

Sentencia definitiva

RIT: S-52-2019

RUC: 19-4-0197687-9

_____/

Santiago, uno de abril de dos mil veintiuno.

VISTO:

Demanda. Compareció el **SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE ENVASES Y MANUFACTURAS METALURGICAS Y PLASTICOS**, RSU 13090094, rol único tributario N° 73.648.300-9, en adelante, el sindicato, representado legalmente por su directorio, conformado por don Luis Alberto Jara Catalán, cédula de identidad N° 15.371.980-2, don Erardo Abraham González Miranda, cédula de identidad N° 15.271.760-1 y don Enrique Isaac Gutiérrez Fuentes, cédula de identidad N° 12.866.626-5, Presidente, Tesorero y Secretario, respectivamente, quienes interponen demanda en juicio de práctica antisindical en contra de su empleadora, la empresa **RHEEM CHILENA SpA**, rol único tributario N° 91.881.000-5, empresa de su giro, representada legalmente por doña Sonia Budnik Tauber, cédula de identidad N° 5.390.972-8, ignoran profesión u oficio, ambos con domicilio en Camino Melipilla N° 10.340, Maipú.

Solicita que, en definitiva, se acoja la denuncia, declarando y ordenando:

a) Que se declare que la denunciada ha afectado el derecho a la libertad sindical del sindicato denunciante y sus afiliados y que las conductas descritas en el cuerpo de la demanda, son constitutivas o calificables como práctica antisindical de parte de la Empresa, en cuanto ha extendido los beneficios de su contrato colectivo sin descontar el valor de la cuota sindical ni integrar esos valores a su organización.

b) Que se condene a la empresa demandada por práctica antisindical a una multa de veinte a trescientas Unidades Tributarias Mensuales, conforme a lo dispuesto en el artículo 292 del Código del Trabajo.

c) Que se ordene el pago del 100% de la cuota sindical, respecto de todos los trabajadores a quienes se les ha entendido (sic) los beneficios, desde el mes de marzo de 2018, por la suma equivalente a \$17.000 mensuales, con lo reajustes e intereses correspondientes desde que cada una de las obligaciones se hizo exigible.

d) Al pago de las costas de la presente causa.

Expone que el Sindicato N° 1 de Trabajadores de la Empresa Rheem Chilena SpA se constituyó el 15 de octubre de 1965 y ha sufrido diversas modificaciones estatutarias, hasta la última en que se modificó a Sindicato Nacional Interempresa de Envases y Manufacturas Metalúrgicas y Plásticos. Con fecha 31 de octubre de 2017, se suscribió entre Manufacturas Metalúrgicas Rheem Chilena SpA, en adelante la “empresa”, y el Sindicato un Contrato Colectivo de Trabajo en el que se pactó en el punto 2.2 lo siguiente: “2.2.- Bono



de Resultado. En caso de que el resultado comercial del año calendario no baje como máximo en un 5% respecto del resultado comercial del año anterior, se pagará un bono individual a los socios del sindicato individualizados en el contrato un bono bruto anual de \$336.887.

Si el resultado del año comercial es inferior en más de un 5% al resultado del ejercicio que le preceda, el bono disminuirá en la misma proporción.

En referencia al pago de este bono, en septiembre y diciembre de cada año en curso, se anticipará el pago con la siguiente distribución: anticipo al mes de septiembre \$50.000, anticipo al mes de diciembre \$200.000, saldo y liquidación definitiva se determinará en marzo del siguiente año.

En caso de que la liquidación definitiva determine que lo que se pagó por anticipos excedió al valor que finalmente debió pagarse por concepto de bono de resultado, se autoriza al empleador a descontar el monto de lo pagado en exceso en 3 cuotas mensuales de la remuneración del trabajador. Para evitar pagos excedidos, el anticipo del mes de diciembre se revisará y ajustará a la proyección de resultado que se efectúe a principios de diciembre”.

Conforme a dicha estipulación y respecto del pago del bono pactado correspondiente al año 2018, el pago es realizado por la empresa en forma parcializada, depositando a los trabajadores cuotas en septiembre y diciembre de dicho año y luego, en el mes de marzo de año siguiente, se reliquida lo pagado determinando si procede pagar algún saldo, liquidando así de forma definitiva el bono; y en las liquidaciones de remuneraciones de marzo de 2019 es donde existe un registro de lo pagado, y con la nomenclatura “Bono Participación” se indica el monto total pagado por este concepto, en la columna de haberes y luego, se detallan en los descuentos los pagos parciales realizados en los meses de septiembre y diciembre bajo la nomenclatura “Anticipo Extraordinario”.

Señalan que dicho bono fue regulado y pactado contractualmente por primera vez en el contrato colectivo suscrito entre el sindicato y la demandada, con fecha 31 de agosto de 2015, el cual tenía vigencia de 24 meses hasta el 31 de agosto de 2017. Antes de ello, el bono había sido pagado por la empresa durante aproximadamente ocho años, pero sin escrituración ni regulación alguna, tanto en su monto como oportunidad.

Refieren que durante la vigencia de ese contrato colectivo del año 2015, y a raíz de conflictos internos de la organización sindical acaecidos a fines del mismo año, un grupo de trabajadores se desafilió y formaron un nuevo sindicato en mayo del año 2016, el Sindicato N° 5 de la empresa. Respecto de dicho Sindicato, una de las principales diferencias con el que representan, es que en el instrumento colectivo suscrito por el sindicato N° 5 no se pactó un Bono de Resultado o Bono de Producción, como si se estableció en la cláusula 2.2. del Contrato Colectivo suscrito por este Sindicato, ya citado, y que por tanto no integra ni dicho contrato colectivo, ni tampoco los contratos individuales de los trabajadores partícipes de



aquella negociación, pues sus remuneraciones, a partir de la firma del contrato colectivo, se rigen por éste.

Afirman que no obstante lo señalado y como se acreditará, la Empresa en la liquidación del mes de marzo de 2019 extendió el pago de dicho Bono de Resultado o Bono de Participación a los trabajadores afiliados al Sindicato N° 5 y a otros trabajadores no afiliados, sin existir previamente un acuerdo de extensión de beneficios con su organización, en conformidad al artículo 322 del Código del Trabajo y las cuales muestran una clara discriminación hacia su sindicato, otorgando beneficios extra contractuales a trabajadores no afiliados al Sindicato, en su perjuicio, configurándose entonces una práctica desleal antisindical por parte de la empresa, en virtud de lo dispuesto en las letras h) e i) del artículo 289 del mismo cuerpo legal.

Además de ello, en el pago del bono en comento existió también una relevante discriminación por parte de la empresa entre los sindicatos y trabajadores no afiliados, toda vez que a los trabajadores afiliados al sindicato N° 5 les fue pagado mucho más dinero por concepto de Bono de Resultado, por un total de \$434.000, mientras que a los miembros del sindicato denunciante se les pagó una suma significativamente inferior, ascendiente a \$347.000, pese a que el bono depende de los resultados comerciales de la empresa, los cuales evidentemente son los mismos para todos los involucrados.

Expresan que lamentablemente esta práctica desleal antisindical por parte de la Empresa no resulta nada nuevo, en cuanto ya ha sido previamente sancionada por Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT S-42-2018 seguida ante este Tribunal, por esta misma extensión ilegal de los beneficios pactados en el Contrato Colectivo de Trabajo, realizada durante el año 2018 y correspondiente al mismo Bono de Resultado o Bono de Participación, se condenó a la demanda de autos. Añaden que no obstante haberse condenado a la empresa a medidas compensatorias, tanto pecuniarias como a la realización de un curso sobre libertad sindical, dirigido a todos los trabajadores de la empresa, incluido personal administrativo y en especial de recursos humanos, la empresa ha insistido el presente año (2019) en reiterar la entrega del Bono de Resultado a trabajadores no afiliados al Sindicato N° 1 y sin el cobro o descuento correspondiente de las cuotas sindicales. Destacan que habiéndose hecho presente esto a los directores de la empresa en reunión 22 de junio de 2018, expresamente se les señaló por parte Mauricio Budnik, director de la Empresa, que el motivo de la diferencia arbitraria realizada entre los sindicatos correspondía a la “mejor relación” o “mejor comportamiento” que supuestamente mantenía el Sindicato N° 5.

En cuanto a los valores del bono de resultado y la diferencia adeudada a sus socios, indican que la denunciada en el mes de marzo de 2019, liquidó el Bono de Resultado en la suma de \$434.000, para todos los trabajadores que no se encontraban afectos al Contrato Colectivo obtenido por su sindicato, mientras



que a ellos liquidó el Bono de Resultado en la suma de \$347.000 pese a que el bono depende de los resultados comerciales de la empresa, el que es uno solo. De este modo se genera una diferencia en contra de sus socios de \$87.000, monto que se cobra en el juicio S-49-2019 seguido ante este Tribunal.

Respecto de la extensión de beneficios y deber de pago de la cuota sindical, afirman que al extenderse los beneficios obtenidos por su organización a trabajadores que no formaban parte del Contrato Colectivo, resultado de su proceso de negociación colectiva, correspondía que se descontase de los sueldos de los trabajadores a quienes se les extendió esos beneficios el valor de la cuota sindical al 100% del monto fijado.

Refieren que la fecha en que deberá fijarse como de comienzo de la extensión es el mes de marzo de 2018, cuando se pagó por primera vez el bono de resultado que sólo existe en su contrato colectivo. El valor de la cuota de su organización es de \$17.000 y el número de trabajadores a quienes se les ha extendido el beneficio será determinado en la etapa probatoria de esta causa, pues para ello es necesario conocer la nómina completa de trabajadores que lo han recibido y esa documentación obra en poder de la empresa. Sin embargo, señalan que el promedio de trabajadores con contrato vigente en la empresa es de entre 550 y 600 personas, de los cuales unos 180 son socios de su sindicato. Explican que la fórmula para determinar lo adeudado sería, cada mes (N° de trabajadores de la empresa menos N° de socios del Sindicato) * \$17.000.

Alegan que al haber extendido el beneficio dispuesto en el Punto 2.2. del Contrato Colectivo de Trabajo suscrito por este Sindicato N° 1, a una distinta organización sindical como es el Sindicato N° 5 y a trabajadores no afiliados, sin que dicho beneficio esté incorporado dentro su Contrato Colectivo de Trabajo y realizar el descuento o reintegrar las cuotas o aportes sindicales a las que hace referencia el artículo 322 del Código del Trabajo, se incurre en la realización de la práctica desleal antisindical ya señaladas en las letras h) e i) del Artículo 298 del Código del Trabajo. Añaden que de acuerdo al artículo 320 del Código del Trabajo, el contrato colectivo es un acto jurídico formal que no permite la interpretación de cláusulas tácitas en él y es este instrumento colectivo el que rige en materia de remuneraciones a las partes.

Contestación de la demanda. Compareció don Aníbal Carlos Rogel Sepúlveda, abogado, en representación judicial de RHEEM CHILENA SpA, sociedad chilena del giro de su denominación, rol único tributario N° 91.881.000-5, representada legalmente por doña Sonia Budnik Tauber, ingeniero, cédula de identidad N° 5.390.972-8, ambas domiciliadas en Camino a Melipilla N° 10.340, comuna de Maipú, solicitando tener por contestada la demanda y desestimarla en todas sus partes, con costas.

Expone que es efectivo que con fecha 31 de octubre de 2017, su representada y el sindicato demandante suscribieron un contrato colectivo, en cuya cláusula 2.2 se reguló un bono de resultados, en los términos que la contraria



expone en su libelo. Fuera de lo anteriormente reconocido, todos los hechos relatados en la demanda se niegan formal y expresa para todos los efectos legales.

Señala que el 31 de agosto de 2015 su parte convino un instrumento colectivo con el antecesor legal del sindicato demandante y en el marco del mismo se regularon diversas materias, entre ellas el denominado bono de resultados. Si bien en el marco de la presente demanda, de manera por cierto infantil amén de deliberadamente tendenciosa omite hacerlo, el propio sindicato demandante ha reconocido expresamente, incluso en sede judicial, de manera espontánea, en los autos RIT S-42-2018 y RIT S- 49-2019, ambos de este mismo tribunal, el que, con anterioridad a la suscripción del instrumento colectivo referido, si bien ese bono no estaba regulado formalmente en ningún instrumento individual o colectivo, el beneficio igualmente se entregaba de manera unilateral, de forma regular e ininterrumpida con carácter anual, por la empresa, desde hacía unos ocho años antes, es decir, desde alrededor del año 2007, a la totalidad de los trabajadores. Es posible que su denominación formal pueda haber sido diferente (bono de resultados, bono de participación, o alguna otra similar), pero el beneficio era indudablemente el mismo.

En efecto, la empresa efectivamente ha pagado este bono de manera de compensar a sus empleados la falta de pago de gratificaciones, circunstancia derivada de que su representada reinvierte sus utilidades todos los años, en términos tales que no se generan utilidades líquidas y por lo tanto no nace la obligación de pagar gratificaciones legales. En esa forma, el pago de este bono era un beneficio unilateral entregado por la empresa a la totalidad de los trabajadores de la empresa desde el año 2007 en adelante. Hace presente que con anterioridad al instrumento colectivo de 2015, se celebraron varios otros, ciertamente también con la misma organización sindical, en ninguno de los cuales se reguló este bono, sin perjuicio de lo cual jamás se pretendió por nadie que el mismo dejara de aplicarse por tal motivo.

Refiere que en el curso de los dos años de vigencia del instrumento colectivo celebrado en agosto de 2015, se desencadenaron diversos conflictos en el seno del sindicato antecesor legal del ahora demandante, en los cuales la empresa ciertamente no tuvo intervención alguna, los que en definitiva gatillaron un quiebre en dicha organización, en el marco de lo cual se constituyó otra organización sindical, el Sindicato N° 5 de la empresa. Ambas organizaciones coexisten al día de hoy.

Agrega que al vencimiento del contrato colectivo otorgado en 2015, el sindicato demandante no instó por negociar colectivamente, por lo que el mismo expiró sin ser reemplazado por un nuevo instrumento. Ignora los motivos de tal situación, aunque la parte demandante ha aseverado en el pasado que lo anterior obedeció a una decisión deliberada, lo que puede ser efectivo, como se puede concluir ahora, en miras que podría haber estado ya desde entonces animada por



la idea de generar la ilusión de la existencia de prácticas antisindicales realmente inexistentes en su perjuicio, aunque no es descartable que se haya debido a mera negligencia de su parte.

Indica que la otra organización sindical existente en la empresa negoció en el año 2017 colectivamente con la empresa, suscribiendo un instrumento colectivo, ello antes de que la actora de autos concluyera las negociaciones que con posterioridad inició. La negociación colectiva de la contraria concluyó efectivamente en el contrato colectivo de 31 de octubre de 2017.

Manifiesta que su parte, por cierto, jamás se negó a negociar con el sindicato denunciante y desarrolló lealmente el proceso de negociación colectiva que condujo al contrato colectivo recién referido, en el marco del cual realizó diversas concesiones. En efecto, hace presente que, en contra de lo que pudiera pensarse de la lectura del libelo, que pretende deslizar la idea de que su representada favorecería de algún modo al Sindicato N° 5 de la empresa en desmedro suyo, lo cierto es que el contrato colectivo que se celebró con el sindicato demandante de autos contempló diversos aspectos beneficiosos para los trabajadores que el instrumento celebrado por la otra organización no contiene, lo que sería impensable si efectivamente su parte quisiera privilegiar la posición del Sindicato N° 5.

Afirma que si bien es cierto que solo en el contrato colectivo que el sindicato demandante celebró se reguló formalmente lo relativo al bono de resultados, no entiende el por qué insiste en concluir la contraria que de tal circunstancia debería seguirse la imposibilidad de otorgar un beneficio similar a otros trabajadores no afiliados a su organización, considerando que, como la propia parte actora ha reconocido, el mismo ya era entregado a la generalidad de los trabajadores de la empresa desde hacía varios años, en especial considerando que durante la vigencia del contrato colectivo de 2015, que también contemplaba esta figura, jamás reclamó por el mismo orden de cosas que ahora estima sería ilegal. La verdad es que no existe motivo alguno por el cual la celebración de un instrumento colectivo deba perjudicar el patrimonio de los trabajadores que no formaron parte del mismo, sin embargo es ello lo que la contraria pretende debería ocurrir, dando con ello una muestra de solidaridad laboral realmente conmovedora.

Alega que dado lo anterior, en la especie simplemente no cabe hablar de la existencia de una extensión irregular de beneficios en los términos que la contraria pretende, sino que simplemente la empresa se limitó a cumplir con el pago de una prestación en beneficio de sus trabajadores que ya estaba siendo otorgada desde hacía varios años. Insiste en que la contraria ciertamente no reclamó cuando el bono en cuestión se pagó durante la vigencia del instrumento colectivo celebrado en el año 2015 a trabajadores no afiliados a su respecto, ni afectos a dicho instrumento. Recién vino a hacerlo en el año 2018, en el marco de la causa RIT S-42-2018, de este mismo tribunal. En el marco de dicha causa el sindicato antecesor legal del que ahora demanda reclamó en relación al pago del bono de



resultados realizado en el año 2018, realizando alegaciones fundadas en supuestos de hecho esencialmente coincidentes con los que ahora realiza, solo que referidas a ese periodo, esto es, que a sus afiliados se les pagó un bono de resultados por un monto inferior al pagado a los dependientes afiliados al otro sindicato o que no tenían afiliación sindical. Tal causa fue resuelta por una sentencia que fue impugnada por su parte, en virtud de un recurso de nulidad aún pendiente de decisión.

Expresa que la organización sindical demandante sostiene que en marzo de 2019 a sus afiliados se pagó, en razón del bono de resultados, la suma de \$347.000, en circunstancias que a los trabajadores no afectos a su contrato colectivo se les habría pagado por concepto de bono de participación la suma de \$434.000, circunstancia que a su juicio sería constitutiva de la práctica antisindical que denuncia, ya que implicaría una extensión ilegal de beneficios en razón de la cual no se habría pagado a su organización la cuota sindical que resultaría pertinente. La contraria asevera que esto también habría ocurrido, por otros montos, en marzo del año 2018, como se reconocería en el fallo de la causa RIT S-42-2018, de este mismo Juzgado. Niega que en junio de 2018 don Mauricio Budnik habría manifestado que la diferencia en el pago del bono obedecería a la mejor relación o comportamiento del Sindicato N° 5, lo que corresponde a una aseveración completamente falsa e irresponsable.

Sostiene que la regulación del bono de resultados en el instrumento colectivo suscrito por la organización sindical predecesora de la actora obedeció a las condiciones que dicho sindicato no solo propuso sino que activamente presionó para que se consagraran. Si las mismas resultaban menos favorables en términos monetarios que aquellas que la empresa había aplicado en relación a esta materia hasta ese momento y que siguió aplicando después, a cambio por cierto de otras ventajas legítimas, como por ejemplo garantizar el pago del mismo, no es una cuestión imputable a su parte. Nada impide que por la vía de la negociación colectiva se produzcan legítimamente acuerdos en relación a tales condiciones, luego si en el marco de dicho instrumento colectivo se optó por establecer ciertas condiciones para el pago de este bono, a efectos de garantizar el pago del mismo y de obtener además otras prestaciones, corresponde ello al curso legítimo de toda negociación, en el marco de la cual se sacrifican ciertos aspectos para obtener otras ventajas por ambas partes, por lo que no resulta aceptable que pretenda desentenderse de tal conducta ahora, cuando concluye que no le conviene, ni menos que lo atribuya a un inexistente afán de perjudicarlo.

Hace presente que la contraria no sostiene que el pago del bono a sus afiliados realizado por este concepto vulnere los términos en que el beneficio se estableció en el contrato colectivo, sino que solo reclama porque al resto de los trabajadores de la empresa se les habría pagado una suma mayor, trasladando a la empresa las consecuencias de sus decisiones libremente asumidas en el curso de la negociación colectiva, comportamiento propio de una entidad irresponsable,



incapaz de asumir las consecuencias de su propio comportamiento. Desde esta perspectiva es claro que la contraria simplemente pretende desentenderse de las condiciones pactadas en el instrumento colectivo aplicable por cuanto estima ahora que no le resultan convenientes, aduciendo una inexistente práctica antisindical, lo que no resulta procedente.

Además, hace presente que lo aseverado por la parte demandante es en cualquier caso falso, dado que no es cierto que a todos y cada uno de los trabajadores afiliados al Sindicato N° 5 o que no tuvieran afiliación sindical se les hubiera pagado el beneficio en los términos que la demanda expone, en función de que el beneficio solo tendría como único factor de determinación el de los resultados comerciales de la empresa, que sostiene deberían ser los mismos para todos los empleados. Por el contrario, a una gran parte de ellos se les pagó por concepto de bono de participación un monto inferior que la suma que la contraria señala en su libelo y a varios trabajadores de hecho un monto inferior que el pagado a los afiliados al Sindicato demandante, ya que el beneficio, en los términos en que la empresa lo otorgaba históricamente y lo sigue otorgando a los trabajadores que no lo han regulado, dependía y depende de otros factores diversos de los solos resultados comerciales de la sociedad, como por ejemplo de la antigüedad laboral de los beneficiarios, circunstancia que la parte actora no ignora pero irresponsablemente omite hacer presente, claramente a efectos de generar una errada impresión en el tribunal.

Sostiene que la regulación del bono de resultados en el instrumento colectivo suscrito por la organización sindical predecesora de la actora obedeció a las condiciones que dicho sindicato no solo propuso sino que activamente presionó para que se consagraran. Si las mismas resultaban menos favorables en términos monetarios que aquellas que la empresa había aplicado en relación a esta materia hasta ese momento, y que siguió aplicando después, a cambio por cierto de otras ventajas legítimas, como por ejemplo garantizar el pago del mismo, no es una cuestión imputable a su parte. Nada impide que por la vía de la negociación colectiva se produzcan legítimamente acuerdos en relación a tales condiciones, luego si en el marco de dicho instrumento colectivo se optó por establecer ciertas condiciones para el pago de este bono, a efectos de garantizar el pago del mismo y de obtener además otras prestaciones, corresponde ello al curso legítimo de toda negociación, en el marco de la cual se sacrifican ciertos aspectos para obtener otras ventajas por ambas partes, por lo que no resulta aceptable que pretenda desentenderse de tal conducta ahora, cuando concluye que no le conviene, ni menos que lo atribuya a un inexistente afán de perjudicarlo.

Hace presente que la contraria no sostiene que el pago del bono a sus afiliados realizado por este concepto vulnere los términos en que el beneficio se estableció en el contrato colectivo, sino que solo reclama porque al resto de los trabajadores de la empresa se les habría pagado una suma mayor, trasladando a la empresa las consecuencias de sus decisiones libremente asumidas en el curso



de la negociación colectiva, comportamiento propio de una entidad irresponsable, incapaz de asumir las consecuencias de su propio comportamiento. Desde esta perspectiva es claro que la contraria simplemente pretende desentenderse de las condiciones pactadas en el instrumento colectivo aplicable por cuanto estima ahora que no le resultan convenientes, aduciendo una inexistente práctica antisindical, lo que no resulta procedente.

Sostiene que en esa forma, no puede estimarse que hubiera existido ni en 2018 ni en el presente ejercicio una extensión ilegal de beneficios en torno al pago de este bono. Que el Sindicato demandante hubiera incorporado en su instrumento colectivo en el año 2017 esta materia no implicaba que el resto de los trabajadores de la empresa debían perderla, como no lo implicó el que lo hubiera incorporado en el año 2015, por cuanto se trataba de una prestación que igualmente la empresa ya otorgaba y que siguió otorgando a la totalidad sus trabajadores con independencia de su regulación en algún instrumento colectivo o individual desde hacía más de 10 años a ese momento, y que además se había seguido otorgando de hecho durante la vigencia del instrumento colectivo del año 2015, sin que el sindicato demandante hubiera reclamado por tal circunstancia en momento alguno, viniendo solo a hacerlo en el año 2018. Que el sindicato demandante quiera después concluir otra cosa porque estima que le favorece ahora es una cuestión diferente.

Concluye que no habiendo existido una extensión de beneficios de ningún tipo en relación a esta materia, claramente la obligación de descontar y pagar al resto de los trabajadores la cuota sindical en beneficio del sindicato demandante no existía en caso alguno, por lo que esgrimir tal orden de cosas como constitutivo de una práctica antisindical resulta abiertamente improcedente, y así deberá reconocerse en definitiva.

Alega la caducidad parcial de la acción deducida argumentando que conforme al errado juicio de la parte denunciante se configuraría en la especie la existencia de una práctica antisindical en razón de no haberse descontado y pagado mensualmente desde marzo de 2018 la cuota sindical establecida por el sindicato denunciante a dicha organización. Pues bien, la denuncia de autos fue formulada con fecha 19 de junio de 2019. En esa forma, en cuanto dicha denuncia se funda en los hechos referidos precedentemente, que acaecieron con anterioridad al 19 de abril de 2019, claramente la demanda se ha interpuesto de manera completamente extemporánea, y así debe reconocerse, desestimándola por ese solo motivo en cuanto se funda en todas las situaciones que se configuraron con anterioridad al plazo de caducidad establecido en el artículo 486 del Código del Trabajo.

Alega la inexistencia de prácticas antisindicales, haciendo presente que es evidente que ninguno de los aspectos denunciados por la demandante es susceptible de calificarse como una práctica antisindical, sea por cuanto no



corresponden a situaciones reales, o bien por cuanto a su respecto no concurren los requisitos necesarios para la configuración de esta clase de prácticas.

Afirma que en la especie no hubo ni pudo haber existido una extensión de beneficios en vulneración de lo establecido en el artículo 322 del Código del Trabajo. En efecto, como el propio sindicato denunciante ha reconocido por propia iniciativa incluso en otros procedimientos judiciales, este bono se pagaba por la empresa a la generalidad de los trabajadores con bastante anterioridad a que la organización actora instara por regularlo en relación a sus afiliados en el marco del contrato colectivo celebrado entre ella y la empresa el 31 de agosto de 2015 y por ende, y con mayor razón, también con anterioridad a que se otorgara el contrato colectivo en octubre de 2017. Si bien era legítimo que tal instituto se regulara en esos instrumentos colectivos, de ello no ve por qué tenía que resultar que el resto de los trabajadores no afiliados al Sindicato actor, ni afectos a estos instrumentos colectivos, vieran perjudicado su patrimonio y que debieran perder tal prestación, dado que se trataba de un beneficio preexistente que se otorgaba a la totalidad de los trabajadores bajo ciertas condiciones. No se pretende, por cierto, que tal orden de cosas implicara una suerte de modificación tácita a lo pactado en los instrumentos colectivos de 2015 y 2017, sino que se trata de un escenario completamente diverso, consistente en haberse limitado la empresa a respetar los términos de una prestación laboral pecuniaria que, desde antes de la entrada en vigor de los instrumentos colectivos de 2015 y 2017 celebrados entre su parte y la contraria, se entregaban a la totalidad de los trabajadores de la empresa con independencia de su afiliación sindical y de los instrumentos colectivos a que estuvieren afectos.

En esa forma, encontrándose ante un beneficio de orden pecuniario que se otorgaba de manera regular con bastante anterioridad a que se regulara en un instrumento colectivo, y que siguió otorgándose en los mismos términos a todos los trabajadores de la empresa con posterioridad al otorgamiento del instrumento colectivo del año 2015, estuvieran o no afectos a dicho instrumento, sin que mediara reclamo alguno de su parte en ese período, no cabe hablar de extensión de los beneficios del mismo en función de la misma conducta pero por años posteriores, en relación al segundo instrumento colectivo que reguló expresamente esta materia, lo que descarta de plano la existencia de la práctica antisindical denunciada. En otros términos, en relación al bono de resultados ha mediado solamente, a partir del año 2016, la coexistencia del régimen que la empresa aplicaba en relación a este bono desde hacía varios años a la generalidad de sus trabajadores, ciertamente desde mucho antes que la materia se regulara en instrumentos colectivos, y el que los trabajadores afectos a los contratos colectivos celebrados por la organización demandante en 2015 y luego en 2017 establecieron y no, como la contraria pretende, la extensión de un beneficio exclusivamente pactado por tal sindicato a trabajadores no afectos a los instrumentos colectivos que dicha organización negoció, a partir de marzo de



2018. En esa forma, la acusación que la contraria formula no puede configurar la práctica antisindical denunciada y así debe reconocerse, tanto por cuanto el supuesto de hecho a que se refiere la contraria no concurre, como por cuanto la conducta que se imputa a su parte no era efectiva. Asevera que la noción de una extensión ilegal de beneficios, en su parecer, apunta a la existencia de una conducta consistente en que una prestación inexistente en una empresa dada se incorpore a la misma en el marco de un instrumento colectivo y que la misma se extienda a otros trabajadores no afectos al mismo y que además nunca la habían percibido ni tenido derecho a ella, que claramente no es lo que en la especie ha ocurrido, lo que basta para desestimar la pretensión de la contraria.

Argumenta que en la especie, su parte se limitó a seguir otorgando un beneficio histórico generalmente reconocido en la empresa para los trabajadores que tenían derecho a ello, con independencia de su regulación en un instrumento colectivo, sin perjuicio de por otro lado respetar plenamente los términos que fueron expresamente acordados sobre la materia en el marco de ciertos instrumentos colectivos respecto de los trabajadores afectos a ellos, y en caso alguno extendió de manera indebida o ilegal los beneficios que el sindicato denunciante estableció en su contrato colectivo de trabajo en ningún momento, y tal conducta claramente no es por tanto susceptible de calificarse como una extensión indebida de beneficios, como se pretende en la especie que se haga. En segundo lugar, en la medida que claramente no ha existido una extensión ilegal de beneficios pactados en el instrumento colectivo de la entidad actora al resto de los trabajadores de la empresa, no correspondía el descuento y pago de las cuotas sindicales por ella establecida respecto del resto de los trabajadores de la empresa desde marzo de 2018 en adelante, por cuanto no resultaba aplicable a la situación de marras lo establecido en el artículo 322 del Código del Trabajo. Luego la segunda práctica antisindical denunciada, la contemplada en el literal i) del artículo 289 del Código, no se configuraba en caso alguno, ni tampoco lo hacía ninguna figura residual de práctica antisindical, y así debe reconocerse.

Por las razones expuestas, alega la improcedencia de las medidas reparatorias requeridas por la contraria.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Audiencia preparatoria. Llamado a conciliación. Hechos a probar. Que en la audiencia preparatoria se verificaron los siguientes trámites procesales:

Llamado a conciliación: resultó frustrado.

Hechos a probar:

1. Efectividad de haber incurrido la empresa demandada en los hechos que se le imputan como práctica antisindical.
2. Si el beneficio pactado en el contrato colectivo que aduce la demandante se habrían extendido los beneficios, corresponde a un beneficio histórico otorgado por la empresa.



SEGUNDO. Medios de prueba de la demandante. Que para acreditar sus pretensiones, la demandante incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental

1. Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre el Sindicato Nacional Interempresa de Envases y Manufacturas Metalúrgicas y Plásticos y Rheem Chilena SpA, de fecha 31 de octubre de 2017.

2. Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre Rheem Chilena SpA y Sindicato de Trabajadores N° 5 Empresa, suscrito con fecha 4 de septiembre de 2017.

3. Certificado N° 1309/2019/481 que acredita que el Sindicato Nacional Interempresa de envases y manufacturas metalúrgicas y plásticos, se encuentra legalmente constituida y cuenta con personalidad jurídica.

4. Sentencia definitiva en causa RIT S-42-2018, seguida ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en la que se condena por práctica antisindical a Rheem Chilena SpA.

5. Sentencia definitiva en causa RIT O-6268-2016, seguida ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en la que se acoge la demanda interpuesta por su parte en contra de Rheem Chilena Spa y se le condena al cobro de cuotas sindicales por extensión ilegal de beneficios sindicales.

6. Sentencia definitiva en causa RIT S-15-2017 seguida por el Sindicato de Empresa N° 5 Rheem Chilena Ltda., en contra de Rheem Chilena Spa por prácticas antisindicales.

Confesional

Declaró don Luis Duarte González, cédula de identidad N° 13.601.045-K, en calidad de representante legal de la demandada.

Testimonial

Declaró don Oscar Benavides Pacheco, cédula de identidad N° 16.272.918-7.

Exhibición de documentos

La parte demandada exhibe a la demandante los siguientes documentos solicitados en la audiencia preparatoria, quien los incorpora en su totalidad: *planillas de remuneraciones de todos los trabajadores de la empresa de los meses de septiembre, diciembre y marzo de los años 2016, 2017, 2018 y 2019, que corresponden a los pagos de este bono, además adjuntar a esa exhibición los anexos de cálculo de bono variable.*

Oficios

Se incorporó la respuesta emanada de la Inspección del Trabajo Santiago Poniente, conforme al oficio que les fuera dirigido.

Otra prueba

Se tengan a la vista las causas RIT N° S-15-2017 y O-6268-2016, ambas del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



TERCERO. Medios de prueba de la demandada. Que la demandada incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental

1. Liquidaciones de sueldo de marzo de 2019, de los siguientes trabajadores: Salustio Albornoz; Luis González; Mario Scanu; Héctor Silva; Juan Vargas.

2. Liquidaciones de sueldo de marzo de 2018, de los siguientes trabajadores: Salustio Albornoz; Angelo Alcántara; Luis González; Mario Scanu; Héctor Silva; Juan Vargas.

3. Liquidaciones de sueldo de marzo de 2017, de los siguientes trabajadores: Salustio Albornoz; Ángelo Alcántara; Luis González; Mario Scanu; Héctor Silva; Juan Vargas.

4. Liquidaciones de sueldo de marzo de 2016, de los siguientes trabajadores: Salustio Albornoz; Ángelo Alcántara; Margarita Bazaes; Luis González; Mario Scanu; Héctor Silva; Juan Vargas.

5. Documento denominado "Liquidación Bono Participación Voluntario año 2014", respecto de los siguientes trabajadores: Salustio Albornoz; Angelo Alcántara; Eduardo Quezada; Margarita Bazaes; Luis González; Mario Scanu; Héctor Silva; Cristian Soto; Juan Vargas.

6. Documento denominado "Liquidación Bono Participación Voluntario año 2013", respecto de los siguientes trabajadores: Salustio Albornoz; Angelo Alcántara; Eduardo Quezada; Margarita Bazaes; Luis González; Mario Scanu; Héctor Silva; Cristian Soto; Juan Vargas.

7. Documento denominado "Liquidación Bono Participación Voluntario año 2012", respecto de los siguientes trabajadores: Salustio Albornoz; Angelo Alcántara; Eduardo Quezada; Margarita Bazaes; Luis González; Mario Scanu; Héctor Silva; Cristian Soto; Juan Vargas.

Confesional

Declaró don Luis Alberto Jara Catalán, cédula de identidad N° 15.371.980-2, presidente del sindicato demandante.

Testimonial

Prestó declaración, previo juramento de decir verdad, don Carlos Hugo Gálvez Acevedo, cédula de identidad N° 18.744.384-9.

CUARTO: Conflicto. Que la demandante denuncia que la empresa demandada ha incurrido en las prácticas antisindicales previstas en el artículo 289 letras h) e i) del Código del Trabajo, por cuanto afirma que esta ha extendido los beneficios de su contrato colectivo, sin descontar el valor de la cuota sindical ni integrar esos valores a su organización. En particular, plantea que la empresa en la liquidación del mes de marzo de 2019 extendió el pago de dicho Bono de Resultado o Bono de Participación a los trabajadores afiliados al Sindicato N° 5 y a otros trabajadores no afiliados, sin existir previamente un acuerdo de extensión de beneficios con su organización, en conformidad al artículo 322 del Código del



Trabajo y las cuales muestran una clara discriminación hacia su sindicato, otorgando beneficios extra contractuales a trabajadores no afiliados al Sindicato, en su perjuicio. Agrega que a los trabajadores afiliados al sindicato N° 5 les fue pagado mucho más dinero por concepto de Bono de Resultado, por un total de \$434.000, mientras que a los miembros del sindicato denunciante se les pagó una suma significativamente inferior, ascendiente a \$347.000, pese a que el bono depende de los resultados comerciales de la empresa, los cuales evidentemente son los mismos para todos los involucrados.

A causa de esa declaración, la demandante también pretende que se ordene el pago del 100% de la cuota sindical, respecto de todos los trabajadores a quienes se les ha entendido (sic) los beneficios, desde el mes de marzo de 2018, por la suma equivalente a \$17.000 mensuales, con lo reajustes e intereses correspondientes desde que cada una de las obligaciones se hizo exigible.

Las imputaciones efectuadas por la demandante como constitutivas de prácticas antisindicales, fueron refutadas por la demandada en su contestación, aseverando que el bono de resultado corresponde a un beneficio histórico entregado por la empresa con anterioridad a que celebrara el contrato colectivo 31 de octubre de 2017 con la demandante, en la especie simplemente no cabe hablar de la existencia de una extensión irregular de beneficios en los términos que la contraria pretende, sino que simplemente la empresa se limitó a cumplir con el pago de una prestación en beneficio de sus trabajadores que ya estaba siendo otorgada desde hacía varios años. Por lo anterior, concluye que no habiendo existido una extensión de beneficios de ningún tipo en relación a esta materia, claramente la obligación de descontar y pagar al resto de los trabajadores la cuota sindical en beneficio del sindicato demandante no existía en caso alguno, por lo que esgrimir tal orden de cosas como constitutivo de una práctica antisindical resulta abiertamente improcedente, y así deberá reconocerse en definitiva.

QUINTO: Hechos acreditados. Que del mérito del proceso y de la prueba incorporada quedan establecidos los siguientes hechos:

a) De acuerdo a sus estatutos y modificaciones, el sindicato demandante se constituyó el 15 de octubre de 1965.

b) El beneficio económico que corresponde al bono de resultado ha sido otorgado de manera unilateral por la empresa, pagándolo a sus trabajadores al menos desde el año 2007. Así lo reconoce la propia demandante en su libelo al expresar que *“el bono había sido pagado por la empresa durante aproximadamente ocho años, pero sin escrituración ni regulación alguna, tanto en su monto como oportunidad”*. El hecho de tratarse de un beneficio otorgado de manera unilateral por la empresa se corrobora con la documental incorporada por la demandada, referida a los siguientes trabajadores: Salustio Albornoz; Ángel Alcántara; Eduardo Quezada; Margarita Bazaes; Luis González; Mario Scanu; Héctor Silva; Cristian Soto; Juan Vargas. En efecto, se comprueba que a cada uno de ellos se le pagó un “Bono Participación Voluntario” en el mes de febrero de los



años 2012, 2013 y 2014. En los años 2016, 2017, 2018 y 2019, en el mes de marzo le pagó sumas de dinero a cada uno de ellos bajo el concepto de “bono de participación”, hecho que se acredita con las respectivas liquidaciones de sueldo de marzo de esos años. En el mismo sentido, en prueba confesional, don Luis Duarte González, gerente de recursos humanos, declaró que ese bono efectivamente se viene pagando desde el año 1981; don Oscar Benavides Pacheco, quien señaló haber entrado a la empresa en el año 2015 y fue dirigente sindical, también manifestó que por sus compañeros supo que venía pagándose porque el empleador daba un bono de resultado. En la prueba confesional provocada por la demandada, don Luis Alberto Jara Catalán, presidente del sindicato demandante, expresó que antes de 2015 hubo otros instrumentos colectivos del sindicato demandante y que no estaba regulado el bono de resultados e igualmente se pagaba a los trabajadores. Por su parte, el testigo don Carlos Hugo Gálvez Acevedo, expuso trabajar para la demandada desde hace 15 años y que presidió el Sindicato N° 1, demandante de autos, negociando colectivamente con la empresa en el año 2015. En cuanto al Bono de resultado, declaró que este siempre ha existido en la empresa de los años que lleva en ella y que se trataba de un bono voluntario.

c) Las partes del juicio pactaron por primera vez el bono de resultado el 31 de agosto de 2015, con ocasión de la suscripción del contrato colectivo de esa fecha, en cuya cláusula 2.2 consta el pacto “Bono de resultado”, en los siguientes términos: *“En caso de que el resultado comercial del año calendario no baje de como máximo un 5% respecto del resultado comercial del año anterior se pagará un bono individual a los socios del sindicato individualizados en el contrato, un bono bruto anual de \$320.000.*

Si el resultado del año comercial es inferior en más de un 5% al resultado del ejercicio que le preceda, el bono disminuirá en la misma proporción.

En referencia al pago de este bono, en septiembre y diciembre de cada año en curso, se anticipará el pago con la siguiente distribución: anticipo al mes de septiembre \$50.000; anticipo al mes de diciembre \$210.000, saldo y liquidación definitiva se determinará en marzo del año siguiente.

En caso de que la liquidación definitiva determine que lo que se pagó por anticipos excedió de lo que debió pagarse por concepto del bono en comento, se autoriza al empleador a descontar el monto de lo pagado en exceso en 3 cuotas mensuales de la remuneración del trabajador, lo que éste autoriza desde ya”.

Los antecedentes del pacto del bono de resultado, los explicó el testigo don Carlos Hugo Gálvez Acevedo, quien trabaja para la demandada hace 15 años, y manifestó haber presidido el Sindicato N° 1, demandante de autos, que negoció colectivamente con la empresa en el año 2015. Señaló acerca del Bono de Resultado que este siempre ha existido en la empresa en los años que él llevaba y que cuando negociaron colectivamente trataron de sostener un piso y ahí se estableció un monto respecto del bono y que solamente lo hicieron para *hacer que*



la gente tuviera una condición segura entre comillas, porque este bono siempre fue un bono de empresa, y que era un bono de participación de acuerdo al resultado. Agregó que la empresa siempre, anterior a esta negociación siempre arrojaba \$200.000 en diciembre y un saldo final de acuerdo al balance en marzo, entonces nosotros en ese minuto nosotros decidimos formalizarlo y dejar establecidos estos \$200.000 como mínimo en contrato colectivo.

d) El Sindicato de Trabajadores N° 5, que coexiste con el sindicato demandante al interior de la empresa, celebró un contrato colectivo con la demandada con fecha 4 de septiembre de 2017, no regulándose el Bono de Resultado. En su cláusula 14, se pactó la vigencia del instrumento colectivo entre el 1 de septiembre de 2017 y el 31 de agosto de 2020.

Acerca de esta negociación colectiva, el mismo testigo don Carlos Hugo Gálvez Aceved, señaló que él negoció colectivamente como director, ahora del Sindicato N° 5, en el año 2017 y antes que negociara el Sindicato N° 1. Expuso que en la negociación de 2017 no se pactó el bono de resultados *debido a que como siempre lo dio, no vimos necesario hacer esa condición.*

e) Con fecha 31 de octubre de 2017 las partes suscriben un nuevo contrato colectivo de trabajo, pactándose nuevamente el Bono de Resultado en la cláusula 2.2, que es del siguiente tenor: *“2.2.- Bono de Resultado. En caso de que el resultado comercial del año calendario no baje como máximo en un 5% respecto del resultado comercial del año anterior, se pagará un bono individual a los socios del sindicato individualizados en el contrato un bono bruto anual de \$336.887.*

Si el resultado del año comercial es inferior en más de un 5% al resultado del ejercicio que le preceda, el bono disminuirá en la misma proporción.

En referencia al pago de este bono, en septiembre y diciembre de cada año en curso, se anticipará el pago con la siguiente distribución: anticipo al mes de septiembre \$50.000, anticipo al mes de diciembre \$200.000, saldo y liquidación definitiva se determinará en marzo del siguiente año.

En caso de que la liquidación definitiva determine que lo que se pagó por anticipos excedió al valor que finalmente debió pagarse por concepto de bono de resultado, se autoriza al empleador a descontar el monto de lo pagado en exceso en 3 cuotas mensuales de la remuneración del trabajador. Para evitar pagos excedidos, el anticipo del mes de diciembre se revisará y ajustará a la proyección de resultado que se efectúe a principios de diciembre”.

En la cláusula 12 se acordó extender los beneficios del contrato a aquellas personas que con contrato indefinido se integren al sindicato durante su vigencia. Conforme a la cláusula 13, se pactó la vigencia del instrumento colectivo entre el 1 de octubre de 2017 y el 30 de septiembre de 2019.

f) Conforme a las planillas de remuneraciones del mes de marzo de 2019, se comprueba que la demandada pagó a los trabajadores el “Bono de Participación”, por sumas de \$247.917, \$318.750, \$347.132, \$389.583 y \$425.000. Consta que dicho bono se pagó a 182 trabajadores del Sindicato de Trabajadores



N° 5, y de ellos a 9 se les pagó la suma de \$347.132, en tanto que a los otros 173 trabajadores la empresa les pagó la cantidad de \$425.000. En el caso de los trabajadores del sindicato demandante, el mencionado bono les fue pagado a 155 trabajadores, de los cuales a uno solo fue por la suma de \$659.632 y a los otros 154 trabajadores, por la suma de \$347.132.

g) Al mes de marzo de 2019 el valor de la cuota sindical de los afiliados al sindicato demandante equivalía a \$17.000, lo que se comprueba con las respectivas liquidaciones de los trabajadores Luis González, Mario Scanu y Juan Vargas.

h) El bono de resultado actualmente no se encuentra pactado en ningún instrumento colectivo. Lo anterior se comprueba mediante el contrato colectivo suscrito entre las partes del juicio, con fecha 24 de octubre de 2019, cuya vigencia se pactó entre el 1 de octubre de 2019 y el 30 de septiembre de 2021. En el caso del Sindicato de Trabajadores N° 5, se acredita a través del contrato colectivo suscrito el 1 de marzo de 2020, vigente desde el 1 de septiembre de 2020 y el 31 de agosto de 2023.

SEXTO: Práctica antisindical del artículo 289 letra h) del Código del Trabajo. Que en primer lugar, el sindicato denunciante expresa que la demandada ha incurrido en la práctica antisindical prevista en el artículo 289 letra h) del Código del Trabajo, el cual prescribe que “*Art. 289. Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes: h) Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 de este Código. No constituye práctica antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador*”.

Si bien resulta acreditado que el beneficio económico que corresponde al bono de resultados corresponde a uno otorgado de manera unilateral por la empresa, pagado a sus trabajadores al menos desde el año 2007, no existe ningún antecedente alegado, ni menos probado, que explique bajo qué circunstancias los trabajadores tenían derecho a percibirlo. En efecto, en su contestación la demandada expresa que aun cuando formalmente tuviera una denominación diversa (*bono de resultados, bono de participación, o alguna otra similar*), se trataba indudablemente del mismo beneficio, argumentando que la empresa *efectivamente ha pagado este bono de manera de compensar a sus empleados la falta de pago de gratificaciones, circunstancia derivada de que su representada reinvierte sus utilidades todos los años*. No obstante su alegación, en autos no ha quedado demostrado de ningún modo que efectivamente el pago unilateral del bono tuviera su fundamento en la compensación por la falta de pago



de gratificaciones, desconociéndose además cualquier forma de su determinación, devengamiento y cuantía.

Es un hecho de la causa que sólo a partir del 31 de agosto de 2015, a propósito de la suscripción del contrato colectivo con esa fecha, las partes del juicio reglamentaron los requisitos de procedencia Bono de Resultado y su cuantía. Por su parte, el Sindicato N° 5 al suscribir el contrato colectivo con la demandada, de fecha 4 de septiembre de 2017, no reguló el Bono de Resultado, sin embargo este fue pagado en el mes de marzo de 2019 a los trabajadores de ambos sindicatos pero con notables diferencias, según se estableció en el considerando anterior: el bono fue pagado a un total de 182 trabajadores del Sindicato de Trabajadores N° 5, y de ellos a 9 se les pagó la suma de \$347.132, en tanto que a los otros 173 trabajadores la empresa les pagó la cantidad de \$425.000. Por su parte, en el caso de los trabajadores del sindicato demandante, el mencionado bono les fue pagado a 155 trabajadores, de los cuales a uno solo fue por la suma de \$659.632 y a los otros 154 trabajadores, por la suma de \$347.132, de lo cual se concluye que en razón de su cuantía el provecho económico fue superior para los trabajadores del Sindicato N° 5, respecto de aquellos afiliados al sindicato demandante. No hay explicación posible para tal diferencia desde la perspectiva de las alegaciones de la demandada, pues no la justificó probatoriamente, de manera que en ausencia de todo antecedente que demuestre la razonabilidad de tal diferencia, no cabe sino entender que la demandada procedió a extender el beneficio logrado por el Sindicato N° 1 en el contrato colectivo de trabajo de 31 de octubre de 2017, el cual tenía como presupuesto el resultado comercial del año calendario, conforme se expresa en la cláusula 2.2. En ese sentido, siendo uno solo el resultado comercial de la empresa y tratándose *indudablemente del mismo beneficio*, según expresó la demandada en su contestación, no se divisa razón entonces para que los montos fueran diversos según evidencia la comparación de lo percibido por los trabajadores de ambos sindicatos.

Por lo expuesto, se concluye que la demandada incurrió en la práctica antisindical sancionada en el artículo 289 letra h) del Código del Trabajo, al extender el beneficio correspondiente al Bono de Resultado, a los trabajadores del Sindicato N° 5.

SEPTIMO: Práctica antisindical del artículo 289 letra i) del Código del Trabajo. Que en segundo lugar, el sindicato denunciante expresa que la demandada ha incurrido en la práctica antisindical prevista en el artículo 289 letra i) del Código del Trabajo, que sanciona “i) *No descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales, ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados, o la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión de conformidad al artículo 322, cuando este proceda*”. La referencia a este último artículo, se entiende hecha a la regulación dispuesta en su inciso segundo, que prescribe: “*Las partes de un*



*instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa **sin afiliación sindical**. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo”.*

Al tenor de dichas disposiciones, se sanciona la extensión de beneficios de un instrumento colectivo a trabajadores de la empresa sin afiliación sindical y sin que medie el respectivo acuerdo entre las partes. En tal sentido, el sindicato demandante en su libelo expuso que la denunciada extendió el pago del Bono de Resultado “a los trabajadores afiliados al Sindicato N° 5 y a otros trabajadores no afiliados”, sin embargo, no expuso con claridad quiénes serían esos “otros trabajadores no afiliados”, que permitiera corroborar la hipótesis del artículo 289 letra i) del Código del Trabajo, de manera que no cumplió con lo dispuesto en el artículo 446 N° 4 del mismo Código que imperativamente exige que la demanda deberá contener la exposición clara y circunstanciada de los hechos en que se fundamenta, pues no individualizó a dichos trabajadores, así como tampoco su defensa nada en particular refirió en las observaciones a la prueba, y siendo la actividad probatoria de las partes una de comprobación de los fundamentos de la acción que se ejerce, tales circunstancias conducen a rechazar la demanda en esta parte.

Sin perjuicio de lo anterior, que constituye motivo suficiente para el rechazo de sus pretensiones en este segundo capítulo, se tiene presente que la demandante pide en su libelo que se ordene *el pago del 100% de la cuota sindical, respecto de todos los trabajadores a quienes se les ha entendido (sic) los beneficios, desde el mes de marzo de 2018, por la suma equivalente a \$17.000 mensuales*, a cuyo respecto la demandada, si bien no lo planteó como excepción, alegó la caducidad parcial de la acción deducida argumentando que la denuncia de autos fue interpuesta el 19 de junio de 2019 por lo que claramente es extemporánea, de acuerdo a lo establecido en el artículo 486 del Código del Trabajo. Lo alegado por la demandada es efectivo, pues si la demandante estima que la práctica antisindical se ha manifestado “desde el mes de marzo de 2018”, claramente las alegaciones y peticiones fundadas en dicha época exceden con creces el plazo de “sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada”, dispuesto en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, de manera que en cualquier caso la acción se encuentra caduca en esa parte, haciendo además presente que en la sentencia definitiva en causa RIT S-42-2018, seguida ante este mismo Tribunal, consta precisamente que el sindicato N° 1 alegó la misma extensión de beneficios al Sindicato N° 5, en razón del bono de resultado pagado en marzo de 2018, de manera que cualquier alegación o reclamo como la aquí planteada respecto de eventuales cuotas o aportes sindicales, al amparo de lo dispuesto en el artículo 289 letra i) del Código



del Trabajo, la debió formular en esos autos y al formularla en el presente juicio, su acción claramente se encuentra caduca respecto de hechos ocurridos en marzo de 2018.

OCTAVO: Multa aplicable. Que la demandada es reincidente respecto a la práctica antisindical acreditada en estos autos, lo que se comprueba con lo establecido en la sentencia definitiva dictada en la causa RIT S-42-2018 seguida ante este Tribunal, ocasión en que fue condenada a una multa de 50 unidades tributarias mensuales. Tal circunstancia es demostrativa de la gravedad que cabe predicar de la práctica denunciada y acreditada en estos autos, por su persistencia en atentar a la libertad sindical en este modo en particular, de manera que para los efectos previstos en el artículo 292 inciso 2° del Código del Trabajo, se determinará en esta sentencia una multa equivalente al doble, es decir, a 100 unidades tributarias mensuales, a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

NOVENO: Valoración de la prueba. Que la prueba se apreció de conformidad a las reglas de la sana crítica y se desestimarán como elementos de convicción los restantes medios de prueba individualizados en el motivo segundo anterior, pero no mencionados expresamente en los siguientes considerandos del fallo, toda vez que su alcance probatorio no altera el establecimiento de los hechos y lo que se resolverá en definitiva. Tal valoración se atribuye al Certificado N° 1309/2019/481, y las causas y sentencias definitivas correspondientes a los RIT O-6268-2016 de este Tribunal, y S-15-2017, seguida esta última ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

DECIMO: Costas. Que no resultando totalmente vencida la demandada, se le eximirá del pago de las costas.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 289 letras h) e i), 320, 322, 420, 423, 425 a 431, 432 a 438, 447, 485 y siguientes del Código del Trabajo; se resuelve:

I) Que se acoge la denuncia por práctica antisindical interpuesta por el **SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE ENVASES Y MANUFACTURAS METALURGICAS Y PLASTICOS**, RSU 13090094, en contra de la empresa **RHEEM CHILENA SpA**, representada legalmente por doña Sonia Budnik Tauber, y se declara:

A) Que la demandada incurrió en la práctica antisindical sancionada en el artículo 289 letra h) del Código del Trabajo, conforme a los fundamentos del considerando sexto de esta sentencia.

B) Que se condena a la denunciada al pago de una multa equivalente a 100 unidades tributarias mensuales, a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

C) Que se rechaza la denuncia en lo demás.



II) Que se exime del pago de las costas a la demandada.

III) Ejecutoriada que se encuentre esta sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de 5° día hábil, de lo contrario y previa certificación pasen los antecedentes para su cumplimiento compulsivo.

IV) Una vez ejecutoriada, remítase copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RUC: 19-4-0197687-9

RIT: S-52-2019

Pronunciada por don Jorge Luis Escudero Navarro, Juez suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago, a uno de abril de dos mil veintiuno, se notificó por el Estado Diario la resolución precedente.

