dichos dirigentes, de común acuerdo con la empresa, se desempeñaban como vendedores volantes y no tenían rutas de venta asignadas, acompañando y apoyando a otros trabajadores en su ruta.

Indica que el día 15 de enero de 2019 se notificó legalmente a la empresa la multa N°1342.2019.3-1 por incumplimiento del contrato colectivo por el no pago íntegro de las remuneraciones del dirigente sindical don Michael Ceura, y el día 25 de febrero del mismo año se notificó a la empresa la denuncia por prácticas antisindicales RIT S-4- 2019 del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena por actos discriminatorios en contra de los dirigentes sindicales ya mencionados.

A raíz de una denuncia interpuesta por el sindicato el día 04 de marzo de 2019, se cursaron a la empresa las multas N° 1294.2019.9-1 y 2, por no dar cumplimiento al contrato de trabajo y no pagar remuneraciones de trabajadores de la empresa.

Añade que a fines de febrero o inicios de marzo se inició una negociación directa entre la empresa y un grupo negociador agrupando a 21 trabajadores, de los cuales 19 pagaban anteriormente el 75% de la cuota sindical por concepto de cuota sindical, y los dos restantes eran socios del sindicato y renunciaron en el mes de marzo de 2019.

Detalla que el convenio colectivo con dicho grupo se suscribió el 11 de abril de 2019 con vigencia desde el 01 de abril del mismo año 2019 hasta el 31 de marzo de 2022.

Expresa que con fecha 29 de mayo de 2019 el sindicato presentó una denuncia ante la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó por prácticas antisindicales por el no pago del 75% de la cuota sindical por concepto de extensión de beneficios, paralelamente a dicha investigación el día 03 de junio de 2019 el empleador remitió una carta al sindicato requiriendo la utilización de las horas de trabajo sindical conforme al contrato colectivo vigente el cual señalaba un máximo de 10 horas y el aviso con una anticipación mínima de 48 horas. El sindicato manifestó su desacuerdo con la misma aludiendo a la interpretación histórica que las partes habían efectuado sobre este beneficio, reiterando el empleador su postura indicando que la utilización de más de 10 horas de trabajo sindical e inasistencia al trabajo de los dirigentes Ceura y Tapia constituyen incumplimientos de carácter grave y causal de despido.

II. EXISTENCIA DE INDICIOS DE PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Razona que a raíz de los hechos descritos se constató la existencia de hechos que constituyen a lo menos indicios que dan cuenta de la comisión de



prácticas antisindicales del empleador en contra del sindicato y sus directores lesionando su garantía de indemnidad.

HECHOS CONSTITUTIVOS DE LA VULNERACIÓN DENUNCIADA.

Argumenta que los hechos descritos dan claridad respecto a que la empresa suscribió un instrumento colectivo con un grupo negociador, luego de denuncias sucesivas efectuadas por el sindicato en la Inspección del Trabajo y ante los Tribunales de Justicia, circunstancias que debilitan a la organización y además de haber efectuado acciones en contra de los dirigentes sindicales, dispensándoles un tratamiento distinto del otorgado a otros sindicatos.

FORMA COMO SE HA PRODUCIDO LA VULNERACIÓN DENUNCIADA SUSCRIPCIÓN DE UN CONVENIO COLECTIVO CON UN GRUPO NEGOCIADOR CONFORMADO POR TRABAJADORES A QUIENES ANTERIORMENTE SE HABÍAN EXTENDIDO LOS BENEFICIOS DEL CONTRATO COLECTIVO SUSCRITO POR EL SINDICATO.

Señala que la suscripción de un convenio colectivo con un grupo negociador conformado por trabajadores a quienes anteriormente se había extendido los beneficios del contrato colectivo el que fue suscrito en el año 2017 ejemplo de ello son las horas sin limitaciones que utilizaron los dirigentes Michael Ceura y Mario Tapia, con el conocimiento de la empresa la cual pagaba sus remuneraciones sin que se vieran afectadas sus remuneraciones por este concepto.

En la investigación se constató un quiebre entre el sindicato y la empresa por denuncias efectuadas ante la Dirección del Trabajo, fiscalizaciones, multas, investigaciones por práctica antisindical y denuncias efectuadas por este Servicio ante los Tribunales de Justicia.

Expresa que el acordar el convenio colectivo no constituye un acto ilegal en sí mismo, la doctrina vigente y en especial Ord. N°3938/33 del Servicio dan cuenta que los acuerdos de grupo negociador son manifestados en un instrumento colectivo reconocido expresamente por el Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior enfatiza que deben tenerse presente las siguientes circunstancias en su suscripción:

a) La suscripción del instrumento resulta posterior y/o coetánea a la actividad fiscalizadora del denunciante y a la interposición de acciones judiciales ante los Tribunales de Justicia, celebrándose meses antes del vencimiento del contrato colectivo vigente con el sindicato y consecuentemente, con la oportunidad para que este último negocie.

b) El objetivo, expresamente declarado por los integrantes del grupo negociador entrevistados, fue mantener y/u obtener beneficios sin tener que pagar una cuota sindical, y al consultarse a la empresa sus representantes declararon



que esta se encontraba obligada por ley a negociar con este grupo, lo que a su juicio no tiene asidero legal.

c) Renuncia de dos de los socios del sindicato afiliados recientemente para integrar este grupo negociador, y al menos la renuncia de uno de ellos, no se ajusta al procedimiento que opera en la empresa que se refiere a la información que debe entregar el propio sindicato al área de RR.HH. de la empresa sobre la afiliación o desafiliación de socios, en el caso de marras fue informada directamente por el trabajador al Jefe de Ventas.

d) La existencia de similitudes entre ambos instrumentos colectivos siendo similares beneficios a los del contrato colectivo, todos los del convenio colectivo están contenidos en el contrato colectivo sin variación alguna, los montos pactados resultan iguales, con mayores y/o con menores requisitos de obtención que los obtenidos por el sindicato, y que habiendo señalado la empresa que obtuvo contraprestaciones de los trabajadores del grupo, éstas no constan en dicho instrumento.

e) En abril de 2019, con ocasión de la suscripción del convenio colectivo se pagó a los integrantes del grupo negociador la suma de \$900.000 por concepto de bono de término de conflicto.

Destaca que dos miembros de este grupo, adscritos al instrumento colectivo del sindicato vigente hasta el 31 de diciembre de 2019, quienes solo empezarían a percibir los beneficios del convenio colectivo el año 2020 y lo cierto es que percibieron en abril de 2019 el 75% del bono de término de conflicto acordado con el grupo negociador.

Fundamenta que todas las circunstancias señaladas son indiciarias de prácticas antisindicales y han producido efectos lesivos a la libertad sindical tanto a la organización en sí misma, lo que se expresa en la renuncia de socios, la pérdida del pago del 75% de la cuota sindical por efecto de la extensión de los beneficios, la percepción de que resulta más beneficioso pertenecer al grupo negociador que al sindicato, percibir beneficios sin sujeción a pagar la cuota sindical o un porcentaje de la misma; y por otro lado, hubo efectos a la actividad sindical en cuanto al derecho a negociar colectivamente existiendo una impresión generalizada de los socios entrevistados de que carecería de fuerza una próxima negociación colectiva.

ACCIONES EN PERJUICIO DE LOS DIRECTORES SINDICALES.

Detalla que los actos de hostigamiento estarían constituidos por el no otorgamiento de tareas concretas para el dirigente sindical don Juan Severino y en la limitación de las horas de trabajo sindical a todos los directores.

A mayor abundamiento el dirigente don Juan Severino no acordó con su empleador un uso ilimitado de las horas de trabajo sindical, encontrándose



permanentemente en su puesto de trabajo. Su denuncia dice relación con que su empleador no le entrega tareas concretas a realizar cuestión que corrobora su jefatura directa y que tal decisión se debe a las inasistencias permanentes e incumplimientos de sus obligaciones contractuales, cuestión que durante la investigación no se exhibió antecedente alguno que acreditara tales incumplimientos.

Respecto a las cartas remitidas por el empleador a los directores sindicales requiriéndoles utilizar las horas de trabajo sindical de conformidad a la ley y al instrumento colectivo vigente, manifiesta que una medida razonable y amparada en las facultades de administración propias del empleador debiendo tenerse presentes las circunstancias que rodean su emisión, que desde ya advierte que revisten un sesgo discriminatorio en contra de los dirigentes del sindicato, y detalla:

a) La oportunidad del envío de las cartas (junio de 2019), se enmarca en el quiebre de las relaciones laborales de la empresa y el sindicato y en forma paralela a la denuncia de prácticas antisindicales interpuesta por el sindicato ante la Inspección del Trabajo de Copiapó.

b) El empleador desconoce la práctica habitual que tanto el sindicato como la empresa, aceptaron y ejecutaron en el tiempo, relativa a un uso de los permisos sindicales sin limitaciones en cuanto al número de horas, con pago íntegro de la remuneración por parte del empleador.

c) Tal requerimiento no ha sido aplicado a todos los sindicatos por igual, cuestión que sucede respecto del Sindicato de Trabajadores Embotelladora Andina quienes no tienen limitaciones de días ni de horas de trabajo sindical, debiendo solo informar por correo-e a la jefatura sin llenar formulario alguno, además de concederle a otros Sindicatos que sus dirigentes fuesen liberados de labores y jornada.

d) Describe el aumento de la intensidad de las advertencias del empleador anticipando las últimas misivas, el término del contrato de trabajo de los directores.

LESIÓN A LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD

Afirma que en base a todo lo expuesto es posible advertir que los actos ejecutados en contra de los directores sindicales aparecen vinculados temporalmente a actuaciones del Servicio a requerimiento del Sindicato, pudiendo entenderse como represalias ejercidas en contra de los dirigentes por el ejercicio de acciones judiciales y/o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la denunciante.

III. MEDIACIÓN

Describe que con fecha 31 de julio de 2019 se celebró la audiencia de mediación entre las partes, la que concluyó sin acuerdo.



IV. EL DERECHO

Sostiene que la empresa denunciada ha cometido en contra del Sindicato de Empresa Nacional de Ventas y Administración Andina S.A. y de sus dirigentes, conductas lesivas a la libertad sindical y vulneración de los derechos fundamentales, lo cual fue constatado por la Inspección Provincial del Trabajo de Coquimbo en el respectivo informe de fiscalización, hechos que gozan de presunción legal de veracidad establecida en el artículo 23 de la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

Arguye que respecto a la suscripción del convenio colectivo con un grupo negociador se enmarca en la hipótesis general del art. 289 del Código del Trabajo “acciones que atenten contra la libertad sindical”, configurando en términos genéricos además las conductas descritas en las letras d) y e) de la misma norma, las que guardan relación con ofrecer u otorgar beneficios especiales a los trabajadores a fin de evitar la afiliación al sindicato denunciante. Ejemplifica que la gestación, oportunidad y forma como los beneficios fueron pactados es un claro mensaje de desincentivo para los trabajadores sindicalizados, consiguiendo mejores beneficios que los percibidos por el Sindicato sin sujeción a carga alguna y meses antes de iniciar el proceso de negociación reglada.

Argumenta que respecto a la letra e) del artículo 289 los antecedentes descritos relativos a la renuncia de los socios son indiciarios de actos de injerencia sobre dicha circunstancia.

En cuanto a los actos en perjuicio los directores sindicales, precisa que debe considerarse lo dispuesto en los art. 1° inciso 3°, art. 5° inciso 2°, art. 19 N°16 y art. 19 N°19 de la Carta Fundamental, donde se desprende inequívocamente que toda organización sindical debe gozar de la debida autonomía para poder alcanzar sus propios fines específicos, lo cual se manifiesta en la redacción de sus estatutos, formulación de programa de acción y la necesaria autonomía para la elección de sus representantes y de estos contra los actos que puedan perjudicarlos.

Complementando lo anterior los Convenios Internacionales N°98 y N°135 de la Organización Internacional del Trabajo, marco legal que describe que los hechos que se señalan atentan contra la normativa constitucional e internacional citada y se enmarcan dentro de la hipótesis general y la conducta especial del art. 289 del Código del Trabajo; es así que el legislador considera una práctica antisindical el ejecutar actos de injerencia tales como discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 289 y siguientes y artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo, solicita tener por interpuesta denuncia por



prácticas antisindicales, en contra de la denunciada EMBOTELLADORA ANDINA S.A., aceptarla a tramitación y declarar, en definitiva:

1. Que la empresa denunciada ha incurrido en las prácticas lesivas de la libertad sindical.

2. Que se establezcan las medidas concretas que este Tribunal estime pertinentes con el fin de reparar las consecuencias derivadas de los atentados a la libertad sindical y aquellas idóneas para fortalecer la libertad sindical, a la organización y a los dirigentes sindicales afectados por estas conductas, propone para dicho fin:

a) Que se ordene a la empresa en lo sucesivo a no ejecutar acciones discriminatorias hacia el Sindicato de Empresa Nacional de Ventas y Administración Andina S.A. en relación con las horas de trabajo sindical.

b) Que se ordena a la denunciada pagar al sindicato la suma de \$26.618.640, equivalente a la diferencia existente entre los montos estipulados en el contrato colectivo vigente con el sindicato y las sumas establecidas en el convenio colectivo suscrito con el grupo negociador entre los meses de abril de 2019 (fecha de suscripción de este último instrumento) y diciembre de 2019 (fecha de vencimiento del contrato colectivo) por concepto de bono vacaciones, seguro de vida y permiso de fallecimiento, aguinaldo fiestas patrias y navidad, bonificación días festivos y pago sobretiempo, ropa de trabajo vendedores y bono de término de conflicto, sumando un total de \$1.663.665 respecto de los 16 socios vigentes del sindicato a la fecha.

c) Que se ordena a la denunciada a pagar al Sindicato la suma de \$4.488.750 por concepto de porcentaje de cuota sindical (\$26.250 pesos) que la organización dejó de percibir entre los meses de abril de 2019 y diciembre de 2019 respecto de 21 trabajadores.

d) Que se ordena la publicación del Convenio N°135 de la OIT en el diario mural de la empresa.

e) Que se ordena a la empresa efectuar, a su costo, una capacitación a todos los trabajadores de la empresa sobre derechos fundamentales y libertad sindical.

f) Que la sentencia que acoja la denuncia sea publicada en el diario mural y/o paneles de información de la empresa, sin perjuicio de que cualquier trabajador pueda pedir una copia de la misma al empleador.

3. Que se condena a la denunciada al pago del máximo de la multa establecida en el art. 292 inciso primero por el monto de 300 U.T.M., o la que este Tribunal estime en justicia.

4. Que se condene a la denunciada al pago de las costas.



5. Que, se remita copia de la sentencia a la Dirección Del Trabajo para su registro y publicación.

SEGUNDO: Que en su oportunidad la denunciada Embotelladora Andina S.A representada por don Eduardo Salazar Cubillos, subgerente de Recursos Humanos, ambos domiciliados en calle Ramón Ángel Jara N° 1480, La Serena; contestó la demanda solicitando que se rechace la denuncia en todas sus partes por ser totalmente improcedente, con expresa condena en costas, de conformidad a los antecedentes de hecho y consideraciones de derecho, que expone.

Indica que en cuanto al cuestionamiento de la legalidad del convenio colectivo suscrito y la denuncia generada ante la Inspección Provincial de Copiapó por el no pago de la extensión de beneficios correspondientes al 75%, se trabajó en forma tripartita y en la audiencia de mediación se revisaron los siguientes documentos:

- Detalle descuentos sindicato del mes de abril de 2019: Se aclaró que pago del mes de marzo de 2019 del 75% de la cuota sindical fue efectuado en el mes de abril respecto a los trabajadores: Juan Rojas Álvarez, William Miranda Carrizo, Leandro López Acuña y Cristopher Muñoz Orellana.
- Anexo 1 de convenio colectivo de trabajo de fecha 11 de abril de 2019: Se esclarece que los trabajadores Juan Vilchez Rojas y José Zuñiga Dadal son parte del instrumento referido desde la fecha de suscripción de este, finalmente el dirigente Juan Severino declara que el documento que prueba la transferencia del descuento del mes de mayo al sindicato le fue enviado a su correo electrónico el día 5 de junio de 2019.

En virtud de lo expuesto, la Inspección del Trabajo de Copiapó concluyó que no existía vulneración a los derechos fundamentales del Sindicato con la suscripción del convenio colectivo y en relación con los descuentos del 75% de la cuota sindical, era procedente que ya no se efectuaran los descuentos de los miembros que formaban parte del nuevo instrumento a contar de la fecha de suscripción de este.

Añade que el dictamen Ordinario N° 3938/33 de 27 de julio de 2018 se basa en el derecho fundamental contenido en el inciso cuarto del artículo 19 N°16, entendiendo que la negociación colectiva con la empresa es un derecho fundamental que se radica en los trabajadores y no se encuentra radicado en una organización sindical determinada, por lo que si un grupo de trabajadores se unen para llevar adelante una negociación colectiva están actuando de conformidad a un derecho fundamental regulado en la norma constitucional, por lo que el instrumento que se suscriba en la negociación efectuada se ajusta plenamente a derecho y no puede de modo alguno constituir una práctica antisindical correspondiendo al ejercicio de una garantía constitucional.



Declara que en razón de lo anterior la Inspección del Trabajo de Copiapó al desestimar la denuncia formulada por el sindicato actuó conforme a derecho, se entiende según la doctrina del Servicio que los convenios colectivos con un grupo negociador se encuentran perfectamente reconocidos por nuestra legislación laboral y que constituye una obligación de la Inspección del Trabajo registrar tales instrumentos, por lo que la suscripción de un convenio colectivo que se ajusta a la normativa constitucional y legal, no puede constituir de forma alguna una práctica antisindical.

La manifestación del derecho fundamental de negociar colectivamente sus condiciones comunes de trabajo, remuneraciones u otros beneficios lo encontramos en la constitución del grupo negociador que se formó en principio por 18 trabajadores que no estaban adscritos a sindicato alguno, deciden libremente formar un grupo negociador para iniciar una negociación colectiva no reglada con la empresa Embotelladora Andina S.A.; así las cosas, el día 14 de marzo de 2019 en presencia de un Notario Público se eligió a los representantes que actuarían como negociadores ante la empresa en materia de beneficios y condiciones laborales para estos trabajadores.

Agrega que con fecha 15 de marzo de 2019, los representantes del grupo presentan un proyecto de convenio colectivo a la empresa para su análisis el cual no fue aceptado en su totalidad, luego de una serie de reuniones durante el mes de marzo, la empresa presenta una propuesta final al grupo negociador la cual fue aprobada con fecha 02 de abril de 2019 por 21 miembros, previa votación de la propuesta los asistentes expresaron su voluntad de incluir en el grupo negociador a don José Zúñiga, don Juan Vilchez y a don David Contreras, los asistentes votaron en forma unánime por incorporación de los trabajadores indicados anteriormente. Finalmente, el instrumento colectivo el día 15 de abril de 2019, fue presentado a la Inspección del Trabajo y se solicitó expresamente su registro por parte de la Inspección del Trabajo de Coquimbo.

En cuanto a las alegaciones y defensas la denunciada señala que no ha afectado de modo alguno la libertad sindical del sindicato denunciante, y además que no ha ejecutado los actos que hablan los literales d) y e) del artículo 289 del Código del Trabajo.

Respecto a la oportunidad en que se suscribe el convenio señala que no existe ninguna norma que establezca la prohibición con relación a la fecha de negociación de un convenio colectivo, y que el inicio de ésta no puede ser considerada una represalia del empleador por una actividad fiscalizadora o una demanda judicial, cuestión que ni siquiera detalla la denunciante. Aclara que el inicio del proceso negociador lo determinan los trabajadores, la empresa no eligió el momento para dar origen a la negociación siendo además jurídicamente



improcedente negarse a negociar pudiendo por ello ser acusada de afectar la libertad sindical.

Agrega que, el contrato colectivo del Sindicato Nacional de Ventas y Administración Andina S.A. tiene como fecha de vencimiento el día 31 de diciembre de 2019, es decir, se inició la negociación colectiva con el grupo negociador con una anticipación de 9 meses y 15 días, estima como un tiempo importante y reitera que no existe norma alguna a este respecto.

En cuanto a que el objetivo del grupo negociador sería mantener y/u obtener beneficios sin pagar la cuota sindical, arguye que no le consta como empresa y no es una motivación que le corresponda sino a los trabajadores, siendo ilógico e improcedente investigar las motivaciones de sus trabajadores para iniciar una negociación, que entiende de antemano que se persigue para mejorar sus condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y beneficios.

Frente a la afirmación de la denunciante respecto a que los representantes legales de la empresa habían manifestado que se encontraban obligados a negociar, alega que no es un argumento que se sustente legalmente puesto que el negarse a negociar colectivamente sin fundamento puede ser objeto de una demanda laboral y fiscalización por parte de la Inspección del Trabajo, pudiendo ser considerado una discriminación arbitraria y un atentado a la libertad sindical, de este modo se obligaría a los trabajadores a ingresar a un sindicato ya existente para negociar.

Sostiene que la cuota del Sindicato es un abuso del derecho, ya que se fijó en \$35.000 mensuales, ya que los propios dirigentes del sindicato han informado que de la cuota cobrada se devuelven a los asociados \$30.000, por lo que la cuota real sindical es de \$5.000, lo que podría haber provocado la organización del grupo negociador, con el fin de realizar su propia negociación y alcanzar sus propios beneficios, sin constituir de modo alguno una práctica antisindical.

Respecto a la renuncia de 2 de los socios, afirma que no hay actos de presión de la empresa frente a estos hechos, recuerda el principio de la libertad sindical entendiendo que los trabajadores son libres de incorporarse, participar o retirarse de un sindicato, cuestión que no maneja la empresa ya que son los mismos dependientes quienes lo deciden de manera autónoma y libre de presión citando para ello el art. 19 N°16 de la Constitución.

En cuanto a las similitudes que presentarían ambos instrumentos de negociación respecto a los beneficios, argumenta que no existe norma que limite la facultad de negociar que de haber negociado beneficios distintos implicaría un acto de discriminación respecto de los trabajadores sindicalizados.

Respecto a los puntos relevantes de la carta de compromiso del grupo negociador señala que fueron acordadas con el grupo y que se refieren a



beneficios de mercado que se entienden para ambas partes, y cuyas cláusulas si bien similares e iguales en algunos casos contiene también modificaciones sustanciales para la empresa, reconociendo en los hechos un error en la oportunidad de aplicación de los beneficios en cuanto al pago del 75% del bono de término de conflicto a dos de los miembros del grupo negociador, siendo un valor menor al que se le pagó al resto de los miembros.

Niega que la empresa haya realizado actos de hostigamiento en contra de los dirigentes sindicales siendo una afirmación falsa, que la actitud reiterada y molesta de que se le acusa a la empresa particularmente contra el director Juan Severino, constituyen actos legítimos y parte de las facultades de administración y de dirección que la ley le otorga al empleador.

Menciona que los actos de hostigamientos referidos a la limitación de horas de trabajo sindical no son efectivos ya que la empresa solicitó de forma respetuosa y formalmente a los dirigentes que cumplan con el instrumento colectivo vigente en orden a solicitar los permisos sindicales por escrito con una anticipación de 48 horas a su jefe directo y al departamento de personal, situación contemplada en la cláusula 16 que se refiere al cumplimiento de las cláusulas contractuales obligatorias para las partes, no pudiendo entonces ser considerados como actos que atentan contra la libertad sindical

Destaca que pese a no comunicar en forma sus permisos sindicales o faltar sin más a su trabajo regularizando dicha situación con posterioridad, no significó en la práctica descuentos de remuneraciones a los dirigentes sindicales pero sí motivo de afectación a las facultades de administración y mando de la empresa, en cuanto a organizar y administrar adecuadamente la prestación de los servicios de dichos dirigentes que no dejan de ser trabajadores, siendo una facultad lícita del empleador el exigir el cumplimiento de una cláusula contractual, lo cual no puede constituir una práctica antisindical sino la manifestación de las facultades del empleador según el art. 7 y art. 306 del Código del Trabajo.

Señala que no es efectivo que a don Juan Severino no se le hayan asignado labores sino que éstas se le asignaron en base a su calidad de dirigente sindical las cuales debían realizarse en un periodo extenso de tiempo, ejemplo de aquello, la revisión de inventario de bienes asignada en marzo para entregarse en junio de 2019, y que se cumplió fuera de plazo, es por ello se le asignó tareas de inventarios diarios de la bodega general de la planta embotelladora de Coquimbo, lo que no puede ser considerado actos de hostigamientos, sino un trato deferente y respetuoso en las labores asignadas teniendo en cuenta su actividad sindical.

Detalla que respecto a los beneficios que se le otorgaron a los dirigentes sindicales del Sindicato Nacional de Ventas y Administración Andina S.A don Michael Ceura Ceura y don Mario Tapia Yáñez, ambos se desempeñaban en el



cargo de vendedores volantes los cuales no tienen una ruta fija asignada y que si bien en principio tenían una ruta específica debido a su calidad de dirigentes esta fue modificada por los constantes permisos sindicales, tanto por su sindicato base así como por sus calidades de directores de la Federación, y de aproximadamente de los 24 días laborales al mes en una jornada de lunes a sábado, no prestaban servicios efectivos ningún día.

Indica que en ese sentido el art. 249 es claro en cuanto a señalar que los permisos sindicales deben ser pagados legalmente por el sindicato, pero la empresa desde el año 2014 paga íntegramente tales permisos con el fin de que los dirigentes ejerzan sin limitación ni contratiempo durante todo el año su actividad, es así que la denunciada paga efectivamente su remuneración mensual pese a no prestarle servicios efectivos, todo lo cual significa un apoyo a la actividad sindical y que es omitida en la investigación de la denunciante, no siendo considerado como punto de evaluación para determinar si existe un atentado a la libertad sindical.

Agrega que la empresa soporta el cubrir las rutas de venta, siendo otro apoyo a la libertad sindical, la celebración de anexos de contratos cambiando sus funciones de vendedores a vendedores volantes cuyas ventas variables se transformarían en fijas ya que se acordó que para estos efectos siempre se calcularían su comisión con la venta al 100% de la meta y además se acordó que a pesar de no prestar servicios efectivos y por lo tanto no salir a ruta, se les pagaría todos los meses el beneficio consistente en bono de kilometraje, lo cual les asegura el pago de los conceptos variables para que desarrollen su actividad sindical sin inconvenientes garantizando con ello la libertad sindical, cuestión que tampoco fue ponderada en el informe de la Inspección.

Arguye que la Inspección del Trabajo indica la existencia de una práctica de la empresa que vulnera de forma manifiesta la libertad sindical, ya que se infringen las conductas genéricas del art. 289 y a las letras d) y e) del CT, lo que considera que no se presenta dado que la suscripción de un convenio colectivo con un grupo negociador es un acto amparado por la legislación, dicha agrupación se formó y ejerció de manera libre y autónoma su derecho a negociar colectivamente arribando a un acuerdo lícito, que de haberse negado a dicha negociación podría fundamentar una acción judicial por actos de discriminación arbitraria y atentatoria a las garantías constitucionales.

Concluye que lo expuesto da cuenta que los dirigentes recibieron un trato respetuoso y de acuerdo con la legislación vigente en ejercicio de facultades de administración del empleador y en cumplimiento del contrato colectivo, no lesionando de forma alguna la libertad sindical por lo que resulta procedente que se rechace en todas sus partes la denuncia, con expresa condena en costas.



Manifiesta que es erróneo señalar que existe una discriminación en contra de los dirigentes sindicales ya que en el caso de los dirigentes del otro sindicato se cumplen las formalidades referidas a los permisos sindicales, así como con el número de horas que corresponde para dicho fin.

Finaliza pidiendo que se tenga por contestada la demanda por práctica antisindical por lesión a la libertad sindical, que ésta sea rechazada en todas y cada una de sus partes, con expresa condenación en costas, declarando:

1.- Que la empresa no ha incurrido en ninguna conducta que implique una lesión a la libertad sindical.

2. Que, en virtud de lo anterior, se rechacen todas y cada una de las medidas reparatorias solicitadas por la denunciante.

3.- Que se condene a la contraria al pago de las costas.

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria se llamó a las partes a conciliación, la que no se produjo.

CUARTO: Que se fijaron como hechos a probar los siguientes:

1.- Efectividad que la denunciada incurrió en prácticas antisindicales en relación al Sindicato Empresa Nacional de Ventas y Administración Andina S.A. En la afirmativa, hechos y circunstancias que configurarían dichas prácticas.

2.- Efectividad que la denunciada, ha incurrido en actos de hostigamiento respecto de dirigentes sindicales del sindicato Empresa Nacional de Ventas y Administración Andina S.A., en la afirmativa hechos que configurarían el hostigamiento denunciado.

3.- Efectividad que la denunciada ha incurrido en transgredir la garantía de la indemnidad de los directores sindicales del sindicato Empresa Nacional de Ventas y Administración Andina S.A., en la afirmativa hechos que configurarían dicha obligación a esta garantía.

4.- Monto en dinero al que equivaldría las diferencias existentes entre los montos de los beneficios estipulados en el contrato colectivo del sindicato Empresa Nacional de Ventas y Administración Andina S.A y las establecidas en el convenio colectivo del grupo negociador de los meses de abril 2019 y hasta diciembre 2019, fecha vencimiento del contrato colectivo.

5.- Monto al que equivaldría la suma por concepto de cuota sindical que le adeudaría el sindicato Empresa Nacional de Ventas y Administración Andina S.A respecto de los 21 trabajadores.

6.- Efectividad de haber disminuido la cantidad de socios del sindicato Empresa Nacional de Ventas y Administración Andina S.A. a raíz de los hechos denunciados, en la afirmativa fecha en que se habría producido dicha disminución.

QUINTO: Que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 292 del CT, las infracciones por prácticas antisindicales se sustancian conforme las normas del



procedimiento de tutela laboral, dentro de las cuales está el artículo 493 que establece el sistema de prueba indiciario, decisión legislativa adoptada en atención a que es usual que las vulneraciones de garantías se presenten con una apariencia de licitud y no lesivas, sin perjuicio de los casos excepcionales en que tales conductas son manifiestas. De esta forma la parte denunciante debe acreditar la existencia de los indicios de las vulneraciones que se reclaman.

SEXTO: Que sobre los indicios que sostiene la denunciante, cabe señalar que las partes están de acuerdo en que el Sindicato de Empresa Nacional de Ventas y Administración Andina S.A. y Embotelladora Andina S.A. suscribieron un contrato colectivo con vigencia entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2019, y que la misma empresa suscribió un convenio colectivo con un grupo negociador el 11 de abril de 2019, con vigencia entre el 1 de abril de 2019 y 31 de marzo de 2022, según indicó la denunciante, y además se señala en la cláusula segunda del convenio colectivo, que ambas partes incorporaron. Sobre la gestación del grupo negociador el testigo de la denunciante, Michael Ceura Ceura, presidente del sindicato de vendedores hasta diciembre de 2019, señaló que en enero de 2019 supieron que se estaba gestando un grupo negociador en Coquimbo, lo que les fue comentado por Ricardo Martínez, que era uno de los 2 socios del sindicato que quedaban en la sucursal de Copiapó, quien también les informó que en la mesa de trabajo que tenían con Ricardo Martínez como representante de la empresa, les dijeron que existía este grupo negociador y que el sindicato no había ganado nada; añadió que desde Ovalle también lo llamaron diciendo que el grupo negociador encabezado por Claudio Ortiz, Patricio Beltrán y Phillips Ollivet, viajó a Ovalle planteando que iban a obtener mejores beneficios que el sindicato.

Respecto de los grupos negociadores, cabe señalar que en las referencias que se hace a ellos en el Código del Trabajo existen vacíos legales que quedaron luego de la dictación de la Ley 20.940, haciéndose referencia a los acuerdos de grupos negociadores sólo en los artículos 11, 43, 82 y 178 del CT, y dos menciones en los artículos 316 inciso final y 324 inciso 1°. Por ello, estos vacíos en la ley deben interpretarse de acuerdo con su principio rector, que, así como en el Derecho Individual del Trabajo es el principio protector, en el Derecho Colectivo del Trabajo, es la libertad sindical.

La libertad sindical está consagrada en el artículo 19 N°16 y 19 de la Constitución Política y en los Tratados Internacionales, entre ellos, el Convenio N°98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratificado por Chile el 1 de febrero de 1999, que establece en su artículo 1 que "los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su



empleo”, y que dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto perjudicar al trabajador en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical. El Artículo 2 dispone en el N°1 que “las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración”, y en el N°2 que se consideran actos de injerencia, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador.

Como manifestación de este principio, en el Mensaje Presidencial de la Ley 20.940 que, entre otras materias, modificó el Libro IV del CT de la Negociación Colectiva, señaló como contenido del proyecto, que “en las empresas en que no existe sindicato con derecho a negociar colectivamente, se reconocerá el derecho a que los trabajadores puedan unirse para efectos de negociar colectivamente, a través de grupos negociadores bajo una modalidad de negociación colectiva semi-reglada”, y que “el trabajador amparado por un instrumento colectivo negociado a través de un sindicato podrá modificar su afiliación sindical, pero permanecerá vinculado a dicho instrumento colectivo hasta el término de su vigencia”. Esta mención en el mensaje de la ley permite concluir que se reconoce la posibilidad de negociar colectivamente de los grupos negociadores, en las empresas en que no haya sindicato con derecho a negociar colectivamente.

Respecto de esta materia, la doctrina ha señalado que la Ley 20.940 “deberá integrarse en base al principio de libertad sindical. En consecuencia, considerando que se trata de un derecho fundamental que además está contemplado en los tratados internacionales que hemos mencionado, la integración del vacío debe ser acorde con la libertad sindical. Por tanto, respecto del grupo negociador, sus acuerdos no son de rango colectivo y su eficacia no puede inhibir una negociación colectiva reglada. Al respecto, resulta clara la doctrina de la OIT en el sentido de que el grupo negociador no es un sindicato permanente, y su existencia es posible, pero solo cuando no existe un sindicato que represente a los trabajadores” (“Derecho Colectivo del Trabajo”, Gamonal, Sergio, DER Ediciones Limitada, 3° Edición, 2020, p. 113-114).

De esta forma, al existir un sindicato en la empresa, y estando vigente el contrato colectivo, la denunciada estaba impedida de celebrar un convenio colectivo con el grupo negociador. La afirmación que hace en cuanto a que jurídicamente era improcedente negarse a negociar, no es efectiva, pues, al contrario, para postergar la negociación hasta el término de la vigencia del



contrato colectivo, pudo precisamente haber invocado el principio de libertad sindical.

SÉPTIMO: Que por estas consideraciones se estiman establecidos los indicios relacionados con la hipótesis general de la práctica antisindical descrita en el artículo 289, y la particular de la letra d de dicha norma, en atención a que la empresa al establecer un convenio colectivo con el grupo negociador se salta o ignora la existencia del sindicato que ya existe, y del contrato colectivo vigente, provocando el efecto de desincentivar la afiliación y la participación en el sindicato. Esto además se refleja en que 2 de los 21 trabajadores del grupo negociador estaban afiliados al sindicato y renunciaron en marzo de 2019, situación que es aceptada en la contestación de la demanda.

Respecto de la justificación de la denunciada en la libertad sindical en cuanto a la libertad de afiliación y desafiliación, se estima improcedente, ya que es justamente la libertad sindical la que se resguarda a través de la negociación colectiva con el sindicato en las empresas en que los hay, como se ha explicado; además, en la contestación de la demanda, se reconoció el pago de \$900.000 como bono por término del conflicto a los dos trabajadores que se regían por el contrato colectivo hasta el 31 de diciembre de 2019, y del que se pagó en abril de 2019 la suma de \$675.000, aun cuando en el convenio colectivo del grupo negociador se establecía que lo recibirían en el 2020. La demandada califica este hecho como un error, pero aun cuando fuera un error, ello no quita que constituye un indicio de práctica antisindical como injerencia del empleador.

OCTAVO: Que entre los indicios alegados por la denunciante se señalan:

a) La oportunidad en que se suscribe el convenio con el grupo negociador resulta posterior y/o coetánea a la actividad fiscalizadora de este Servicio y a la interposición de acciones judiciales ante los Tribunales de Justicia, y también que se suscribe algunos meses antes del vencimiento del contrato colectivo vigente con el sindicato y consecuentemente, con la oportunidad para que este último negocie.

b) El objetivo, expresamente declarado por los integrantes del grupo negociador entrevistados es mantener y/u obtener beneficios sin tener que pagar cuota sindical. Y consultada la empresa sobre cómo se gestó la negociación, los representantes del empleador declararon que éste se encontraba obligado por ley a negociar con este grupo.

c) Dos socios del sindicato, afiliados recientemente al sindicato, renunciaron al mismo para integrar este grupo negociador. Y al menos la renuncia de uno de ellos, no se ajusta al procedimiento que opera en la empresa -información del propio sindicato al área de RR.HH. de la empresa sobre la afiliación o desafiliación de socios- sino que informada directamente por el trabajador al Jefe de Ventas.



d) Existen similitudes entre ambos instrumentos colectivos. Los beneficios contenidos en el convenio colectivo son similares a los escriturados en el contrato colectivo y en general los montos pactados con el grupo negociador resultan iguales, mayores y/o con menores requisitos de obtención que los obtenidos por el sindicato. Todos los beneficios del convenio colectivo están contenidos en el contrato colectivo, sin existir ninguno distinto o nuevo, y aun cuando la empresa señaló que obtuvo contraprestaciones de los trabajadores del grupo, éstas no constan en dicho instrumento. Atendido que el sindicato ya no cuenta con trabajadores de área administrativa, los beneficios de los que solo gozan los socios del sindicato y que se consignan en el contrato colectivo sólo se refieren al bono de antigüedad y asignación mensual de locomoción y a beneficios esporádicos (bono y permiso por matrimonio, bono de reemplazo).

e) Con ocasión de la suscripción del convenio colectivo se pagó a los integrantes del grupo negociador la suma de \$900.000.- por concepto de bono de término de conflicto en el mes de abril de 2019. Cabe señalar que dos miembros de este grupo, adscritos al instrumento colectivo del sindicato, vigente hasta el 31.12.2019 y que declaran que solo empezarán a percibir los beneficios del convenio colectivo el año 2020, percibieron en el mes de abril de 2019 el 75% del bono de término de conflicto acordado con el grupo negociador (\$675.000).

NOVENO: Que en cuanto a la oportunidad en que se suscribió el convenio colectivo con el grupo negociador, esto se produjo el 11 de abril de 2019, según indicaron ambas partes y según da cuenta el propio convenio incorporado por ambas partes.

Por su parte, la denunciante rindió prueba documental consistente en:

- 1) La Resolución de multa N°1342.2019.3-1 de 11 de enero de 2019, su acta de notificación por correo certificado y guía de despacho de correo.
- 2) La denuncia del sindicato de fecha 15.01.2019 ante la Inspección del Trabajo de Coquimbo, que originó la Resolución de multa N°1294.2019.9-1, de fecha 18.02.2019, notificada a la demanda se acuerdo al acta de notificación por correo certificado, y su guía de despacho de correo, incorporados por la denunciante.
- 3) Denuncia por prácticas antisindicales presentada por la Inspección Provincial del Trabajo de Coquimbo ante este Tribunal, el 18 de febrero de 2019, RIT S-4-2019, y Acta de notificación realizada a Embotelladora Andina S.A. el 25 de febrero de 2019.

La denunciada rindió la siguiente prueba documental relacionada con este punto:



- 1) Acta de Asamblea Grupo Negociador Embotelladora Andina suscrita ante Notario de 14 de marzo de 2019, en la que eligieron a los trabajadores representantes del grupo negociador.
- 2) Proyecto de Convenio colectivo de trabajo del grupo negociador de 15 de marzo de 2019.
- 3) Sentencia dictada en causa RIT S-4-2019 de 30 de diciembre de 2019, que rechazo la denuncia de la IPT de Coquimbo en contra de Embotelladora Andina S.A.

De estos antecedentes se desprende que entre la notificación de la denuncia por práctica antisindical RIT S-4-2019, el 25 de febrero de 2019, y la organización del grupo negociador, pasaron apenas 17 días, que el grupo negociador se organizó el 14 de marzo de 2019, y al día siguiente, el 15 de marzo de 2019, presentaron el Proyecto de Convenio Colectivo, con la firma de los 3 representantes del grupo, elegidos el día anterior. A lo que se deben agregar las dos multas aplicadas por la Inspección Provincial del Trabajo de Coquimbo a la demandada en enero y febrero de 2019. Y se debe mencionar que el rechazo de la demanda en la causa S-4-2019 no es óbice para la constitución del indicio, pues al tiempo de la suscripción del convenio colectivo con el grupo negociador, el resultado del juicio era desconocido.

Sobre estas circunstancias, la denunciada alega que no se señala en la demanda a qué demanda se refiere y que el proceso se inició por los trabajadores del grupo negociador y no por la empresa. Sobre el punto, ya se analizó que, conforme el principio de la libertad sindical, estando vigente el contrato colectivo, la denunciada estaba impedida de celebrar un convenio colectivo con el grupo negociador, y que no tenía obligación legal de dar curso al proceso de negociación con el grupo.

Con el mérito de estos antecedentes se tienen por acreditados estos indicios, sin que se haya dado una explicación de las acciones ejecutadas y su proporcionalidad.

DÉCIMO: Que en cuanto al indicio argüido por la denunciante consistente en el objetivo declarado por los integrantes del grupo negociador de mantener y/u obtener beneficios sin tener que pagar la cuota sindical, como una situación reconocida por los integrantes del grupo negociador, en el Informe de fiscalización N°0404.2019.728 emitido por el fiscalizador René Rojas Rosales, de 19.07.2019, incorporado por la denunciante, se da cuenta que se entrevistó a 6 participantes del grupo negociador, de los cuales 4 señalaron que no estaban conformes con que les descontaran la cuota sindical, declaraciones tomadas dentro de las facultades establecidas por el artículo 23 del DFL 2 de 1967, y tienen presunción legal de veracidad. La denunciante incorporó la declaración jurada de Patricio



Beltrán Navarrete, prestada antes el fiscalizador asignado René Rojas Rosales, de 4 de julio de 2019, en la indicó que el grupo negociador propuso el proyecto a la compañía con el afán de no pagar la cuota, y que la empresa aceptó negociar, añadiendo que la negociación duró más o menos 2 meses, y tienen algunos beneficios, uno de los cuales es que ya no les descuentan la cuota sindical. Además, el mismo trabajador Patricio Beltrán declaró como testigo de la empresa en la audiencia de juicio, quien también resultó elegido como representante del grupo negociador, de acuerdo al Acta de Asamblea Grupo Negociador Embotelladora Andina suscrita ante Notario el 14 de marzo de 2019, y en cuya declaración judicial reiteró que se le descontaba la cuota sindical de \$27.000, que pensaba que era injusta, y que se presentó a Embotelladora Andina para saber si podía negociar en una mesa con quienes no estuvieran sindicalizados.

De esta forma se tiene por acreditado este indicio.

UNDÉCIMO: Que, respecto de la renuncia de dos de los socios del sindicato, la denunciada no cuestionó el hecho, y lo justificó con el ejercicio de la libertad para incorporarse o retirarse del sindicato, y niega haber realizado acción alguna para que se retiraran del sindicato. Como se explicó previamente, al haber iniciado el proceso de negociación con el grupo negociador existiendo un contrato colectivo vigente se vulneró la libertad sindical, y además la empresa gestó la posibilidad de que se obtuvieran beneficios similares y/o mejores a los que tenían los trabajadores sindicalizados, y sin tener que pagar la cuota sindical, que era uno de los intereses de este grupo de trabajadores, resultando el debilitamiento de la organización sindical.

Según se indica en los documentos que incorporó la denunciante, consistentes en Nota de don Juan Severino de fecha 11.09.2019, se informó la afiliación del trabajador Mauricio Castillo, adjuntando la solicitud de afiliación de 09.01.2019. Esta parte también incorporó Nota de don Mario Yáñez de 14.01.2019, en la que informa la afiliación del trabajador Carlos Portilla, y se adjunta la solicitud de afiliación de 11.01.2019. La denunciante también incorporó la Nota de don Juan Severino de 01.03.2019 informando desafiliación del trabajador Mauricio Castillo, y adjunta correo electrónico de 01.03.2019 enviado a Luis Cortés Moreno, que no era dirigente del sindicato; también incorporó Nota de don Juan Severino de fecha 13.03.2019 informando desafiliación del trabajador Carlos Portilla Vega, y adjunta solicitud de desafiliación de don Carlos Portilla Vega.

Con el mérito de estos antecedentes se tienen por acreditados estos indicios argumentados por la denunciante.

Por su parte, los argumentos de la denunciada centrados en el ejercicio de la libertad de desafiliación se desestimarán, considerando las acciones de su parte



que se han tenido por acreditadas previamente, como la negociación con el grupo negociador y la suscripción del convenio colectivo, los que incidieron en la decisión de los trabajadores de salir del sindicato para unirse al grupo negociador, dando cuenta del debilitamiento de la posición del sindicato con el inicio de las tratativas con el grupo negociador.

DUODÉCIMO: Que, respecto del indicio consistente en la similitud entre ambos instrumentos colectivos, en el Informe de fiscalización N°0404.2019.728 de 19.07.2019, se contiene un cuadro comparativo de las similitudes y diferencias entre el contrato colectivo del sindicato y el convenio colectivo del grupo negociador, antecedentes que son concordantes con el contrato y convenio incorporados por ambas partes, contenido que la denunciada no cuestionó en sus argumentaciones, sino que justificó indicando que el convenio del grupo negociador señala cláusulas similares o iguales, con modificaciones sustanciales para la empresa, que significan un beneficio para ambas partes.

De esta forma, las similitudes y diferencias entre ambos documentos se pueden resumir de la siguiente forma:

N°	Cláusulas Contrato Colectivo (Sindicato)	Cláusulas Convenio Colectivo (Grupo Negociador)	Diferencias/Similitudes
1	Título I. Cláusula N°1. Identificación de las Partes.	N°1. Identificación de las Partes,	No hay diferencias
2	Cláusula N°2. Ámbito de aplicación y vigencia.	N°2. Ámbito de aplicación y vigencia	No hay diferencias
3	Cláusula N°3. Reajustabilidad Periódica: Las remuneraciones se reajustarán cada 6 meses al 100% de la variación del IPC	N°3. Reajustabilidad Periódica: Las remuneraciones se reajustarán cada 6 meses al 100% de la variación del IPC	No hay diferencias
4	Cláusula N°4. Gratificación garantizada: Se pagará el 25% mensual, con tope de 4,75 IMM.	N°4. Gratificación garantizada: Se pagará el 25% mensual, con tope de 4,75 IMM.	No hay diferencias
5	Cláusula N°5. Bebidas: Se otorga en septiembre y diciembre 36 litros de bebidas.	N°5. Bebidas: Se otorga en septiembre y diciembre 36 litros de bebidas.	No hay diferencias
6	Cláusula N°6. Préstamo de vacaciones: 30% del sueldo base a los que hagan uso de su feriado, monto reintegrado a la empresa en 5 cuotas valorizadas en UF, Se requiere que el trabajador no tenga saldos pendientes por este beneficio; al menos 10 días hábiles de feriado	N°6. Préstamo de vacaciones: 30% del sueldo base a los que hagan uso de su feriado, monto reintegrado a la empresa en 5 cuotas valorizadas en UF. Se requiere que el trabajador no tenga saldos	En convenio no se exige aval con antigüedad para realizar el préstamo.



WLGWZLRXX

	y para trabajadores con menos de 3 años de antigüedad será necesario un aval con antigüedad mayor a 3 años.	pendientes por este beneficio; al menos 10 días hábiles de feriado.	
7	Cláusula N°7. Bono de vacaciones: Se establecen rangos: de 1 a 4 años 11 meses \$70.221; de 5 a 9 años 11 meses \$87.715 y de 10 y más años \$123.534. Para acceder debe solicitar mínimo 10 días hábiles.	N°7. Bono de vacaciones: No se establecen rangos: desde 1 de antigüedad \$115.000. Para acceder debe solicitar mínimo 10 días hábiles.	En convenio no se establecen rangos, se paga un bono único, mayor que los socios, inclusive aquellos que tienen 9 años de antigüedad.
8	Cláusula N°8. Licencias médicas: se pagan 3 días de licencia. Podrá utilizar el beneficio una vez al año.	N°8. Licencias médicas: se pagan 3 días de licencia. Podrá utilizar el beneficio una vez al año.	No hay diferencias
9	Cláusula N°9. Seguro de vida y permiso por fallecimiento: La empresa contrata un seguro de vida para el trabajador y sus cargas. Asignación por muerte de \$172.242 si fallece cualquiera de sus cargas y en caso de fallecimiento de los padres. Debe presentar gastos de funerales en un plazo de 15 días. Indica que en caso de fallecimiento del cónyuge o de un hijo se otorgará un permiso pagado de 7 días corridos compatible con el permiso del art. 66 del CDT. Por fallecimiento de padre o madre se otorgan 3 días hábiles. Por fallecimiento de suegro, hermano, abuelo que sea carga se otorgará 1 día de permiso pagado.	N°9. Seguro de vida y permiso por fallecimiento: La empresa contrata un seguro de vida para el trabajador y sus cargas. Asignación por muerte de \$180.477 si fallece cualquiera de sus cargas y en caso de fallecimiento de los padres. Debe presentar gastos de funerales, en un plazo de 15 días, indica que en caso de fallecimiento del cónyuge o de un hijo se otorgará un permiso pagado de 7 días corridos compatible con el permiso del art. 66 del CDT. Por fallecimiento de padre o madre se otorgan 3 días hábiles. Por fallecimiento de suegro, hermano, abuelo que sea carga se otorgará 1 día de permiso pagado.	La única diferencia observada en convenio colectivo, el monto del bono es mayor.
10	Cláusula N°10. Bono y permiso por matrimonio: bono de \$171.411. 5 cajas de bebidas PEI 2 litros. Permiso de 6 días corridos con goce de sueldo. Deberá presentar certificado de matrimonio en el plazo de 60 días, posterior a la fecha del matrimonio civil.		
11	Cláusula N°11. Bono y permiso por natalidad: Bono de \$135.677 por nacimiento de hijo reconocido. Deberá presentar un	N°10. Bono y permiso por natalidad //o adopción: Bono de \$142.164 por nacimiento de hijo o	De igual manera, en contrato colectivo el monto del bono es menor al del convenio.



	<p>certificado dentro de los 30 días. Permiso al padre de 5 días legales y adicionalmente 4 días con goce de remuneraciones.</p>	<p>adopción. Deberá presentar un certificado dentro de los 30 días. Permiso al padre de 5 días legales y adicionalmente 4 días con goce de remuneraciones.</p>	
12	<p>Cláusula N°12. Asignación de escolaridad: La empresa pagará la primera quincena de marzo, asignación de escolaridad por hijo o carga. Término de sala cuna hasta pre kinder \$14.778; nivel Kinder y básico \$43,538; nivel medio \$65.297; nivel universitario o técnico \$105.504, En carreras cuya duración sea superior a 6 semestres se pagará 2 veces al año, en marzo y agosto.</p>	<p>N°11. Asignación de escolaridad: Asignación de escolaridad: La empresa pagará la primera quincena de marzo, asignación de escolaridad por hijo o carga. Término de sala cuna hasta pre kinder \$15.484; nivel Kinder y básico \$45.619; nivel medio \$68.419; nivel universitario o técnico \$110.548. En carreras cuya duración sea superior a 6 semestres se pagará 2 veces al año, en marzo y agosto.</p>	<p>Solamente, se observan diferencias en los montos pactados. En caso del convenio es mayor.</p>
13	<p>Cláusula N°13. Indemnización convencional por años de servicio: Se pagará una indemnización por años en caso de fallecimiento, obtención de pensión y renuncia. En caso de fallecimiento por muerte no provocada se pagará a los herederos legales. Cuando se pensiones y presente su renuncia se pagará la indemnización equivalente a 15 días del sueldo base por 11 años. Cuando el trabajador renuncie y tenga entre 5 y 11 años de antigüedad, se pagará una indemnización equivalente a 10 días de sueldo base por 11 años. Cuando el trabajador renuncie tenga 11 años de antigüedad se pagará una indemnización equivalente a 24 días del promedio de las 3 últimas remuneraciones percibidas por cada año de servicio con límite de 11 años. Se pagará a 2 trabajadores uno por año de vigencia del contrato.</p>	<p>N°20 Indemnización convencional por años de servicio: Se pagará una indemnización por años en caso de fallecimiento por muerte no provocada, obtención de pensión y renuncia. En caso de fallecimiento se pagará a los herederos legales. Cuando se pensiones y presente su renuncia se pagará la indemnización equivalente a 15 días del sueldo base por 11 años. Cuando el trabajador renuncie y tenga entre 5 y 11 años de antigüedad, se pagará una indemnización equivalente a 10 días de sueldo base por 11 años. Cuando el trabajador renuncie y tenga 11 años de antigüedad se pagará una indemnización equivalente a 24 días del promedio de las 3 últimas remuneraciones percibidas por cada año de servicio, con límite de</p>	<p>En el contenido del beneficio, tanto del contrato como el convenio no hay diferencias. En el convenio aumenta de 2 a 3 la cantidad de trabajadores a quienes se les da el beneficio.</p>



		11 años. Se pagará a 3 trabajadores uno por 1 año de vigencia del contrato.	
14	Cláusula N°14. Bono reemplazo: En caso de reemplazo a un trabajador de renta superior, se pagará el diferencial, calculadas por cada día de reemplazo. El reemplazo debe ser autorizado por el jefe de área.		
15	Cláusula N°15. Feriado legal; La empresa establecerá un cronograma de vacaciones. Al menos 10 días hábiles de feriado.		
16	Cláusula 16. Permisos Sindicales; La empresa otorgará los permisos de acuerdo con el art, 249 del CDT. Los días de permisos serán pagados en su totalidad. Los directores deberán informar por escrito, con 48 horas de anticipación a sus jefaturas directas.		
17	Cláusula N°17. Fiesta cierre de actividades; La empresa aportará al sindicato en el mes de mayo de cada año la suma de \$2.785.521 para la celebración de su aniversario. Además de 2 litros de bebidas por cada socio.	N°13. Fiesta cierre de actividades: En el mes de abril de cada año la empresa distribuirá en partes iguales la suma de \$1.000.000. Además, proporcionará 2 litros de bebidas por cada trabajador.	Se observa diferencias en el monto entregado al sindicato en relación con el grupo, pero el contenido es similar.
18	Clausula N°18. Declaraciones finales; Establece que el derecho a los beneficios se otorgará según la antigüedad del trabajador. En un 100% al personal con uno o más años de antigüedad. En un 50% al personal con más de 6 meses de antigüedad. Se excluye al personal con menos de 6 meses.	N°21. Declaraciones finales: Establece que el derecho a los beneficios se otorgará según la antigüedad del trabajador. En un 100% al personal con uno o más años de antigüedad. En un 50% al personal con más de 6 meses de antigüedad. Se excluye al personal con menos de 6 meses.	No hay diferencias.
19	Título II. Cláusula 1. Bono de antigüedad. Se pagará un bono al trabajador del área de administración. Al cumplir 3 años \$16.575; al cumplir 5 años \$33.154; al cumplir 7 años \$49.518; al cumplir 9 años \$57.908.		
20	Cláusula N°2. Aguinaldo de	N°12. Aguinaldo de	El monto del contrato



WLGWZLRXX

	fiestas patrias; Aguinaldo de \$94.572 en el mes de septiembre. Se pagará junto al anticipo.	fiestas patrias y navidad: La empresa pagará un aguinaldo de \$90.000 en septiembre y diciembre. Se pagará junto al anticipo.	colectivo es mayor, pero se paga solo a los socios del área de administración y no a los vendedores.
21.	Cláusula N°3. Aguinaldo de navidad; Aguinaldo de \$100.482 en el mes de diciembre. Se paga junto al anticipo.	Clausula anterior incluye el beneficio.	
22	Cláusula N°4. Asignación mensual de locomoción: asignación de movilización por la suma de \$19.506, proporcional a los días trabajados.		
23	Cláusula N°5. Horas extraordinarias: Se pagará al personal administrativo de zona el 50% de las horas trabajadas de lunes a sábado, mientras que las horas trabajadas en domingos y festivos con un recargo del 75%, más un bono de \$4.045 por cada jornada mínima de 7,5 horas diarias.		
24	Cláusula N°6. Colación: La empresa proporcionará a los trabajadores administrativos una colación diaria sincosto.		
25	Cláusula N°7. Ropa de los trabajadores administrativos: Para las trabajadoras administrativas se otorgará en los meses de 04.2017, 01.2018, 04.2019 la suma de \$214.888, destinada a la compra de ropa de trabajo. No aplica al personal que recibe ropa de trabajo. Para el caso de los hombres se entregará la suma de \$90.478 los meses de 04.2017, 01.2018, 04.2019. Además, se otorgará un préstamo por el mismo concepto por la suma de \$50.250.		
26	Título III. Clausula N°1. Devolución gastos Kilometraje: La empresa pagará una devolución de gastos por kilometraje recorrido, a quienes se les exija el uso de su vehículo propio, conforme a lo establecido en la circular N°59 del Servicio de Impuestos Internos. Durante el tiempo que no se aplica la	N°14. Devolución gastos kilometraje: La empresa pagará una devolución de gastos por kilometraje recorrido, a quienes se les exija el uso de su vehículo propio, conforme a lo establecido en la circular N°59 del Servicio de Impuestos Internos.	El concepto y contenido del beneficio es idéntico al del sindicato, solamente se diferencia el monto pactado que en el caso del grupo es mayor.



	<p>circular la empresa pagará un monto de \$118 por cada kilómetro recorrido, reajustada al 40% de la variación del IPC y el 60% de la variación de bencina. Si las partes determinan no implementar la circular se entenderá que optan por el pago de la asignación la que se pagará mensualmente.</p>	<p>Durante el tiempo que no se aplique la circular la empresa pagará un monto de \$131 por cada kilómetro recorrido, reajustada al 40% de la variación de IPC y el 60% de la variación de bencina. Si las partes determinan no implementar la circular se entenderá que optan por el pago de la asignación la que se pagará mensualmente.</p>	
27	<p>Cláusula N°2. Bonificación días festivos y forma de pago sobretiempo Los vendedores que trabajen en domingos y festivos se les pagará una asignación de \$38.703 por cada domingo y festivo trabajado. Estos días serán compensados con un día libre de común acuerdo entre las partes.</p>	<p>N°15. Bonificación días festivos forma de pago sobretiempo: Los vendedores que trabajen en domingos y festivos se les pagará una asignación de \$50.000 por cada domingo y festivo trabajado. Estos días serán compensados con un día libre de Común acuerdo entre las partes.</p>	<p>De igual manera, se observa que el contenido del beneficio es idéntico al sindicato, pero el monto pactado es mayor para el convenio.</p>
28	<p>Cláusula N°3 Colación; Los vendedores de terreno tendrán derecho a una asignación de \$1.893 por cada día efectivamente trabajado.</p>	<p>N°16. Colación: Señala que los vendedores de terreno tendrán derecho a una asignación de \$1.983 por cada; día efectivamente trabajado.</p>	<p>El beneficio es el mismo, pero para el convenio es mayor el monto.</p>
29	<p>Cláusula N°4. Ropa de trabajo para vendedores: La empresa entrega, sin costo la ropa de trabajo que sea acorde a las funciones del vendedor. Se entregará la ropa de invierno en abril de cada año y la ropa de verano en noviembre. Ropa de invierno: 2 pantalones, 4 camisas, 1 chaleco manga corta, 1 chaqueta, 1 cinturón, 1 vale para calzado equivalente a \$50.894; ropa de verano: 2 pantalones, 4 poleras manga corta.</p>	<p>N°17. Ropa de trabajo para vendedores: La empresa entregará sin costo la ropa de trabajo que sea acorde a las funciones del vendedor. Se entregará la ropa de invierno en abril de cada año y la ropa de verano en noviembre. Ropa de invierno: 2 pantalones, 4 camisas, 1 chaleco manga corta, 1 chaqueta, 1 cinturón, 1 vale para calzado equivalente a \$53.327; ropa de verano: 2 pantalones, 4 poleras manga corta.</p>	<p>El beneficio es el mismo, pero para el convenio es mayor el monto</p>
30	<p>Cláusula N°5. Seguro de vehículo: La empresa otorgará un</p>	<p>N°18. Seguro de vehículo: La empresa otorgará un</p>	<p>No hay diferencias.</p>



reembolso de su seguro de vehículo de 15 UF en enero de cada año. El vehículo debe estar inscrito a nombre del trabajador. Debe estar contratado en forma indefinida.	reembolso de su seguro de vehículo de 15 UF en enero de cada año. El vehículo debe estar inscrito a nombre del trabajador. Debe estar contratado en forma indefinida.	
Cláusula N°6. Préstamo para compra de vehículo: La empresa otorga un préstamo al vendedor de terreno para que pueda adquirir o renovar su vehículo. Para trabajadores con 3 años de antigüedad el monto máximo es de \$1.507.500 plazo de 24 meses, interés de 0,50%. Con 4 años de antigüedad \$2.010.000 plazo de 30 meses 0,70% y con 5 años la suma de \$3.015.000, 36 meses, interés de 0,90%. El trabajador tendrá un plazo de 15 días hábiles para entregar los documentos que acrediten la adquisición del vehículo.	N°19. Préstamo para compra de vehículo: La empresa otorga un préstamo al vendedor de terreno para que pueda adquirir o renovar su vehículo. Podrá acceder al préstamo los vendedores con 1 año de antigüedad. El préstamo será equivalente a un mes de la remuneración imponible por cada año de servicio, con un tope máximo de 3 remuneraciones imponibles. El trabajador tendrá un plazo de 15 días hábiles para entregar los documentos que acrediten la adquisición del vehículo.	Son beneficios similares, no obstante, en convenio no se establecen rangos de antigüedad y plazos para el pago del préstamo. El monto es variable y depende del sueldo imponible de cada trabajador.

En resumen, de la comparación de los beneficios que se acordaron en el contrato colectivo y los del convenio colectivo, los N°10, 17 y 19 de la tabla son más favorables para el sindicato que para el grupo negociador; mientras que los de N°6, 7, 9, 11, 12, 13, 26, 27, 28, 29 y 31 son más beneficiosos para el grupo negociador que para el sindicato. En el contrato colectivo se estipularon beneficios para socios del área de administración, pero al tiempo de la fiscalización no había trabajadores del área de la administración en el sindicato, situación descrita en la demanda, respecto de la cual no se contrargumentó en la contestación de la demanda.

Con el mérito de estos antecedentes se tiene por acreditado este indicio de la práctica antisindical que plantea la Inspección Provincial del Trabajo, por cuanto el contrato colectivo y del convenio tiene pocas diferencias, y los beneficios establecidos en los N°6, 7, 9, 11, 12, 13, 26, 27, 28, 29 y 31 de la tabla resumen son más ventajosos para el convenio colectivo del grupo negociador que para el contrato colectivo del sindicato, lo que representa un práctica antisindical, por la época en que se acordó, esto es, estando vigente el contrato colectivo y meses



WLGWZLRXX

antes de que éste venciera (marzo-diciembre) y fuera necesario iniciar una nueva negociación colectiva, debiendo añadirse que los grupos negociadores no tienen regulación vigente en cuanto a las obligaciones que surgen entre ellos por las actividades que desarrollan, como pago de cuotas, por ejemplo, lo que genera un desincentivo hacia los trabajadores para mantenerse sindicalizados.

DÉCIMO TERCERO: Que, en cuanto al indicio argumentado por la denunciante, consistente en que con ocasión de la suscripción del convenio colectivo se pagó a los integrantes del grupo negociador la suma de \$900.000 por concepto de bono de término de conflicto en abril de 2019, y que dos miembros de este grupo, adscritos al instrumento colectivo del sindicato, vigente hasta el 31.12.2019, que declaran que solo empezarían a percibir los beneficios del convenio colectivo el año 2020, en definitiva percibieron en el mes de abril de 2019 el 75% del bono de término de conflicto acordado con el grupo negociador (\$675.000). En la contestación de la demanda, la denunciada no cuestiona el punto e indica que este pago del bono se debió a un error, sin alegar justificación proporcional a la medida, por lo que se tiene por acreditado este indicio.

DÉCIMO CUARTO: Que respecto de los efectos que produjo la suscripción del convenio colectivo, en cuanto a la desafiliación de trabajadores del sindicato, la denunciante incorporó las renunciaciones al sindicato de:

1. Carlos Portilla, afiliado el 11 de enero de 2019, y desafiliado el 13 de marzo de 2019.-
2. Mauricio Castillo, afiliado el 9 de enero de 2019, y desafiliado el 1 de marzo de 2019.-
3. Jorge Ortiz, Mauricio Milla, Fabián Ibacache, Wilson Robles, Nicolás Troncoso, y Luis Alvarado, se desafiliaron del sindicato en septiembre de 2019.-

La denunciante además incorporó la nómina de trabajadores proporcionada por el empleador, desagregados por socios del sindicato, trabajadores con extensión de beneficios y trabajadores con convenio colectivo vigente, nómina en la que aparecen 15 trabajadores afiliados al sindicato, 21 trabajadores con convenio colectivo, y 19 trabajadores con extensión de beneficios, mientras que, a la época de suscripción del contrato colectivo, el sindicato tenía 42 socios, según se indica en la nómina de socios del contrato colectivo de 20 de enero de 2017, incorporado por la denunciante.

La denunciada incorporó la Carta de desafiliación de Carlos Retamales del Sindicato Nacional de Ventas y Administración Andina S.A., de 02 de agosto de 2017, y Carta de desafiliación de Daniel Contreras del mismo Sindicato, de 19 de octubre de 2018, y las cartas de desafiliación de 1 de marzo de 20019 de Mauricio



Castillo y de 13 de marzo de 2019 de Carlos Portilla, que también incorporó la denunciante.

Así puede apreciarse una notoria disminución de la cantidad de trabajadores sindicalizados, lo que resta fuerza a la organización, situación especialmente importante, si se tiene en cuenta que la mayor cantidad de renuncias se produjo entre marzo y septiembre de 2019 (8 de 10), que en marzo de 2019 había 16 trabajadores afiliados al sindicato (como se establecerá más adelante), y que el contrato colectivo tenía vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019, como se ha dicho.

El trabajador del sindicato Fabián Ibacache Ibacache declaró como testigo de la empresa y señaló que su renuncia se debió a problemas de comunicación con los dirigentes sindicales, que hacían demandas sin previo aviso, no había reuniones, y hubo problemas de dinero; sin embargo, también señaló que discutieron acerca de hacer una censura a los dirigentes, pero no se concretó, que no tenían comisión revisora de cuentas, y que renunciaron 5 o 6 personas más, sobre cuyos motivos no tiene claridad. Así el testigo dio cuenta de antecedentes relacionados con su renuncia, sin dar información precisa sobre razones de las renuncias de otros afiliados al sindicato.

DÉCIMO QUINTO: Que, en cuanto a las acciones en perjuicio de los directores sindicales, en lo relacionado con el no otorgamiento de tareas concretas al dirigente sindical Juan Severino, los hechos que se denuncian se refieren a que su empleador no le entregaba tareas concretas que realizar, ante lo cual, la denunciada expone que por la calidad de dirigente sindical no se le asignan labores de cumplimiento diario, sino tareas a realizarse en un período extenso de tiempo, para adecuarse a su calidad de directiva, de modo que se le asignó la revisión de inventario de bienes para ser entregado en junio de 2019, plazo que el trabajador no habría cumplido, por lo que se le asignó la labor de inventarios diarios de la bodega general de la planta embotelladora de Coquimbo.

Sobre la materia, la denunciante incorporó el contrato de trabajo de Juan Antonio Severino Aguirre de 1 de septiembre de 2007, de acuerdo con el cual la función del trabajador era la de administrativo contable o cualquier otra similar que le encomiende el empleador, labores que realiza en la oficina del empleador.

En la declaración en prueba testimonial de la denunciante prestada por Juan Antonio Severino Aguirre, sobre la materia señaló que en 2016 y 2017 le asignaron los últimos trabajos de responsabilidad, y desde entonces no le asignaron funciones de responsabilidad. Expuso que doña Verónica Torres, que era su superior le envió una planilla Excel por correo electrónico, instruyéndole que debía actualizar el activo fijo con la información de planta; indicó que en julio



de 2019 no había terminado el inventario, en agosto le señalaron que debía apoyar el inventario y estuvo en eso hasta el cierre de la planta en junio de 2020.

El testigo de la demandada Michel Berczeller Najum, gerente zonal de Embotelladora Andina III y IV Región, señaló que el Sr. Severino tomaba permisos en forma habitual por lo que no le podían asignar operaciones diarias, y se le asignaron otras labores, principalmente de toma de inventario.

La prueba documental que incorporó la demandada consistente en correos electrónicos de 13 de marzo de 2019 de doña Verónica Torres Rojas dirigido a don Juan Severino Aguirre, con asunto “archivo para su revisión”, de 27 de junio de 2019 de doña Verónica Torres Rojas dirigido a don Juan Severino Aguirre, con asunto “archivo para su revisión”, de 29 de julio de 2019 de don Juan Severino Aguirre a doña Verónica Torres Rojas, con asunto “archivo activo fijo”, de 08 de agosto de 2019 de don Juan Severino Aguirre a don Carlos López Zepeda y doña Verónica Torres Rojas, con asunto “implementos de seguridad”, de 12 de agosto de 2019 de don Juan Severino Aguirre a doña Yaskara Mariel Beltrán Lazcano y doña Verónica Torres Rojas, con asunto “Inv Repuestos desde el 29/07 al 02/08”, con archivo adjunto, de 20 de agosto de 2019 de don Juan Severino Aguirre a doña Yaskara Mariel Beltrán Lazcano y doña Verónica Torres Rojas, con asunto “Inv Rpptos 20/08”, de 26 de agosto de 2019 de don Juan Severino Aguirre a doña Yaskara Mariel Beltrán Lazcano y doña Verónica Torres Rojas, con asunto “Inv Rpptos 26/08”, de 30 de agosto de 2019 de don Juan Severino Aguirre a doña Yaskara Mariel Beltrán Lazcano y doña Verónica Torres Rojas, con asunto “Inv Rpptos 30/08”, de 04 de septiembre de 2019 de don Juan Severino Aguirre a doña Yaskara Mariel Beltrán Lazcano y doña a Verónica Torres Rojas, con asunto “Inventario etiquetas 04/09”, de 10 de septiembre de 2019 de don Juan Severino Aguirre a doña Yaskara Mariel Beltrán Lazcano y doña Verónica Torres Rojas, con asunto “Inventario Rpto 10/09”, todos los que dan cuenta de que a Juan Severino Aguirre, dirigente sindical, en marzo de 2019 se le asignó la realización de un inventario físico de bienes, tarea que al 29 de julio de 2019 no había terminado, y que desde agosto de 2019 estuvo encargado de inventarios de bodega, al menos hasta septiembre de 2019.

De esta forma, es posible establecer que a don Juan Severino Aguirre se le asignaron actividades específicas a realizar, solo a partir de marzo de 2019, por lo que se tiene por acreditado que al menos entre 2017 y marzo de 2019 a Juan Severino, no se le asignaron funciones concretas para realizar.

DÉCIMO SEXTO: Que, en cuanto al indicio de práctica antisindical consistente en la limitación de horas de trabajo sindical de los directores, ambas partes están de acuerdo en que el contrato colectivo del sindicato establecía un procedimiento para solicitar el uso de los permisos; el indicio que argumenta la



denunciante es que en la forma que el sindicato y la empresa utilizaban en los hechos para los permisos, no aplicaban el sistema establecido en el contrato colectivo, y que esta práctica cambió a partir de junio de 2019, dentro del quiebre de relaciones laborales entre la empresa y el sindicato. En la contestación de la demanda, la denunciada reconoce que desde el año 2014 a la fecha de la contestación, la empresa pagaba íntegramente los permisos sindicales, que pagaba completamente las remuneraciones de los dirigentes sindicales a pesar de que no prestaban servicios efectivos en la empresa, y arguye que en el caso de los dirigentes sindicales vendedores Srs. Ceura y Tapia, los permisos sindicales se debían ajustar a lo dispuesto en el artículo 249 del CT.

En la declaración en prueba confesional del representante de la denunciada, Eduardo Salazar Cubillos, quien se desempeña a cargo de personal de Recursos Humanos de Embotelladora Andina, Planta Coquimbo, indicó que les empezaron a pedir a los dirigentes sindicales que pidieran por escrito los permisos sindicales, ya que avisaban el mismo día, o uno, dos o tres días después de haber hecho uso del permiso.

El testigo de la denunciante Miguel Castro Tomasovic, asesor laboral de los sindicatos de Embotelladora Andina, indicó que asesoró al sindicato de vendedores desde 2012 a 2019, y señaló que en el caso del Sr. Ceura, al igual que a otros dirigentes de la empresa, le pagaban la remuneración, aunque no cumplieran funciones, y era el mismo sistema que tenía el presidente del sindicato 2 y el presidente del sindicato 1 de operaciones, el tesorero de ese mismo sindicato, y del tesorero y del secretario del sindicato 3, sin que a ninguno de ellos se le haya mandado una carta pidiendo algo distinto. Indicó que, en el caso de Mario Tapia, este entregaba una tentativa de uso de permisos y le pagaban la remuneración completa, y que a veces avisaba de un día para otro o de un mes para otro. Agregó que tanto al Sr. Tapia como Ceura la empresa los liberó de sus funciones porque era complicado para la empresa tener un reemplazo para las ventas, ya que tenían una ruta complicada y era mucho el desgaste que había en que un reemplazo aprendiera la ruta.

El testigo de la denunciada Michel Berczeller Najum, gerente zonal de Embotelladora Andina III y IV Región, señaló que a los Srs. Ceura y Tapia cuando están en ejercicio de labores sindicales se les pagaba su remuneración independientemente de las ventas. Señaló que esto se da solo con este sindicato, porque ni otros dirigentes ni otros vendedores tienen asegurada su remuneración. En la declaración jurada de este testigo que incorporó la Inspección del Trabajo, de 5 de julio de 2019, el mismo testigo señaló que todos los dirigentes de la planta de Coquimbo entregan sus permisos y utilizan la cantidad de horas que la ley les otorga, y que no tiene información de otros sindicatos del país, lo que hace su



declaración coherente con lo expuesto con el testigo de la denunciante don Miguel castro Tomasovic, en cuanto a que este beneficio del pago íntegro de la remuneración de los dirigentes sindicales es un beneficio que se da en otros sindicatos de la empresa en el país.

Sobre la situación de dirigentes de otros sindicatos, la denunciante incorporó la declaración jurada de Leonardo Araya Zoricueta, de 9 de julio de 2019, prestada antes el fiscalizador René Rojas Rosales, quien señaló que es dirigentes sindicales hace 10 años, y que los permisos sindicales siempre se han informado por correo electrónico a la jefatura directa de la empresa, sin limitación de días ni horas, que tampoco se han llenado formularios de permisos, no obstante si cumplen jornada de trabajo; agregó que tienen alrededor de 5 negociaciones con la empresa y nunca se han estipulado cláusulas sobre permisos sindicales. Explicó que además es director de la Federación de Sindicatos de la Industria de la Bebida y Actividades Conexas FESIBE, por lo que tiene contacto con dirigentes de la empresa del Sindicato Nacional N°2 de Andina en Santiago, quienes le han señalado que tienen dos dirigentes liberados de labores y jornada y los 3 restantes tienen 12 horas de permiso sindical semanales, lo que está pactado en su contrato colectivo, y que en la práctica no se lleva a cabo, ya que ninguno cumple labores ni jornada de trabajo, sino que dedican todo el tiempo a labores sindicales, y que no informan los permisos. Sobre el Sindicato de Ventas señaló que tiene entendidos que a sus dirigentes se les están exigiendo que vuelvan a cumplir labores diarias y restrinjan sus permisos, lo que nunca fue así, por haberse estado siempre liberados y dedicados 100% a las labores sindicales. Esta declaración es ratificada por los Correos electrónicos emitidos por el Sindicato de Trabajadores Embotelladora Coca Cola Andina planta Coquimbo, a doña Maricel Robles Ramos, de 03 de enero, 24 de enero (tres correos), 07 de febrero, 12 de febrero, 19 de febrero, 01 de marzo, 07 de marzo, 11 de marzo, 21 de marzo, 29 de marzo (dos correos), 03 de abril (02 correos), 17 de abril, 24 de abril, 07 de mayo, 09 de mayo, 30 de mayo, 12 de junio, 19 de junio, 25 de junio (02 correos), 08 de julio, 25 de julio, 31 de julio, 07 de agosto, 14 de agosto, 22 de agosto, 28 de agosto, 29 de agosto y 30 de agosto de 2019, los que dan cuenta de coordinaciones hechas con este sindicato por este medio, sin formularios particulares, y referidos a este sindicato de Coquimbo, sin dar cuenta del Sindicato Nacional N°2 de Andina en Santiago, al que se aludió en la declaración jurada de Leonardo Araya.

Sobre las peticiones de la denunciada de registrar los permisos sindicales el antecedente de más antigüedad es el correo electrónico de **26 de marzo de 2019**, que incorporó la denunciante, en el que Eduardo Salazar cubillos, el absolvente, indicó a Juan Severino Aguirre respecto los permisos sindicales, que



no se podían sumar horas hasta enterar un día y pasarlo como permiso sindical, “ya que técnicamente para el sistema de control de asistencia no toma horas parciales, ya que al faltar horas a una jornada normal el sistema lo toma como atraso entonces el sistema va y descuenta del sobretiempo – de existir- o descuenta de los haberes”, y le señala como forma de operar que “los días que asiste a trabajar normalmente debe marcar su asistencia al ingreso y al final de la jornada en el equipo que está a disposición para estos fines”.

Luego se sucedieron las cartas entre la empresa y el sindicato. La comunicación incorporada por denunciante y denunciada, de Eduardo Salazar Cubillos de 03.06.2019, dirigida al sindicato nacional de administración y ventas Andina S.A., sobre el uso los permisos sindicales, pidiendo el cumplimiento de las obligaciones del contrato colectivo respecto de las solicitudes de permisos sindicales con una anticipación de 48 horas y por escrito; también esta misma parte incorporó la nota de Michael Ceura presentada ante la IPT Coquimbo el 14.06.2019, la nota adjunta de 14.06.2019 del sindicato dirigida a Eduardo Salazar Cubillos, sobre Horas de trabajo sindical, en la que manifiestan que de acuerdo a la cláusula 16 del contrato colectivo los días de trabajo sindical serán pagados por la empresa, y que por acuerdo de la empresa y el sindicato, respecto del cual el art. 249 inciso final del CT no requiere formalidad, por lo que estiman que no es posible que de forma unilateral la empresa modifique la interpretación histórica que han hecho las partes sobre el beneficio.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que la denunciante incorporó solicitudes de permisos sindicales de:

- 1) Mario Tapia de fechas 04.12.2017, 04.12.2017, 03.07.2018, 03.07.2018, 28.12.2018, 28.12.2018, 30.01.2019, 30.01.2019, 28.02.2019, 28.02.2019, 29.03.2019, 29.03.2019, 30.04.2019, 30.04.2019, 01.06.2019, 01.06.2019, 27.06.2019, y 27.06.2019. En ellos la petición pide horas de trabajo sindical con dos días de anticipación, salvo en una las peticiones de 04.12.2017, 03.07.20018, y de 01.06.2019 que incluían el uso de permiso en el mismo día de la solicitud.
- 2) Juan Severino de fechas 28.12.2018, 14.01.2019, 17.01.2019, 24.01.2019, 28.01.2019, 01.02.2019, 06.02.2019, 11.02.2019, 07.03.2019, 22.03.2019, 03.04.2019, 09.04.2019, 18.04.2019, 06.06.2019, y 11.06.2019. En este caso las solicitudes se hicieron el mismo día en que se usó el permiso sindical, o fueron presentadas después de haber hecho uso de al menos un día de permiso. Solo se presentaron un día antes las de 17.01.2019 y 07.03.2019.

DÉCIMO OCTAVO: Que la denunciante y la denunciada también incorporaron las Nota de don Eduardo Salazar Cubillos dirigida a don Mario Tapia



Yáñez, de fecha 28.06.2019, Nota de don Eduardo Salazar Cubillos dirigida a don Juan Severino Yáñez de fecha 28.06.2019, la Nota de don Eduardo Salazar Cubillos dirigida a don Michael Ceura Ceura, de fecha 28.06.2019, en las que se la empresa reitera a los dirigentes sindicales que deben solicitar los permisos con anticipación mínima de 48 horas, y les señala que al no hacerlo se trata de incumplimientos graves, que significan que han faltado al trabajo sin la debida justificación, agregando que ello constituye una causal de término de su contrato individual de trabajo.

Las partes también incorporaron la Nota de 05.08.2019, del Sindicato Nacional de Ventas y Administración Coca Cola Andina S.A. dirigida a don Eduardo Salazar Cubillos, sobre Informe posición de los directores sindicales por Horas de Trabajo sindical y entrega de equipo, en la que exponen que consideran que las cartas anteriores enviadas por la empresa son una amenaza de dejar de pagar sueldos y de desvincularlos de la compañía, no obstante lo cual informan que a partir del 5 de agosto de 2019 y mientras se resuelva la denuncia presentada ante la Inspección del Trabajo, se pondrán a disposición de la empresa para la realización de sus labores e informarán dentro de lo posible el uso de las horas de trabajo sindical con 48 horas de anticipación. Este documento tiene una firma de recepción de 6 de agosto.

La denunciante y la denunciada incorporaron la respuesta de la empresa a esta carta, emitida el 29 de agosto de 2019, manifestando su conformidad con el aviso del uso de los permisos sindicales con 48 horas de anticipación, y con que los trabajadores se pongan a disposición de la empresa a contar de agosto de 2019; también niega que haya amenazas de su parte.

La denunciante también rindió como prueba documental las constancias presentadas por el Juan Severino ante Oficina Virtual de la Dirección del Trabajo, de 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 15, y 22 agosto de 2019, de que él junto a Michael Ceura y Mario Tapia se pusieron a disposición de su empleador para realizar labores, sin recibir el trabajo convenido en sus contratos de trabajo.

En la declaración de Eduardo Salazar en la IPT e incorporada por la demandante, el Sr. Salazar ratifica que a los dirigentes sindicales se les pidió el cumplimiento de la cláusula 16 de contrato colectivo a través de la carta que se les remitió al efecto, a la que se hizo referencia en forma precedente, y que es de 3 de junio de 2019, de lo que es posible concluir que antes de esa fecha no había registro de los días de permiso sindical.

La Inspección del Trabajo además incorporó los siguientes documentos:

1) La Resolución de multa N°1342/19/3 de **11 de enero de 2019**, que sancionó a la denunciada por no pagar a Michael Ceura el domingo feriado 8 de



diciembre de 2018, con una multa de 30 UTM, la que fue notificada por carta certificada despachada el 15 de enero de 2019.

2) La denuncia por práctica antisindical presentada ante este Tribunal el **18 de febrero de 2019**, por la Dirección del Trabajo, en contra de Embotelladora Andina S.A., con su certificado de envío de la Oficina Judicial Virtual y el acta de notificación de la demandada el 25 de febrero de 2019.

3) La Resolución de multa N°1294/19/4 de **18 de febrero de 2019**, que sancionó a la denunciada por modificar unilateralmente el contrato de trabajo de 10 trabajadores, y por no pagar comisiones a 10 trabajadores por ventas realizadas atribuibles a insolvencia económica del cliente, haciendo partícipe del riesgo de la empresa a los trabajadores. Se aplicó una multa de 40 y 60 UTM respectivamente, la que fue notificada por carta certificada despachada el 25 de febrero de 2019.

4) Informe de Fiscalización N°0301/2019/399 por denuncia por prácticas antisindicales realizada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Ventas y Administración Coca Cola Andina S.A. en contra de Embotelladora Andina S.A. domiciliada en Panamericana Norte Km. 813, comuna de Copiapó, asignada a la fiscalizadora el 3 de junio de 2019.

DÉCIMO NOVENO: Que con el mérito de estos antecedentes se tiene por acreditado que antes del 26 de marzo de 2019 los dirigentes usaban permisos sindicales sin informar con antelación los días que utilizarían con ese fin, y que el primer antecedente que se tiene del cambio en la forma de operar es de 26 de marzo de 2019, esto es, después de que la inspección del Trabajo aplicara a la empresa las multas N°1342/19/3 de 11 de enero de 2019 y N°1294/19/4 de 18 de febrero de 2019, por denuncias hechas por el sindicato; y después de que esta organización presentara una denuncia por práctica antisindical ante este Tribunal el 18 de febrero de 2019, y se le notificara el 25 de febrero de 2019.

Con el mérito de estos antecedentes se tienen por acreditados indicios suficientes de que esta modificación de la forma de operar entre las partes para el uso de los permisos sindicales se produjo en el contexto de las denuncias administrativas y judiciales hechas por el sindicato, estimándose que fueron conductas ejecutadas como represalia al ejercicio del sindicato del derecho a recurrir a la autoridad administrativa y judicial. Y de esta forma se tienen por acreditados los hechos invocados por la denunciante como práctica antisindical.

En el análisis de las acciones ejecutadas por la denunciada para modificar la forma en que se usaban los permisos sindicales, si bien podría entenderse que tiene relación con lo pactado en el contrato colectivo, no puede obviarse la oportunidad en que se produce el cambio de la denunciada. El contrato colectivo es de 20 de enero de 2017 y tenía vigencia desde el 1 de enero de 2017; el uso de



permisos sindicales propios o transferidos no dio motivo a objeciones de la empresa sino hasta después que el sindicato presentó reclamos ante la Inspección del Trabajo, y denuncias ante los Juzgados del Trabajo de La Serena y Copiapó, la primera de ellas el 11 de enero de 2019, dos años después de la entrada en vigor del contrato colectivo. Por estas consideraciones se tienen por acreditados los indicios de la vulneración de la garantía de indemnidad de los dirigentes sindicales Michael Ceura, Juan Severino y Mario Tapia.

Si desde el comienzo del período de vigencia del contrato colectivo la empresa hubiera fiscalizado con la misma determinación que mostró a partir de marzo de 2019, la oportunidad de las comunicaciones de los permisos sindicales, la situación habría sido distinta. Cabe recordar que es frecuente que las vulneraciones de garantías estén cubiertas de una apariencia de legitimidad, lo que justifica el establecimiento de la prueba indiciaria en estos procedimientos. Como se ha sostenido, las conductas lesivas “nunca se presentarán como tales, salvo supuestos extremos, sino enmascaradas y ocultas” (García-Perrote, I., “Prueba y proceso laboral”, Derecho Privado y Constitución N°4, Madrid, 1994, citado por Ugarte Cataldo, J.L., “Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo”, Legal Publishing Chile, Santiago, 2018, p. 43).

Sobre la materia el Convenio 135 de la OIT, de 1971, ratificado por Chile el 13 de septiembre de 1999, y que entró en vigor el 13 de septiembre de 2000, según lo dispuesto en el DS 649 de 29 de julio de 2000, establece en su artículo 1 que “los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor”. En esta norma se establece una protección amplia para los dirigentes de los trabajadores, de “todo acto que pueda perjudicarlos”, dentro de lo que tiene que considerarse la protección que se debe brindar por el ejercicio las acciones que la legislación les concede para el resguardo de las actividades sindicales.

VIGÉSIMO: Que entre las medidas reparatorias que solicita la denunciante, plantea que se ordene a la denunciada pagar al sindicato la suma de \$26.618.640, correspondiente a la diferencia existente entre los montos estipulados en el contrato colectivo del sindicato y las sumas establecidas en el convenio colectivo del grupo negociador entre abril de 2019 (fecha de suscripción de este último instrumento) y diciembre de 2019 (fecha de vencimiento del contrato colectivo) por concepto de bono vacaciones (\$403.011), seguro de vida y permiso de fallecimiento (\$74.115), aguinaldo fiestas patrias y navidad (\$180.000),



bonificación días festivos y pago sobretiempo (\$101.673), ropa de trabajo vendedores (\$4.866) y bono de término de conflicto (\$900.000), con un total de \$1.663.665 respecto de los 16 socios vigentes del sindicato a la fecha.

Sobre esta petición cabe señalar que en la demanda no se expone cómo se llegó a las cantidades solicitadas. En el caso del bono de vacaciones se pide \$403.011, pero no es posible entender los motivos para llegar a esa suma.

Sobre el seguro de vida y permiso de fallecimiento, se piden \$74.115, sin embargo tanto en el contrato colectivo como en el convenio colectivo, se establece que la asignación por muerte se paga si fallecen cualquiera de las cargas de los trabajadores o sus padres, de modo que este pago es eventual, y está sujeto a condición, por lo que para establecer la obligación de pago tenía que probarse que se cumplió la condición respecto de alguno de los trabajadores del sindicato, lo que no ocurrió, por lo que se rechazará esta solicitud.

Sobre el aguinaldo de fiestas patrias en el contrato colectivo se establece que será de \$94.572, y en el convenio colectivo de \$90.000, mientras que el aguinaldo de navidad del contrato colectivo se fijó en \$100.482, y en el convenio colectivo de \$90.000. Sin embargo, en el contrato colectivo se estableció este beneficio sólo para los socios que no desempeñan labores de vendedores, y teniendo en cuenta que según la nómina de trabajadores proporcionada por la empresa desagregados por socios del sindicato e incorporada por la denunciante, los miembros del sindicato al momento de la celebración del convenio colectivo eran todos vendedores, los que de acuerdo con el contrato colectivo no tenían derecho a estos aguinaldos. Siendo se esta forma, se dará lugar a esta petición.

Sobre la bonificación de días festivos y pago de sobretiempo, no hay antecedentes acerca de la cantidad ni sobre si los trabajadores sindicalizados trabajaron días festivos u horas de sobretiempo entre abril y diciembre de 2019, por lo que no es posible determinar la procedencia de esta prestación, y se rechazará.

Sobre la petición relacionada con la ropa de trabajo de los vendedores, la asignación que se establece en el contrato colectivo por este concepto es de \$50.894, mientras que en el convenio colectivo es de \$53.327, lo que hace una diferencia en perjuicio de los trabajadores sindicalizados de \$2.433. Como se trata de una prestación que se genera en abril y noviembre de cada año, la cantidad que se pide por \$4.866 es procedente, respecto de los 16 trabajadores afiliados al sindicato, debiendo acogerse la petición por \$77.856.-

Sobre el bono por término de conflicto, como en el contrato colectivo no se estableció esta prestación y si se estipuló en el convenio colectivo, se dará lugar a la petición por \$900.000 para cada trabajador del sindicato, lo que corresponde a \$14.400.000.-



VIGÉSIMO PRIMERO: Que, para efectos de la medida reparatoria del considerando anterior, y según señala la nómina de trabajadores emitida por la empresa e incorporada por la Inspección del Trabajo, agregando a don Juan Severino Aguirre, se establece que los trabajadores afiliados al sindicato son:

1. Alvarado García Luis Agustín
2. Araya Castillo Fabián Eduardo
3. Cerda Bordones Cristian Mauricio
4. Ceura Ceura Michael Antonio
5. Espejo Toro Juan Francisco
6. Flores Aguilar Rubén Aarón
7. González Geraldo Luis Eugenio
8. Ibacache Ibacache Fabián Andrés
9. Martínez Díaz Ricardo Nicolás
10. Milla Díaz Mauricio Alejandro
11. Ortiz Sacre Jorge Andrés
12. Pereira Bravo Andrés Elías
13. Robles Carvajal Wilson Hernán
14. Severino Aguirre Juan Antonio
15. Tapia Yáñez Mario Hernán
16. Troncoso Calixto Nicolas Ignacio

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que en cuanto a la petición de que la empresa pague al sindicato \$4.488.750 por concepto de cuota sindical que la organización dejó de percibir entre abril y diciembre de 2019 respecto de 21 trabajadores, las partes estuvieron contestes en cuanto a que la cuota sindical era de \$35.000 mensuales, y que la cuota pactada para los trabajadores con extensión de beneficios ascendía al 75% de la cuota sindical, que corresponde a \$26.250.

Las acotaciones que hace la demandada en la contestación de la demanda respecto del monto de la cuota sindical no son procedentes, pues la determinación de la cuota es una materia propia del sindicato según regula el artículo 261 del CT.

Sobre esta materia cabe señalar que el artículo 322 del CT establece que las partes de un contrato colectivo pueden acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical, y que, en este caso, para acceder a tales beneficios, dichos trabajadores tendrán que aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo. Como ya se dijo en este caso se estableció el pago del 75% de la cuota sindical, que ascendía a \$26.250.- Es decir, los trabajadores con extensión de beneficios del contrato colectivo debían pagar este porcentaje de la cuota sindical,



precisamente porque se les aplicaban los beneficios de dicho instrumento colectivo.

Por su parte, el artículo 307 del CT dispone que ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador de conformidad a las normas del CT. Es decir, que los trabajadores con extensión de beneficios del contrato colectivo, afectados por ello a tal contrato colectivo, no podían sujetarse a otro contrato colectivo mientras tuviera vigencia el celebrado por el Sindicato Nacional de Ventas, y menos aún por un convenio colectivo de un grupo negociador, al que la ley no le reconoce efecto de un instrumento colectivo, por haberse derogado las normas que les así lo establecían (arts. 314 bis y 314 bis c derogados por Ley 20.940). De la misma forma se ha interpretado por la doctrina en la materia (Gamonal Contreras., S., Derecho Colectivo del Trabajo”, Der Ediciones Limitada, Santiago, 2020, p.113).

En consecuencia, los trabajadores que estaban afectados a los beneficios del contrato colectivo y que por ello cancelaban el 75% de la cuota sindical, tenían que haberla seguido pagando hasta diciembre de 2019, que era la fecha de término de la vigencia del tal instrumento colectivo.

VIGÉSIMO TERCERO: Que en cuanto a los trabajadores que tenían extensión de beneficios del contrato colectivo, en el proceso de fiscalización, la empresa informó a la Inspección del Trabajo una nómina de 19 trabajadores con extensión de beneficios del contrato colectivo, según se indica en la nómina de trabajadores emitida por la empresa e incorporada por la denunciante. Sin embargo, de estos trabajadores, ninguno de ellos participó en el grupo negociador. Los trabajadores de esta nómina son los siguientes:

1. Alfaro Lazo Aldo del Carmen
2. Bustos Castillo Enrique Alberto
3. Cam Acaro González Luis Gerardo
4. Castillo Bernal Donoban Yamil
5. Gómez Zamora Enzo Antonio
6. González Osorio Marco Andrés
7. Guerrero Rojas Luis Antonio
8. Jorquera Beltrán Jorge Mauricio
9. López Acuña Leandro Andrés
10. Loyola Cervantes Marcelo Mauricio
11. Miranda Carrizo William Eduardo
12. Muñoz Orellana Cristofher Francisco
13. Plaza Castillo Gustavo Adolfo
14. Rojas Álvarez Juan Francisco
15. Tapia Albina Rodolfo Uriel



16. Vega Astorga Enrique Alejandro
17. Venegas Orellana Romelio Mauricio
18. Zambra Robles José Luis
19. Zepeda Figueroa Rodrigo Alejandro

VIGÉSIMO CUARTO: Que, por otro lado, la Inspección del Trabajo incorporó las liquidaciones de remuneraciones de los trabajadores del grupo negociador de los períodos que a continuación se detallarán, y en ellas se da cuenta de haberse descontado a estos trabajadores el 75% de la cuota sindical, de lo que es posible concluir que se trataba también de trabajadores con extensión de beneficios del contrato colectivo. Asimismo, en estas liquidaciones de remuneraciones aparece que después de marzo de 2019, a la mayoría de los trabajadores del grupo negociador, se les dejó de descontar el 75% de la cuota sindical, situación que no está amparada por la legislación vigente como se analizó previamente.

En el cuadro resumen que se desarrolla más abajo, se detallan los trabajadores que formaron el grupo negociador y se sujetaron al convenio colectivo, las liquidaciones de remuneraciones que incorporó la Inspección Provincial del Trabajo de Coquimbo, en qué meses se hizo el descuento de la cuota sindical a estos trabajadores y cuál fue el monto deducido mensualmente por este concepto. En la última columna se agregan los meses en que debió descontarse esta cuota, hasta el término de la vigencia del contrato colectivo en diciembre de 2019, con la cantidad que debió haberse rebajado de las remuneraciones de cada uno de estos trabajadores durante el tiempo de vigencia del contrato colectivo.

Cuadro Resumen

N°	Trabajadores del Convenio Colectivo	Liquidaciones de remuneraciones de 2019 incorporadas por IPT	Meses en que se descontó la cuota sindical	Monto descontado cada mes	Meses pendientes a diciembre 2019 y monto debido
1	Bedosti Cortes Amadeo Agustín	Marzo a mayo	Marzo	\$26.250	Abril-diciembre/ \$236.250
2	Beltrán Navarrete Patricio Hernán	Enero a mayo	Enero a marzo	\$26.250	Abril-diciembre/ \$236.250
3	Bonacic Rojas Edinsson Pablo	Marzo a mayo	Marzo	\$26.250	Abril-diciembre/ \$236.250
4	Cabrera García Daniel Patricio	Marzo a mayo	marzo	\$26.250	Abril-diciembre/ \$236.250
5	Castillo Alfaro Mauricio Alberto	Marzo a mayo	Marzo	\$26.250	Abril-diciembre/ \$236.250



6	Contreras Mora Daniel Patricio	Enero a mayo	Enero a mayo	\$26.250	Junio- diciembre/ \$183.750
7	Galleguillos Cortes Alejandro Esteban	Marzo a mayo	Marzo	\$26.250	Abril- diciembre/ \$236.250
8	Musiate Izquierdo Felipe Andrés	Enero a mayo	Marzo	\$26.250	Abril- diciembre/ \$236.250
9	Olivares Vargas Tamara Amelia	Marzo a mayo	Marzo	\$26.250	Abril- diciembre/ \$236.250
10	Ollivet-Besson Sepúlveda Phillips Antuan	Marzo a mayo	Marzo	\$26.250	Abril- diciembre/ \$236.250
11	Ordenes Ordoñez Alejandro Fabio	Marzo a mayo	Marzo	\$26.250	Abril- diciembre/ \$236.250
12	Ortiz Villalobos Claudio Andrés	Enero a mayo	Enero marzo	\$26.250	Abril- diciembre/ \$236.250
13	Portilla Vega Carlos Roberto	Marzo a mayo	Marzo	\$26.250	Abril- diciembre/ \$236.250
14	Rearte Álvarez Gerardo Alberto	Enero a mayo	Marzo	\$26.250	Abril- diciembre/ \$236.250
15	Retamales Velásquez Carlos Manuel	Enero a mayo	Enero a mayo	\$26.250	Junio- diciembre/ \$183.750
16	Rojas Pasten Cristian Alberto	Marzo a mayo	Marzo	\$26.250	Abril- diciembre/ \$236.250
17	Seguel Beroiza Nelson Eduardo	Marzo a mayo	Marzo	\$26.250	Abril- diciembre/ \$236.250
18	Seura Yáñez Joaquín Antonio	Marzo a mayo	Marzo	\$26.250	Abril- diciembre/ \$236.250
19	Valbuena Castillo Wilfredo Enrique	Marzo a mayo	Marzo	\$26.250	Abril- diciembre/ \$236.250
20	Vilches Rojas Juan Andrés	Marzo a mayo	Marzo	\$26.250	Abril- diciembre/ \$236.250
21	Zúñiga Dadal José Belisario	Marzo a mayo	Marzo	\$26.250	Abril- diciembre/ \$236.250

Es decir, que en total se dejaron de pagar \$4.856.250.- en la denuncia se piden \$4.488.750, de forma que se accederá a la acción hasta por ese monto.

VIGÉSIMO QUINTO: Que, de esta forma, se han acreditado los diversos, múltiples y reiterados indicios de las vulneraciones denunciadas a la libertad sindical, constitutivos de la figura genérica sancionada por el artículo 289 del CT,



WLGWZLRXX

respecto de “las acciones que atenten contra la libertad sindical”, entendiendo como libertad sindical aquel “derecho de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse y defender sus intereses comunes”, esto en atención a que con los indicios acreditados es posible establecer que las acciones de la denunciada, al suscribir un convenio colectivo con un grupo negociador existiendo un sindicato en la empresa y con contrato colectivo vigente, estando este contrato colectivo a 9 meses de vencer, es decir, con el plazo de inicio de la negociación colectiva en época cercana, acordando condiciones más ventajosas para el grupo negociador que para el sindicato, con denuncias administrativas y judiciales en tramitación por prácticas antisindicales ejercidas por el sindicato, cambiando la forma de ejercicio de los permisos sindicales de los dirigentes después de más de 2 años, calificando conductas de los dirigentes sindicales concordadas con la empresa en los 2 años previos, como incumplimientos grave de las obligaciones del contrato e indicando que podrían implicar el término de la relación laboral, las que se han analizado precedentemente. A ello se debe agregar que el grupo negociador se gestó como una forma de obtener beneficios laborales sin tener que pagar la cuota sindical, lo que implica un desincentivo a la afiliación al sindicato. Todas estas acciones constituyen indicios suficientes de prácticas antisindicales sancionadas por el artículo 289 en su figura genérica del inciso 1° párrafo 1° y letra d del CT, ya que a través de la suscripción del instrumento colectivo entre la empresa y el grupo negociador se generaron para este, beneficios sin la carga de la cuota sindical, lo que constituye un desincentivo para los trabajadores sindicalizados.

VIGÉSIMO SEXTO: Que en cuanto a las medidas que se piden en la denuncia, se estiman todas conducentes lograr una modificación de la conducta de la denunciada, pues en el análisis de los antecedentes se ha evidenciado una falta de comprensión acerca de la regulación actual de los grupos negociadores, el contenido de la libertad sindical, los derechos y obligaciones que nacen de la suscripción del contrato colectivo para la empresa y para el sindicato y los dirigentes, y se estima necesario que en el desarrollo de las relaciones laborales de la empresa se considere la regulación del Convenio N°135 de la OIT, que rige en la legislación interna. En atención a que la fiscalización de la Inspección del Trabajo se realizó en la sucursal de Coquimbo de la empresa, según se indica en el Informe de Fiscalización de 19 de julio de 2019, algunas de las medidas se restringirán a esta sucursal. En cuanto a la capacitación solicitada por la denunciante, como de acuerdo con la nómina de trabajadores afiliados al sindicato y con extensión de beneficios que la denunciada puso a disposición de la denunciante y que ésta incorporó, en esos grupos había trabajadores que se desempeñaban en Coquimbo, Ovalle, Illapel, Copiapó y Vallenar, esta medida se



dispondrá respecto de todos los vendedores que se desempeñen en esas comunas.

Respecto de la cuantía de la multa, de acuerdo con el Informe de fiscalización N°0404.2019.728, de 19 de julio de 2019, la empresa tiene un total de 2.100 trabajadores, por lo que de acuerdo con el artículo 505 bis del CT se trata de una gran empresa, y el rango de multa que dispone el artículo 292 del mismo Código va entre 20 y 300 UTM. Como se ha dicho, estimándose que las conductas vulneratorias han sido múltiples, diversas y prolongadas durante prácticamente todo el año 2019, se aplicará el máximo legal que corresponde a 300 UTM.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que el documento incorporado por la denunciante consistente en las Conclusiones jurídicas investigación N°0404.2019.728, se refiere a la interpretación jurídica de los hechos que hace la Inspección del Trabajo, que no es vinculante para la decisión de la causa, por lo que no se consideró para el establecimiento de los hechos.

La Denuncia de Sindicato de Empresa Nacional de Ventas y Administración Andina S.A., de 17.06.2019; el Acta de mediación art. 486 Código del Trabajo de fecha 31.07.2019, el Registro de socios y ex socios del Sindicato Empresa Nacional de Ventas y Administración Andina S.A., proporcionado por la misma organización; la Carta de aviso de término de contrato de fecha 29.06.2019 dirigida al trabajador Eric Latorre Reinoso; el Set de liquidaciones de remuneraciones de enero a abril de 2019 de los trabajadores, socios del sindicato Luis Alvarado, Juan Espejo, Fabian Ibacache y Luis González; el Set de liquidaciones de remuneraciones de 2019 de los trabajadores con extensión de beneficios del contrato colectivo del sindicato Nacional de Ventas y Administración Andina S.A. Enrique Bustos de marzo a mayo, Luis Camacaro de abril a mayo, Donoban Castillo de marzo a mayo, de Marco González enero a abril y de Jorge Jorquera de junio; los contratos individuales de trabajo de Michael Ceura y Mario Tapia; el Anexo A: Anexo de contrato de trabajo – Asignación equipos móviles de ventas de 27.05.2019 de don Mario Tapia; y las declaraciones juradas de Michael Ceura Ceura, Mario Tapia Yáñez y Juan Severino Aguirre, de 05.07.2019., son documentos incorporados por la denunciante que se refieren a hechos que se han establecido con los medios de prueba analizados, por lo que resulta sobreabundante.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que la prueba documental incorporada por la denunciada, consistente en el Proyecto de Convenio colectivo de trabajo de fecha 15 de marzo de 2019, el Acta de Incorporación Integrantes y Votación total propuesta final del empleador para la suscripción de convenio colectivo de fecha 02 de abril de 2019, los Registros de asistencia de Michael Ceura y Mario Yáñez de mayo a septiembre de 2019, el Certificado N°404/2018/3438 de fecha 12 de



octubre de 2018, emitido por la Dirección del Trabajo, los Registros de asistencia de Leonardo Araya Zorricueta, Pedro Millar Rivera y de Freddy Bonilla Rojo de enero 2018 a agosto de 2019, y el Acta final de mediación de fecha 07 de junio de 2019, emitida por Dirección del Trabajo de Copiapó, no aportan antecedentes que hagan variar las conclusiones a las que se ha arribado.

Lo mismo ocurre con el Correo electrónico de fecha 07 de febrero de 2019 de Eduardo Salazar Cubillos a los señores Ceura, Tapia y Severino, con archivo adjunto “acta de reunión de 30 de enero de 2019”, el correo electrónico de fecha 05 de marzo de 2019 de Eduardo Salazar Cubillos a los señores Ceura, Tapia y Severino, con archivo adjunto “acta de reunión de fecha 25 de febrero de 2019”, Cadena de correos electrónicos de 29 de abril de 2019 de Eduardo Salazar a Michael Ceura con seguimiento del asunto “Re: Fechas Reuniones año 2019”, el Correo electrónico de 06 de mayo de 2019 de Eduardo Salazar a los señores Ceura, Tapia y Severino, con archivo adjunto “acta de reunión Extra del 30 de abril 2019”, el Correo electrónico de fecha 11 de septiembre de 2019 de don Eduardo Salazar Cubillos a los señores Ceura, Tapia y Severino, con archivo adjunto “acta de reunión Extra del 09 de septiembre 2019”, los Anexos de contrato de trabajo de asignación de equipos móviles respecto de Michael Ceura y Mario Tapia de 21 de agosto de 2019, los correos electrónicos de 30 de agosto de 2019 de don Luis Cortés a doña Maricel Robles, asunto “RV: horas de trabajo sindical”, respecto de información de don Michael Ceura, de 30 de agosto de 2019 de don Luis Cortés a doña Maricel Robles, asunto “RV: horas de trabajo sindical”, respecto de información de don Mario Tapia, de 24 de septiembre de 2019 de don Luis Cortés a don Eduardo Salazar, asunto “RV: horas de trabajo sindical”, respecto de información de don Michael Ceura, de 24 de septiembre de 2019 de don Luis Cortés a don Eduardo Salazar, asunto “RV: horas de trabajo sindical”, respecto de información de don Mario Tapia, de 28 de septiembre de 2019 de don Mario Tapia a don Luis Cortés, y las liquidaciones de remuneraciones Michael Ceura, de enero de 2018 a agosto de 2019, y de Mario Tapia y Juan Severino de enero de 2018 a marzo de 2019, todos documentos incorporados por la demandada.

VIGÉSIMO NOVENO: Que la denunciante además incorporó los siguientes documentos como prueba nueva:

1.- Copia simple nota s/n del Sr. Claudio Ortiz Villalobos de 21.02.2020 presentado ante la Inspección Provincial del Trabajo de Coquimbo con la misma fecha, 1 página, adjuntando los siguientes documentos:

- Acta de escrutinio final por la renovación de directorio del Sindicato de Empresa Nacional de Ventas y Administración Andina S.A., RSU 04.04.0233, de votación realizada el 20.02.2020 en la ciudad de Coquimbo, incluyendo certificado de ministro de fe.



- Acta de votación parcial con escrutinio inmediato para la renovación del directorio del Sindicato de Empresa Nacional de Ventas y Administración Andina S.A., RSU 04.04.0233 de fecha 20.02.2020 en la ciudad de Coquimbo, incluyendo certificado de ministro de fe, nómina de socios y certificado de comisión electoral.

- Solicitud de ministro de fe, de fecha 14.02.2020.

- Acta de aceptación o rechazo de solicitud de ministro de fe, de fecha 14.02.2020.

- Recomendaciones para renovación de directorio Sindicato de Empresa Nacional de Ventas y Administración Andina S.A.

- Acta de votación parcial con escrutinio de renovación total de directorio de Sindicato de Empresa Nacional de Ventas y Administración Andina S.A., RSU 04.04.0233, de fecha 20.02.2020 de la ciudad de Vallenar, incluyendo certificado de ministro de fe y nómina de socios.

- Acta de votación parcial con escrutinio inmediato para la renovación del directorio del Sindicato de Empresa Nacional de Ventas y Administración Andina S.A., RSU 04.04.0233, de fecha 20.02.2020 en la ciudad de Copiapó, incluyendo certificado de ministro de fe, nómina de socios y listado de socios.

- Acta de votación parcial con escrutinio inmediato para la renovación del directorio del Sindicato de Empresa Nacional de Ventas y Administración Andina S.A., RSU 04.04.0233, de fecha 20.02.2020 en la ciudad de Illapel, incluyendo certificado de ministro de fe, nómina de socios y listado de socios.

- Comprobante de entrega de votos.

2. Copia simple presentación de Michael Ceura, de fecha 26.03.2020, presentado ante la Inspección Provincial del Trabajo de Coquimbo con fecha 30.03.2020.

3. Copia simple Ord. N°501 de Sra. Inspectora Provincial del Trabajo de Coquimbo, de fecha 24.04.2020.

4. Copia simple recurso de reposición y recurso jerárquico en subsidio, deducido por Michael Ceura ante la Inspección Provincial del Trabajo de Coquimbo con fecha 04.05.2020.

Estos documentos se refieren a hechos posteriores y distintos de los que motivaron la denuncia, por lo que no fueron considerados para el establecimiento de los hechos.

TRIGÉSIMO: Que la denunciada además incorporó los siguientes documentos como prueba nueva:

1.- Carta suscrita por Michael Ceura, Presidente del Sindicato Nacional de Ventas y Administración Andina S.A., de fecha 24 de diciembre de 2019, en que se señala la renuncia voluntaria de ocho socios del Sindicato, entre los cuales se



encuentran don Mario Tapia Yáñez y don Juan Antonio Severino Aguirre, que son directivos de ese Sindicato en esa época.

2.- Carta suscrita por Michael Ceura, de fecha 27 de diciembre de 2019, con timbre estampado que dice Inspección Provincial del Trabajo de Coquimbo, dirigida al Sindicato Nacional de empresa de trabajadores de Ventas y Administración Andina S.A., en la que comunica su renuncia a dicho Sindicato.

3.- Certificado N°404/2020/126, emitido por Jefa del departamento de relaciones laborales doña Lilia María Jerez Arévalo, donde se certifica que el sindicato de empresa nacional de ventas y administración Andina S.A. se encuentra legalmente constituido y tiene su personalidad jurídica vigente, indicando su directiva, de fecha 24 de febrero de 2020.

4.- Certificado de acreditación, nómina de integrantes sindicato de empresa nacional de ventas y administración Andina S.A., emitido por la directiva de este, de 29 de abril de 2020.

5.- Carta dirigida a la Inspección del Trabajo de fecha 3 de abril de 2020, que acompaña contrato colectivo de Trabajo celebrado entre Embotelladora Andina S.A. y Sindicato de Empresa Nacional de Ventas y Administración Andina S.A.

6.- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Embotelladora Andina S.A. y Sindicato de Empresa Nacional de Ventas y Administración Andina S.A.

7.- Acta de acuerdo de 1 de abril de 2020 de préstamo y asignación compensatoria de movilización, suscrito por la negociación negociadora de Embotelladora Andina S.A. y la directiva del Sindicato de Empresa Nacional de Ventas y administración Andina S.A.

Estos documentos se refieren a hechos posteriores y distintos de los que motivaron la denuncia, por lo que no fueron considerados para el establecimiento de los hechos.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Que la restante prueba rendida en nada altera las conclusiones a las que se ha arribado.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Que en atención a que se acogerá lo pedido en la denuncia en forma parcial, cada parte pagará sus costas.

Por estas consideraciones, normas legales citadas y lo dispuesto en los artículos 289 y siguientes y 485 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

1. Que se acoge la denuncia por prácticas antisindicales interpuesta por la Inspección Provincial del Trabajo de Coquimbo, en contra de Embotelladora Ansina S.A., sólo en cuanto se declara:

1.1 Que Embotelladora Andina S.A. ha incurrido en las prácticas antisindicales descritas en el artículo 289 inciso 1° párrafo 1° y letra d del Código



del Trabajo respecto del Sindicato de Empresa Nacional de Ventas y Administración Andina S.A.

1.2 Que se dispone que la denunciada Embotelladora Andina S.A. deberá cumplir las siguientes medidas reparatorias por las vulneraciones en que ha incurrido:

1.2.1 Que Embotelladora Andina S.A. deberá pagar a cada uno de los afiliados al Sindicato de Empresa Nacional de Ventas y Administración Andina S.A. vigentes al suscribirse el Convenio Colectivo, de acuerdo con la nómina establecida en la cláusula vigésimo primera, las siguientes prestaciones:

a) \$180.000 por concepto de aguinaldo de fiestas patrias y navidad de 2019.-

b) \$4.866 por concepto de diferencia en la asignación por ropa de trabajo de vendedores.

c) \$900.000 por concepto de bono de término de conflicto.

1.2.2 Que Embotelladora Andina S.A. deberá pagar al Sindicato de Empresa Nacional de Ventas y Administración Andina S.A., \$4.488.750 por concepto de cuotas sindicales no percibidas entre abril y diciembre de 2019.

1.2.3 Que se ordena la publicación del Convenio N°135 de la OIT sobre Representantes de los Trabajadores en el Diario Mural de Embotelladora Andina S.A. en la sucursal de la comuna de Coquimbo, durante 2 meses.

1.2.4 Que se ordena a la denunciada efectuar, a su costo, una capacitación a todos los trabajadores de la empresa de la sucursal de Coquimbo y quienes se desempeñen como vendedores en las comunas de Coquimbo, Ovalle, Illapel, Copiapó y Vallenar, sobre derechos fundamentales y libertad sindical, actividad que deberá ser dictada por un profesional experto en la materia que detente al menos el grado académico de magister, y cuya duración no sea menor a 6 horas cronológicas, en el plazo de 4 meses desde que se certifique la ejecutoriedad de la sentencia.

1.2.5 Que esta sentencia deberá ser publicada en el diario mural y/o paneles de información de la empresa en todas sus sucursales, dentro de la semana siguiente a aquella en que se certifique la ejecutoriedad la sentencia, debiendo mantenerse publicada a los menos tres meses a la vista de los trabajadores.

1.3 Que se condena a la denunciada al pago de una multa por 300 UTM.

1.4 Que cada parte pagará sus costas.



2. Ejecutoriada que sea la sentencia, remítase copia de ella a la Inspección del Trabajo de Coquimbo.

Notifíquese a las partes por correo electrónico conforme solicitaron en la audiencia de juicio.

RIT: S-8-19

RUC: 19-4-0209343-1

Dictada por doña KAREN ANDREA ALFARO LÓPEZ, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena.

