

Temuco, siete de abril de dos mil veintiuno

**VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO**

**PRIMERO:** Que en la presente causa **Rit S-1-2020** comparece doña Paola Ximena Peña Marín, abogada, en representación de PATRICIA DEL CARMEN ESPINA CORTEZ, chilena, casada, manipuladora de alimentos, cedula de identidad 9.768.901-6, RURI PAZ MORA RETAMAL, chilena, casada, manipuladora de alimentos, cedula de identidad 10.918206-0, MACARENA ELIZABETH HIDALGO SALINAS, chilena, casada, manipuladora de alimentos, cedula de identidad 15.821.162-9, VERONICA DEL PILAR RIVERA MIEVILLE, chilena, viuda, manipuladora de alimentos, cedula de identidad 9.891.416-1, SILVIA ESTER PINTO ROJAS, chilena, casada, manipuladora de alimentos, cedula de identidad 8.190.634-3, NELLY SANDRA MALUENDA CORTES, chilena, casada, manipuladora de alimentos, cedula de identidad 10.389.740-8 y DANIELA YASMIN MALDONADO LEIVA chilena, soltera, manipuladora de alimentos, cedula de identidad 15.820534-3, todas domiciliadas para estos efectos en calle Portugal 623, comuna de Santiago, de acuerdo a Mandato Judicial de fecha 18 de octubre de 2018 otorgado ante la Notario Público Claudia Gómez, que acompañó en un otrosí de esta presentación y además en representación de SANDRA DEL CARMEN FLORES ARAVENA, chilena, casada, manipuladora de alimentos, cedula de identidad 11.746.736-8, ALEJANDRINA DEL CARMEN AGURTO GOMEZ, chilena, casada, manipuladora de alimentos, cedula de identidad 10.670.064-8, JACQUELINE DEL CARMEN VILLALOBOS AVENDANO, chilena, casada, manipuladora de alimentos, cedula de identidad 11.375.307-2, de acuerdo a Mandato Judicial de fecha 18 de octubre de 2018 otorgado ante el Notario Público Manuel Acevedo Bustos, que acompañó en un otrosí; **todas en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora SINDICAL** del proceso de negociación colectiva que se sustancia entre el CONSORCIO MERKEN SPA y las siguientes organizaciones: SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP VICTOR JARA, SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP GLADYS MARIN, SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA MANIPULADORAS DE ALIMENTOS SIMADA, SINDICATO INTEREMPRESA MANIPULADORAS DE ALIMENTOS Y SINDICATO DE EMPRESA Y ALIMENTOS JAVIERA CARRERA interponen denuncia de prácticas antisindicales durante la negociación colectiva de acuerdo a lo preceptuado en los artículos 309 y 310 del Código del Trabajo, en contra de CONSORCIO MERKEN SPA, RUT 76.425.376-0, representado legalmente por don JULIO AROCENA OXACELHAY, domiciliado en Avenida Apoquindo N°3076, oficina 901, comuna de Las Condes; por haber despedido, durante el proceso de negociación colectiva que se encuentra en curso, a las siguientes trabajadoras socias de los sindicatos que forman parte de este procedimiento de negociación colectiva:

- 1.- BERMEDO VALDEBENITO NOLVIA, run 14.483.428-3
- 2.-ELGUETA PEREIRA CRISTINA, run 16.635.207-K
- 3.-FLORES SEPULVEDA YOSSELIN E run 16.315.221-5
- 4.-GARCES VIVALLO NICOLE run 17.918.200-9
- 5.- HUENUMAN CATRIN MARIA run 08.889.804-4
- 6.- MUNOZ MOLINA GLADYS run 10.113.757-0
- 7.-PENALVA ALVAREZ CAROLINA run 15.655.264-K
- 8.- RAMIREZ SEPULVEDA ROSA run 08.385.915-9



- 9.-RUIZ TORRES LUCILA run 13.405.777-7
- 10.-VEGA SAN MARTIN RITA run 14.434.714-5
- 11.- VALDEBENITO SANTANDER ALICIA run 15.245.373-6
- 12.-PELIZARI MONTECINOS SOLANGE run 15.986.576-2
- 13.-CANARIO HERMOSILLA ROSA run 7.507.558-8
- 14.-URRA HUENUVIL PAOLA run 13.116.464-5
- 15.-GARCIA GARCIA AMERICA run15.244.774-4
- 16.- RIQUELME ELGUETA MARCIA run 16.634.424-7
- 17.-DIAZ ARGANDONA ROSA run 6.456.446-3
- 17.-FUENTES FUENTES ELDA run 13.733.363-5
- 18.- CONCHA SALAZAR MARCELA run 13.965.564-8
- 19.- ARIAS PINO OLGA run 8.259.093-5
- 20.- ARIAS PINO ISABEL run 6.516.707-7

Solicitando se declare la nulidad del despido del que fueron objeto, en razón de que este no produce efecto alguno por cuanto las trabajadoras despedidas gozan de fuero laboral, ello porque se encuentra vigente el procedimiento de negociación colectiva reglada del cual el SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP VICTOR JARA y SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA MANIPULADORAS DE ALIMENTOS SIMADA son parte, al cual las trabajadoras pertenecen, solicitando además su reintegro inmediato; todo ello con condena en costas.

**SEGUNDO:** Expone que con fecha 31 de enero Consorcio Merken SPA despide a un grupo de trabajadoras socias del SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP VICTOR JARA y SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA MANIPULADORAS DE ALIMENTOS SIMADA, invocando la causal de Necesidades de la Empresa contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo,

Producto de dicho despido, se presentaron oportunamente diversos reclamos administrativos y se realizaron comparendos de conciliación en cada uno de los casos, en los cuales no se logra el reintegro de las trabajadoras, cuestión que debía ser resuelta por la Inspección del Trabajo pues todas ellas son trabajadoras amparadas en fuero laboral, por cuanto se encuentran afiliadas a Sindicatos que son parte de una Negociación Colectiva con Consorcio Merken SPA que se encuentra en curso.

Con fecha 10 de marzo de 2020, ingresaron a la Inspección Provincial del Trabajo de Temuco, una denuncia en contra de la Empresa Merken Spa, RUT 76.425.376-0, con sucursal en la provincia, domicilio en calle Milano 03290 Temuco, por prácticas antisindicales, por el despido de socias de nuestro sindicato y participantes en la negociación que tenemos en curso con la empresa Merken Spa.

Con ello buscaban que la Inspección Provincial de Temuco iniciara una fiscalización de dichas prácticas antisindicales e iniciara en Tribunales juicio por prácticas antisindicales y prácticas desleales en la negociación colectiva, su respuesta formulada en el Ordinario 562, de fecha 16 de marzo de 2020, les sorprendió, ya que ni siquiera pidieron algún documento sobre los juicios en que se basa el fuero sindical de las trabajadoras, y el derecho de indemnidad del cual se encuentran protegidas, en los juicios S-97-2018 Y I-522-2018, no logrando lo solicitado.

Por lo anterior, no se ajusta a derecho la respuesta entregada por la Inspección Provincial del Trabajo de Temuco, que indica: *“Por el presente informamos a Ud. que*



*habiéndose evaluado la denuncia por separación ilegal de trabajadoras presentada en ANT. En la unidad jurídica de nuestra oficina, esta ha resultado inadmisibles.*

*Lo anterior, puesto que los antecedentes presentados en su misiva ni los que obran en esta oficina no dan cuenta de la existencia de fuero respecto de las trabajadoras individualizadas.”*

Entiende que puede existir algún grado de falta de información en el sistema de relaciones laborales, sobre la materia, pero el análisis realizado por la Inspección del Trabajo es incorrecto, ya que las trabajadoras si fueron separadas ilegalmente, ya que no existe autorización de ningún Juez para separar de su puesto de trabajo a las trabajadoras individualizadas en esta recurso de reposición.

Ninguna de estas trabajadoras podía ser despedida, ya que se encuentran protegidas por fuero y la empresa no solicitó su desafuero ante algún Juzgado del Trabajo del país, antes de despedirlas, por lo que ha incurrido en violación a la normativa vigente, por lo que su despido es nulo.

## 2. Antecedentes proceso de negociación colectiva

Con fecha 6 de septiembre de 2018 la Comisión Negociadora Sindical de las organizaciones sindicales SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP VICTOR JARA R.S.U 07.03.0189, SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP GLADYS MARIN R.S.U. 04.01.0357, SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA MANIPULADORAS DE ALIMENTOS SIMADA, SINDICATO INTEREMPRESA MANIPULADORAS DE ALIMENTOS R.S.U. 13.11.1436 Y SINDICATO DE EMPRESA Y ALIMENTOS JAVIERA CARRERA R.S.U. 04.03.0183 presentó su proyecto de contrato colectivo al empleador CONSORCIO MERKEN SPA, RUT 76.425.376-0.

Debido a que en el proceso de negociación colectiva no se dio cumplimiento por parte de la Inspección del Trabajo Santiago Oriente, a lo señalado en la normativa, en atención a resolver conforme a la ley las reclamaciones e impugnaciones presentadas por la Comisión Negociadora Sindical, con fecha 22 de octubre de 2018, se presentó Reclamación Judicial causa RIT I-522-2018, que se sustanció en el Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago.

Por sentencia de 21 de enero de 2019 se acogió la reclamación interpuesta por la Comisión Negociadora Sindical en contra de la resolución N°813 de 16 de octubre de 2018, fundado en los artículos 327 y siguientes, 364, 496 y siguientes y 504 del Código del Trabajo, Dictamen N° 1078/28 de 8 de marzo de 2017 de la Dirección del Trabajo, SE DECLARA: I.- Que SE ACOGE la reclamación interpuesta por la Comisión Negociadora Sindical en representación del SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP VICTOR JARA R.S.U 07.03.0189, SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP GLADYS MARIN R.S.U 04.01.0357, SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA MANIPULADORAS DE ALIMENTOS SIMADA R.S.U. 09.01.0730, SINDICATO INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS R.S.U 13.11.1436 y SINDICATO DE EMPRESA Y ALIMENTOS JAVIERA CARRERA R.S.U 04.03.0183, en contra de la Resolución N° 813 de fecha 16 de octubre de 2018, dictada por la INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO ORIENTE, que acoge parcialmente el recurso de reposición planteado, declarando que los sindicatos interempresas reclamantes que presentaron el proyecto de negociación colectiva cumplen los requisitos



establecidos en el artículo 364 inciso segundo del Código del Trabajo para negociar colectivamente con el empleador CONSORCIO MERKEN SPA, debiendo continuar el proceso de negociación colectiva, sin más trámites.

Respecto de la mencionada sentencia, la Inspección del Trabajo Santiago Oriente presenta recurso de nulidad, el cual con fecha ocho de mayo de dos mil diecinueve es resuelto por la Corte de Apelaciones de Santiago al siguiente tenor: Vistos: Se inició esta causa RIT- I-522-2018 ante el Segundo Juzgado del Trabajo caratulada Oriente". "Espina con Inspección Comunal del Trabajo Santiago Por sentencia de 21 de enero del año en curso se acogió la reclamación interpuesta por la Comisión Negociadora Sindical en contra de la resolución N°813 de 16 de octubre de 2018, dictada por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, que acogió parcialmente el recurso de reposición planteado, declarando que los sindicatos interempresas reclamantes que presentaron el proyecto de negociación colectiva cumplen los requisitos establecidos en el artículo 364 inciso 2° del Código del Trabajo, para negociar colectivamente con el empleador "Comercio Merkeñ S.P.A.", debiendo continuar con el proceso de negociación colectiva sin más trámite.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo preceptuado en los artículos 477 y siguientes del Código del Trabajo se declara que se rechaza el recurso de nulidad deducido por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente en contra de la sentencia de veintiuno de enero de dos mil diecinueve.

Actualmente dicha sentencia, que se encuentra ejecutoriada, se encuentra además en etapa de cumplimiento de la sentencia ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, en causa C-5205-2019, que señala expresamente la continuidad del procedimiento de negociación colectiva sin más trámite. De esta manera, no existe discusión que la negociación colectiva se encuentra vigente y por ende las trabajadoras que en ella participan aún se encuentran con fuero, mientras no exista previamente una sentencia ejecutoriada, en juicio de desafuero, que señale lo contrario, el fuero subsiste.

El Hecho que la Inspección del Trabajo se resista a acatar el fallo de los tribunales, y siga pretendiendo retrasar su cumplimiento, no elimina la negociación colectiva en curso, ya que en Chile los fallos judiciales deben ser cumplidos por los funcionarios del Estado, como es el caso de los funcionarios de la Dirección del Trabajo.

### 3. Antecedentes de derecho

Los trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en una negociación colectiva reglada gozarán del fuero, esto es no podrán ser despedidos, desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta 30 días después de la suscripción de este, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado, de acuerdo al artículo 309 del código del trabajo.

De conformidad con la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, entre otras, la establecida en dictamen 0394/0011 de 21.01.2003, durante el periodo en que los trabajadores se encuentran acogidos al fuero laboral por negociación colectiva, es improcedente jurídicamente que el empleador dé el aviso de terminación del contrato fundado en las necesidades de la empresa.

Al respecto el Código del Trabajo se refiere en diversas normas legales a la materia demandada:

Artículo 309.- Fuero de la Negociación Colectiva. Los Trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en una negociación colectiva reglada gozaran del fuero



establecido en la legislación vigente desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este últimos.

El Procedimiento de Negociación Colectiva Reglada.

Artículo 323. Derecho de libre afiliación y vinculación del trabajador con el Instrumento Colectivo. El trabajador podrá afiliarse y desafilarse libremente de cualquier sindicato.

... Una vez iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a esta, así como al instrumento colectivo que dicha negociación diera lugar

Artículo 327. Inicio de la negociación colectiva reglada. La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte de él o los sindicatos al empleador.

Artículo 330. Comisión Negociadora Sindical. La representación del sindicato... Si se trata de una negociación colectiva iniciada por más de un sindicato, la comisión negociadora sindical estará integrada por los directores que sean designados en el proyecto de contrato colectivo.

Artículo 331. Afiliación sindical durante la negociación colectiva. Iniciado un proceso de negociación colectiva reglada no afiliados al sindicato tendrán derecho a afiliarse a él, incorporándose de pleno derecho a la negociación en curso.

#### LOS PRINCIPIOS DE LIBERTAD SINDICAL EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURIDICO.

La Libertad Sindical, obtiene un reconocimiento constitucional en las normas establecidas en nuestra Constitución en su artículo 19 No 16 —referido a la tutela del derecho de Negociación Colectiva- y el N° 19 de la misma disposición —referido al Derecho de Sindicalización. Existen tratados internacionales que complementan el mandato del constituyente. Hablamos principalmente de los Convenios N° 87 y N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo, referidos a Principios de Libertad Sindical, el primero; y a Fomento de la Negociación Colectiva, el segundo.

De esta manera nuestro Código del Trabajo tutela la libertad sindical y la consagra como un derecho de los trabajadores, asegurando a los empleadores una esfera de resguardo a su libertad contractual y autonomía negociaciones, al establecerse normas que sancionan a aquellos que violentan los principios inherentes a la negociación colectiva, mas nunca con potestades ni amparando que en el ejercicio de este resguardo, puedan los empleadores afectar la libertad sindical ya consagrada,

Tanto nuestra regulación nacional como aquella de carácter internacional, reconocen el Principio de Buena Fe, como un elemento esencial dentro de todo procedimiento de negociación colectiva. Conforme a nuestra legislación vigente, tanto el Libro III, referido a Organizaciones Sindicales, como el Libro IV, referido a negociación Colectiva, ambos del Código del Trabajo; recogen plenamente el principio de buena fe en la negociación colectiva, buscando con ello evitar que mediante acciones de fuerza, coacción y/o presión, sea física o moral, se altere el libre ejercicio de la autonomía contractual de las partes.

Tanto es así, que en el Capítulo IX, del Libro III antes aludido, se tratan De Las Prácticas Desleales o Antisindicales y de su Sanción, en los artículos 289 y siguientes, se configurar una serie de actos u omisiones constitutivos de tales ilícitos laborales.

A su turno, el Título VIII del Libro IV del Código, en que se trata de las Prácticas Desleales en la Negociación Colectiva y de su Sanción.



Es importante tener presente que las prácticas desleales enumeradas en el Código del Trabajo son meramente ejemplares y no taxativas. Por tanto, basta que exista una lesión a la libertad sindical en la negociación colectiva para que se configure.

Las conductas alegadas por su parte como prácticas desleales, se configuran con el despido de las trabajadoras individualizadas, que por ser miembros del SINDICATO INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS, que se encuentra en proceso de negociación colectiva, se encuentran con fuero laboral, de esta manera nos encontramos con:

- a) Acciones positivas, ejecutadas por la empresa;
- b) Se han desarrollado en el curso de una negociación colectiva;
- c) Las acciones ejecutadas han vulnerado la libertad sindical y han sido acciones discriminatorias basadas en el despido de trabajadoras con fuero laboral
- d) Los actos seguidos por la empresa entran en contradicción con los principios que nuestro Código del Trabajo ha previsto para la negociación colectiva, revelando con ello, una manifiesta mala fe;

Se han verificado acciones tendientes a entorpecer el normal desarrollo de la negociación, de fuerza en las cosas y acciones de fuerza física y moral en las personas, a través del despido de las trabajadoras; todas las cuales, en su conjunto y contexto, evidencian mala fe de la contraparte de la negociación.

Finalmente señalar que el artículo 294 del Código del Trabajo establece que si el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, no producirá efecto alguno.

#### 3.4 ASPECTOS DE DERECHO DE LA TUTELA LABORAL.

Para resguardar eficazmente los derechos esenciales y fundamentales consagrados constitucionalmente, se modificó el procedimiento laboral por medio de la ley 20.087 de año 2008, la cual consagró, entre otras, el procedimiento de tutela laboral.

El artículo 485 del Código del Trabajo prescribe y consagra la presente acción: "El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por estos los consagrados en la Constitución Política de la Republica en su artículo 19, números 1o, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4o, 5o, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6o, inciso primero, 12o, inciso primero, y 16o, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto. Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo".



### 3.6 Acción de despido injustificado subsidiaria.

En subsidio de la acción de tutela deducida en forma principal y fundada en los mismos hechos y narración ya expuesta, interpone demanda por despido injustificado, solicitando que se condene al demandado al pago de las indemnizaciones del art. 162 y 163 C.T., esta última con recargo del 80% o lo que finalmente se estime aplicable.

Pide tener por interpuesta denuncia de prácticas antisindicales durante la negociación colectiva de acuerdo a lo preceptuado en los artículos 309 y 310 del Código del Trabajo, en contra de CONSORCIO MERKEN SPA, RUT 76.425.376-0, representado legalmente por don JULIO AROCENA OXACELHAY, domiciliado en Avenida Apoquindo N°3076, oficina 901, comuna de Las Condes; por haber despedido a las trabajadoras ya individualizadas durante el proceso de negociación colectiva que se encuentra en curso, acogiéndola a trámite, y declarando en definitiva:

- 1) Que el despido del que fueron objeto las trabajadoras ya individualizadas es improcedente, no produce efecto alguno, ordenando su reintegro inmediato y el pago de todas las remuneraciones y prestaciones que en derecho corresponden.
- 2) En subsidio, en el caso de que se declare el despido injustificado, condenar a la demandada al pago de las prestaciones que se señalan en el art. 489 del Código del Trabajo, esto es: i) indemnización sustitutiva de aviso previo del art. 162; ii) indemnización por años de servicio del art. 163, recargada en un 80% iii) remuneraciones adeudadas y demás prestaciones, sin perjuicio de lo que US. estime justo conforme el mérito del proceso.
- 3) Que Consorcio Merken SPA ha incurrido en prácticas antisindicales, procediendo a dar curso a todas las sanciones que en derecho correspondan, incluidas las máximas multas y anotaciones que se determine.

**TERCERO:** Que doña Constanza Navarro Navarro, cédula nacional de identidad No 13.757.589-2, abogado, en representación de **CONSORCIO MERKEN** Spa, ambos domiciliados en Avenida Andrés Bello 2777, oficina 601, comuna de Las Condes, ciudad de Santiago, denunciada en autos sobre supuesta práctica antisindical, opone las siguientes excepciones:

#### 1. EXCEPCION DE FALTA DE CAPACIDAD, EN SUBSIDIO, DE REPRESENTACION

De conformidad a lo establecido en el N° 2 del artículo 303 del Código de Procedimiento Civil (CPC), en relación al artículo 432 y 220 del Código del Trabajo, vengo en oponer la excepción de falta de capacidad y personería, por cuanto la Comisión Negociadora Sindical carece de capacidad para comparecer en juicio en favor de los 19 ex trabajadores de Consorcio Merken Spa.

En lo que respecta a la Sra. Lucila Ruiz Torres, aquella continúa prestando servicios para Consorcio Merken Spa.

Se debe recordar que los 19 eran trabajadoras de la Consorcio Merken Spa.

En tal sentido, la petición de la Comisión Negociadora en orden a reincorporar en el caso de su representada a las 19 ex trabajadores, excede el marco de competencias que le fija el artículo 267 del Código del Trabajo, en relación al artículo 220 del mismo cuerpo legal, desde que ninguno de dichos artículos reconoce/otorga a las organizaciones sindicales y menos aún a las comisiones negociadoras habilitación para representar judicialmente a quienes detentan la calidad de ex trabajadores de la respectiva empresa.



De esta forma, la demandante carece de la capacidad para comparecer en juicio en su representación.

A mayor abundamiento, LA FIGURA DE LA COMISION NEGOCIADORA ES DE CARACTER CIRCUNSTANCIAL Y SOLO POSEE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES PARA EL PROCESO DE NEGOCIACION COLECTIVA Y MIENTRAS AQUEL SE DESARROLLA, SEGUN LO PRESCRIBE EXPRESAMENTE EL INCISO 1° DEL ARTICULO 330 DEL CODIGO DEL TRABAJO. “Comisión negociadora sindical. La representación del sindicato en la negociación colectiva corresponderá a la comisión negociadora sindical, integrada por el directorio sindical respectivo. Si se trata de una negociación colectiva iniciada por más de un sindicato, la comisión negociadora sindical estará integrada por los directores que sean designados en el proyecto de contrato colectivo.” Y QUE REAFIRMA EL INCISO 7° DEL ARTICULO 364 DEL MISMO CUERPO LEGAL, TRATANDOSE DE SINDICATOS INTEREMPRESA: “La comisión negociadora sindical en la negociación colectiva reglada del sindicato interempresa estará integrada por los directores y los delegados sindicales que trabajen en la empresa en la que se negocia.”)

En subsidio, opone **la excepción de falta de representación legal o convencional** de la Comisión Negociadora Sindical para comparecer a nombre de los 20 ex trabajadores de Consorcio Merken Spa, puesto que la ley no la habilita, según se dijo, y porque no se ha acompañado y exhibido el título o mandato que acredite la representación convencional.

A su vez, cabe recordar que el fundamento de lo dispuesto en el artículo 220 numeral 2° del Código del trabajo, el cual establece lo siguiente:

“Son fines principales de las organizaciones sindicales:

2.- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados”;

Situación esta última que en el caso de los ex trabajadores de Consorcio Merken Spa jamás podrá producirse atendido el término de la relación laboral con los dichos trabajadores, lo que conlleva como consecuencia jurídica que no es aplicable el artículo 220 numeral 2 del Código del Trabajo, por no tener la calidad de trabajadores y no tener estos ex trabajadores legitimación alguna en el Sindicato.

No existe representación alguna de ex trabajadores, resulta por tanto, imposible jurídicamente que una Organización Sindical y, menos aún una comisión Negociadora, se arrogue representación para demandar, cuando los ex trabajadores dejaron de prestar servicios para Consorcio Merken Spa, lo que conlleva automáticamente que dejaron de pertenecer a la organización sindical, porque conforme el propio texto del artículo 220 del Código del Trabajo numeral 2°, la representación que tienen las organizaciones es respecto de los trabajadores y de los derechos que emanan de los contratos individuales de trabajo, no existen ni siquiera resabios de algún tipo de relación contractual. Toda vez, que al momento de interponer la presente demanda, la Comisión Negociadora Sindical carecía de la legitimación para enarbolar la representación de trabajadores, más aún cuando dichos trabajadores a la fecha de interposición de la demanda, no son





trabajadores de Consorcio Merken Spa. En la práctica cuando se presentan documentos por la parte demandante, solo se evidencia y hace patente que la caducidad de las acciones en todas sus formas ha pretendido esta Comisión Negociadora Sindical ha operado en la presente causa.

## 2. EXCEPCION DE CADUCIDAD RESPECTO A LA ACCION DE PRACTICA ANTISINDICAL.

Opone excepción de caducidad de la acción de práctica antisindical interpuesta en estos autos, y de la acción de despido injustificado, deducida en subsidio, de la acción principal.

De acuerdo a lo señalado en el artículo 486 del Código del Trabajo, en relación con lo dispuesto en el artículo 292 del mismo cuerpo legal, la denunciante tiene un plazo de 60 días contados desde la ocurrencia de la supuesta vulneración, que conforme a lo señalado por la propia denuncia el despido supuestamente vulneratorio ocurrió con fecha 31 de enero de 2020. Por lo que, transcurrió con creces el plazo de 60 días, la demanda debió de haberse presentado el día 13 DE ABRIL DE 2020, sin embargo y según consta en la causa, la demanda se presentó con fecha 15 de abril de 2020.

Corroborando lo anterior, lo señalado por la Excelentísima Corte Suprema, en fallo de Unificación, recaído en la causa Rol Ingreso Corte 2435-2018, a saber:

En fallo unánime, la Corte Suprema acogió recurso de unificación de jurisprudencia y declaró la caducidad de denuncia por práctica antisindical presentada fuera de plazo por la Dirección del Trabajo Metropolitana Poniente, en contra de la empresa TP Chile S.A. La sentencia sostiene que de acuerdo con el tenor literal del artículo 486 del Código del Trabajo, el plazo de sesenta días debe contarse desde la ocurrencia de la vulneración denunciada, cuestión que, por la remisión efectuada por el artículo 292 del mencionado estatuto debe entenderse referida a la práctica antisindical cometida.

En consecuencia, se opone la presente excepción de caducidad en conformidad a lo dispuesto en el artículo 292, 486 y 489 del código del trabajo.

## 3. EXCEPCION DE CADUCIDAD DE LA ACCION DE DESPIDO INJUSTIFICADO, INDEBIDO O IMPROCEDENTE

La denunciante, en subsidio de la acción de tutela deducida en forma principal y fundada en los mismos hechos y narración expuesta, deduce demanda por despido injustificado, solicitando que se condene al demandado al pago de las indemnizaciones del art. 162 y 163 Código del Trabajo, esta última con recargo del 80% o lo que finalmente se estime aplicable.

Que, estando dentro de plazo opone excepción de caducidad de la acción de despido injustificado, indebido o improcedente.

Al respecto, el artículo 168 del Código del Trabajo faculta al trabajador cuyo contrato haya terminado en virtud de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 del mismo, que considere que la causal es injustificada, indebida o improcedente o que no se haya invocado ninguna causal legal, a demandar dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la separación, las indemnizaciones correspondientes.

El término de los servicios se produjo con fecha 31 de enero de 2020, por lo anterior, y en conformidad a lo dispuesto en la norma legal en comento, el plazo para interponer la demanda de despido injustificado vencía el día 13 de abril de 2020.

De lo anterior no cabe sino concluir que la acción de despido injustificado impetrada por la demandante se encuentra de pleno derecho caduca, considerando que la demanda fue



presentada el 15 de abril de 2020, según consta en la página del Poder Judicial, y el último día del plazo para interponerla en tiempo y forma fue el 13 de abril de 2020.

En consecuencia, habiendo norma expresa en nuestro Código del Trabajo respecto del plazo para deducir demanda, y habiendo transcurrido largamente el plazo para ejercer la acción sin que ésta se haya presentado en tiempo y forma, se deberá declarar la caducidad de la acción de despido injustificado.

#### 4. EXCEPCION, Y RESPECTO DE TODOS LOS HECHOS ANTERIORES A LOS 60 DÍAS PREVIOS A LA PRESENTACION DE LA DEMANDA.

Formula excepción perentoria de caducidad respecto a cualquier hecho que se pretenda incluir en las supuestas conductas infraccionales que se acusan, y que hubieren acontecido en época anterior a 60 días contado hacia atrás desde la interposición de la denuncia, esto es, 60 días contados hacia atrás desde el 15 de abril de 2020, de conformidad al artículo 486 inciso final y 168 del Código del Trabajo.

En consecuencia, todas las acciones que se funden en hechos acaecidos con anterioridad a los 60 días previos a la presentación de la demanda, se encuentran caducas.

#### 5. EXCEPCION DE FINIQUITO

Opone la EXCEPCION DE FINIQUITO la que se funda en los siguientes antecedentes-

Las ex trabajadoras que señala a continuación, suscribieron FINIQUITO DE CONTRATO DE TRABAJO, ante Notario Público, documentos que cumple con todas las formalidades dispuestas en el artículo 177 del Código del Trabajo y posee pleno poder liberatorio.

Las ex trabajadoras que suscribieron finiquito de contrato de trabajo son:

BERMEDO VALDEBENITO NOLVIA Run 14483428 fecha de finiquito 28/02/2020

ELGUETA PEREIRA CRISTINA Run 16635207 fecha del finiquito 28/02/2020

VEGA SAN MARTIN Run 14434714 28/02/2020

HUENUMAN CATRIN MARIA. Run 8889804 fecha del finiquito 28/02/2020

PENA ALVAREZ CAROLINA Run 15655264 fecha del finiquito 28/02/2020

RAMIREZ SEPULVEDA ROSA Run 8385015 fecha finiquito 28/02/2020

MUNOZ MOLINA GLADYS Run 10113757 fecha de finiquito 18/02/2020

FUENTES FUENTES ELDA Run 13733363 fecha de finiquito 28/02/2020

Ahora bien, y tal como se acreditará en la oportunidad procesal respectiva, entre las ex trabajadoras y la Empresa Consorcio Merken Spa se celebró un finiquito que fuera de dar cuenta del término definitivo de la relación laboral que vinculó a aquellas, produjo el efecto de liberarlas de cualquier obligación.

En la especie, la trabajadora libre, voluntaria y espontáneamente celebró el finiquito de la relación laboral, firmando y ratificando ante ministro de fe, sin reserva de acciones y/o derechos.

Así, habiéndose consignado en el respectivo finiquito, otorgado con las formalidades legales, SE ENCUENTRA IMPEDIDA Y LE RESULTA IMPOSIBLE a la actora modificar por su sola voluntad los efectos propios de tal acto jurídico.

Consecuencia de lo anterior, habiéndose celebrado legalmente el finiquito, se equipara su mérito al de una sentencia judicial ejecutoriada, razón por la cual se opone la excepción de FINIQUITO.



En efecto, en el señalado documento las ex trabajadoras otorgaron el más amplio, completo y total finiquito, declaración que formularon libre y espontáneamente, en perfecto y cabal conocimiento todos y cada uno de sus derechos.

En derecho estricto, el finiquito constituye una convención, es decir, un acuerdo de voluntades que tiene por finalidad, en este caso, extinguir derechos y obligaciones. De su naturaleza de acuerdo de voluntades, fluye NO puede ser modificado ni dejado sin efecto UNILATERALMENTE.

En la especie, las ex trabajadoras libre, voluntaria y espontáneamente celebraron el finiquito de la relación laboral, firmando y ratificando ante ministro de fe.

Consecuencia de lo anterior, habiéndose celebrado legalmente el finiquito, se equipara su mérito al de una sentencia judicial ejecutoriada, razón por la cual se opone la excepción de FINIQUITO.

Con posterioridad a la suscripción de un finiquito legalmente celebrado, las ex trabajadoras no tienen acciones en contra de su empleador para demandar por supuestas vulneraciones de derechos fundamentales, a menos que inste por su nulidad, ya sea en virtud de las disposiciones que específicamente lo regulan, como también, de acuerdo con las reglas generales, como son los vicios de nulidad por dolo, fuerza o error en la voluntad del otorgante, lo que no ha acontecido en el caso de la especie.

En virtud de lo señalado, solicita que acoja la excepción de finiquito deducida en conformidad a lo establecido en el artículo 177 del Código del Trabajo y lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil.

## 6. EXCEPCION DE FALTA DE LEGITIMACION ACTIVA Y FALTA DE LEGITIMACION PASIVA.

### a. Falta de Legitimación activa.

La demandante, ha pretendido tener legitimación activa para demandar en estos autos por la desvinculación, en el mes de enero del año 2020, de ex trabajadores de Consorcio Merken Spa.

Lo anterior, queda de manifiesto en el hecho que la Comisión Negociadora Sindical ha pedido en el número 1, del petitorio de la demanda que se declare la nulidad de los despidos, y se ordene la reincorporación de las ex trabajadoras, con lo que escapa por mucho de aquellos objetivos y fines que la ley le reconoce en el artículo 267, en relación al artículo 220 del Código del Trabajo.

En efecto, las finalidades de las organizaciones sindicales se encuentran señaladas en el artículo 220 del Código del Trabajo, ninguno de los cuales, establece que las organizaciones sindicales estén habilitadas o tenga la titularidad de acciones de carácter laboral respecto de ex trabajadores de una empresa.

En dicho sentido, no se debe perder de vista, disposiciones legales como las de los artículos 168 y 489 del Código del Trabajo, que entregan de forma expresa la legitimación activa de las acciones por despido injustificado y de tutela de derechos fundamentales – terminada la relación laboral – al trabajador individualmente considerado.

Como se puede apreciar, la aparente legitimación activa de la Comisión Negociadora Sindical con la que pretende cautelar supuestos derechos vulnerados a trabajadores que fueron desvinculados de Consorcio Merken Spa no existe.

La acción desplegada por la Comisión Negociadora Sindical, no cae dentro de la órbita de acciones de carácter popular.



b. Falta Legitimación Activa, por tratarse de trabajadoras que continúan prestando servicios para Consorcio Merken Spa

Respecto de la solicitud efectuada por la denunciante esta parte interpone LA EXCEPCION DE FALTA DE LEGITIMIDAD ACTIVA, la cual es la legitimación procesal que corresponde al demandante y consiste en ser la persona, que de acuerdo con la ley sustancial, está legitimada para que por sentencia de fondo se resuelva si existe o no el derecho o la relación jurídica sustancial pretendida en la demanda.

Cabe señalar que, respecto de las trabajadoras que señala a continuación, la Empresa Consorcio Merken Spa no ha ejercido su facultad de poner término de la relación laboral, ES DECIR, POSEEN RELACION LABORAL VIGENTE:

Es claro y no admite interpretación alguna que quienes detentan la legitimidad activa para ejercer acciones se encuentran establecidos por ley. Por lo anterior, la determinación del legitimado para actuar en un procedimiento laboral, tiene la relevancia de establecer, que en el proceso iniciado existe la potestad de formular una pretensión y que sea exigible su satisfacción respecto del sujeto pasivo.

La actora no tiene legitimidad activa para pretender la declaración de despido injustificado y pretender el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicios y recargo legal por encontrarse actualmente prestando servicios para Consorcio Merken Spa.

Por lo anterior, la actora carece de legitimidad activa para ejercer acciones en contra de su representada.

FLORES SEPULVEDA YOSSELIN run 16315221

GARCES VIVALLO. NICOLE run 17918200

RUIZ TORRES LUCILA run 13405777

c. Falta de legitimación pasiva.

Por las mismas razones apuntadas, es que se produce la falta de legitimación pasiva de su representada en este juicio.

A mayor abundamiento, por la circunstancia de haber terminado la relación laboral de los trabajadores antes indicados, no tienen la calidad de afiliados a una organización sindical que participe de la Comisión Negociadora Sindical, y por tanto su representada no tiene la calidad de legitimada pasiva en estos autos.

En conclusión de lo anterior, en definitiva se debe acoger esta excepción rechazar la demanda de la Comisión Negociadora Sindical en cuanto ha pretendido tener legitimación para demandar supuestos intereses vulnerados a 20 trabajadores, que dejaron de prestar servicios el 31.01.2020; y conforme lo anterior, su representada carece de legitimación pasiva respecto de la acción invocada en autos.

7. EXCEPCION DE ERRONEA INTERPOSICION DE LA DEMANDA. A. Por incompatibilidad de las acciones por práctica antisindical.

Consta de estos autos que la acción de práctica antisindical y desleal en procedimiento de negociación colectiva, como de despido injustificado fueron deducidas por la Comisión Negociadora Sindical, no obstante que, conforme lo dispone el artículo 487 del Código del Trabajo, en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales (aplicable a las denuncias por prácticas antisindicales) no cabe la acumulación de dicha acción con otras de diversa naturaleza o incluso con igual pretensión, pero con distintos argumentos.



Efectivamente, de la simple lectura de la demanda y su petitorio consta que la Comisión Negociadora Sindical propone dos acciones diversas, a saber:

(a) una acción de práctica antisindical y de práctica desleal en negociación colectiva, y,  
(b) una acción de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales que se encuentra dentro de la hipótesis del artículo 168 del Código del Trabajo. De esta manera, se han acumulado dos acciones de naturaleza distinta, que además se sujetan a procedimientos diversos: la de práctica antisindical y de práctica desleal en negociación colectiva, según el procedimiento de tutela de derechos fundamentales; la de declaración de despido injustificado, conforme al procedimiento de aplicación general.

Tal acumulación de acciones de diversa naturaleza es clara: la acción de práctica antisindical y de práctica desleal en negociación colectiva son acciones de condena en que se solicita la aplicación de multas (art. 292 CdT), además de medidas reparatorias propias de tutela jurisdiccional. Empero, la acción de declaración de despido injustificado es una acción declarativa, en la que se solicita se declare que el despido de las ex trabajadoras es injustificado. Si bien ambas acciones son de naturaleza laboral, debe estarse a la naturaleza del tipo de tutela jurídica que persiguen.

Por lo señalado, la acumulación improcedente de ambas acciones de marras significa la imposibilidad de una tramitación conjunta, bajo el procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

Son las peticiones concretas que formulan las partes en sus respectivos escritos de discusión las que fijan y determinan el ámbito de pronunciamiento del Tribunal, por lo que, si tales peticiones son confusas o bien no se ajustan a la formalidad legal – como ha sido el caso de autos –no se puede interpretarlas ni corregirlas, bajo sanción de nulidad, y como consecuencia de ello, la única conclusión posible ante el error antes descrito es el rechazo de ambas acciones, lo que deberá así ser declarado en la sentencia definitiva.

B. Por incompatibilidad de solicitudes de reincorporación de trabajadores despedidos..

En efecto, la petición de reincorporación de trabajadores despedidos del petitorio de la demanda) es absolutamente incompatible con la acción de práctica antisindical, por tanto, deben rechazarse ambas en la sentencia definitiva conforme lo que paso a exponer.

Así, y de la sola lectura de la demanda y sus pretensiones, se aprecia que la actora ha propuesto acciones que son incompatibles entre sí: 1) Que el despido del que fueron objeto las trabajadoras es improcedente, no produce efecto alguno, ordenando su reintegro inmediato y el pago de todas las remuneraciones y prestaciones que en derecho corresponden; 2) que se declare el despido injustificado, condenando a la demandada al pago de las prestaciones que se señalan en el Código del Trabajo; 3) Que Consorcio Merken SPA ha incurrido en prácticas antisindicales.

En dicho orden de cosas, se debe tener presente que son las peticiones concretas que formulan las partes en sus respectivos escritos de discusión las que fijan y determinan el ámbito de pronunciamiento del Tribunal, por lo que, si tales peticiones son confusas o bien son incompatibles entre sí – como ha sido el caso de autos –, el Tribunal no puede interpretarlas ni corregirlas, bajo sanción de nulidad, y como consecuencia de ello, la única conclusión posible ante el error antes descrito es el rechazo de ambas acciones.



En el primer otrosí contesta la denuncia. hace un breve resumen de la demanda y niega los hechos de la misma para efectos del artículo 452 inciso segundo del Código del Trabajo

El Sindicato Interempresa de Manipuladoras de Alimentos sostiene que Consorcio Merken Spa despidió (con fecha 31 de enero de 2020) a trabajadoras amparadas por el fuero de negociación colectiva, contenido en el artículo 309 del Código del Trabajo.

2. Fundó su pretensión en lo dispuesto en el artículo 309 del Código del Trabajo – fuero de la negociación colectiva - y lo resuelto por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT I-522-2018, que acogió la Reclamación interpuesta por la Comisión Negociadora Sindical en contra de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente. (causa en la que el empleador CONSORCIO MERKEN NO FUE PARTE).

3. Con fecha 6 de septiembre de 2018, el Grupo Negociador de Sindicatos Empresas Consorcio Merken, conformado por 5 organizaciones sindicales representados por: (i) Alejandrina Agurto Sánchez, (ii) Nadia Araya Villalobos, (iii) Ruri Mora Retamal, (iv) Macarena Hidalgo Salinas, (v) Paulina Manríquez Corrotea, (vi) Tomasa Garrido Soto, (vii) Nelly Maluenda Cortes, (viii) Amanda Hurtado Inostroza, (ix) Patricia Espina Cortes, y (x) Ana García Molina, presentaron a su empleador un Proyecto de Contrato Colectivo.

3.1. El Grupo Negociador representó a las siguientes organizaciones sindicales:

- i. Sindicato Nacional Interempresa de Alimentos PAE y PAP Víctor Jara, RSU 07.03.0189.
- ii. Sindicato Nacional Interempresa de Manipuladoras de Alimentos PAE y PAP, Gladis Marín, RSU 04.01.0357.
- iii. Sindicato Nacional Interempresa de Manipuladoras de Alimentos, Simada, RSU 09.01.0730.
- iv. Sindicato Interempresa de Manipuladoras de Alimentos, RSU 13.11.1436.
- v. Sindicato de Empresa y Alimentos, Javiera Carrera, RSU 04.03.183.

NO TODOS LOS SINDICATOS Y DIRIGENTAS QUE INTEGRABAN EL GRUPO NEGOCIADOR (HOY DISUELTO POR NO EXISTIR NEGOCIACION COLECTIVA PENDIENTE) CONCURRE A LA PRESENTACION DE ESTA DEMANDA

3.2. La presentación del Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo por parte del grupo negociador tenía como propósito iniciar con la empresa un proceso de negociación colectiva reglada, que se debía desarrollar en los plazos señalados en el Código del Trabajo. Cabe tener presente que todos los mencionados sindicatos no contaban con instrumento colectivo vigente, salvo el Sindicato de Empresa y Alimentos, Javiera Carrera, RSU 04.03.183, con fecha de vencimiento para el día 21 de octubre de 2018, esto es, cuarenta y cinco días después de la presentación del proyecto.

3.3. Con fecha 14 de septiembre de 2018, Consorcio Merken Spa, representado por el Sr. Roberto Maceira Clavijo, Jefe de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, dentro de plazo, y en conformidad a lo señalado en los artículos 312 y 335 del Código del Trabajo, hizo entrega a los mencionados sindicatos y depositó ante la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, la respuesta del empleador.

3.4. Posteriormente, con fecha 20 de septiembre de 2018, la Comisión Negociadora Sindical, en conformidad a las facultades que le confiere el Código del Trabajo en sus artículos 339 y 340, formuló reclamaciones a la respuesta dada por el empleador, y a las reclamaciones e impugnaciones formuladas por este en su respuesta.



3.5. El día 24 de septiembre de 2018, ante la Inspección del Trabajo, se realizó audiencia de impugnación, debiendo comparecer las partes con antecedentes suficientes y pertinentes, que les permitieran acreditar sus dichos.

3.6. La Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, en conformidad a las facultades contenidas en el artículo 340 letra a) del Código del Trabajo, dictó la Resolución Número 776, de fecha 01 de octubre de 2018, y resolvió lo siguiente:

“Los Sindicatos Interempresas quedan excluidos del presente proceso de negociación colectiva, dado que el número de trabajadores de la empresa no cumple con el quórum exigido en la legislación laboral - que agrupe un mínimo de 250 trabajadores- lo que no fue acreditado por ninguna de las organizaciones sindicales interempresa. El proceso de negociación colectiva solo podrá continuar respecto del Sindicato de Empresa y Alimentos Javiera Carrera.”

3.7. La Comisión Negociadora Sindical, con fecha 16 de octubre de 2018, interpuso recurso de reposición, dentro de plazo vigente, en contra de la Resolución Número 776, precedentemente señalada, específicamente en lo que se refiere a haber resuelto en orden a que los Sindicatos Interempresa no habían acreditado reunir el requisito del quórum.

3.8. La Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente, dictó la Resolución Número 813, de fecha 16 de octubre de 2018, que rechazó la reposición por no adjuntar antecedente alguno que permitiera desvirtuar lo ya resuelto.

3.9. Con fecha 19 de octubre de 2018, la Comisión Negociadora Sindical dedujo Reclamación Judicial en contra de la Resolución Número 813, de fecha 16 de octubre de 2018, pronunciada por doña Gabriela Olave Rodríguez, en su calidad de Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente, que estableció que no se daban por cumplidos los requisitos del artículo 364 del Código del Trabajo, decretando que los Sindicatos Interempresas no podían negociar colectivamente por no reunir el quórum, en contra de la Inspección del Trabajo, ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, tramitándose la misma en causa RIT I-522- 2018.

3.10. Con fecha 18 de octubre de 2018, Consorcio Merken Spa y el Sindicato de Empresa y Alimentos Javiera Carrera, en el marco del proceso de negociación colectiva iniciado con fecha 6 de septiembre del mismo año por el grupo negociador y luego de votada la última oferta del empleador, suscribieron Contrato Colectivo de Trabajo.

3.11. El Tribunal con fecha 21 de enero de 2019 dictó sentencia definitiva, que acogió la reclamación interpuesta por la Comisión Negociadora Sindical, declarando que los Sindicatos Interempresas reclamantes que presentaron el proyecto de negociación colectiva cumplen los requisitos del artículo 364 inciso segundo del Código del Trabajo para negociar colectivamente con el empleador Consorcio Merken Spa, debiendo continuar el proceso de negociación colectiva, sin más trámites.

3.12. La parte reclamada, Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia dictada con fecha 21 de enero de 2019, elevándose los autos para conocimiento de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago.

3.13. La Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago rechazó el recurso de nulidad deducido por la parte Reclamada, por lo que, LA SENTENCIA RECAIDA EN LA CAUSA RIT I-522-2018 QUEDO FIRME Y EJECUTORIADA CON FECHA 30 DE MAYO DE 2019.



3.14. En consideración que el proyecto de contrato colectivo se presentó con fecha 6 de septiembre de 2018, es preciso destacar que, el despido se materializó 16 meses después de la presentación del proyecto de contrato colectivo, y en consecuencia las referidas trabajadoras no gozaban del fuero de la negociación colectiva, en los términos del artículo 309 DEL CODIGO DEL TRABAJO.

3.15. Al momento del despido, CONSORCIO MERKEN NO SE ENCONTRABA EN UN PROCESO DE NEGOCIACION COLECTIVA, por lo anterior, las trabajadoras carecían del fuero de negociación, en los términos del artículo 309 del Código del Trabajo.

IV. EL PROCESO DE NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE CONSORCIO MERKEN SPA Y EL GRUPO NEGOCIADOR SE ENCONTRABA TOTALMENTE TERMINADO AL MOMENTO DEL DESPIDO DE LAS TRABAJADORAS.

En primer lugar, es preciso señalar que el proceso de negociación colectiva reglada, en los términos establecidos en nuestra legislación laboral, ES ESENCIALMENTE CONCLUSIVO.

El proceso de negociación colectiva culmina con la suscripción del contrato colectivo. Este acuerdo podrá alcanzarse tanto dentro del periodo previsto para el desarrollo de la negociación, antes de la fecha de término de la vigencia del instrumento colectivo anterior, esto es, DENTRO DEL PLAZO DE 60 o 45 DIAS anteriores su vencimiento, o bien dentro del plazo de 45 CONTADOS DESDE LA PRESENTACION DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO, en el caso de no existir instrumento colectivo anterior. También podrá terminar, una vez concluidos esos plazos, inclusive una vez hecha efectiva la huelga. En todas estas circunstancias, la terminación del proceso de negociación colectiva supone el acuerdo entre las partes, la existencia de un fallo arbitral o el ejercicio del derecho a suscribir el piso de la negociación por parte del sindicato o contrato forzoso (art. 342 del C. del T.)

Nuestra legislación laboral regula en forma imperativa el inicio y oportunidad para presentar el proyecto de contrato colectivo, los plazos en que el empleador debe responder a la presentación de la organización sindical, la forma y plazo de las impugnaciones, el periodo en que las partes sostendrán las negociaciones, la oportunidad y plazo para que el empleador presente su última oferta, el periodo en que ha de votarse la huelga, el plazo en que las partes pueden acudir a la mediación de la inspección del trabajo y la duración de dicha mediación, el plazo para hacer efectiva la huelga y el Lock out por parte del empleador, el plazo en que los trabajadores podrán reincorporarse individualmente, etc. y en especial, las formas de término de la negociación colectiva, haciendo prevalecer las formas procedimentales por sobre los actos sustantivos. las partes se encuentran obligadas a cumplir con los plazos previstos en nuestra legislación, sin poner obstáculos que limiten sus opciones de entendimiento.

En lo referido a las formas de poner término a la negociación, nuestra legislación regula en forma taxativa las formas de término de la misma, e incluso establece el plazo máximo de duración de un proceso de negociación Colectiva, cuando no se ha hecho efectiva la huelga.

Teniendo presente que su representada Consorcio Merken no tenía instrumento colectivo vigente con las organizaciones sindicales parte del grupo negociador con excepción del sindicato Javiera Carrera, y a la luz de lo dispuesto en el artículo 348 inciso segundo del Código del Trabajo, la huelga debió ser votada dentro de los últimos cinco





días de un total de cuarenta y cinco contados desde la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo.

En caso de no haber votado la huelga en el plazo y en la forma que señala la referida norma antes señalados, se entenderá que el sindicato ha optado por aceptar la última oferta del empleador, conforme a lo dispuesto en el artículo 352 inciso segundo del Código del Trabajo.

En consideración a que el Proyecto de Contrato Colectivo del Grupo Negociador del cual formaba parte el Sindicato Interempresa de Manipuladoras de Alimentos fue presentado a Consorcio Merken Spa, con fecha 6 de septiembre del año 2018, y teniendo presente que la interposición de reclamaciones e impugnaciones no suspende el proceso de negociación colectiva, la huelga se debió haber votado, entre los días 20 y 25 de octubre del año 2018, AMBAS FECHAS INCLUSIVE.

Asimismo, es preciso señalar que el Sindicato de Alimentos Javiera Carrera RSU 04.03.183 dentro del mismo proceso y como parte del Grupo Negociador, suscribió con la Empresa Contrato Colectivo de Trabajo, con fecha 18 de octubre de 2018.

Por lo anterior, a la luz de lo dispuesto en nuestra legislación laboral, las trabajadoras al momento del despido no gozaban del fuero de negociación colectiva, en los términos del artículo 309 del Código del Trabajo. El cual se prolongó, a lo más, hasta el día 25 de noviembre de 2018, esto es, 30 días después de terminado el proceso de negociación colectiva.

En conformidad a lo señalado, son hechos de la causa los siguientes:

- a) La Demandante presentó proyecto de negociación colectiva junto a otras organizaciones sindicales el día 6 de septiembre de 2018.
- b) La Comisión Negociadora recurrió judicialmente, con fecha 22 de octubre de 2018, contra la resolución número 813 de la Inspección del Trabajo, que rechazó la reposición administrativa deducida contra la Resolución Número 776.
- c) El vínculo laboral entre Consorcio Merken Spa y las ex trabajadoras tuvo como fecha de término de los servicios el día 31 de enero de 2020.  
Existe norma legal que ampara la continuidad del proceso de negociación colectiva iniciado con la presentación del proyecto de contrato colectivo, de fecha 6 de septiembre de 2018, presentado por el Grupo Negociador conformado por los cinco sindicatos interempresa, no obstante la interposición de impugnaciones y reclamaciones.
- d) El Proceso de Negociación Colectiva no se suspende por la interposición de impugnaciones y reclamaciones, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 340 letra g) del Código del Trabajo, no cabe duda alguna de ello, sin embargo, no se consideró al momento de resolver, que el proceso de negociación colectiva se inició con fecha 6 de septiembre de 2018, y la organización sindical tiene un plazo imperativo para convocar y votar la huelga, en caso de no hacerlo, se entiende que aceptó la última oferta del Empleador, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 352 inciso segundo del Código del Trabajo.
- e) Por lo anterior, al momento del despido, las Trabajadores no gozaban del fuero de negociación, en los términos del artículo 309 del Código del Trabajo.

A juicio de la Comisión Negociadora, el proceso de negociación colectiva no ha terminado, por lo que, desconoce en su integridad la Ley 20.940, que es parte integrante del Código del Trabajo, en especial, las formas de término de la negociación colectiva. En los hechos, la interpretación y aplicación de las normas en comento por parte de la



Comisión Negociadora conduce al efecto diametralmente opuesto a aquel expresamente previsto en el literal g) del artículo 340, esto es, a la interrupción del Proceso de Negociación Colectiva, durante la tramitación de la causa laboral RIT I-522-2018, para poder otorgarle fuero a las trabajadoras, aplicando en forma errónea lo dispuesto en el artículo 309 en relación con el artículo 340 letra g) del Código del Trabajo, y omitiendo los efectos del artículo 352 inciso segundo del Código del Trabajo, para la aplicación del caso concreto.

Tal yerro constituye una infracción de ley, pues la Comisión Negociadora NO considera y desconoce que el FUERO DE NEGOCIACION COLECTIVA, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 309 del Código del Trabajo, señala expresamente que los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado gozan de fuero laboral. desde los 10 días anteriores a la presentación del referido proyecto, hasta 30 días después de la suscripción del instrumento colectivo.

Asimismo, desconoce su contenido y no aplica para el caso concreto, lo dispuesto en el artículo 352 inciso segundo del Código del Trabajo, norma de orden público e imperativa para las partes de la negociación, en que el legislador prevé una consecuencia jurídica para el caso de no votar la huelga, que es precisamente, la de entenderse que el Sindicato ha optado por aceptar la última oferta del Empleador.

De acuerdo a lo señalado en acápite anteriores, el proceso de negociación colectiva reglada, en los términos establecidos en nuestra legislación laboral, es esencialmente conclusivo.

El proceso de negociación colectiva culmina con la suscripción del contrato colectivo. Este acuerdo podrá alcanzarse tanto dentro del periodo previsto para el desarrollo de la negociación, fuere antes de la fecha de término de la vigencia del instrumento colectivo anterior, esto es, DENTRO DEL PLAZO DE 60 o 45 DIAS anteriores su vencimiento, o bien dentro del plazo de 45 CONTADOS DESDE LA PRESENTACION DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO o bien con posterioridad a dichos plazos en los casos y bajo las hipótesis expresamente previstas por el legislador, entre las que se cuenta, el hecho de no votar la huelga.

En efecto, las partes pueden suscribir el contrato colectivo antes de hacerse efectiva la huelga, lo que si ocurrió en autos, en consideración que Consorcio Merken Spa y el resto del Grupo Negociador conformado por el Sindicato de Empresa y Alimentos, Javiera Carrera, RSU 04.03.183, suscribieron contrato colectivo antes del plazo estipulado en la ley para la votación de la huelga.

Asimismo, las partes pueden suscribir, el contrato colectivo durante la ejecución de la huelga, lo que no ocurrió en autos, en consideración que el Sindicato Interempresa de Manipuladoras de Alimentos no votó la huelga en los términos y plazos establecidos en nuestra legislación.

Asimismo, la Comisión Negociadora no ejerció su facultad de poner término a la Negociación Colectiva mediante el contrato forzoso,

#### V. ANTECEDENTES GENERALES SOBRE LA FORMA COMO OCURRIERON REALMENTE LOS HECHOS, Y MOTIVOS DE LAS DESVINCULACIONES DE TRABAJADORES.

Los hechos materia de esta causa, que en ningún caso pueden ser considerados como prácticas antisindicales, por la inexistencia de dolo o intención de afectar a organizaciones



sindicales de cualquier naturaleza que ellas sean, se relacionan fundamentalmente, con la desvinculación de trabajadores.

Al respecto, hace presente que las razones de dicha medida fueron expuestas con toda claridad en las respectivas cartas de aviso de esas desvinculaciones, entregadas personalmente a cada uno de los ex trabajadores e ingresadas dentro de plazo legal al Portal de la Inspección del Trabajo del Trabajo, a mayor abundamiento, remitidas por correo certificado a sus respectivos domicilios.

Conforme lo anterior, y considerando que la denuncia se construye sobre la base de la desvinculación de trabajadores, es necesario referirse a la causal aplicada y sus fundamentos.

En este contexto y como ya se ha señalado, en las cartas de despido de los trabajadores desvinculados, la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

En caso alguno su representada actuó motivada por los designios que la denunciante manifiesta en su libelo. En efecto, aquí jamás ha existido de parte de su representada una intención de vulnerar la libertad sindical de sus trabajadores o de discriminarlos en razón de pertenecer a una organización sindical determinada, como equivocadamente sostiene la denunciante. Es bueno reparar en este punto que en Consorcio Merken, existen 5.111 trabajadores, 17 organizaciones sindicales y 4 federaciones a las que libremente deciden afiliarse.

Por el contrario, las desvinculaciones se han debido llevar a cabo por razones que apuntan fundamentalmente a la sustentabilidad futura del negocio, que desarrolla mi representada, la que producto del actual situación económica que vive el país y el mundo, atraviesa por una crisis de proporciones que obligan a la administración de la Empresa a tener que adoptar tan dolorosas determinaciones.

Hace presente que al adoptar las medidas de desvinculaciones se tuvo en especial consideración por parte de Consorcio Merken entregar a los trabajadores afectados las mejores condiciones económicas posibles, de manera tal que el tránsito que significa pasar por la experiencia del despido fuera lo menos gravoso posible.

## VI. ALEGACIONES Y DEFENSAS

### 1. INEXISTENCIA DE PRACTICA ANTISINDICAL.

Alegamos la inexistencia de práctica antisindical y rechazamos las afirmaciones de la denunciante en cuanto sostiene, que mi representada les habría despedido en circunstancias que no existían los fundamentos para aplicar la causal de necesidades de la empresa.

Para que exista una práctica antisindical o desleal del empleador, es necesario que concurra una conducta decidida, definida e intencional de este, tendiente a afectar de cualquier forma la libertad sindical.

Así, la configuración de una práctica antisindical, requiere como elemento esencial para tipificar la conducta, el dolo del agente, esto es, la intención positiva de afectar la libertad sindical, en los términos descritos por el legislador laboral en los artículos 289 y siguientes del Código del Trabajo.

Es decir, para que se configure una práctica antisindical como la pretendida por los denunciantes, debe concurrir no solo un "elemento objetivo, dado por la conducta material llevada a cabo por el sujeto activo, sino que además, dicha conducta, debe contar con un elemento subjetivo, ya que, necesariamente, deberá estar imbuida de un ánimo



preconcebido(...), tendiente a impedir o a entorpecer de cualquier forma la libertad sindical, circunstancia esta última que deberá ser acreditada por el denunciante” (lo destacado es nuestro), y cuya existencia, esta parte niega categóricamente. (Sentencia 9o Juzgado del Trabajo de Santiago, causa Inspección Comunal con Carrefour Chile, 04.03.2003).

Tal como lo ha sostenido la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo en Oficio Ordinario No 744/031 de fecha 31.01.1994, “no constituye antecedente suficiente para denunciar como práctica antisindical un acto aislado, transitorio y limitado en sus efectos, que no ha comprometido la actividad e integridad del sindicato denunciante”. De esta forma, el acto del agente debe revestir caracteres de permanencia y efectos amplios, que importen atentar contra la integridad del sindicato, y no meros actos aislados, transitorios y limitados en sus efectos, requisito que -aún si se aceptara la hipótesis contenida en la denuncia interpuesta por el Sindicato reclamante- claramente no concurriría en el caso que nos ocupa.

Recuérdese que el propio servicio fiscalizador ha dicho en su Dictamen No 2210/035 de fecha 10.06.2009, que “los derechos fundamentales no son ilimitados o absolutos, reconocen como una consecuencia necesaria de la unidad de interpretación del ordenamiento constitucional ciertos límites a su ejercicio; límites que inexcusablemente deben fundarse en la protección de otros derechos o bienes constitucionales, como la moral, el orden público y el bien común, y que hacen conveniente o justificable la imposición de restricciones al derecho fundamental. Ningún derecho fundamental puede ser interpretado en sí mismo, sino que mediante una visión sistémica que tome en cuenta el significado de cada una de las garantías constitucionales como partes de un sistema unitario. De esa forma, todo derecho, en razón de su naturaleza limitada, debe ceder en su virtualidad protectora para armonizarse y compatibilizarse con otros bienes y derechos, también de relevancia constitucional”, como en el caso sublite, el derecho del empleador de desvincular a un trabajador, en uso de sus facultades de organizar, dirigir y administrar el negocio, que a su vez emanan del derecho de propiedad consagrado en la misma Carta Fundamental.

La historia de las relaciones laborales y del sindicalismo al interior de nuestra empresa, desmiente la infundada afirmación de práctica antisindical de mi representada en perjuicio de la denunciante, puesto que, conforme se ha ido perfeccionando la legislación que regula la materia, la Administración ha ido incorporando dicha evolución en su política empresarial, traspasándola, en la práctica, a la relación permanente que mantiene con las distintas organizaciones sindicales que funcionan en ella.

Lo anterior, en razón de la convicción que nos asiste, en cuanto a que el irrestricto cumplimiento y respeto de la legislación vigente, especialmente, en el ámbito de la libertad sindical, es un factor determinante para generar y mantener un clima laboral adecuado, que permita a la Empresa alcanzar sus objetivos.

En tal sentido, debemos destacar que el respeto de la libertad sindical por parte de su representada, se manifiesta de manera categórica en la existencia de diversos instrumentos colectivos de trabajo, que regulan las condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones de los trabajadores de la empresa, los que, sin lugar a dudas, consagran los beneficios, todo lo cual no hubiera sido posible, sin uno de los pilares básicos de la gestión sindical, como es el respeto irrestricto a su autonomía y fuero sindical.



Hace presente que en Consorcio Merken existen legítimamente constituidas dos 17 Organizaciones Sindicales, y en todas ellas sus representantes, a quienes se respeta su investidura, gozan de la debida autonomía y ejercen las interlocuciones del caso, velando por los intereses que en el ámbito de sus relaciones laborales con la Empresa les competen y, además, en la gran mayoría de los casos, en un adecuado clima de respeto, reconocimiento y tolerancia.

Todo lo expresado, creemos, deja de manifiesto que en Consorcio Merken Spa, la libertad sindical no solo es un principio laboral fundamental, que se declara y se respeta, sino que además, y lo que es de mayor relevancia aún, constituye un postulado que se practica en el día a día.

De todo lo señalado en la fundamentación fáctica de la contestación, queda de manifiesto que la denuncia presentada por la Comisión Negociadora carece de todo fundamento, por lo que, desde ya podemos afirmar, con toda certeza, que nunca existió la práctica antisindical, ni la conducta discriminatoria que se le imputa a mi representada afirmación que se sustenta en las normas legales, constitucionales y contenidas en Tratados Internacionales, como asimismo, en jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema contenida en fallo de unificación dictado en la causa Rol N°7856-2012, en cuya parte resolutive se señala lo siguiente: "Que en consecuencia, se unifica la jurisprudencia en el sentido que, tratándose de las conductas que sanciona la norma del artículo 289 del Código del Trabajo, debe concurrir la intención precisa de parte del empleador de atentar contra la libertad sindical." (Sentencia de unificación de jurisprudencia, de 03.04.2013, Causa Rol N° 7856-12 de E. Corte, considerando 9o).

Por todo lo expuesto en este párrafo pide se acoja la defensa en los términos planteados, declarando que se rechaza la denuncia, en todas sus partes, por no existir práctica antisindical, ni conducta discriminatoria; todo ello con expresa condena en costas.

Pide que en mérito de lo expuesto, disposiciones legales citadas, se acojan las excepciones y defensas planteadas, en el orden y forma en que se dedujeron, y como consecuencia de ello, en definitiva se rechace en todas sus partes la denuncia por práctica antisindical, deducida en contra de su representada Consorcio Merken Spa en estos autos, incluyendo el rechazo de todas pretensiones contenidas en la denuncia, en especial solicitud de condena por prácticas antisindicales, la declaración de que el despido ha sido indebido, injustificado o improcedente, la solicitud de pago de indemnizaciones y prestaciones; y el reintegro de las trabajadoras por las cuales irregularmente se denuncia, como también, el pago de las sumas de dinero pretendidas por la denunciante, y en definitiva rechace la demanda en todas sus partes, todo ello, con expresa condenación en costas.

**CUARTO:** Que celebrada la audiencia preparatoria, el tribunal acoge la excepción que dice relación con la errónea interposición de la demanda, teniendo presente lo dispuesto en el artículo 453, en que evacuado el traslado se podrá acoger aquellas excepciones en que se reclama del procedimiento, que se infringe además lo dispuesto en el artículo 487 del Código del Trabajo, ya que se han acumulado acciones que son de distinta naturaleza.

Con respecto a la representación de la comisión negociadora para representar a las trabajadoras considerando lo dispuesto en el artículo 330 y considerando que la comisión negociadora en definitiva es una comisión para representar a las organizaciones



sindicales en el proceso de negociación colectiva, tal como lo dispone el artículo 330 y además teniendo presente lo dispuesto en el artículo 220 número 2, deben representar a los trabajadores cuando sean requeridos por estos y que en la especie no consta mandato ni título para que esta comisión negociadora los represente es que se acoge la excepción de falta de capacidad y de falta de representación deducida por la demandada.

La parte demandante deduce recurso de reposición en contra de la resolución pronunciada precedentemente, conferido traslado a la parte demandada, esta solicita se rechace el recurso interpuesto.

El Tribunal, estimando que de mantener la excepción de falta de capacidad o personería no se permitiría seguir adelante con este tipo de juicios, el Tribunal acoge la solicitud de la demandante en el sentido de poder presentar la demandante al Tribunal los antecedentes que dicen relación con esta falta de capacidad o personería y a los que ha hecho mención, en cuanto a que le otorgaron a la comisión negociadora poder para que las represente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 220 número 2 del Código del Trabajo, por lo que se suspende la presente audiencia para que dentro de 5° día se subsane dicho defecto. Presentados dichos antecedentes se proseguirá con la tramitación de la presente causa, por lo tanto se acoge el recurso de reposición en lo referente a que se acompañen los antecedentes que guarden relación con el requerimiento realizado por las trabajadoras a la comisión negociadora.

Se deja constancia que la excepción acogida de errónea interposición de demanda no fue objeto de recurso alguno, de manera que en la continuación de la audiencia, cumplido lo ordenado, la materia a tratar se limitará a la denuncia de práctica antisindical y desleal en procedimiento de negociación colectiva.

**CONCILIACION:**

El Tribunal llama a las partes a lograr un acuerdo y este NO se produce.

**HECHOS A PROBAR:**

- 1.- Efectividad de encontrarse vigente el proceso de negociación colectiva a la época del despido de las trabajadoras.
- 2.- Efectividad de haberse presentado proyecto de contrato colectivo, fecha y circunstancias de presentación.
- 3.- Efectividad de gozar de fuero laboral las trabajadoras por las que la comisión negociadora deduce la presente acción.
- 4.- Efectividad de haber incurrido la demandada en prácticas antisindicales en procedimiento de negociación colectiva, hechos y circunstancias.

**QUINTO:** Que las partes rindieron la siguiente prueba:

**PRUEBAS INCORPORADAS POR LA DEMANDANTE:**

**DOCUMENTAL:**

- 1.- Reclamo 918/202/450, ante Inspección del Trabajo de Temuco de doña Daniela Ascencio Aravena.
2. Antecedentes de doña Alicia Valdebenito Santander, donde constan contrato de trabajo, liquidación de sueldo de diciembre 2019 a febrero 2020, contrato de trabajo.
3. Antecedentes de doña América García, donde constan carta de término de contrato de trabajo, anexo contrato de trabajo, liquidación de sueldo desde septiembre 2019 hasta febrero 2020, contrato de trabajo.
4. Comprobante Carta de Aviso de término contrato de trabajo de doña Daniela Paz Ascencio Aravena. 5. Carta de Sindicato Simada a Consorcio Merken SPA



6. Anexo contrato de trabajo Daniela Ascencio Aravena.
7. DOCUMENTO REPETIDO
8. Contrato colectivo de fecha 6 de septiembre de 2018 presentado a Consorcio Merken.
9. Sentencia causa RIT I-522-2018 del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago.
10. Respuesta de Consorcio Merken SPA a Proyecto de contrato colectivo, de fecha 14 de septiembre de 2018.
11. Antecedentes de doña Elda Fuentes, donde constan carta de término de contrato y liquidaciones de diciembre de 2019 a febrero de 2020.
12. Antecedentes de doña Isabel Arias Pino, donde constan carta de termino de contrato, reclamo ante la inspección del trabajo, liquidaciones de sueldo de noviembre de 2019 a febrero de 2020, contrato de trabajo.
13. Antecedentes de doña Marcela Concha Salazar, donde constan carta de término contrato de trabajo, contrato de trabajo, reclamo ante inspección del trabajo, liquidación febrero de 2020.
14. Antecedentes de doña Paola Urra Huenuvil, donde constan acta comparendo entre las partes, carta de término de contrato, contrato de trabajo, liquidación de sueldo de diciembre de 2019 a febrero de 2020, reclamo ante inspección del trabajo.
15. DOCUMENTO REPETIDO
16. Antecedentes de doña Rosa Díaz Argandoña, donde constan acta de comparendo entre las partes, carta de aviso termino contrato de trabajo, certificados cotizaciones previsionales, liquidaciones de sueldo diciembre de 2019 a febrero 2020, contrato de trabajo.
17. DOCUMENTO REPETIDO
18. Antecedentes de doña Olga Arias Pino, donde constan acta comparendo entre las partes, carta de término de contrato, contrato de trabajo, liquidación de sueldo de diciembre de 2019 a febrero de 2020, reclamo ante inspección del trabajo.
19. No se presenta.
20. Antecedentes de doña Marcia Ximena Riquelme Elgueta, donde constan comprobante carta de despido, liquidaciones de sueldo diciembre 2019 a febrero 2020, contrato de trabajo, reclamo ante la inspección del trabajo.
21. Antecedentes de doña Solange Pelizari Montecinos, donde constan comprobante carta de despido, liquidaciones de sueldo diciembre 2019 a febrero 2020, contrato de trabajo, reclamo ante la inspección del trabajo.
22. Acta Asamblea Sindicato Simada donde se resuelve accionar judicialmente.
23. Acta Asamblea Sindicato Víctor Jara donde se resuelve accionar judicialmente.
24. Copia de Carta de Afiliación a su respectivo sindicato, solicitud de representación judicial y extrajudicial y fotocopia de cedula de identidad, de las trabajadoras despedidas. En particular: ISABEL ARIAS, OLGA ARIAS, ANA CANARIO, MARCELA CONCHA, ROSA DIAZ, AMERICA GARCIA, SOLANGE PELIZARI, LUZ PEREIRA, MARGOTH PINTO, MARCIA RIQUELME, PAOLA URRRA, ALICIA VALDEBENITO, ELDA FUENTES, ALICIA RAMIREZ, RITA VEGA, CRISTINA ELGUETA, NOLVIA BELMEDO.

**CONFESIONAL:** Renuncia a prueba confesional.

**TESTIMONIAL:**

1.- **José Luis Ortiz Arcos**, RUT 5.988.668-1, soldador, domiciliado en Lo Errázuriz N° 4425 comuna de Cerrillos, Santiago. Conoce a las dirigentes de sindicatos Simada y Víctor Jara ellos son afiliadas a la confederación general de trabajadores públicos y privados en que él es Pdte., de la que forman parte y es asesor de negociación colectivo



de ellas. Los sindicatos se encuentran en proceso de negociación colectiva desde 2018, que tuvo varios incidentes resueltos por tribunales. La empresa objeto la negociación y la inspección declaró en una resolución, puso fin a la negociación, porque según ella no había quorum pese a que eran 2000 trabajadoras y después la inspección señaló que no se había probado que las manipuladoras de alimento eran manipuladoras. En el 2º de Trabajo de Santiago indicó que la negociación debía continuar y en agosto de 2020 ante una solicitud de la inspección del Trabajo que se habían cumplido las formalidades, se ordenó a la inspección continuar con la negociación colectiva, como se había ordenado. También se ha despedido a otras trabajadoras pese a que tienen fuero de negociación colectiva, del sindicato Lo Prado, y hoy en día esta frente al Tribunal Constitucional porque fue sancionada la empresa. Practica antisindicales de parte de la empresa, de trabajadores de sindicato Simada y de Víctor Jara. Las trabajadoras fueron despedidas en enero de 2020, lo que hay es práctica antisindical porque las trabajadoras tienen fuero sindical porque la negociación colectiva no ha culminado. La negociación empieza con la presentación del pliego y termina con la forma del contrato colectivo y como hay firma con Consorcio Merken la negociación sigue vigente. En el sindicato Lo Prado también hubo despido de trabajadoras con fuero y ese. Juicio terminó con la orden de reintegro. Al despido de las trabajadoras está vigente la negociación colectiva y sigue vigente porque no se ha firmado contrato colectivo vigente. No hay conainterrogado.

#### **OFICIOS:**

Se oficie a la Dirección del Trabajo, Inspección del Trabajo de Temuco, al correo electrónico conciliacion@dt.gob.cl; para que remita al Tribunal:

- a.- Copia de la denuncia por prácticas antisindicales realizada por el sindicato Simada con fecha 10 de marzo de 2020 ante Inspección del Trabajo de Temuco.
- b.- copia del oficio 562 de 16 de marzo de 2020 de la Inspección del Trabajo de Temuco.
- c.- copia recurso de reposición presentado con fecha 19 de marzo de 2020 ante Inspección del Trabajo de Temuco.

No se incorpora oficio por no haber llegado respuesta de la Inspección Trabajo de Temuco.

#### **EXHIBICION DE DOCUMENTOS:**

Se tiene por cumplida exhibición de documentos y por incorporados.

Consorcio Merken SPA la exhibición de documentos referida a contrato de trabajo, carta aviso de término de contrato de trabajo, 3 últimas liquidaciones de sueldo, de las siguientes trabajadoras: N° NOMBRE RUT

- 1.- BERMECHO VALDEBENITO NOLVIA 14.483.428-3
- 2.- ELGUETA PEREIRA CRISTINA 16.635.207-K
- 3.- VALDEBENITO SANTANDER ALICIA 15.245.373-6
- 4.- PELIZARI MONTECINOS SOLANGE 15.986.576-2
- 5.- CANARIO HERMOSILLA ROSA 7.507.558-8
- 6.- URRRA HUENUVIL PAOLA 13.116.464-5 7.- GARCIA GARCIA AMERICA 15.244.774-4
- 8.- RIQUELME ELGUETA MARCIA 16.634.424-7
- 9.- DIAZ ARGANDONA ROSA 6.456.446-3
- 10.- FUENTES FUENTES ELDA 13.733.363-5
- 11.- CONCHA SALAZAR MARCELA 13.965.564-8
- 12.- ARIAS PINO OLGA 8.259.093-5





- 13.- ARIAS PINO ISABEL 6.516.707-7
- 14.- DANIELA PAZ ASENCIO ARAVENA 17.917.008-6
- 15.- ALICIA RAMIREZ 16.- PEREIRA FUENTES LUZ VIVIANA 13.583.585-4
- 17.- PINTO ROCHA MARGOT EUGENIA 11.101.935-5
- 18.- VEGA SAN MARTIN RITA LEONILA 14434714-5

**TENER A LA VISTA:**

- 1.- Causa RIT S-41-2019. SEGUNDO JUZGADO DEL TRABAJO DE SANTIAGO
- 2.- Causa RIT I-522-2018. SEGUNDO JUZGADO DEL TRABAJO DE SANTIAGO
- 3.- Causa RIT C-5205-2019. JUZGADO DE COBRANZA LABORAL DE SANTIAGO

**II.-PRUEBAS INCORPORADAS POR LA DEMANDADA:**

**DOCUMENTAL:**

- 1. BERMEDO VALDEBENITO NOLVIA 14.483.428-3
  - A. Carta de término de los servicios, de fecha 31 de enero de 2021, fundada en la causal de Necesidades de la Empresa.
  - B. Comprobante de Aviso a la Inspección del Trabajo.
  - C. Comprobante de envío por correo certificado.
  - D. Finiquito de Contrato de Trabajo, celebrado ante la Inspección del Trabajo, con fecha 25 de marzo de 2020, dando estricto cumplimiento a las formalidades del artículo 177 del Código del Trabajo.
- 2.- ELGUETA PEREIRA CRISTINA 16.635.207-K
  - A. Carta de término de los servicios, de fecha 31 de enero de 2021, fundada en la causal de Necesidades de la Empresa.
  - B. Comprobante de Aviso a la Inspección del Trabajo.
  - C. Comprobante de envío por correo certificado.
  - D. Finiquito de Contrato de Trabajo, celebrado ante la Inspección del Trabajo, con fecha 21 de febrero de 2020, dando estricto cumplimiento a las formalidades del artículo 177 del Código del Trabajo.
- 3.- FLORES SEPULVEDA YOSSELIN E 16.315.221-5
  - A. Carta que deja sin efecto el despido fundado en la causal de necesidades de la Empresa. B. Comprobante de Aviso a la Inspección del Trabajo.
- 4.- GARCES VIVALLO NICOLE 17.918.200-9
  - A. Carta que deja sin efecto el despido fundado en la causal de necesidades de la Empresa.
  - B. Comprobante de Aviso a la Inspección del Trabajo.
- 5.- HUENUMAN CATRIN MARIA 08.889.804-4
  - A. Carta de término de los servicios, de fecha 31 de enero de 2021, fundada en la causal de Necesidades de la Empresa.
  - B. Comprobante de Aviso a la Inspección del Trabajo.
  - C. Comprobante de envío por correo certificado.
  - D. Finiquito de Contrato de Trabajo, celebrado ante la Inspección del Trabajo, con fecha 18 de febrero de 2020, dando estricto cumplimiento a las formalidades del artículo 177 del Código del Trabajo.
- 6.- MUNOZ MOLINA GLADYS 10.113.757-0
  - A. Carta de Mutuo Acuerdo de las Partes, de fecha 18 de febrero de 2020, fundada en la causal de Necesidades de la Empresa.
  - B. Comprobante de Aviso a la Inspección del Trabajo.



- C. Comprobante de envío por correo certificado.  
D. Finiquito de Contrato de Trabajo, celebrado ante la Inspección del Trabajo, con fecha 5 de marzo de 2020, dando estricto cumplimiento a las formalidades del artículo 177 del Código del Trabajo.
- 7.- PENA ALVAREZ CAROLINA 15.655.264-K  
A. Carta de término de los servicios, de fecha 31 de enero de 2021, fundada en la causal de Necesidades de la Empresa.  
B. Comprobante de Aviso a la Inspección del Trabajo.  
C. Comprobante de envío por correo certificado.  
D. Finiquito de Contrato de Trabajo, celebrado ante Notario Público, con fecha 28 de febrero de 2020, dando estricto cumplimiento a las formalidades del artículo 177 del Código del Trabajo.
- 8.- RAMIREZ SEPULVEDA, ALICIA 08.385.915-9  
A. Carta de término de los servicios, de fecha 31 de enero de 2021, fundada en la causal de Necesidades de la Empresa.  
B. Comprobante de Aviso a la Inspección del Trabajo.  
C. Comprobante de envío por correo certificado.  
D. Finiquito de Contrato de Trabajo, celebrado ante la Inspección del Trabajo, con fecha 4 de marzo de 2020, dando estricto cumplimiento a las formalidades del artículo 177 del Código del Trabajo.
- 9.- RUIZ TORRES LUCILA 13.405.777-7  
A. Contrato de Trabajo celebrado entre la Empresa Consorcio Merken Spa y Lucila Ruiz Torres. 10.- VEGA SAN MARTIN RITA 14.434.714-5  
A. Carta de término de los servicios, de fecha 31 de enero de 2021, fundada en la causal de Necesidades de la Empresa.  
B. Comprobante de Aviso a la Inspección del Trabajo.  
C. Comprobante de envío por correo certificado.  
D. Finiquito de Contrato de Trabajo, celebrado ante la Inspección del Trabajo, con fecha 3 de marzo de 2020, dando estricto cumplimiento a las formalidades del artículo 177 del Código del Trabajo.
- 11.- VALDEBENITO SANTANDER ALICIA 15.245.373-6  
A. Carta de término de los servicios, de fecha 31 de enero de 2021, fundada en la causal de Necesidades de la Empresa.  
B. Comprobante de Aviso a la Inspección del Trabajo.  
C. Comprobante de envío por correo certificado.
- 12.- PELIZARI MONTECINOS SOLANGE 15.986.576-2  
A. Carta de término de los servicios, de fecha 31 de enero de 2021, fundada en la causal de Necesidades de la Empresa.  
B. Comprobante de Aviso a la Inspección del Trabajo.  
C. Comprobante de envío por correo certificado.
- 13.- CANARIO HERMOSILLA ROSA 7.507.558-8  
A. Carta de término de los servicios, de fecha 31 de enero de 2021, fundada en la causal de Necesidades de la Empresa.  
B. Comprobante de Aviso a la Inspección del Trabajo.  
C. Comprobante de envío por correo certificado.
- 14.- URRRA HUENUVIL PAOLA 13.116.464-5



A. Carta de término de los servicios, de fecha 14 de febrero de 2021, fundada en la causal de Necesidades de la Empresa.

B. Comprobante de Aviso a la Inspección del Trabajo.

C. Comprobante de envío por correo certificado.

15.- GARCIA GARCIA AMERICA 15.244.774-4

A. Carta de término de los servicios, de fecha 31 de enero de 2021, fundada en la causal de Necesidades de la Empresa.

B. Comprobante de Aviso a la Inspección del Trabajo.

C. Comprobante de envío por correo certificado.

16.- RIQUELME ELGUETA MARCIA 16.634.424-7

A. Carta de término de los servicios, de fecha 31 de enero de 2021, fundada en la causal de Necesidades de la Empresa.

B. Comprobante de Aviso a la Inspección del Trabajo.

C. Comprobante de envío por correo certificado.

17.- DIAZ ARGANDONA ROSA 6.456.446-3

A. Carta de término de los servicios, de fecha 31 de enero de 2021, fundada en la causal de Necesidades de la Empresa.

B. Comprobante de Aviso a la Inspección del Trabajo.

C. Comprobante de envío por correo certificado.

18.- FUENTES FUENTES ELDA 13.733.363-5

A. Carta de término de los servicios, de fecha 31 de enero de 2021, fundada en la causal de Necesidades de la Empresa.

B. Comprobante de Aviso a la Inspección del Trabajo.

C. Comprobante de envío por correo certificado.

D. Finiquito de Contrato de Trabajo, celebrado ante Notario Público, con fecha 29 de abril de 2020, dando estricto cumplimiento a las formalidades del artículo 177 del Código del Trabajo.

19.- CONCHA SALAZAR MARCELA 13.965.564-8

A. Carta de término de los servicios, de fecha 31 de enero de 2021, fundada en la causal de Necesidades de la Empresa.

B. Comprobante de Aviso a la Inspección del Trabajo.

C. Comprobante de envío por correo certificado.

20.- ARIAS PINO OLGA 8.259.093-

A. Carta de término de los servicios, de fecha 31 de enero de 2021, fundada en la causal de Necesidades de la Empresa.

B. Comprobante de Aviso a la Inspección del Trabajo.

C. Comprobante de envío por correo certificado.

21. Segundo Proyecto de Contrato Colectivo, de fecha 6 de septiembre de 2018.

22. Respuesta del Empleador al Segundo Proyecto de Contrato Colectivo, de fecha 14 de septiembre de 2018, debidamente timbrado por la Unidad de Relaciones Laborales de la Inspección Comunal Santiago Oriente.

23. Escrito de Reclamación interpuesto por la comisión negociadora sindical, de fecha 20 de septiembre de 2018.

24. Ordinario Número 1566, que contiene la citación a audiencia única, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 340 del Código del Trabajo.



25. Acta de Audiencia de Reclamación de fecha 24 de septiembre de 2018, celebrado ante la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente.
26. Resolución Número 776 dictada por la Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente, de fecha 1 de octubre de 2018, que resolvió que los Sindicatos Interempresas quedan excluidos del proceso de negociación colectiva por no cumplir con el quorum exigido por la ley.
27. Resolución Número 813, de fecha 16 de octubre de 2018, que rechaza la reclamación deducida por la comisión sindical en lo relativo a la afiliación de trabajadores del mismo rubro o actividad económica.
28. Resolución Número 911, de fecha 22 de octubre de 2018, que rechaza el recurso jerárquico interpuesto por la comisión sindical.
29. Proyecto de Contrato Colectivo del Sindicato Interempresa Manipuladoras PAE, PAP, RSU 13.01.4539 (Rosa Fierro), de fecha 7 de septiembre de 2018.
30. Respuesta del Empleador al Proyecto de Contrato Colectivo del Sindicato Interempresa Manipuladoras PAE, PAP, RSU 13.01.4539, (Rosa Fierro), de fecha 14 de septiembre de 2018.
31. Carta dirigida a la Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente, de fecha 27 de septiembre de 2018, con el propósito de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo, que da cuenta del instrumento colectivo celebrado entre las partes.
32. Contrato Colectivo de Trabajo, de fecha 25 de septiembre de 2018, celebrado entre la Empresa y el Sindicato Interempresa Manipuladoras PAE, PAP, RSU 13.01.4539 (Rosa Fierro), debidamente recepcionado por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente.
33. Carta dirigida a la Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente, de fecha 22 de octubre de 2018, con el propósito de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo, que da cuenta del instrumento colectivo celebrado entre las partes.
34. Convenio Colectivo de Trabajo, de fecha 12 de octubre de 2018, celebrado entre la Empresa y el Sindicato Interempresa Manipuladoras PAE, PAP, RSU 13.01.4539 (Rosa Fierro), debidamente recepcionado por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente.
35. Carta dirigida a la comisión negociadora del Sindicato de Empresa y Alimentos Javiera Carrera, RSU 04.03.183, de fecha 12 de octubre de 2018.
36. Carta dirigida a la Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente, de fecha 12 de octubre de 2018.
37. Última oferta del Empleador dirigida a la comisión negociadora del Sindicato de Empresa y Alimentos Javiera Carrera, RSU 04.03.183 Javiera Carrera, de fecha 12 de octubre de 2018.
38. Carta dirigida a la Inspectora Comunal del Trabajo, de fecha 12 de octubre de 2018, que contiene la última oferta del empleador, correos electrónicos con las citaciones a la organización sindical.
40. Carta dirigida a la Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente, de fecha 19 de octubre de 2018, con el propósito de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo.
41. **Contrato Colectivo de Trabajo**, de fecha 18 de octubre de 2018, celebrado entre la Empresa y el Sindicato de Empresa y Alimentos, Javiera Carrera RSU 04.03.0183, debidamente recepcionado por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente.



42. Acuerdo Complementario, de fecha 18 de octubre de 2018, celebrado entre la Empresa y el Sindicato de Empresa y Alimentos, Javiera Carrera RSU 04.03.0183, debidamente recepcionado por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente.
43. Carta de dirigida a la Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente, de fecha 12 de noviembre de 2018, con el propósito de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo.
44. **Convenio Colectivo de fecha 9 de noviembre de 2018** celebrado entre la Empresa y el Sindicato Interempresa de Manipuladoras PAE y PAP **Gladys Marín**, RSU 04.01.0357.
45. Acuerdo Complementario, de fecha 9 de noviembre de 2018, celebrado entre la Empresa y el Sindicato Interempresa de Manipuladoras PAE y PAP Gladys Marín, RSU 04.01.0357.
46. Declaración Simple, de fecha 9 de noviembre de 2018, celebrado entre la Empresa y el Sindicato Interempresa de Manipuladoras PAE y PAP Gladys Marín, RSU 04.01.0357.
47. **Convenio Colectivo de Trabajo, de fecha 30 de noviembre de 2018**, celebrado entre la Empresa y el Sindicato Nacional Interempresa de Manipuladoras de Alimentos, **SIMADA**, RSU 09.01.0730.
48. Carta Conductora dirigida a la Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente, de fecha 13 de diciembre de 2018.
49. Declaración de fecha 30 de noviembre de 2018, celebrado entre la Empresa y el Sindicato Interempresa SIMADA, RSU 09.01.07.30.
50. Contrato Colectivo celebrado entre la Empresa y el Sindicato de Empresa Manipuladoras de Alimentos Consorcio Merken Spa y el Sindicato Interempresa Regional de Manipuladoras Ave Feñix, de fecha 7 de septiembre de 2018.
51. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Empresa y el Sindicato Interempresa Umasur RSU 09010663.
52. Contrato Colectivo de Trabajo entre la entre la Empresa y el Sindicato de Manipuladoras de Alimentos Quinta Región RSU 05060877.
53. Convenio Colectivo celebrado entre Federación FECEMAP y la Empresa.
54. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Empresa y el Sindicato de Establecimientos de Manipuladoras Merken RSU 5030324.
55. Convenio Colectivo celebrado entre la Empresa y el Sindicato de Manipuladoras de Alimentos Establecimientos Aconcagua Merken, RSU 5050328.
56. Convenio Colectivo celebrado entre la Empresa y el Sindicato Gladys Marín.
57. Ordinario Número 3592, de fecha 13 de noviembre de 2018, que contiene informe de fiscalización y conclusión jurídica 1360/2018.
58. Ordinario 1388, de fecha 04 de septiembre de 2018, que contiene conclusiones jurídicas por denuncia de práctica antisindical.

**TESTIMONIAL:**

1. **Roberto José Maceira Clavijo**, RUT 26.669.395-8. Trabaja para Consorcio Merken jefe RRHH y relaciones laborales desde febrero de 2018, Consorcio Merken se dedica a programas de alimentación, PAE y PAP Junaeb e Integra, están en Chile de 2015 se entrega programa de alimentación a niños de sectores vulnerables del país 60% de los niños. En el 2018 Consorcio Merken tenía 5550 trabajadores, tienen un 96% de sindicalización 5300- 5400, tienen 5300 trabajadores con convenio colectivo vigente,



sin instrumento colectivo son 200 a 220 trabajadores que pertenecen a dos organizaciones sindicales sindicato Víctor Jara y sindicato Lo Prado.

El 6 de sept de 2018 recibieron proyecto de negociación colectiva reglada firmado por 5 sindicatos: Gladys Marín Serena, Javiera Carrera Illapel, Simada Temuco, Víctor Jara Temuco y Lo Prado. (Región metropolitana)

Ese proceso era de negociación colectiva reglada, se dio respuesta al mismo por la empresa, presentando objeciones de forma, habían más trabajadores según nomina que los que estaban afiliados, y otras cuestiones de forma, tuvieron instancia de mediación IPT Stgo Oriente, no hubo acuerdo se pidió se acreditara la afiliación sindical de trabajadoras, hubo 2 resoluciones de la inspección comunal Santiago Oriente y de la dirección nacional de la Inspección del Trabajo, que indicaron que de los 5 sindicatos, solo uno cumplía los requisitos legales para poder negociar colectivamente de manera reglada era el sindicato Javiera Carrera Illapel con el que firmaron contrato colectivo de trabajo, durante Octubre y noviembre de 2018, firmaron convenio colectivo, de mutuo acuerdo con el sindicato Gladys Marín de la Serena y con sindicato Simada de Temuco.

Sindicato Víctor Jara y Lo Prado. Mantuvieron reuniones, pero don José Ortiz, el asesor les dijo que no avanzaran y respecto al sindicato Víctor Jara, por la cercanía de su Pdte. con don José Ortiz no permitieron iniciar negociación las trabajadoras de ambos sindicatos son la única que no reciben beneficios por instrumento colectivo.

La comisión negociadora interpuso recursos administrativos y judicialmente de los que no han sido notificados, porque no son parte, ya que es entre la comisión negociadora y la Inspección del Trabajo, lo que ellos tienen es la resolución de octubre de 2018 que indicó que uno de los sindicatos cumpla los requisitos legales para negociar colectivamente.

Hoy no hay proceso de negociación colectiva con la comisión negociadora. En la demanda se indica que se trata del despido de trabajadoras que estén con fuero, no les consta que exista fuero, no hay proceso de negociación colectiva reglada, hay instrumentos colectivos firmados con 3 de los 5 sindicatos, revisó los nombres de las 20 trabajadoras hay 9 trabajadoras que son del sindicato Simada que recibieron desde noviembre de 2018 beneficios de convenio colectivo que firmó Simada, dentro de las 20 trabajadoras hay trabajadoras de otros sindicatos que no formaban parte de la nómina inicial de 2018, las distintas impugnaciones que se hicieron por la comisión negociadora sindical no interrumpen el proceso de negociación colectiva que de forma reglada deben cumplirse en los plazos estipulados en la ley, a su entender el proyecto de negociación colectiva de septiembre de 2018 se firmó conforme lo estipulado con el único sindicato que estaba en condiciones de negociar que era el de Javiera Carrera. Le llama la atención que exista un supuesto fuero de sindicalización, han pasado 16 meses. Un fuero de sindicalización no puede durar indefinidamente, el despido fue 16 meses después de presentado el proyecto, la negociación colectiva está terminada con la firma del contrato colectivo con sindicato Javiera Carrera también le llama la atención que se acojan a fuero trabajadoras de otras organizaciones sindicales que están recibiendo beneficios. No han incurrido en práctica antisindical y no han causado perjuicios. Junaeb le imputó responsabilidad por estallido social e hizo descuento que significó un mes de facturación, eso motivó el despido no sólo de manipuladoras, sino que también otros trabajadores, despidieron trabajadores sindicalizados y no sindicalizados ya que frente a ese descuento, debieron hacer ajuste en la nómina. **CONTRAIINTERROGADO:**



Supieron de las acciones judiciales a través de los sindicatos. No han sido notificado de los resultados de reclamo administrativo ni de votación de huelga que debio votarse en octubre de 2018. Señala que el sindicato Gladys Marín presentó demanda en la Serena sobre extensión de beneficios del convenio colectivo a sindicatos Víctor Jara y Lo Prado, lo que le llama la atención, si es que indica que el proceso de negociación sigue vigente. Se le pregunta si está en conocimiento un juicio de prácticas antisindicales. S-41-19 señala que la comisión negociadora interpuso varias demandas.

2. **Ulises Salvatore Pasten Venegas**, RUT 10.960.140-3. Trabaja para consorcio Merken desde junio de 2018 y es el encargado de relaciones laborales. Se le pregunta por proceso de negociación colectiva vigente con comisión negociadora sindical, señala que no, porque no hay ninguna presentación reciente de algún sindicato y todos los proyectos llegaron a contrato colectivo o los convenio colectivo que se firmaron en Junio a diciembre de 2018, se firmaron 22 instrumentos colectivos con organizaciones sindicales. El proyecto de Contrato colectivo presentado por la comisión negociadora en septiembre de 2018, se objetó por Consorcio Merken, hubo proceso frente a la inspección del trabajo y terminaron negociando directamente con tres de ellos, entre ellos el único que podía negociar era el sindicato Javiera Carrera de Illapel. Después firmaron convenio colectivo con sindicato Gladys Marín y en noviembre de ese año firmaron convenio colectivo con el sindicato Simada de Temuco. En la comisión negociadora estaba además el sindicato Víctor Jara y sindicato Lo Prado.

Con sindicato Gladys Marín se firmó instrumento colectivo en octubre de 2018, el que sigue vigente y los trabajadores han percibido beneficios, no hay demanda por incumplimiento de instrumento colectivo.

Con Simada también firmó instrumento colectivo con fecha 30 de noviembre de 2018 y sigue vigente y trabajadoras perciben beneficios

Con sindicato Víctor Jara no firmaron instrumento colectivo. Entiende que hay instrumento vigente porque el proceso concluyó ya que se hace válida la última presentación de la empresa, se ha comunicado para extender beneficios, pero el sindicato no ha querido negociar, lo mismo ocurre con sindicato inter empresa Lo Prado que está en la misma situación, han sostenido reuniones para llegar a acuerdo de instrumento colectivo.

El proceso de negociación colectiva reglada tiene plazos establecidos que están vencidos por eso no está vigente y la respuesta del empleador es la que establece el instrumento vigente.

No ha habido petición formal a la empresa de parte de la Inspección del trabajo. Respecto de los despidos de enero de 2020, fue por un reacomodo interno de la empresa por las condiciones que se generaron por el paro de profesores, estallido social en que la empresa debió reacomodar en varios lugares, lo que significó desvinculación de trabajadoras de la empresa. Se afectó a la mayoría de los sindicatos con los despidos. No recuerda número de desvinculaciones preciso, debe haber sido unas 200 trabajadoras despedidas. No hay contrainterrogatorio.

#### **OFICIOS:**

1.- Se incorpora oficio respuesta de la Dirección Nacional del Trabajo, área de Relaciones Laborales.



2.- Se incorpora oficio respuesta de la Dirección Regional del Trabajo Región Metropolitana Oriente.

3.- Se incorpora oficio respuesta de la Dirección del Trabajo, Inspección del Trabajo de Temuco.

**I.- En cuanto a la denuncia por práctica antisindical:**

**SEXTO:** Que la denunciante, Comisión negociadora Sindical compareciente, atento a lo dispuesto en los artículos 309 y 310 del Código del Trabajo, ha denunciado a la demandada Consorcio Merken Spa por haber incurrido en prácticas antisindicales, al haber despedido a trabajadoras con fuero laboral por encontrarse vigente el procedimiento de negociación colectiva reglada del cual el Sindicato Nacional interempresa Manipuladoras de alimentos PAE y PAP Víctor Jara y Sindicato de nacional Interempresa manipuladoras Simada son parte, solicitando la nulidad del despido y reintegro inmediato

**SÉPTIMO:** Que, las prácticas antisindicales pueden definirse como *todas aquellas acciones u omisiones, provenientes del empleador, de los trabajadores, de las organizaciones sindicales o de cualquier persona que o indirectamente tiendan a impedir u obstaculizar el ejercicio de la libertad sindical ya sea en su faceta individual o colectiva* ( Camila Herrera Mackers La Libertad sindical y las conductas antisindicales del empleador, citada por Gabriela Lanata sindicatos y Negociación colectiva) esto es, *que afecten en general a la posibilidad de constituir organizaciones sindicales, su afiliación o desafiliación y todas aquellas que impidan u obstaculicen a la organización cumplir con las finalidades que le son propias, siendo importante para calificar una conducta como antisindical revisar los efectos que en la organización sindical ha producido"* ( Juzgado del Trabajo de Temuco, causal Rit- S-10-2011)

Nuestro legislador expresa que serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que atenten contra la libertad sindical, siendo este el bien jurídico protegido, de manera que las conductas mencionadas en los artículos 289 a 291 no son taxativas y a continuación a modo meramente ejemplar señala algunas de ellas, por lo que corresponde al tribunal subsumir o excluir las conductas de la norma que establece las prácticas antisindicales.

**OCTAVO: Que** lo que se encuentra en discusión se reduce a determinar si el proceso de negociación colectiva a que alude la denunciante se encuentra vigente y en consecuencia el despido de las trabajadoras obedece a una práctica antisindical

Que la demandada al contestar la demanda, interpuso una serie de excepciones, acogándose la de errónea interposición de la demanda, en atención a que se infringe lo dispuesto en el artículo 487 del Código del Trabajo, ya que se han acumulado acciones que son de distinta naturaleza excepción que no fue objeto de recurso y se dejó establecido que la materia a tratar se limitará a la denuncia de práctica antisindical y desleal en procedimiento de negociación colectiva, quedando fuera lo que dice relación con la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones, de manera que al acogerse aquella excepción consecuentemente resulta inoficioso referirse a la excepción de caducidad de la acción de despido injustificado, indebido o improcedente la demanda de despido injustificado.

**NOVENO:** Que dentro de las excepciones que opone, se encuentra la de **finiquito**, ya que las trabajadoras que indica, suscribieron finiquito de contrato de





trabajo ante Notario que cumple con todas las formalidades dispuestas en el artículo 177 del Código del Trabajo:

- NOLVIA BERMEDO VALDEBENITO (folio 47) Run 14483428, en que consta finiquito de fecha 31 de enero de 2020, autorizado leído, ratificado y autorizado ante notario el 25 de marzo de 2020, sin reservas.

-CRISTINA ELGUETA PEREIRA (folio 48) Run 16635207 con finiquito de 31 de enero de 2020 leída y ratificada en el Centro de Conciliación con fecha 21 de febrero 2020

-RITA VEGA SAN MARTIN (55) Run 14434714-5 de fecha 31 de enero de 2020 leída, ratificada y autorizada ante notario con fecha 3 de marzo de 2020, sin reserva.

-MARIA (sic) HERMINIA TERESA HUENUMAN CATRIN (folio 51) Run 8889804-4, finiquito de 31 de enero de 2020 leído, ratificado y autorizado ante notario de 18 de febrero 2020, sin reservas.

-CAROLINA PENA ALVAREZ (folio 53) Run 15655264-K finiquito de 31 de enero de 2020, leída, ratificada y firmada ante notario con fecha 28 de febrero 2020, sin reserva.

-ALICIA RAMIREZ SEPULVEDA (folio 54) Run 8385015-9 finiquito de 31 de enero de 2020 leído y ratificado ante el Centro de Conciliación de la Dirección del Trabajo de 4 de marzo de 2020, sin reserva.

-GLADYS MUNOZ MOLINA (folio 52) Run 10113757-0 finiquito de fecha 18 de febrero de 2020, leído, ratificado y autorizado ante notario con fecha 5 de marzo de 2020, sin reserva.

-ELDA FUENTES FUENTES (folio 63) Run 137333635, finiquito de 25 de febrero de 2020, leído, ratificado y autorizado ante notario de 29 de abril de 2020, sin reservas.

Que sin perjuicio de haberse acogido la excepción de errónea interposición de la demanda, atendido a que se fundamenta por la denunciante el despido de trabajadoras con fuero sindical por estar vigente el proceso de negociación colectiva, lo cierto es que del grupo de 20 trabajadoras mencionada, las recién indicadas firmaron finiquito de relación laboral que cumple con todas las formalidades dispuestas en el artículo 177 del Código del Trabajo para tener poder liberatorio, sin que se haya formulado reserva alguna, por lo que se acogerá la excepción de finiquito a su respecto.

**DÉCIMO:** Que otra de las excepciones opuestas por la demandada y que debe resolverse es la **de falta de legitimación activa y pasiva**, así en relación a la primera sostiene la demandada que la comisión negociadora carece de legitimación activa para demandar por la desvinculación de ex trabajadores en el mes de enero de 2020 para pretender la declaración de despido injustificado y también porque hay tres trabajadoras con relación laboral vigente: **Yosselin Flores**, respecto de quien con fecha 18 de febrero de 2020 se deja sin efecto la carta de despido de 31 de enero de 2021 y carta dirigida a la trabajadora de febrero de 2020 por la que se comunica la anulación de la carta de término de 31 de enero de 2020, por gozar de fuero maternal (folio 49) **Nicole Garcés** a quien se le comunica la anulación de la carta de despido de 31 de enero de 2020 por la causal de necesidades de la empresa debiendo reintegrarse a sus labores y respectiva constancia de lo anterior de 19 de enero de 2020 ante la Inspección del Trabajo (folio 50) y **Lucila Ruiz** respecto de quien consta contrato de trabajo sin que conste carta de despido a su respecto.

**UNDÉCIMO:** Que habiéndose acogido la excepción de errónea interposición de la demanda resulta inconducente referirse a la falta de legitimación activa en relación a la facultad de la comisión negociadora para demandar por la desvinculación de trabajadoras



y si se acogerá en aquella parte respecto de las trabajadoras recién mencionadas por la que la empresa Consorcio Merken no ha ejercido su facultad de poner término a la relación laboral por lo que se acogerá la excepción de **falta de legitimación activa** .

Respecto de la excepción de **falta de legitimidad pasiva** fundada en que, al haber terminado la relación laboral de los trabajadores antes indicados , no tienen la calidad de afiliados a una organización sindical que participe de la comisión negociadora sindical, teniendo presente lo resuelto en relación a la excepción de finiquito de las trabajadoras en el considerando undécimo, carece la demandada de legitimación pasiva para ser demandada por la comisión negociadora en relación a trabajadoras que no se encuentran afiliadas a la organización sindical, por lo que se acogerá la excepción de falta de legitimación pasiva.

**DUODÉCIMO:** Que queda pendiente de resolución las **excepciones de caducidad** respecto de la acción de práctica antisindical y excepción de caducidad respecto de cualquier hecho que hubiere acontecido en una época anterior a 60 días contados hacia atrás desde el 15 de abril de 2020 conforme al artículo 486 inciso final y 168 del Código de Trabajo.

Que el artículo 292 del Código del Trabajo dispone que el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciara conforme a las normas establecidas en el párrafo 6º del capítulo II del Título I del libro V del presente código, esto es Del Procedimiento de Tutela Laboral , cuyo artículo 486 inciso final dispone que la denuncia debe interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada que se suspenderá en la forma prevista en el artículo 168 de Código del Trabajo

**DÉCIMO TERCERO:** Que en la especie y en atención a las excepciones de finiquito y falta de legitimación activa y pasiva acogidas, de las trabajadoras cuyo despido se alega es constitutivo de práctica antisindical, por gozar de fuero sindical por proceso de negociación colectiva vigente se mantienen las siguientes trabajadoras, todas afiliadas al sindicato SIMADA, (Folio 108) anotándose en cada caso, de existir, la fecha de presentación de reclamo ante la inspección del trabajo y de realización del comparendo en esa instancia administrativa:

**Alicia Valdebenito Santander**, (Folio 21) ingreso reclamo 6 de marzo de 2020 con audiencia para el 25 de marzo de 2020.

**Solange Pelizari Montecinos**, (Folio 38) reclamo 31 de enero comparendo 19 de febrero 2020

**Ana Rosa Canario Hermosilla** (Folio 36) reclamo 6 de marzo 2020 citada a comparendo de 25 de marzo 2020.

**Paola Urra Huenuvul**, (Folio 34) reclamo 17 de febrero 2020 comparendo 6 de marzo 2020.

**América García García**, (Folio 22) no consta reclamo

**Marcia Riquelme Elgueta**, (Folio 37) reclamo 4 de febrero 2020 y 6 de marzo 2020 con comparendo 25 de marzo de 2020, sin que conste

**Rosa Díaz Argandoña**, (Folio 33) reclamo 5 de febrero 2020 audiencia 25 de febrero 2020.

**Marcela Concha Salazar**, no consta reclamo

**Olga Arias Pino** (folio 35) reclamo 10 de febrero 2020 comparendo 27 de febrero 2020.



**Isabel Arias Pino.** No costa reclamo.

**DÉCIMO CUARTO:** Que teniendo únicamente presente lo dispuesto en la ley 21.227 que ESTABLECE UN RÉGIMEN JURÍDICO DE EXCEPCIÓN PARA LOS PROCESOS JUDICIALES, EN LAS AUDIENCIAS Y ACTUACIONES JUDICIALES, Y PARA LOS PLAZOS Y EJERCICIO DE LAS ACCIONES QUE INDICA, POR EL IMPACTO DE LA ENFERMEDAD COVID-19 EN CHILE cuyo artículo 8 dispone:

*Artículo 8.- Durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y el tiempo en que este sea prorrogado, si es el caso, se entenderá interrumpida la prescripción de las acciones por la sola presentación de la demanda, bajo condición de que esta no sea declarada inadmisibles y que sea válidamente notificada dentro de los cincuenta días hábiles siguientes a la fecha del cese del referido estado de excepción constitucional, y el tiempo en que este sea prorrogado, si es el caso, o dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha en que la demanda fuere proveída, lo que suceda último.*

*No será aplicable lo dispuesto en el inciso anterior para el ejercicio de las acciones penales. Asimismo, no aplicará lo dispuesto en el inciso primero de este artículo para el ejercicio de las acciones laborales y de competencia de los juzgados de policía local, en cuyo caso se entenderán prorrogados los plazos de prescripción y de caducidad respectivos, hasta cincuenta días hábiles contados desde la fecha de cese del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y el tiempo en que este sea prorrogado, si es el caso.*

*Durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, a que se refiere el inciso primero, la presentación de la demanda podrá realizarse sin necesidad de acreditar el cumplimiento de la mediación previa obligatoria, o cualquier otra exigencia, cuyo cumplimiento se torne difícil de satisfacer, en razón de las restricciones impuestas por la autoridad o de las consecuencias provocadas por la emergencia sanitaria, como es el caso de la reclamación y la conciliación del artículo 497 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA** sin costas, las excepciones de caducidad deducidas.*

**DÉCIMO QUINTO:** que despejadas las excepciones opuestas corresponde determinar el fondo del asunto controvertido, esto es la efectividad de haberse procedido al despido de las trabajadoras encontrándose vigente el proceso de negociación colectiva.

Que conforme al artículo 327 del Código de Trabajo la negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte de él o los sindicatos del empleador.

**A.-** En la especie, el proyecto se presentó por el grupo negociador de sindicatos empresa Consorcio Merken con fecha 6 de septiembre de 2018, grupo negociador formado por los sindicatos: Sindicato de empresa y alimentos Javiera Carrera, RSU 0403183, Sindicato Nacional interempresa Manipuladoras de alimentos PAE y PAP



Víctor Jara, RSU 07030189, Sindicato Nacional interempresa Manipuladoras de alimentos PAE y PAP Gladys Marín, RSU 04010357, Sindicato Nacional interempresa Manipuladoras de alimentos SIMADA RSU 9010730 y Sindicato interempresa de Manipuladoras de alimentos RSU 13111436. (Folio 87)

**B.-** Con fecha 14 de septiembre de 2018 (folio 88) la demandada Consorcio Merken deposita en la Inspección del Trabajo la respuesta del empleador, que impugna el proyecto de contrato colectivo, impugna a los trabajadores incluidos en las nóminas del Proyecto de Contrato Colectivo y en subsidio da respuesta al proyecto.

**C.-** Dicha respuesta fue objeto de reclamaciones conforme dispone el artículo 339 con fecha 20 de septiembre de 2018 por parte de la Comisión negociadora, ante la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, dictándose la resolución 776 de 1 de octubre de 2018 que acoge y rechaza parcialmente la reclamación y que fue objeto de reposición cuya resolución N°813 de 16 de octubre de 2018 fue objeto de reclamo judicial por parte de la Comisión Negociadora, que se ventiló en causa Rit I-522-2018, (folio 28) y tenida a la vista, tramitada ante el segundo Juzgado laboral de Santiago, que acogió la reclamación interpuesta, declarando que los sindicatos interempresas reclamantes que presentaron el proyecto de negociación colectiva cumplen los requisitos establecidos en el artículo 364 inciso segundo del Código del Trabajo para negociar colectivamente con el empleador Consorcio Merken, debiendo continuar el proceso de negociación colectiva sin más trámite. En contra de esta resolución se alzó la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente a través de recurso de nulidad que en definitiva fue rechazado, encontrándose dicha resolución ejecutoriada y en etapa de cumplimiento ante el tribunal de cobranza en causa C-5209-2019, seguida ante el Juzgado de Cobranza de Santiago,

**D.-** Que conforme al artículo 340 letra g) la interposición de las impugnaciones o reclamaciones no suspenderá el curso de la negociación colectiva.

**E.-** Que conforme al artículo 309 del Código del Trabajo, los trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en una negociación colectiva reglada gozarán de fuero establecido en la legislación vigente desde los 10 días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta 30 días después de la suscripción de este últimos.

**F.-** Que en la especie con fecha 18 de octubre de 2018 se celebró contrato colectivo entre Consorcio Merken y el Sindicato de empresa y alimentos Javiera Carrera (Folio 67)

**G.-** Que en los artículos 341 y siguientes se contempla el periodo de negociación se establece que las partes se podrán reunir las veces que estimen necesarias a fin de obtener un acuerdo sin sujeción a ningún tipo de formalidades y el artículo 342 dispone que durante todo el periodo de negociación e incluso después de votada y hecha efectiva la huelga la comisión negociadora sindical podrá poner término al proceso de negociación comunicando al empleador por escrito su decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación, opción que no tomó la comisión negociadora.

**H.-** que el artículo 346 del Código del Trabajo al referirse a la última oferta del empleador dispone en su inciso segundo que de no existir propuestas formales, se tendrá por última oferta la respuesta del empleador, la que en la especie se presentó con fecha 14 de septiembre de 2018.



**DÉCIMO SEXTO:** Que el proceso de negociación colectiva reglada dispone la oportunidad de votación de la huelga. Así en el artículo 348 inciso segundo dispone que en caso de no existir instrumento colectivo vigente (como es el caso de autos) la huelga deberá ser votada dentro de los últimos 5 días de un total de 45 contado desde la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo.

En la especie de las cinco organizaciones sindicales que presentaron el proyecto de negociación colectiva, una de ellas, el sindicato de empresa y alimentos Javiera Carrera firmó Contrato Colectivo con Consorcio Merken con fecha 18 de octubre de 2018, para quien el proceso de negociación colectiva concluyó. Del resto de las organizaciones sindicales si bien no suscribieron contrato colectivo, dos de ellas firmaron instrumento colectivo, convenio colectivo de trabajo con fecha 9 de noviembre de 2018 consorcio Merken con el Sindicato interempresa Manipuladoras Pae y Pap Gladys Marín RSU 04010357 y con fecha 30 de noviembre de 2018 se celebra convenio colectivo de trabajo entre consorcio Merken Spa y Sindicato Interempresa Simada RSU 09010730.

Ninguna de las organizaciones sindicales que no firmó contrato colectivo hizo uso del derecho a votar la huelga en el plazo establecido por el legislador y que resulta imperativo.

**En efecto, todo el proceso de negociación colectiva reglada se encuentra regulado con etapas determinadas y plazos a cumplir de lo que se infiere que es deseo del legislador que este proceso concluya y no se mantenga indefinidamente en el tiempo.**

Ante la no existencia de instrumento colectivo vigente, el empleador con a lo menos dos días de anticipación al inicio del periodo en que se puede hacer efectiva la votación de la huelga puede presentar a la Comisión Negociadora Sindical una propuesta formal de contrato, denominado “última oferta” y de no existir aquella, se tiene por última oferta la respuesta del empleador al Proyecto de Contrato Colectivo.

Ahora bien si el sindicato no ejerce la facultad de impetrar la suscripción de un contrato colectivo, con las estipulaciones establecidas en el piso de negociación conforme al artículo 342 del Código del trabajo que debe ejercer dentro de tres días de efectuada la votación. Si no la ejerce, conforme al inciso segundo del artículo 352 del Código del trabajo, se entenderá que el sindicato ha optado por aceptar la última oferta del empleador, en la especie, la contenida en la respuesta dada por el empleador al proyecto de Contrato Colectivo.

En la especie, no había instrumento colectivo vigente, la última oferta del empleador debe entenderse la respuesta dada por el empleador al Proyecto de Contrato Colectivo, las organizaciones sindicales que no suscribieron contrato colectivo, no ejercieron el derecho a impetrar la suscripción de un contrato colectivo con un piso de negociación, tampoco hicieron efectivo la votación de la huelga, por lo que se debe entender que han aceptado la última oferta del empleador, en este caso, la respuesta efectuada al proyecto de Negociación Colectiva, sin perjuicio que dos de las organizaciones sindicales, que formaban parte del grupo negociador, suscribieron posteriormente convenios colectivos, uno de los cuales corresponde a la organización sindical de las actoras

En consecuencia, al proceder al despido de las actoras que tuvo lugar el 31 de enero de 2020, había pasado con creces el periodo de fueron laboral sindical. En efecto al



haberse. presentado el proyecto de contrato colectivo el 6 de septiembre de 2018, la huelga debió votarse entre los días 20 y 25 de octubre de 2018, al no haberse ejercido este derecho y no haber instado por la suscripción de un contrato colectivo con piso de negociación, conforme al artículo 352 del Código del Trabajo, se entiende que la organización sindical acepta la última oferta del empleador, teniendo presente que las impugnaciones efectuadas y de que dan cuenta las causas tenidas a la vista Causa RIT I-522-2018. Del Segundo Juzgado Del Trabajo De Santiago y RIT C-5205-2019 del Juzgado De Cobranza Laboral De Santiago no suspenden el curso de la negociación colectiva conforme dispone en. artículo 40 letra g) del Código del Trabajo

De manera que a lo más el fuero de las trabajadoras se prolongó hasta el 25 de noviembre de 2018. Así lo entendió la inspección del Trabajo de Temuco, que por Ordinario 562 de 16 de marzo de 2020, citada por la denunciante en su presentación, dispuso que los antecedentes presentados no dan cuenta de la existencia de fuero respecto de las trabajadoras individualizadas

**DÉCIMO SÉPTIMO:** De los antecedentes probatorios rendidos e incorporados en audiencia valorados según las normas de la sana crítica, sin contradecir los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, dada su gravedad, precisión y concordancia, permiten concluir a éste tribunal, que en la especie no se ha pretendido desincentivar la afiliación sindical o provocar la desafiliación de los trabajadores, es más el despido de las actoras se produjo por lo menos dos meses de concluido el fuero sindical dentro del proceso de negociación colectiva que en ningún caso puede estimarse vigente al momento del despido. De la documentación agregada por la demandada se constata que ha celebrado distintos instrumentos colectivos con diversas organizaciones sindicales señalando sus testigos que la sindicalización en la empresa alcanza un 96% y que los despidos efectuados a afectaron a todos los trabajadores y organizaciones sindicales, sin que se pueda desprender un ánimo discriminatorio, en consecuencia el único fundamento en que se pretende sostener la práctica antisindical, queda desvirtuado y no cabe sino rechazar la demanda.

**DECIMO OCTAVO:** Que el resto de los antecedentes probatorios rendidos, incorporados y no pormenorizados, en nada alteran lo concluido precedentemente.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2 5, 9, 289, 292, 309, 340 letra g), 348, 352, 446, 458, 459, 485, 489, 490, 493 y 495 del Código del Trabajo, que en relación **a la denuncia por prácticas antisindicales interpuesta por** doña Paola Ximena Peña Marín, abogada, en representación de PATRICIA DEL CARMEN ESPINA CORTEZ, cedula de identidad 9.768.901-6, RURI PAZ MORA RETAMAL, cedula de identidad 10.918206-0, MACARENA ELIZABETH HIDALGO SALINAS, cedula de identidad 15.821.162-9, VERONICA DEL PILAR RIVERA MIEVILLE, cedula de identidad 9.891.416-1, SILVIA ESTER PINTO ROJAS, cedula de identidad 8.190.634-3, NELLY SANDRA MALUENDA CORTES, cedula de identidad 10.389.740-8 y DANIELA YASMIN MALDONADO LEIVA, cedula de identidad 15.820534-3, de acuerdo a Mandato Judicial de fecha 18 de octubre de 2018 otorgado ante la Notario Público Claudia Gómez, y además en representación de SANDRA DEL CARMEN FLORES ARAVENA, cedula de identidad 11.746.736-8, ALEJANDRINA DEL CARMEN AGURTO GOMEZ, cedula de identidad 10.670.064-8, JACQUELINE DEL CARMEN VILLALOBOS AVENDANO, cedula de identidad 11.375.307-2, de acuerdo a Mandato Judicial de fecha 18 de octubre de



2018 otorgado ante el Notario Público Manuel Acevedo Bustos; **todas en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora SINDICAL** entre el CONSORCIO MERKEN SPA y las siguientes organizaciones: SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP VICTOR JARA, SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP GLADYS MARIN, SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA MANIPULADORAS DE ALIMENTOS SIMADA, SINDICATO INTEREMPRESA MANIPULADORAS DE ALIMENTOS Y SINDICATO DE EMPRESA Y ALIMENTOS JAVIERA CARRERA en contra de CONSORCIO MERKEN SPA, RUT 76.425.376-0, representado legalmente por don JULIO AROCENA OXACELHAY, **SE DECLARA:**

I.-**SE ACOGE**, sin costas, la excepción de finiquito interpuesta por Consorcio Merken en contra de la denunciante, respecto de las siguiente trabajadoras por quien se deduce la demanda de prácticas antisindicales:

- Nolvía Bermedo Valdebenito
- Cristina Elgueta
- Rita Vega San Martin.
- Herminia Teresa Huenuman Catrin.
- Carolina Peña Álvarez.
- Alicia Ramírez Sepúlveda.
- Gladys Muñoz Molina.
- Elda Fuentes Fuentes

II.-**SE ACOGE**, sin costas, la excepción de falta de legitimación activa deducida por Consorcio Merken en contra de la denunciante en relación a las trabajadoras:

Yosselin Flores Sepúlveda  
Nicole Garcés Vivallo  
Lucila Ruiz Torres

III.-**SE RECHAZA**, sin costas, las excepciones de caducidad interpuesta Consorcio Merken en contra de la denunciante.

IV.-**SE RECHAZA**, la denuncia interpuesta por prácticas antisindicales en contra de Consorcio Merken, ya individualizados.

V.-Pese a resultar completamente vencida la parte denunciante, no será condenada en costas por estimar el Tribunal que ha tenido motivo plausible para litigar.

Regístrese.

**RIT S-1-2020**

**RUC 20- 4-0264956-K**

**Pronunciada por doña MARTA PAOLA ALVAREZ BASAEZ, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.**

En Temuco a siete de abril de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

