Santiago, diecisiete de julio de dos mil diecinueve.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO;

PRIMERO; Que comparecen don Miguel Antonio Méndez Díaz, cédula de identidad número 12.679.739-7, don Roberto Blanch Ponce, cédula de identidad número 12.881.791-3 y doña Viviana Hernández Torres, cédula de identidad número 13.514.068-6, todos en representación del Sindicato Nacional de Empresa Importadora Café Do Brasil, RUT 65.018.046-1, y con domicilio en Paseo Bulnes Nº 107, oficina 63, comuna de Santiago, interponiendo denuncia de prácticas antisindicales en contra de la empresa Importadora Café Do Brasil S.A., RUT 93.178.000-K, representada legalmente por don Mario Signoro Larzabal, cédula de identidad número 5.899.736-6, ambos con domicilio para estos efectos en Av. Caupolicán Nº 9401, comuna de Quilicura. Señala que la organización fue constituida en el mes de Enero de 2009 y que agrupa a trabajadores de la demandada que tienen como función la reposición de productos de diversas marcas alimenticias, con representación de nivel nacional. Señalan que dentro de la empresa existe una cultura antisindical, con una constante intromisión de supervisores y jefaturas en la organización, habiendo mediado amenazas de despido y condicionado el ascenso de cargos a la no filiación sindical, habiéndose incurrido de manera constante en descalificación y desacreditación de la organización frente a los trabajadores. Señalan que con fecha 30 de julio de 2018 se decidió interponer una denuncia ante la Inspección del Trabajo, en donde se denunció que cuatro de los supervisores de la demandada le señalaban a trabajadores personalmente e incluso telefónicamente que no se afiliaran al sindicato, amenazando que una vez terminada la negociación colectiva todos los sindicalizados serían traspasados a empresas externas, haciendo igualmente diferencias de trato entre los trabajadores afiliados y los no afiliados, dentro de la investigación que hizo la Inspección del Trabajo se habría podido constatar, de las declaraciones de los trabajadores afiliados, que efectivamente recibieron presiones por su pertenencia a la organización denunciante y al menos dos trabajadores no sindicalizados señalaron que efectivamente se les dijo que la pertenencia al sindicato era una pérdida de tiempo porque no obtendrían niega prestación por estar en él, producto de este procedimiento administrativo se hizo una mediación, la que no llegó a puerto puesto que medidas análogas a las propuestas habían sido ya implementadas producto de otros procedimientos judiciales en los que las partes arribaron a conciliación y las practicas antisindicales variaron, en razón de lo cual el sindicato se desistió de seguir el procedimiento administrativo y optó por seguirlo directamente por medio de una acción

judicial, señala que todos estos hechos fueron en su oportunidad reclamados ante el empleador, el que no ejecutó acción alguna para poner término a la situación. De esta manera, pide que se declare la existencia de prácticas antisindicales, de acuerdo a lo establecido en los artículos 289 y 291 del Código del Trabajo y sea condenada la demandada a la implementación de capacitaciones para jefaturas, declaración pública en la que la empresa reconozca el derecho de los trabajadores a afiliarse libremente a las organizaciones, que se disponga que la directiva del sindicato puede reunirse con trabajadores sindicalizados y no sindicalizados dentro de la jornada laboral, que la empresa reconozca a los trabajadores un tercer día libre de prestación de servicios para realizar actividades sindicales, una indemnización en dinero que se fije prudencialmente por el Tribunal, las medidas que se determinen con el mérito del proceso y las multas y sanciones que procedan en su máximo.

SEGUNDO; Que la demandada contesta la demanda, solicitando el rechazo de la misma en base a las siguientes consideraciones. En primer lugar se interpone excepción de caducidad de la acción, toda vez que entre los hechos señalados, en cuanto a las fechas que pueden determinarse en la demanda, y la interposición de la acción habrían transcurrido más de 60 días establecidos en la ley, de acuerdo al plazo establecido en el Art. 486 en relación con el Art. 292 inciso 4 del Código del Trabajo, expone que la demanda no contiene fechas ciertas en las que habrían ocurrido los hechos que se reclaman, pero la denuncia ante la Inspección del Trabajo habría sido interpuesta con fecha 30 de julio de 2018, por lo que no puede sino deducirse que los hechos habrían acontecido con anterioridad a la fecha antes señalada, sin que nunca en la demanda se haya mencionado que los mismos hechos seguían ocurriendo después del procedimiento administrativo al que se hace mención, de esta manera se excede con creces el plazo de caducidad de las acciones, incluyendo la posible suspensión que podría tener lugar por efecto del Art. 168 del Código del Trabajo. En cuanto al fondo del asunto, niega los diversos hechos que se han imputado como prácticas antisindicales en la acción, sin que en ella existan realmente hechos concretos que sean constitutivos de tal situación, expone que la demandada siempre estuvo dispuesta a aceptar la forma de mediación que fue propuesta en su oportunidad en la Inspección del Trabajo, de manera tal de poner fin al conflicto que había dado lugar a los procedimientos, sin que haya ninguna mención concreta de que supervisores o a que trabajadores se les hicieron las amenazas que se reclaman. De esta manera, pide que la acción se rechazada.

TERCERO; Que en la audiencia preparatoria de fecha 12 de marzo de 2019, se dejó la resolución de la excepción de caducidad para la presente sentencia definitiva, y luego de

realizado el correspondiente llamado a conciliación, la que no se produce, se fijaron como hechos controvertidos los siguientes:

1.- Efectividad que la demandada ha obstaculizado el funcionamiento del sindicato mediante amenazas de pérdida del empleo, respecto de trabajadores afiliados. Hechos concretos que así lo demuestren.
2.- Efectividad que la demandada ha efectuado acciones tendientes a evitar la afiliación al sindicato denunciante. Hechos concretos que así lo demuestren.

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

DOCUMENTAL

1.- Denuncia ante la Inspección del Trabajo, de fecha 30 de julio de 2018.
2.- Informe de investigación de fecha 21 de noviembre de 2018, respecto de la denuncia N° 1350/2018/230.
3.- Conclusiones jurídicas respecto de la denuncia 1350/2018/230.
4.- Acta de mediación de la denuncia 1350/2018/230, de fecha 28 de noviembre de 2018.
5.- Documento suscrito por don Nelson Meza con fecha 17 de agosto de 2018, en el cual da a saber los motivos de la renuncia al sindicato.
6.- Correo electrónico enviado de don Francisco Seaman, con fecha 28 de junio de 2018, por parte del sindicato denunciante.

TESTIMONIAL

Prestó declaración como testigo de la parte demandante don Jorge Molina Contreras, luego de haber sido legalmente juramentado.

OFICIO

Se incorporó respuesta a oficio enviado por la Dirección del Trabajo Metropolitana Poniente, en donde se remiten los antecedentes de la fiscalización iniciada por la denuncia 1350/2018/230.

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

DOCUMENTAL

1..- Correo electrónico entre don Francisco Seaman Pérez, y Sindicato Importadora Café Do Brasil, de fecha 05 de abril, con respuesta 10 de abril.
2.- Correo del sindicato a Francisco Seaman de fecha 13 de abril y su respuesta correlativa, de fecha 17 de abril de 2018.
3.- Correo de fecha 27 de abril de 2018 del Sindicato de ICB a Francisco Seaman.
4.- Correo de fecha 28 de mayo de 2018 de Sindicato Importadora Café Do Brasil a Francisco Seaman Pérez y respuesta al correo.
5.- Correo de fecha 11 de julio de 2018 de Francisco Seaman a Sindicato Importadora Café Do Brasil, dando respuesta a carta enviada el día 6 de julio de 2018, carta adjunta y correo de fecha 19 de julio de 2018.
6.- Correo de fecha 13 de agosto de 2018.
7.- Correo de fecha 29 de agosto de 2018, asunto: autorización portan web, de Francisco Seaman al Sindicato, respuesta de Miguel Méndez, de fecha 13 de septiembre de 2018 con respuesta de Francisco Seaman de misma fecha.
8.- Correo de fecha 24 de agosto de 2018, y su respuesta correlativa, entre Francisco Seaman y Sindicato Importadora Café Do Brasil.
9.- Correo de fecha 13 de diciembre de 2018, entre Francisco Seaman y Sindicato Importadora Café Do Brasil.
10.- Finiquito de fecha 18 de mayo de 2018 de don Francisco Caro Arriagada.

OFICIO

Se incorporó, como prueba de la parte demandada, de acuerdo a lo pedido en la audiencia preparatoria, respuesta a oficio enviado por la Dirección del Trabajo Metropolitana Poniente, en donde se remiten los antecedentes de la fiscalización iniciada por la denuncia 1350/2018/230.

SEXTO; Que en cuanto a la excepción de caducidad de la acción, ella debe ser rechazada. Lo que la parte demandada plantea como base de su argumento es que debería establecerse un límite temporal en los hechos, que en su criterio no podrían ir más allá de la fecha en que el sindicato denunciante concurrió a la inspección del Trabajo denunciando hechos que a su juicio constituirían prácticas antisindicales, ya que el objeto

de la presente demanda y de la denuncia administrativa sería el mismo, por lo tanto los hechos no podrían haber variado. Sin embargo la tesis de la demanda es más amplia que aquello, ya que no se encuentra en la especie denunciando hechos aislados que por sí mismos hayan sido constitutivos de prácticas antisindicales, sino que expresamente se denuncia la existencia de una práctica habitual, que en el líbelo se describe como una "cultura antisindical" que se existiría en la empresa, que ha redundado que de manera permanente y sistemática las jefaturas de los trabajadores hayan incurrido en acciones de descrédito de la organización y presiones a trabajadores para que no formen parte o no participen en las acciones del sindicato, incluyendo una participación activa en las negociaciones colectivas, señalando la inutilidad de pertenecer al sindicato, esta es una situación que se denuncia como estable y permanente, que seguiría vigente a la fecha incluso de presentación de la demanda, siendo en definitiva este el objeto del juicio, conocer si es que efectivamente durante la relación entre las partes se han producido hechos que constituyan prácticas antisindicales y si es que la teoría del caso de la parte demandante es efectiva, por tanto el juicio y la sentencia necesariamente debe versar sobre la efectividad de lo vertido en la acción, debiendo establecerse si es que efectivamente esa situación de hechos permanente y sostenida en el tiempo resulta ser real y si es que esos hechos pueden o no ser calificados como prácticas antisindicales, toda esta discusión está en la base de la argumentación de la demanda, no siendo un argumento esgrimido posteriormente como lo planteó el apoderado de la demandada en sus observaciones a la prueba, lo que sucede es que el argumento se articula en respuesta a la excepción de la demandada, pero eso se explica por el hecho de que la parte demandante solo puede generar este argumento una vez que la excepción de caducidad ha sido planteada, no siendo lógico que se incluya un argumento de caducidad cuando la excepción aún no ha sido interpuesta. Dentro de este contexto, la situación no puede estimarse como terminada en algún momento anterior, porque eso no es lo reclamado, lo denunciado es la existencia normal y sistemática de parte de la empresa de estos actos de hostilidad hacía el sindicato que se expresan en la actitud de las jefaturas directas de los trabajadores, situación que en su naturaleza misma no puede ser acotada a un marco temporal como lo pretende la parte demandada en su excepción, sino que se trata de hechos que se prolongan en el tiempo, en cuanto a su ocurrencia y sus efectos, de manera tal que la discusión se da sobre hechos que no terminaron durante el año 2018, sino que se prolongaron incluso más allá de la instancia administrativa que terminó sin una solución, manteniéndose incluso a la fecha de presentación de la demanda, es más, el testigo de la parte demandante señala que él prestó servicios hasta una fecha posterior a la presentación de la demanda y que se mantenía la situación denunciada, lo

que reafirma la conclusión de que la discusión en autos se da por hechos permanentes, que seguían vigentes cuando la acción fue impetrada, de manera tal que no puede ser cercenado el debate en base a un argumento de caducidad de la acción, cuando lo planteado es una cuestión que existía aun cuando la acción inicia. Cosa diferente es que los hechos no sean efectivos, que es el argumento de la demandada en cuanto al fondo de la causa, puesto que en ese caso el destino de la acción se decide porque la situación de vulneración a la libertad sindical, que supuestamente se mantuvo incluso durante el curso del juicio, no sería efectiva, pero este no es un argumento relativo al plazo de la interposición de la demanda, sino que sobre el fondo, que debe ser resuelto en la sentencia, sin que el plazo para la interposición de la demanda sea un elemento relevante para decidir este debate.

Finalmente, desconoce el argumento de la demandada la dinámica que es propia de actos de práctica antisindical, que no se agotan necesariamente en un hecho aislado, aunque teóricamente podría ser posible, ya que es el contexto el que permite calificar una situación particular como una práctica en contra de la libertad sindical, lo que necesariamente requiere que los hechos se prolonguen en el tiempo, el argumento de la demandada se basa en desconocer esta naturaleza de las prácticas antisindicales, pretendiendo que las acciones de la empresa sean descompuestas en hechos aislados, lo que por supuesto privaría a los trabajadores de la posibilidad efectiva de recurrir por estos hechos, ya que no se generaría nunca el contexto necesario que transforma un comentario de una jefatura en una práctica antisindical, menos aún en un plazo tan corto como 60 días. Por tanto, la prolongación de los hechos en el tiempo es un elemento central en la tesis de la demanda, no siendo posible jurídicamente establecer la línea temporal que desea fijar la excepción, porque ello equivaldría a transformar la discusión sobre prácticas a un debate sobre hechos aislados, desprovistos de contexto y de significación temporal que transforman el incumplimiento en un ilícito de mayor gravedad.

Por todas estas razones, la excepción de caducidad debe ser rechazada.

SÉPTIMO; Que en cuanto al fondo del asunto, debe en primer lugar clarificarse el estándar de prueba que establece la ley para este tipo de casos, ya que tal como la demandada señala que resulta aplicable el Art. 486 del Código del Trabajo por ser aplicable a las prácticas antisindicales el procedimiento de tutela laboral de derechos fundamentales, también resulta aplicable lo dispuesto en el Art. 493 del mismo cuerpo legal, que establece un estándar probatorio diferente al normal para la parte demandante en el procedimiento de tutela, señalando dicha norma que la parte demandante debe acreditar indicios de la existencia de la vulneración, en este caso a la libertad sindical, luego de lo cual pasa a ser carga de la prueba de la parte demandada la explicación del

fundamento de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, ello a nivel de plena prueba, siendo evidente que dentro de la fundamentación de las medidas se encuentra el negar la ocurrencia de los hechos, es decir, que la demandada no solo puede incorporar prueba para explicar que lo que ha hecho es proporcional o tiene una fundamentación, sino que además su prueba puede tender a desmentir la ocurrencia de los hechos, desvirtuando le valor probatorio que en un primer momento tenían los indicios incorporados por la parte demandante. Esta clarificación es relevante, porque si bien es cierto que la ley no ha eximido a la parte demandante de probar la ocurrencia de hechos concretos que constituyan los actos de prácticas antisindicales que se reclaman, puesto que no es procedente una acción basada en meras afirmaciones generales, sino que debe haber prueba de que hay hechos que hayan ocurrido en realidad y que hayan afectado la libertad sindical de los trabajadores, no es menos cierto que el nivel de prueba que se requiere para la acreditación de estos hechos es muy menor a la prueba plena, bastando que hayan indicios de que esos hechos son ciertos y con esos indicios la carga de la prueba es trasladada a la parte demandante.

En el presente caso, estima el Tribunal que los indicios de la vulneración existen, porque aun cuando los medios de prueba de la parte demandante son más bien imprecisos en cuanto fechas de ocurrencia y las circunstancias concretas, lo cierto es que la ley no exige ese nivel de precisión, porque explícitamente ha liberado a la parte demandante de rendir prueba completa sobre los hechos que se denuncian, sino que el sindicato denunciante cumple con su carga probatoria con la sola incorporación de indicios de que esos hechos que han sido denunciados son ciertos. Es decir, que lo que la parte demandante en este caso tenía que incorporar era medios de prueba que dieran luces sobre la existencia de actos, fijando situaciones específicas que hayan ocurrido, pero no era necesario que la prueba sobre esos hechos fuese completa y se rindieran medios que acreditaran todos los extremos de las situaciones denunciadas, ya que ello implicaría dejar sin efecto el Art. 493 del Código del Trabajo, obligando a la parte a producir plena prueba sobre los hechos, en circunstancias que la ley específicamente a relevado a la parte de ese estándar y lo ha rebajado explícitamente.

OCTAVO; Que sobre los indicios de la existencia de prácticas antisindicales, la demandante ha incorporado, como documental y por medio del oficio, el informe de investigación que realizó en su oportunidad la Inspección del Trabajo, en donde se entrevistó a una serie de trabajadores, sindicalizados y no sindicalizados, incluyendo además a las jefaturas que habría incurrido en los hechos que se reclaman. Dentro de este procedimiento de investigación, evidentemente los trabajadores que están afiliados a la organización dan cuenta de que efectivamente la empresa tiene un trato hostil hacia el

sindicato y que habría una suerte de predisposición a no negociar colectivamente, negando de forma anticipada cualquier posibilidad de acceder o ceder ante las pretensiones de la organización sindical, sin embargo estos hechos no fueron incluidos en la demanda como parte de su teoría, no se ha argumentado de que estos hechos formen efectivamente parte de las prácticas antisindicales en las que incurre la empresa. No obstante ello, hay declaraciones que dan cuenta de la existencia de actos que afectan a la libertad sindical y que ellos fueron ejecutados por las jefaturas de la demandada, personas a las que la empresa puso en posición de superioridad respecto de los demás trabajadores, lo que implica que no puede abstraerse de las consecuencias de sus actos.
En este sentido, todos los trabajadores entrevistados que estaban afilados a la organización sindical responden afirmativamente ante la pregunta sobre si es que ha habido presiones para que las personas renuncien al sindicato y también contestan afirmativamente a la pregunta de si es que ha habido presiones para que otros trabajadores se integren a la organización. De la misma forma, de los trabajadores no sindicalizados dos personas dan cuenta de la existencia de comentarios de las jefaturas que interferían en el funcionamiento del sindicato y que dejaban ver que había comentarios que daban a entender a los trabajadores que la pertenencia a la organización no sería útil para ellos, así por ejemplo, ante la pregunta de si es que recibió presiones para no afiliarse al sindicato, el trabajador 1 no sindicalizado de la investigación señala:

“Si, pero nunca fue algo directo tangible, pero si era el doble discurso, decían: tú sabes que puedes inscribirte pero tú sabes lo que pasa si te inscribes.”

Mientras que el trabajador 2 no sindicalizado señala:

“No presión, pero si comentarios de parte de Mario Arévalo, me decía: no sacaban na con hacerlo porque el jefe de él le había dicho que prefería pagar una multa antes que pagarles lo que les tenía que pagar por lo que estaban pidiendo, eso lo dijo cuando el sindicato se iba a ir a huelga. Entonces me comentó que en la huelga anterior (antes de que yo entrara a trabajar), que estuvieron como un mes en paro, no consiguieron nada, me dio a entender que era una pérdida de tiempo meterme al sindicato. Nunca usó comentarios directo, sólo comentarios generales para darme a entender de que no lo hiciera.”

Luego, en la sección del informe en donde se les pide a los trabajadores que señalen si quieren agregar algo más, el trabajador 1 señala:

“La empresa a todos los puestos de jefatura nos decía: tu puedes estar en el sindicato, pero si te inscribes o formábamos uno, pasáramos al día siguiente a retirar el finiquito. Eso lo decía Cristián Acosta.”

De la misma forma, en la misma sección el trabajador 2 señala:

“La empresa se ha dedicado a desprestigiar la imagen del sindicato, por lo tanto aunque todos tendríamos que estar sindicalizados, hay un temor generalizado por no formar parte de este. No hacen presiones directas, pero a todos les afecta quedarse un mes sin remuneración, si me dicen que terminada la huelga el sindicato no va a conseguir nada obviamente que uno no va a querer meterse al sindicato. O creer que en cualquier momento a uno lo pueden despedir, porque hacen entender que el jefe se va a enojar y uno va a estar en la nómina para desvincular.”

Las declaraciones de los trabajadores sindicalizados y de estos dos no sindicalizados son concordantes con las declaraciones del testigo presentado en juicio por la parte demandante, quien señala que pese a tener una buena relación laboral con su supervisor, si recibió de su parte comentarios negativos del sindicato y sabría que lo hizo a otras personas también, de manera tal que las declaraciones del testigo concurren con el informe de investigación de la Inspección del Trabajo, en donde hay trabajadores, no solo afiliados a la organización denunciante, que dan cuenta del ambiente hostil a la organización que se genera por los comentarios de las jefaturas de los trabajadores.
Todos estos antecedentes hacen que el Tribunal estime que efectivamente los indicios de una situación de prácticas antisindicales en la empresa, conclusión a la que también concurre la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente, cuando señala en sus conclusiones jurídicas:

“De la visita inspectiva y posterior informe de investigación, se puede constatar la existencia de una cultura antisindical al interior de la empresa, donde existe una constante desconfianza e intromisión con la organización sindical presionando a los socios para obtener su desafiliación mediante amenazas de despido o desacreditando la función que ha desempeñado el Sindicato al interior de la empresa, lo que constituye un atentado a la autonomía sindical de los socios individualmente considerados, así como del sindicato como expresión colectiva de los trabajadores. Estos hechos han supuesto un perjuicio al sindicato y un atentado a su autonomía, atemorizando a los trabajadores

afiliados por posibles represalias por el simple hecho de pertenecer a la organización, y limitando a su vez la participación de nuevos socios."

NOVENO; Que estos antecedentes de prueba se constituyen en indicios de actos de injerencia sindical que son rechazado por el derecho, toda vez que implican que la empresa, por intermedio de las jefaturas de los trabajadores, actúa en la esfera de la libertad sindical de los trabajares y desacredita a la organización sindical, señalándoles que la pertenencia a la organización no es útil porque en ningún caso obtendrán ningún beneficio y solo tendrán el costo del riesgo que implica estar en la organizaron que es desaprobada por la empresa, en ello son contestas los trabajadores sindicalizados entrevistados y dos de los no sindicalizados, así como el testigo que depuso en estrados. Estos hechos son reprochables a la empresa porque no se trata de simples comentarios que hacen los trabajadores, sino que forman parte de un contexto global en que se socializa de manera más o menos sistemática que la organización sindical no es conveniente para los trabajadores, desalentado la participación en ella, de manera tal que estos hechos se constituyen en un acto de injerencia en la libertad sindical desde el momento en que la empresa participa activamente interfiriendo en las elecciones de los trabajadores en cuanto a su pertenencia o no al sindicato, en circunstancias que la participación de la demandada en esa decisión debería ser nula, no debería interferir ni a favor ni en contra de la participación sindical, porque esa es una esfera propia de los trabajadores, que la ley se encarga de sustraer expresamente del ámbito de acción del empleador, estableciendo como infracción el que el emperador participe de cualquier manera en la decisión de la afiliación de los trabajadores a las organización, de acuerdo a lo establecido en el Art. 289 letras a, d y e del Código del Trabajo. Los indicios incorporados no dan cuenta de meras opiniones de trabajadores, como lo argumenta el apoderado de la parte demandada en sus observaciones a la prueba, sino que de una situación más generalizada dentro de la empresa, pero en cualquier caso, es responsabilidad del empleador que aquellas personas a las que ha ubicado en una posición de jefatura respecto de los demás trabajadores no incurran en hechos de injerencia sindical, debiendo tomar las medidas pertinentes para que ello no ocurra, no pudiendo eximir la propia responsabilidad por los hechos de las personas que ha puesto en posición de superioridad.

DÉCIMO; Que cabe ahora despejar ciertas objeciones que se plantearon las observaciones a la prueba de parte del apoderado de la demandada respecto del valor que se puede asignar como prueba a los informes de la Dirección del Trabajo. En primer lugar, la relativización del valor probatorio de los informes debe ser tenido en cuenta a la

luz de la carga de la prueba que tiene la parte demandante, puesto que aun cuando hayan objeciones a dicho medio de prueba no debe olvidarse que lo exigido son solo indicios, de manera tal que el valor que se le asigna es de tal, no de prueba completa, el informe es un indicio, que es útil como prueba para la demandante, aunque no para la demanda. En segundo término, el valor que se puede asignar a las declaraciones prestadas ante la Inspección del Trabajo dentro de un procedimiento de investigación deriva de la circunstancia de que son hechos que fueron constatados en su oportunidad por personal de una repartición pública, dentro del ejercicio de sus funciones y llevando a cabo una investigación de acuerdo a parámetros que se aplican los procedimientos administrativos, no se trata simplemente de declaraciones escritas que son presentadas en juicio suplantando prueba testimonial, sino que el documento incorporado por la demandante y el oficio arribado da cuenta de la existencia de un proceso de investigación y de los hechos que en él fueron constatados, exponiéndose por un órgano de la administración del Estado las conclusiones a las que ha arribó y los hechos que las sustenta en ejercicio de una facultad legal, por lo que el Tribunal no puede desatender el valor probatorio de dicha investigación, sin que en el curso del juicio se haya probado por la parte demandada ninguna acción incorrecta o ilegal realizada durante la investigación que permita objetar las conclusiones o desmentir los hechos de los que da cuenta el informe de investigación, actuación que por lo demás goza de presunción legal de veracidad de acuerdo a lo establecido en el Art. 23 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. De este modo, no hay ningún antecedente en juicio que permita descartar la objetividad del órgano público al momento de realizar las entrevistas a los trabajadores de la empresa, se señala en el informe que los trabajadores fueron elegidos de forma aleatoria y no hay medio de prueba alguno que desmienta al afirmación, de la misma forma la empresa si tuvo oportunidad de ser oída dentro de la investigación, habiéndose practicado una entrevista en donde estuvieron presentes la abogada de la empresa y el jefe de personal y remuneraciones, por lo que la Dirección del Trabajo también incluyó dentro de sus diligencias la versión de la empresa. En tercer lugar, la forma de formular las preguntas de la Dirección del Trabajo no puedo obstar a otorgar valor probatorio a los documentos de la fiscalización, toda vez que las limitaciones a las preguntas de los testigos se aplican en sede judicial, respecto de aquella parte que presenta a dichos testigos, la que se encuentra impedida de realizar preguntas inductivas o que sugieran la respuesta, pero ello se explica por el hecho de que es la misma parte la que interroga al testigo que ella ha presentado, por lo que debe impedirse que guíe la declaración en un sentido u otro, en el caso de la investigación llevada por un órgano administrativo no hay posibilidad de que el interrogador guíe la

XXXYLRXXNF

declaración del testigo, porque la persona que hace las preguntas no tiene interés en el juicio, no es parte de la controversia y no tiene relación alguna con las personas que declaran, por lo que físicamente es imposible que manipule la declaración por medio de la forma de realizar la pregunta, por lo demás, las preguntas que aparecen en el informe de investigación son claras, de manera tal que se aprecia que todos los interrogados entienden lo que se ha consultado, además de otorgar el espacio para que las personas agreguen lo que estimen pertinente.

DÉCIMO PRIMERO; Que debe además señalarse que el hecho de que dentro los trabajadores no sindicalizados haya personas que señalaron que nunca fueron objeto de ninguna presión para no afiliarse a la organización denunciante, no se sigue que no sea el informe de la Dirección del Trabajo un indicio de vulneración a la libertad sindical. En primer lugar, porque en los trabajadores sindicalizados hay unanimidad en que la empresa efectúa actos que hostilizan a los miembros del sindicato y que socavan la imagen de la organización, y en segundo lugar, porque en la especie se analiza la existencia de indicios de prácticas antisindicales, para cuya configuración no es necesario que todos los trabajadores de la empresa declaren haber sido víctimas de presiones para no participar en las organizaciones sindicales, ya que ello importaría nuevamente hacer exigible a la parte demandante una prueba completa, además, la empresa puede incurrir en práctica antisindical sin necesidad de haber hostilizado o amenazado a la totalidad de los trabajadores, basta con que haya incurrido en la acción respecto de algunos de ellos para que la práctica se concrete, ya que lo reprochado es que el empleador incurre en actos de injerencia, siendo irrelevante si es que dichos actos afectan a la totalidad de los trabajadores o a solo una fracción, toda vez que la libertad sindical se afecta en la esfera individual para cada trabajador de forma independiente y en la esfera colectiva se afecta por el hecho de haberse interferido en la vida sindical, lo que se produce cuando se menoscaba la imagen de la organización, aun cuando explícitamente solo se haya dirigido la acción sobre determinados trabajadores y no sobre todos. Por lo demás, la libertad sindical, siendo un bien jurídico colectivo se restringe a todos los trabajadores, sindicalizados y no sindicalizados, amenazados o no amenazados, hostilizados o no hostilizados, en la medida que la empresa incurra en prácticas que vulneran la libertad sindical de cualquiera de ellos, porque coarta la libertad de organizarse sindicalmente y participar en las organizaciones de un trabajador genera el efecto negativo sobre todos los demás, al crearse un ambiente laboral hostil a la organización de los trabajadores, limitando con ello su poder de acción y las posibilidades de generar una relación equilibrada con el empleador, balanceando de esta forma la diferencia económica y jurídica que existe entre empleador y trabajador y que es incluso definitoria de la relación

laboral como una prestación de servicios realizada bajo vínculo de subordinación, por tanto, aun cuando los actos de la empresa no se hayan dirigido a todos los trabajadores, incluso los no afectados directamente sufren un perjuicio indirecto ya que sus posibilidades de actuación colectiva se ven restringidas por un ambiente hostil producto de los hechos de la empresa tendientes a desalentar la acción y pertenencia sindical.

Por otro lado, las declaraciones de los supervisores, que niegan haber realizados actos de presión a los trabajadores no pueden servir para desmentir las declaraciones de quienes señalan haber sido objeto de esos tratos, porque las jefaturas pueden sostener de forma permanente que no han incurrido en ningún hecho incorrecto, es más, ello es lo lógico y esperable de una persona a la que se le imputa haber incurrido en prácticas antisindicales, siendo lo relevante la coherencia de la versión que lo acusa, lo que en el caso se da a nivel de indicios, como lo exige la norma.

DÉCIMO SEGUNDO; Que ante los indicios que se han señalado precedentemente, la demandada no ha incorporado pruebas que desmientan los hechos o que permitan dar un cariz diferentes a las conclusiones a las que se ha arribado anteriormente, explicando sus hechos y los de las jefaturas que ella ha designado.

La prueba de la empresa demandada ha consistido en la incorporación del mismo oficio que había sido pedido por la parte demandante, cuyas piezas principales ya han sido analizadas y de correos electrónicos, los que si bien no contienen ninguna expresión inadecuada, ni de parte de la empresa ni de parte del sindicato, nada dicen sobre los hechos sobre los que versa la demanda y los indicios incorporados. De esta forma, en correo de fecha 05 de abril de 2018 del sindicato denunciante, se le reclama al señor Francisco Seaman, quien compareció en la audiencia de juicio como representante legal de la demandada, sobre hechos de hostigamiento que tendrían lugar en La Serena, Coquimbo, la Quinta Región y en un local de Santiago, sobre el particular el señor Seaman responde que el tema será visto en la reunión que sostendrían el siguiente día jueves, sin embargo no hay prueba de la reunión y su contenido, no hay acta de ella ni ningún antecedente que de cuenta de que la empresa efectivamente tomó alguna medida para investigar o poner coto a los situación denunciada, lo que existe es un correo de 13 de abril en que el sindicato remite, de acuerdo a lo conversado en la reunión, tres preguntas a la empresa, ninguna de ellas relacionada con lo denunciado en el correo anterior, dicho correo es respondido solo el 17 de abril de 2018, y solo se contesta una de las tres preguntas formuladas y no hay mención a los hostigamientos sobre los que reclamaba el sindicato. Luego existe un correo de fecha 27 de abril 2018, en donde el sindicato pide fijar una reunión para el día 03 de mayo de 2018, lo que no fue contestado. En correo de 28 de mayo de 2018 se informa a la empresa sobre un cambio en su

directiva, cuestión que se explica para efectos de realizar una ordenada actividad sindical, por ejemplo en cuestiones relativas a fueros y uso de horas, pero nada dice de los hechos denunciados ni de la existencia de una relación colaborativa entre las partes, sino que es solo una comunicación formal legalmente necesaria, de la que la empresa acusa recibo, sin hacer el menor comentario, nada dice esto sobre las prácticas antisindicales denunciadas. Luego, se incorporaron correos electrónicos de fechas 06 y 11 de julio y 23 de agosto de 2018, en que las partes intercambian cartas, pero no se incorporaron dichas cartas, por lo que nada se puede decir sobre el contenido de esas comunicaciones y los correos electrónicos carecen de mayor información. En correo de fecha 29 de agosto de 2018 la empresa remite al sindicato información sobre una aplicación electrónica para información laboral, remitiendo un formulario para que los trabaderos hagan uso de ella, si bien se señala en el correo que se cumple con lo acordado en una reunión, lo cierto es que esta aplicación no es un beneficio para los trabajadores del sindicato, sino que una plataforma electrónica que la empresa implementó para todos los trabajadores, a efecto de organizar el proceso productivo, como ocurre en muchas organizaciones empresariales que migran desde los soportes físicos a electrónicos, lo que queda claro en correo electrónico de 13 de septiembre de 2018, en donde el señor Seaman niega la posibilidad, pedida por la organización, de alterar el formulario de autorización que debían llenar los trabajadores, señalando que es el que firman todos los trabajadores y que la incorporación al sistema es voluntaria, por tanto, estos correos solamente dan cuenta de la implementación de un sistema electrónico que era general en la empresa, desconectado de la relación con la organización sindical. En correo de fecha 24 de agosto de 2018 el sindicato denunciante pide que se le remita cierta información de sus afiliados y les señor Seaman señala que en ese momento no pueden entregar la información por estar en proceso de cálculo de remuneraciones, terminando ello se les enviaría la información y les sugiere que pidan los datos directamente a los trabajadores, lo que da cuenta de que la relación, si bien formal, estaba lejos de discurrir por carriles colaborativos. Finalmente, en correo de 13 de septiembre la empresa informa al sindicato de un beneficio de navidad, pero que tampoco nada dice sobre los hechos denunciados y también se trata de la difusión de una actividad implementada por la empresa de forma general, no siendo una actividad para la organización.

En suma, lo que la prueba documental de la parte demandante acredita es que efectivamente hay un canal de comunicación entre la empresa y el sindicato, fundamentalmente en correos electrónicos y reuniones, de las cuales no hay prueba sobre su periodicidad, contenido ni objetivos, sin que se haya incorporado prueba de que la empresa tomó alguna iniciativa frente a las denuncias del sindicato respecto de tratos

hostiles de parte de las jefaturas, de hecho ni siquiera prueba algún nivel de buenas relaciones entre el sindicato a la empresa, sino que a lo sumo un trato formal de cuestiones que eran necesarias para el funcionamiento de la organización y su relación con la empresa, pero siempre en el plano de lo formal, es decir, que los medios de la parte demandada no desacredita los indicios por medio de la prueba completa de una relación cercana y exenta de denuncias de parte del sindicato, por el contrario, expresamente dentro de esos correos electrónicos hay denuncias por hechos similares a los denunciados en autos, las que no fueron respondida.

Por su parte, más relevante, la prueba de la parte demandada no desmiente los hechos sobre los que versa la denuncia y sobre los que ha tratado la sentencia, sino que se refiere a cuestiones diversas, como se ha detallado antes, por lo que los indicios de vulneración a la libertad sindical que se han expresado antes no encuentran una contestación y desmentido en la prueba de la empresa, más allá de la negativa de supervisores que se hizo en la investigación de la Inspección del Trabajo, lo que no es suficiente para desacreditar el contenido de las declaraciones de los trabajadores que señalan que si fueron objeto de actos de hostilidad por parte de la demandada, porque esta es la versión de los mismos trabajadores supuestamente involucrados en los actos de hostilidad a la organización sindical, es decir, son personas que a su vez defienden sus propias actuaciones, debiendo recordarse además que en el proceso el estándar de la prueba solo es rebajado para la parte demandante, no para la demandada, por lo que a esta no le bastan índicos, sino que debe acreditar la justificación de sus actuaciones y desmentir los indicios por plena prueba, cuestión que no se completa con las declaraciones ante la Dirección del Trabajo de personas que no declararon en la audiencia de juicio, las que sirve para configurar indicios, como se afirmó en su oportunidad sobre la prueba de la parte demandante, mas no para prueba plena.

Cabe descartar asimismo el argumento de la demandada, en orden a que el hecho de que el número de afiliados a la organización sindical no disminuyó durante el año 2018 descartaría la gravedad de los hechos que se imputan. En primer lugar, porque el fracaso de la práctica antisindical no puede ser eximente de la responsabilidad por su realización, es decir, que la empresa haya incurrido en prácticas antisindicales se verifica, aun cuando ellas no hayan tenido éxito, porque la diligencia de la organización en contrarrestar los hechos ilícitos y el que la organización haya sobrevivido a las prácticas no es una excusa ni impide la sanción de acciones que estuvieron destinadas a afectar la libertad sindical de los trabajadores. En segundo lugar, porque la afirmación de que el sindicato no se vio afectado es solo relativa, dado que lo natural, y pretendido por el Código del Trabajo, en una organización sindical es que ella crezca, ya que se considera la organización de los

trabajadores como un fin valioso, de manera tal que no es posible afirmar que la mantención en número estable de afiliados de cuenta de que no hubo efecto de los actos de la empresa en ella.

De esta forma, es del parecer de este juez que en la especie los indicios de vulneración a la libertad sindical existen y que los medios de prueba que se han incorporado en la audiencia de juicio por la empresa demandada no son suficientes para desvirtuar dichos indicios, por lo que infracción a las normas del Art. 289 del Código del Trabajo, a criterio de este Tribunal queda establecida, en razón de lo cual la demanda debe ser acogida.

DÉCIMO TERCERO; Que en cuanto a las consecuencias y sanciones a aplicar a la empresa, , de acuerdo al informe de investigación de la Dirección del Trabajo cuenta con 1518 trabajadores, por lo que según al curso normal de acontecimientos puede ser calificada como gran empresa, ya que es dable suponer que aun mantiene una planta de trabajadores superior a los 200, según los parámetros del Art. 505 bis del Código del Trabajo, corresponde por ende la aplicación de una multa de entre 20 a 300 Unidades Tributarias Mensuales (UTM), para lo cual debe tenerse en consideración la gravedad de la infracción, la cantidad de trabajadores afectados y de afiliados a la organización. Sobre los parámetros señalado, si bien hay indicios de práctica antisindical, de los hechos concretamente denunciados solo hay dos testimonios claros y preciso en el informe de investigación de la Dirección del Trabajo, los de los trabajadores no afiliados, toda vez que si bien los trabajadores afiliados dan cuenta de actos de hostilidad, sus reclamos en contra de la empresa se mezclan con situaciones derivadas de la negociación colectiva, por tanto, si bien el hecho existe, la prueba no da cuenta de una extensión mayor dentro de la demandada, es posible que haya un ámbito de afectación mucho más grande, pero no hay prueba de ello en el proceso y teniendo además en consideración que la principal fuente de los hechos radica en las acciones de jefaturas intermedias, de los que la demandada debe hacerse cargo sin dudas, pero sin prueba de mayores acciones de parte de los órganos de dirección de la empresa, se establecería el monto de la multa en 50 UTM.

En cuanto a las medidas de reparación, procedentes de acuerdo al numeral 3 del Art. 495 del Código del Trabajo, de todas aquellas pedidas por la parte demandante el Tribunal estima pertinente y adecuado ordenar y hacer lugar a la realización de una capacitación sobre libertad sindical y prácticas antisindicales con una duración mínima de 2 horas, por un abogado sin ninguna relación comercial o laboral con la demandada a los trabajadores con nivel de jefaturas y supervisores de la empresa, toda vez que estos son los principales agentes de los hechos que se han dado por establecidos, el plazo razonable para implementar esta medida, a juicio de este sentenciador es de 60 días a contar de

que la sentencia quede ejecutoriada, de manera tal de otorgar el tiempo suficiente para que la demandada pueda implementar y coordinar la acción ordenada. Asimismo, con el objeto de dar difusión a lo resuelto en la causa, de manera tal de que los trabajadores tomen conocimiento de estos hechos, la empresa deberá publicar en la entrada de cada uno de los establecimientos en que prestan servicios sus trabajadores, de manera que no sea obstaculizada la visión por ninguna clase de elementos, y en los diarios murales de la empresa en los establecimientos en que ellos existan, el considerando noveno de la presente sentencia y su parte resolutiva, usando el mismo tipo y tamaño de letra que tiene la sentencia, la publicación deberá estar realizada dentro del plazo del Art. 462 del Código del Trabajo y los textos deberán permanecer a lo menos 30 días, siendo responsabilidad de la demandada también tomar las medidas para reemplazar los textos que se deterioren o sean quitados incluso por acciones ajenas a su voluntad.

En cuanto a las otras medidas, no se dispondrá la realización de ninguna de las restantes sugeridas. En cuanto a la declaración pública realizada por el representante legal de la demandada, se estima que el objetivo se cumple con la publicación de las partes pertinentes de la sentencia, en donde se establece la ocurrencia de prácticas antisindicales y el hecho de que esas prácticas son ilícitas. Respecto de la reunión de los dirigentes sindicales con los trabajadores, no se hace lugar a ella porque no hay prueba dentro del proceso sobre la estructura de funcionamiento de la demandada, por lo que el Tribunal no puede ordenar esta medida de una forma que sea efectiva y susceptible de control su cumplimiento. En cuanto a los días libres adicionales, no se ha incorporado prueba alguna sobre el modo en que se otorgan los días libres a los directores sindicales, solo hubieron menciones informales que no forman parte de la prueba y sobre ellas no se puede basar una decisión judicial, de manera tal que el Tribunal no puede disponer modificaciones en un régimen de permisos sindicales si no sabe la forma en como ellos se regulan o si es que se regulan conforme a los mínimos legales. Finalmente, en cuanto al aporte económico al sindicato, en la demanda no se ha pedido ninguna cifra concreta y no hay medios de convicción para que el Tribunal pueda dimensionar realmente la extensión de los daños a la organización y como esos daños se podrían traducir en efectos económicos, por lo que tampoco hay suficientes elementos de convicción como para acceder a la petición de una reparación económica cuando no hay ningún medio de prueba que sustente tal pretensión.

DÉCIMO CUARTO; Que habiendo sido valorada la prueba conforme a las normas de la sana crítica, no hay otros medios de prueba que permitan alterar las conclusiones a las que se ha arribado precedentemente, restando por mencionar un documento manuscrito incorporado por la parte demandante, en donde un trabajador renuncia al sindicato,

documento sobre el que no consta ningún elemento para otorgarle credibilidad y valor de prueba, siendo solo un documento privado escrito en una hoja suelta de cuaderno, sin signo alguno de autenticidad. De la misma, la demandada incorporó finiquito de don Francisco Caro, supervisor, de fecha 17 de mayo 2018, documento que no obsta las conclusiones porque solo es un supervisor, habiendo sido mencionadas otras personas en las declaraciones ante la Dirección del Trabajo y del testigo de la demandante.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 289 y siguientes, 453, 454, 456, 457, 458, 459, 485, 493 y 495 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se acoge la denuncia de prácticas antisindicales interpuesta por el Sindicato Nacional de Empresa Importadora Café do Brasil S.A., en contra de la empresa Importadora Café do Brasil S.A., declarándose que la demandada ha incurrido en prácticas contrarias a la libertad sindical de sus trabajadores, en razón de lo cual se la condena a realizar solo las siguientes acciones de reparación:

1.- La realización de una capacitación de cargo de la empresa sobre libertad sindical y prácticas antisindicales con una duración mínima de 2 horas, por un abogado sin ninguna relación comercial o laboral con la demandada, a todos los trabajadores con nivel de jefaturas y supervisores de la empresa, dentro del plazo de 60 días contados desde que la presente sentencia se encuentre ejecutoriada.
2.- La publicación en la entrada de cada uno de los establecimientos en que prestan servicios trabajadores de la demandada, de manera que no sea obstaculizada la visión por ninguna clase de elementos, y en los diarios murales de la empresa en los establecimientos en que ellos existan, del considerando noveno de la presente sentencia y su parte resolutiva, usando el mismo tipo y tamaño de letra que tiene la sentencia. Esta publicación deberá estar realizada dentro del plazo del Art. 462 del Código del Trabajo y los textos deberán permanecer a lo menos 30 días, siendo responsabilidad de la demandada tomar las medidas para reemplazar los textos que se deterioren o sean quitados, aún por acciones ajenas a su voluntad.

II.- Que se condena a la demandada al pago de una muta ascendente a 50 Unidades Tributarias Mensuales, destinado a los fines establecidos en el Art. 292 del Código del Trabajo.

III.- Que respecto de las demás medidas pedidas estás se rechazan.

IV.- Ofíciese a la Dirección del Trabajo una vez que la presente sentencia se encuentre ejecutoriada a efectos de que se proceda al registro de la presente sentencia de acuerdo a lo establecido en el Art. 294 bis del Código del Trabajo.

V.- Que habiendo tenido motivo plausible para litigar no se condena en costas a la demandada.

RIT S-12-2019

RUC 19- 4-0163549-4

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

FRANCISCO ALEJANDRO VEAS VERA
Fecha: 17-07-2019 15:54:14 UTC-4

XXXYLRXXNF

A contar del 07 de abril de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl