

PROCEDIMIENTO : ESPECIAL DE TUTELA.
MATERIA : PRACTICA DESLEAL.
DENUNCIANTE : INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO.
DENUNCIADA : TRANSPORTES CORDOVA LIMITADA.
RUC : 19-4-0191857-7
RIT : S-24-2019

Antofagasta, treinta y uno de agosto de dos mil diecinueve.

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO.

PRIMERO: Que comparece Agustín Campillay Robledo, abogado, en representación de la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, ambos domiciliados en calle 14 de febrero N°2431 piso 5° Antofagasta e interpone denuncia por prácticas antisindicales y/o desleales en contra de la empresa Transportes Córdova Limitada, representada por doña Rosa Mariela Córdova Córdova, ambos domiciliados en calle Agustín Samsó Sivori N°381, sector la negra, Antofagasta.

Compareció ante la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, don Roberto Carlos Contreras Novoa, Presidente del Sindicato de Trabajadores Empresas Corsias Limitada, RSU 02011106, e interpone denuncia administrativa por prácticas antisindicales, indicando lo siguiente:

"Que presentamos nuestro proyecto de negociación colectiva el 31 de octubre del año 2018, ya en este primero momento se negó a recibirlo y tuvimos que solicitar a esta esta inspección su notificación, la que solo les fue notificada con fecha 13 de noviembre de 2018.



A partir de allí, la empresa empezó a atacarnos y a denostar a nuestra comisión negociadora sindical, negándose a reconocer la calidad de dirigente sindical de Mario Muñoz y de Juan Cabrera, quienes conforme al certificado emitido por la Inspección aparecen como dirigentes sindicales.

Tengo que hacer presente que esto viene desde más o menos junio del año 2018, incluso dejare unas cartas de septiembre en que se desconoce la calidad de dirigente sindical a Mario Muñoz y Juan Cabrera, negándose el permisivo sindical correspondiente.

Incluso en esas reuniones uno de los abogados le pide mala forma que Mario Salga, indicándole que él no tenía por qué estar allí, ya que no era director sindical.

No solo paso eso en estas reuniones que se sucedieron después de la notificación por ustedes efectuada, sino que además se nos empieza a amenazar que por culpa de nosotros todos los trabajadores sindicalizados iban a salir perjudicados, entendiendo nosotros que podrían ser despedidos.

Es así que durante el proceso de negociación que estamos llevando acabo, nosotros no dimos respuesta a las impugnaciones de legalidad realizadas por la empresa a nuestro proyecto, por lo cual, la empresa solicito un pronunciamiento de este Servicio al respecto.

Con fecha 26 de diciembre de 2018, la empresa envía un comunicado vía correo electrónico a todos quienes formaban parte de la negociación colectiva menos a mí, indicando que, por no haber contestado a sus impugnaciones, se debía entender por nuestro silencio que



aceptábamos lo que decía la empresa, en particular en lo siguiente:

1. Que el sindicato no tiene vigencia.

2. Que el proyecto presentado omitió indicar vigencia propuesta para el contrato colectivo.

3. Que no indicamos domicilio.

Eso implico que a nosotros como dirigentes sindicales se nos cuestionara por nuestras bases e incluso recibimos llamados de socios que nos indicaron que no irían a la votación, por temor a que fueran despedidos cuando ese tenía que arriesgar y el Sindicato según la carta enviada ni siquiera tenía vigencia, por lo que al final la votación al derecho a Huelga solo fue de 11 personas de un universo de 19. 4 personas por miedo y 4 personas que no concurrieron por estar con licencia médica.

Finalmente debo indicar que el día de ayer no arribamos a acuerdo en la mediación obligatoria ante la Dirección Regional del Trabajo, haciendo presente que incluso antes de ir a esta mediación, ya él nos había echado de las instalaciones, con malas palabras prepotencia y agresividad, señalando a grito pelado váyanse, váyanse, saca sus cosas de aquí.

Hicimos la huelga efectiva a las 00.00 horas del día de hoy (09.01.2019)

Creemos que la empresa ha actuado de mala fe, durante todo el proceso de negociación colectiva, tal como lo prescribe el Art 403 del CT.

Además de lo anterior, la empresa está haciendo reemplazos durante la huelga, trayendo trabajadores de la faena de Calera, que son dos personas sin contrato



cuyos nombres corresponde a Cristian Martínez y Ricardo Jiménez, ellos están trabajando hasta 54 horas semanales para poder reemplazar nuestro trabajo”.

Como consecuencia de la denuncia, se instruyó investigación N°201/2019/109.

Se constituyó la Fiscalía Laboral con el fiscalizador Alejandro Ahumada Abarza, quien constató los siguientes hechos:

“i. Se verifica la existencia de comunicados de fecha 26 de diciembre 2018 y 08 de enero 2019, se ha señalado que las consultas que tengan los trabajadores, deben presentarla ante la comisión negociadora compuesta por los Sres. Roberto Contreras, Mario Muñoz o Juan Cabrera, quienes tienen calidad de dirigentes, sin hacer excepciones o diferencias entre los mismos.

ii. Se verifica que en el comunicado enviado por la empresa con fecha 26 de diciembre 2018 a los trabajadores, se señala por parte de la empresa que la Comisión Negociadora Sindical, al no reclamar los tres puntos de objeción para la negociación colectiva señalados por el empleador (Vigencia del Sindicato, Vigencia del Contrato Colectivo y Domicilio del Sindicato), entienden que aceptaron lo alegado por la empresa, según lo dispuesto en Dictamen 2320/056 de la Dirección del Trabajo.

iii. Se verifica por intermedio de presentación documental de la empresa, entrevistas realizadas a representantes del empleador y el restante de trabajadores considerados en el proceso, que la empresa entregó a los trabajadores con fecha 09 de enero de 2019, un comunicado en el que se señala que la empresa no



presentará una oferta a los trabajadores, además de que no podrán hacer uso de las instalaciones, que sólo será permitido la reincorporación de los trabajadores afectos al proceso de negociación colectiva desde el día 9 de febrero de 2019, por así ordenarlo el Código del Trabajo, que las cotizaciones previsionales al 12 de febrero de 2019 en forma proporcional a 8 días trabajados del mes de enero 2019, además de señalar que no se efectuará anticipo”.

En síntesis, de lo constatado por el fiscalizador es posible concluir que la denunciada ha incurrido en conductas tipificadas como practica antisindical y práctica desleal dentro del proceso de negociación colectiva dado que:

1.- La empresa efectuó un comunicado enviado con fecha 26 de diciembre 2018 a los trabajadores sindicalizados, remitiendo información en torno a que la comisión negociadora sindical no reclamó las observaciones efectuadas por la empresa, por lo que, al no haber existido reclamación, se entiende que habrían aceptado lo alegado por la empresa.

2) El empleador lejos de mantenerse al margen de los temas de funcionamiento interno del sindicato, sin ningún tipo de justificación, envía misiva a los socios del sindicato afectos al proceso negocia, lo que importa exceso de facultades e inmiscuirse en el funcionamiento interno del sindicato, afectando su plan de acción.

3) Refuerza lo anterior, el comunicado de fecha 08 de enero de 2019, misiva enviada a los mismos trabajadores afectos al proceso de negociación colectiva, en la que el empleador les está advirtiéndolo a



trabajadores inmersos en este proceso de negociación colectiva en la que se aprobó hacer efectivo su derecho a huelga, las consecuencias de ello, indicándoles que atendido a que la comisión negociadora de la empresa, no hará ninguna oferta, serán pagadas las remuneraciones el último día hábil del mes en curso, como así mismo, las cotizaciones previsionales al 12 de febrero de 2019 en forma proporcional a 8 días trabajados del mes de enero 2019, sin más otra obligación económica para la empresa, que como no se iba a trabajar el mes integro, no se efectuaría anticipo de sueldo alguno y que sólo será permitido la reincorporación de los trabajadores afectos al proceso de negociación colectiva, el día 9 de febrero de 2019, por así ordenarlo el Código del Trabajo.

4) De esta forma el hecho de enviar la misiva de fecha 09 de enero de 2019, en los términos expuestos precedentemente, constituye un reproche y medida de presión a los trabajadores que optaron por hacer efectiva la huelga, indicándoles cuáles serán las consecuencias de su actuar, además de dejar abierta la posibilidad de reincorporarse después de determinada fecha.

Todo lo anterior, implica que efectivamente dicha misiva puede entenderse como indicio suficiente de haber ejercido fuerza moral en los trabajadores que optaron por hacer efectiva la huelga en el proceso de negociación colectiva que están llevando a cabo con la empresa.

Los actos denunciados y que fueran constatados por la Fiscalía Laboral, constituyen una práctica que vulnera el funcionamiento y fines de la organización sindical denunciante en los términos dispuestos en el artículo 20 del Código del Trabajo, toda vez, que los actos



realizados por la empresa van en detrimento del patrimonio y el rol que debe cumplir un sindicato.

Los hechos que motivan la denuncia y respecto de los cuales se da cuenta en la documental respectiva, se encierran suficientemente dentro de la hipótesis de los artículos 289 del Código del Trabajo, entiéndase "acciones e infracciones que atentan contra la libertad sindical, específicamente en la hipótesis prevista en la letra e); y además se subsumen suficientemente en la hipótesis de las prácticas desleales en la negociación colectiva establecidas en el artículo 403 del referido cuerpo legal.

Solicita se acoja la demanda por práctica antisindical en procedimiento de tutela de derechos fundamentales en contra de la empresa Transportes Córdova Limitada, declarando

a) Que la empresa denunciada efectuó acciones vulneratorias al derecho a la libertad sindical establecido en el artículo 19 N°19 de la CPR en relación a los artículos 289 y siguientes del Código del Trabajo, todo ello con expresa condena en costas.

b) Que se disponga el cese inmediato de las conductas constitutivas de la vulneración denunciada, bajo apercibimiento legal, ordenando a que se abstenga en lo futuro a incurrir en acciones que afecten las bases de la organización sindical, su funcionamiento y el ejercicio de la negociación colectiva y huelga.

c) Que la sentencia que acoja la presente denuncia sea publicada en el diario mural de la denunciada en su texto íntegro, sin perjuicio que cualquier trabajador



pueda pedir una copia de ella a la dirección de la empresa denunciada.

d) La empresa deberá confeccionar a su costo un tríptico informativo el que deberá contener información relativa a la importancia y protección legal de los derechos fundamentales de los trabajadores.

e) La empresa Transportes Córdova Limitada, deberá implementar una charla de difusión, relativa a la libertad sindical y negociación colectiva, en la cual deberán asistir la totalidad de los trabajadores de la denunciada, la capacitación se deberá llevar a cabo en el plazo de 30 días.

f) Se condene a la denunciada al pago del máximo de la multa establecida en el artículo 292 inciso 1° del Código del Trabajo

g) Se apliquen las demás sanciones que correspondan.

h) Se condene en costas a la denunciada.

SEGUNDO: Que comparece Carlos Alberto Donoso Oñate, abogado, en representación de Sociedad de Transportes Córdova Limitada, del giro de su denominación, rol único tributario N°79.536.240-1, con domicilio en Panamericana Norte kilómetro 108, comuna de Hijuelas, Quinta Región Valparaíso y opone excepción de caducidad y en seguida contesta denuncia, solicitando su pleno rechazo con costas.

CADUCIDAD.

La Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, en adelante e indistintamente la Inspección, entabló denuncia por Prácticas Antisindicales, señalando, en síntesis, que el fiscalizador actuante don Alejandro Ahumada Abarza, investigó y constató la existencia de



comunicados de fecha 26 de diciembre 2018 y 8 enero de 2019, constitutivos de práctica antisindical y desleal dentro del proceso de negociación colectiva.

Es así que la denunciante, Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, solicita que su representada sea condenada por la conducta prevista y sancionada en el artículo 403 letra g) del Código del Trabajo, limitándose el objeto pedido en juicio sólo a que si los hechos denunciados califican o no en práctica antisindical lesiva a la libertad antisindical del artículo 289 letra e) del Código del Trabajo.

La presente denuncia fue entablada por la Inspección del Trabajo el día 29 de mayo de 2019.

Los hechos denunciados, que además se da cuenta en documento conclusiones Jurídicas de la Inspección del Trabajo, los fija en los días 26 de diciembre de 2018 y 9 de enero de 2019.

Resulta relevante determinar cuál es el primer día para el cómputo del plazo de caducidad del inciso final del artículo 486 del Código Civil. Entonces es preciso conciliar entre lo prescrito en la norma citada, la jurisprudencia de los Tribunales, y el contenido de la denuncia entablada, en cuanto a su parte expositiva y petición sometida al Tribunal:

Según el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, el plazo de caducidad debe contarse desde que se produzca la vulneración derechos.

La causa de pedir en juicio, es la remisión de 2 misivas a los trabajadores del Sindicato de Trabajadores Empresa Corsia Ltda.



La última ocasión en que el derecho habría sido vulnerado, fue el 9 de enero de 2019 según lo descrito en la denuncia.

En síntesis, el plazo para entablar denuncia por vulneración de derechos con ocasión del despido, es de 60 días hábiles

Para los efectos de la presente causa, el plazo de caducidad expiró el 26 de abril de 2019

La presente denuncia de 29 de mayo de 2019, fue presentada cuando ya había expirado el plazo para recurrir al Tribunal, 26 de abril de 2019, contado desde el 9 de enero de 2019, como fecha en que se produjo la última vulneración de derechos así descrita en la denuncia.

Por tanto, pide tener por opuesta dentro de plazo, Excepción de Caducidad, dar curso progresivo, para resolver en definitiva que se acoge la excepción

CONTESTACIÓN.

En subsidio, para el evento que no sea acogida la excepción precedente,

No es efectivo que fuera presentado el proyecto de negociación colectiva el día 31 de octubre de 2018. Se indica que aquel día a la casilla electrónica transportes@corcia.cl, desde la casilla electrónica sindicatocorcia2018@gmail.com solicitó la entrega de documentos para la negociación, citando al efecto los artículos 315 a 318 del Código del Trabajo. El día 5 de noviembre de 2018, fue remitida desde igual casilla a la respectiva de esta parte bajo mensaje Negociación fotografías adjuntas. De todo lo precedente, esta parte dio respuesta el día 9 de noviembre de 2018:



1) Personalidad Jurídica del Sindicato y Vigencia.

a) El Acta de Notificación de 18 de junio de 2018, de la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, instrumento entregado por don Roberto Contreras, da cuenta de reparos a los estatutos del sindicato, señalando plazo hasta el día 17 de agosto de 2018, para corregirlos bajo el apercibimiento de caducar por el solo ministerio de la ley la personalidad jurídica en caso de no hacerlo.

b) Precisamente el art 223 inciso tercero del Código del Trabajo, contempla esta sanción, sin perjuicio que en igual plazo pudo reclamarse judicialmente ante el Juzgado de Letras del Trabajo.

c) Cualquiera sea la circunstancia, dado que los instrumentos solicitados son dentro del marco de información previa a proceso de negociación colectiva, bajo la titularidad sindical, es preciso que el mismo acredite personalidad jurídica y su vigencia, por medio de Certificado de obtención de personalidad jurídica de organizaciones sindicales y certificado de composición del Directorio.

d) Los instrumentos descritos deben obtenerse desde la DT

e) Por medio del certificado de composición de directorio se conocerá y acreditará su composición, como asimismo la vigencia del sindicato. Debe solicitarse indicación del número de trabajadores afiliados y si el Sindicato está afiliado a otra organización supra-sindical.

2) Documentos Solicitados.



Ninguno de los documentos solicitados es posible entregarlos mientras no se cumpla con lo anterior, es decir, conocer y que sea acreditada la personalidad jurídica y personería vigentes del Sindicato y sus representantes, sin perjuicio de los reparos especiales que se indican.

3) Documentos solicitados según art 315 del Código del Trabajo.

Tal como refiere la norma, es aplicable a las grandes empresas y Sociedad de Transportes Córdova Ltda. por el número total de trabajadores contratados y lo descrito en el art 505 bis del Código del Trabajo, califica solo de mediana empresa.

En consecuencia, no aplica la presente norma a la empresa.

4) Documentos solicitados según art 316 del Código del Trabajo.

Según inciso 2 del art 316. Los sindicatos podrán solicitar las planillas de remuneraciones pagadas a sus socios, desagregadas por haberes.

Que para acceder a la petición según propio inciso 4 del art 316, el Sindicato deberá acreditar que están autorizados para imponerse de ello, sea por cláusulas de sus estatutos para lo cual deberá presentar copia con timbre de la DT de los Estatutos del Sindicato, o en su efecto autorizaciones individuales de los socios autorizados por ministro de fe (inspector del trabajo o notario)

Además, podrá solicitar:

- Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente, art 316



letra b), que por inexistencia de instrumento no es aplicable.

- Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años, art 316 letra c).

Que el resto de las letras descritos en el art 316 no son exigibles a Sociedad de Transportes Córdova Ltda. y por tanto no tiene obligación de entregarlos.

5) Documentos solicitados según art 317 del Código del Trabajo

Esta información solo es procedente respecto de cargos que cuente con 5 o más trabajadores en cada cargo o función, y en la medida que se asegure la reserva de la información individual de cada trabajador y no infrinja lo dispuesto en el artículo 154 bis de este Código, Teniendo presente el carácter sensible de la información solicitada, es deber la de la empresa que aquella sea entregada a quien tenga título y responsabilidad para hacerlo, Sindicato legalmente constituido con vigencia.

6) Documentos solicitados según art 318 del Código del Trabajo

Que debe precisarse que la norma solo la limita a la información de ingresos y egresos según régimen tributario de la empresa.

No es procedente según lo descrito bajo el art 315 y N° 3 del presente correo, peticiones de entrega de balance general, el estado de resultados y los estados financieros auditados, e información de carácter público que conforme a la legislación vigente estén obligadas a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros. Debe hacerse presente que la empresa no está



sujeta a fiscalización de la Superintendencia de Valores y Seguros.

El día 5 de noviembre de 2018, desde igual casilla sindicatocorcia2018@gmail.com fue recibido correo bajo mensaje Negociación a lo cual se responde

En este correo no tiene mensaje alguno, hay 4 archivos fotográficos, a lo cual se repara la falta de cumplimiento de los artículos 328, 329 y 330 Código del Trabajo.

Los archivos fotográficos no son los adecuados para responder a sus peticiones por cuanto eso debe presentarse por escrito debidamente firmado por los miembros del Directorio, ni en los registros fotográficos, ni en el correo recibido tampoco son individualizados los miembros de la Comisión Negociadora, sin perjuicio de otras observaciones de fondo que la empresa se reserva a representar ya que no es el momento legal de hacerlo si lo presentado no cumple con el más mínimo requisito ya indicado.

Imputa el Sindicato que, desde el 31 de octubre de 2018, la empresa los ataca y denosta a la comisión negociadora sindical, negándose a reconocer la calidad de dirigente sindical a don Mario Muñoz y don Juan Cabrera, quienes conforme al certificado emitido por la Inspección aparecen como dirigentes sindicales.

Lo descrito no efectivo. Desde el inicio en la interacción con el Sindicato, hubo resistencia por parte ellos, para entregar aquello que en la propia página de la Dirección del Trabajo se informa.

El Sindicato no cumplió dentro del plazo del artículo 225 del Código del Trabajo, con la entrega de



los instrumentos que la norma citada imperativamente singulariza. Solo el 27 de septiembre de 2018 fue entregado instrumento que da cuenta que el 19 de julio de 2019 fue constituido el Sindicato y de su directiva, informado en igual fecha 27 de septiembre de 2018 a la Inspección.

A mayor abundamiento, el Sindicato con fecha 26 de junio de 2018, entabló denuncia ante la Inspección de la cual finalmente se desistió.

Esta parte solicitó a la Inspección el día 21 de junio de 2019, copia de todo lo obrado en el procedimiento y de su resolución final, en virtud del principio de la transparencia y publicidad del artículo 16 de la Ley 19.880, de la cual a la fecha no existe respuesta por escrito ni por correo, sin perjuicio que el suscrito concurrió a la oficina el día 26 de junio de 2019, con respuesta verbal negativa, a pesar que se expuso que en calidad de interesado en los hechos se tenía el derecho a información completa de la misma.

Sobre esta misma denuncia de 26 de junio de 2018, por escrito y bajo firma de don Roberto Contreras Novoa fue pactada reunión la que finalmente se cumplió el 5 de septiembre de 2018.

No es efectivo que respecto de don Juan Cabrera y don Mario Muñoz no fuera reconocida su calidad de dirigentes sindicales, lo cual solo fue conocido por la Sociedad el 27 de septiembre de 2018. A mayor abundamiento, al Presidente del Sindicato le fue exhortado en reiteradas oportunidades la entrega de la información lo que simplemente no hizo hasta el citado día 27 de septiembre de 2018.



El día 3 de agosto de 2018, el Jefe de Operaciones don Mauricio Fernández Soria, envió por correo casilla transportes@corcial.cl Acta de Notificación de 18 de junio de 2019, entregada por don Roberto Contreras Novoa, Presidente del Sindicato, que fue el único instrumento que la empresa tuvo para conocer la Directiva del Sindicato, restringido a su presidente.

Refiere que desde la notificación del Proyecto de Negociación Colectiva la empresa los amenazó que todos los trabajadores sindicalizados iban a salir perjudicados, entendiendo nosotros que podrían ser despedidos.

No es efectivo. Ninguno de los trabajadores afecto al proceso de mediación colectiva, expirado el fuero de ellos fue despedido.

Debe hacerse notar que, en reunión sostenida con el Presidente del Sindicato y la Comisión Negociadora de la empresa, de la cual fue levantada acta el día 6 de diciembre de 2018, el primero indicó que no tenía propósito perjudicar a la empresa, pero ni la buena fe imperó cuando ante dos trabajadores señaló que iba a reventar a la empresa, de lo cual se tiene las declaraciones juradas de 7 de enero de 2019, de don Floridor Aracena Flores y de Héctor Muñoz Lobos.

En el proceso de negociación colectiva reglada, los trabajadores ejercieron su derecho huelga desde el 9 de enero de 2019, reintegrándose a sus funciones la mayoría a partir del 11 de febrero de 2019, excepto quien mantiene la huelga, don Mario Muñoz Villegas, dirigente sindical y don Eduardo Díaz Jiménez, último con licencia médica desde el día 26 de junio de 2017, por accidente



que fue materia de juicio hoy terminado ante el Juzgado del Trabajo de Antofagasta, en causa RIT O-1186-2019, incluido en nómina de trabajadores del proyecto de negociación colectiva de 13 de noviembre de 2018.

Los trabajadores ejercieron todos sus derechos en el proceso de negociación colectiva sin mediar perjuicio tanto colectivamente como individualmente.

Entonces la amenaza de despido hecha por el Presidente del Sindicato no es ajustada a la verdad.

Se acusa a la Sociedad de incurrir en la práctica antisindical del reemplazo.

Como fue constatado por la Inspección, los hechos denunciados no fueron efectivos, resultando desestimados. Esta parte tuvo conocimiento de la denuncia según notificación de 11 de enero de 2019, de lo cual esta parte solicitó copia de todo lo obrado según petición escrita de 21 de junio de 2019, sin respuesta escrita a pesar que el compareciente los reiteró verbalmente ante la Inspección, con respuesta negativa pasando por alto el principio del artículo 16 de la Ley 19880, si la Sociedad tiene interés inmediato por tener la calidad precisamente de denunciada, derecho específicamente señalado en el artículo 17 letra a) de la Ley número 19880. En el mismo proceso investigativo fue exhibido correo electrónico desde la División Ministro Hales, Codelco Chile, reclamo por incumplimiento, por disminución de flota y de carga de cal por parte de la Sociedad. Que asimismo en el proceso de huelga, se cumplió y fue comunicada a la Dirección del Trabajo la paralización de un número determinado de camiones para evitar acusaciones de prácticas antisindicales o desleales.



Las acusaciones hechas por el Presidente del Sindicato, se extendieron ante la Secretaria Regional Ministerial de Salud Antofagasta, por denuncias de 6 de enero de 2019, folio 1902E00722 (antes de la huelga) y de 21 de enero de 2019, folio 1902E00712, (en curso de la huelga) en contra de la Sociedad, por infracción a las normas de Higiene Salud y Seguridad Laboral, ambas desestimadas.

La Sociedad, por ministro de fe de la Inspección Provincial Del Trabajo de Antofagasta, fue notificada del Proyecto de Negociación Colectiva el día 13 de noviembre de 2018, presentado por el Sindicato de Trabajadores Empresas Corsia Ltda., a lo cual, el día 23 de noviembre de 2018, esta parte dio respuesta en forma y dentro de plazo. Atento las reclamaciones e impugnaciones formuladas por esta parte, solicitó la celebración de la audiencia del artículo 340 letra c) del Código del Trabajo que fue materia de un largo debate.

En respuesta al proyecto de negociación colectiva, fue reclamada la vigencia del Sindicato, ya que según Acta de Notificación de 18 de junio de 2018, cumplida ante la Unidad de Relaciones Laborales de la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, exponiéndose que no se tenía obligación de negociar colectivamente, por falta de personalidad jurídica del Sindicato caducada por efecto del artículo citado, a menos que sea acreditado que, la organización cumplió dentro de plazo legal con las observaciones precedentes, o que en su caso, obtuvo sentencia definitiva ejecutoriada del Juzgado del Trabajo competente que las dejó sin efecto, por reclamo judicial



entablado dentro de plazo legal, todo según lo regulado en el artículo 223 del Código del Trabajo.

En forma subsidiaria a lo anterior, fue opuesta impugnación de Cláusulas que debían explicitarse, por omisión en el proyecto, en la especie la vigencia ofrecida del contrato colectivo (cláusula de la esencia según interpreta administrativamente la Dirección del Trabajo) y el domicilio físico del Sindicato, todo según artículo 328 del Código del Trabajo.

De la nómina de trabajadores para los efectos de cumplir con el artículo 328, incorporados en el proyecto de contrato colectivo, fue impugnado atento el inciso primero del artículo 339 del Código del Trabajo, según tabla siguiente para su exclusión

Los integrantes del Sindicato a la fecha de la notificación del proyecto del contrato colectivo, era igual a 19, límite máximo, atento que no fue recibido dentro de plazo legal, noticia formal de nuevos afiliados, según lo descrito en los incisos segundo y final del artículo 331 del Código del Trabajo. En consecuencia, deberá excluirse aquellos señalados bajo las casillas 4, 10, 16, 18 y 22.

Debe agregarse que el trabajador don Andrés Núñez Berrios terminó contrato con finiquito de 13 de diciembre de 2018.

Específicamente por las impugnaciones y reclamaciones contenidas en la respuesta de proyecto de contrato colectivo de 23 de noviembre de 2018, teniendo presente lo señalado en el artículo 340 letra c) del Código del Trabajo, fue solicitada a la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, citar a las partes



a audiencia, sin perjuicio del derecho señalado en la letra f) de igual artículo. Esta petición fue reiterada por peticiones del 4 y 11 de diciembre de 2018, denunciado a la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta la falta de respuesta vía solicitud de audiencia Ley del Lobby el día 13 de diciembre de 2018, finalmente rechazada por aquella pero que, la Inspección dio finalmente respuesta el 14 de diciembre de 2018.

En efecto, por Ordinario número 2556 de 14 de diciembre de 2018, de la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, resolvió que, por la inexistencia de reclamo de legalidad entablado por la Comisión Negociadora Sindical, no era factible citar a las partes, fundándolo según Dictamen 2320/056 de 30 de mayo de 2017 del Director Nacional del Trabajo.

El Dictamen 2320/056, el Director Nacional del Trabajo por razones de buen servicio, teniendo presente la Ley número 20.940, reconsideró el Dictamen 5781/53 de 1 de diciembre de 2016, en lo referente a la audiencia del artículo 340 letra c) del Código del Trabajo, última que a esa fecha disponía que presentado los reclamos e impugnaciones por la comisión negociadora de la empresa, o que se hayan recibido las reclamaciones del sindicato, debía citarse a las partes para la audiencia regulada en el código laboral. Sin embargo, en su considerando a continuación expresó que tal interpretación implicaba asignar carga si las partes resuelven entre ellas esas reclamaciones o bien unas de ellas se hubiese allanado a las reclamaciones deducidas por la otra.

En el penúltimo párrafo expresa que en el caso que la comisión negociadora sindical no deduzca reclamación,



implicará su allanamiento o conformidad frente a la impugnación o reclamación de la empleadora, efecto de importancia para el presente caso. Es decir, la Sociedad no tenía obligación de negociar si era precisamente lo reclamado en respuesta de proyecto de negociación colectiva por allanarse el Sindicato según norma administrativa de la propia Dirección del Trabajo.

A mayor abundamiento, con anterioridad al Dictamen 2320/056, de 30 de mayo de 2017, el día 3 de abril de 2017, por Circular número 29, del Jefe de Relaciones Laborales, comunicó a las Direcciones Regionales del Trabajo, a los Inspectores Provinciales y Comunales del Trabajo, y Jefes de Centros de Conciliación y Mediación, modificación integra al Manual de Procedimientos de Negociación Colectiva, pasado a denominarse Manual de Procedimientos de la Dirección del Trabajo en Negociación Colectiva, el cual dispuso que regía a partir del 1 de abril de 2017, aplicable en consecuencia al presente caso.

La Circular número 29 citada dispone expresamente que el plazo de vigencia del contrato por efecto del artículo 328 del Código del Trabajo, es una mención esencial, que la Comisión Negociadora Sindical puede acreditar la corrección a esa falencia reclamada por la empleadora ya sea en forma previa o durante la audiencia del artículo 340 letra c) del Código del Trabajo, bajo apercibimiento de tenerse por no presentado el referido proyecto.

Es por ello que la Sociedad presentó a la Inspección el 20 de diciembre de 2018, petición de no tener presentado el proyecto de contrato colectivo de 13 de



noviembre de 2019 fundado, como se indicó por la negativa por parte de la Inspección a citar a las partes para audiencia del artículo 340 letra c) del Código del Trabajo, ordenando aplicar el Dictamen 2320/056 de 30 de mayo de 2017, y las menciones de la Circular 029 de 3 de abril de 2017, de la Jefa del Departamento de Relaciones Laborales, Manual de los Procedimientos Administrativos de la Dirección del Trabajo en Negociación Colectiva. Nuevamente la Sociedad enfrentó retardo en la respuesta por parte de la Inspección.

Es por ello que su parte de buena fe, que dispone el artículo 303 del Código del Trabajo, fundado en el Ordinario 2556, de 14 de diciembre de 2018, de la Inspección del Provincial de Trabajo de Antofagasta, en el Dictamen 2320/056 de 30 de mayo de 2017 y de la Circular 029 de 3 de abril de 2017, de la Jefa del Departamento de Relaciones Laborales, Manual de los Procedimientos Administrativos de la Dirección del Trabajo en Negociación Colectiva, tomó la decisión de comunicar el estado de la negociación colectiva a los trabajadores a esa altura involucrados a las 9 de la mañana del 26 de diciembre de 2018, teniendo respuesta tardía a las 14:30 de la tarde del 26 de diciembre de 2018, según Ordinario N°2609, la que en abierta contradicción a las normas precedentes, resuelve no acceder las petición que, bajo el considerando 6 indica y cito: que no se contempla la consecuencia señalada ni legal ni reglamentariamente y que las partes deben negociar, reconociendo sin acusar culpa que precisamente cláusulas como de vigencia y de domicilio en la etapa de revisión del proyecto no fue advertido.



Fue interpuesto en forma y dentro de plazo, Recurso de Reposición del artículo 340 letra f) del Código del Trabajo, el día 31 de diciembre de 2018, a lo cual tenía plazo el día 4 de enero de 2019. Sin perjuicio de lo anterior, el día 8 de enero de 2019, esta parte solicitó pronta providencia al recurso de reposición dando cuenta que el plazo para hacerlo ya estaba expirado, lo cual solo tuvo providencia negativa el 11 de enero de 2019, ya iniciada le huelga desde el 9 de enero de 2019, precedida de audiencia de mediación.

Teniendo presente el artículo 493 del Código del Trabajo, lo descrito en el presente número, es la explicación fundamentada por la medida denunciada, ocurrida por envío de misiva el día 26 de diciembre de 2018, objeto de la presente denuncia entablada por la Inspección, la cual es proporcional al contexto de retardo, confuso y contradictorio accionar de la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, según cotejo de los Ordinario 2556 de 14 de diciembre de 2018 y Ordinario 2556 de 14 de diciembre de 2018, que contradice las normas de su superior jerárquico administrativo, Director del Trabajo y Jefa del Departamento de Relaciones Laborales, sin existir la debida armonía ni sistematización de las normas administrativas sobre relaciones colectivas laborales.

Entonces en la encrucijada del silencio de la Comisión Negociadora Sindical que en síntesis se allanó a las reclamaciones e impugnaciones deducidas por la Comisión Negociadora de la Empresa, entendiéndose que no se tenía obligación de negociar colectivamente, fue remitida la comunicación a los trabajadores. Este



retardo, confuso y contradictorio accionar de la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, ocasiona una falta y falla en el servicio que la Dirección del Trabajo por ley debe proporcionar, desde que, por artículos 1 letra b) y artículo 5 letra b, del DFL N°2 de 1967, le es encomendada la interpretación y fijación del sentido y alcance de las normas laborales colectivas, que debe ser uniforme en todos los estamentos, pero con lo descrito no es así, afectando la unidad y uniformidad de la acción interpretativa, que por artículo 5 de la Ley Orgánica Constitucional, de las Bases Generales de la Administración del Estado, debe seguir todo órgano del Estado, los que deben propender, en la especie, la Dirección del Trabajo a cumplir sus cometidos coordinadamente.

En relación a la infracción del artículo 289 letra e) del Código del Trabajo, indica que la Sociedad lejos de mantenerse al margen de los temas de funcionamiento interno del Sindicato, sin ningún tipo de justificación envió misivas a los socios afectos a la negociación colectiva; califica que no solo la Sociedad se excedió de sus facultades, se inmiscuyó en su funcionamiento interno, con infracción además al artículo 220 número 1 del Código del Trabajo.

No es efectivo que la Sociedad no tuviese justificación. El Ordinario N°2556, de 14 de diciembre de 2018, fue el que desencadenó, como se ha dicho, se tuviera a la Comisión Negociadora Sindical por allanada al reclamo que el sindicato no tenía vigencia por lo tanto sin obligación de negociar tal como fue solicitado en la Respuesta de Proyecto de Negociación Colectiva de



23 de noviembre de 2018, y que por efecto de la Circular 29, por la omisión a la oferta de vigencia del contrato colectivo propuesto, cláusula esencial, debía tenerse por no presentado, tal como sanciona el manual. El manual descrito en Circular 29, indica que si en la audiencia del artículo 340 letra c) del Código del Trabajo, no es subsanado se hace efectivo el apercibimiento. Entonces, si este apercibimiento ocurre si la Comisión Negociadora Sindical no subsana en aquella, con mayor intensidad es igual criterio si se allana y no corrige el vicio acusado, se tiene por no presentado el proyecto, como fue solicitado en petición de 20 de diciembre de 2018.

Por Ordinario 2609, de 26 de diciembre de 2018, que resolvió rechazar la petición de 20 de diciembre de 2019, ordenó seguir negociando colectivamente a las partes lo que la Sociedad acató, resultando entonces que no fue afectado el plan de acción del Sindicato, expresado en la circunstancia que ambas comisiones negociadoras solicitaron mediación obligatoria ante la Dirección del Trabajo, antes del inicio de la huelga, última que se inició el 9 de enero de 2019, hoy en curso con 2 trabajadores, don Mario Muñoz Villegas y don Eduardo Díaz Jiménez, mediando la reincorporación del resto al menos desde el 11 de febrero de 2019.

Es más, en los días 24 y 25 de enero de 2019, durante la huelga hubo peticiones y propuestas para re agendar reuniones entre las Comisiones Negociadoras las que no se concretaron finalmente.

Cada una de las partes en el proceso, tomaron legítimas posiciones, el Sindicato ejercer su derecho a huelga, la Sociedad de mantener la respuesta negativa de



23 de noviembre de 2019, en razón de una legítima razón de negocios planteada a la Comisión Negociadora Sindical desde la reunión de 6 de diciembre de 2018.

La Inspección bajo título IV.5 Prácticas Antisindicales en que ha incurrido la empresa, 3) indica que es reforzado lo descrito en cuanto a la misiva de 26 de diciembre, de 2018, el comunicado de 8 de enero de 2019, en el que el empleador les está advirtiéndoles las consecuencias de la huelga. En el número 4) indica que esta carta es un reproche y medida de presión a los trabajadores que optaron por la huelga, indicándoles cuáles serán las consecuencias de su actuar y que deja la posibilidad de reincorporarse después de determinada fecha, entendiéndola como indicio suficiente de haber ejercido fuerza moral a los trabajadores que optaron por el proceso de huelga.

Lo califica en síntesis como práctica desleal del artículo 403 letra e) del Código del Trabajo, por ejercicio de fuerza moral en las personas, durante la negociación colectiva.

El comunicado descrito fue expedido por el propósito de informar el curso individual para cada trabajador involucrado en el proceso de negociación colectiva con la Sociedad, en cuanto a las remuneraciones de enero de 2019, uso y permanencia en las instalaciones de Camino El Abra sin número, con Agustín Sampson, de la comuna de Antofagasta, que corresponde al inmueble que se emplaza la empresa y la fecha de reincorporación de sus funciones.

La reincorporación es un derecho individual de trabajador en huelga regulado en el artículo 357 del



Código del Trabajo. Entonces el texto sobre este derecho reducido en el comunicado, es previsto y sancionado por la ley, no es una posibilidad creada por la Sociedad, es un derecho del trabajador sancionado por la ley laboral. Fue insertado en el comunicado con el propósito de prevenir confusiones y acusaciones de práctica antisindical, por la prohibición del inciso primero del artículo 357, de permitir una reincorporación anticipada al plazo legal. Es por ello que les fue informado la fecha precisa atento que no habría oferta para que se estuviera al plazo del inciso segundo (16° día de la Huelga). En efecto, la huelga es colectiva, así expresamente señalado en el artículo 345 del Código del Trabajo, resultando ilícito permitir la reincorporación individual antes del plazo señalado por ley, operando este derecho solo una vez expirado como lo fue en el proceso de negociación al trigésimo día.

En las instalaciones de Camino El Abra sin número, con Agustín Sampson, de la comuna de Antofagasta, todos los trabajadores de la Sociedad, pernoctan al interior de las literas de los camiones mientras están en el turno, ya que todos ellos tienen residencia familiar o personal fuera de Antofagasta. Además, hacen uso de los espacios comunes como lo son comedor y baños. Fue precisamente para que evitar calificaciones y acusaciones de reincorporación ilícita, que los trabajadores involucrados en el proceso de negociación no podrían usar y permanecer allí, aunque el sentido común indicara otra cosa.

Por los efectos suspensivos de las obligaciones entre trabajador y la Sociedad, según artículo 355 del



Código del Trabajo era necesario informar y aclarar sobre las remuneraciones de 8 días de trabajo y el momento de su pago, el cual no es más una reiteración de lo pactado en los contratos individuales de trabajo, el último día de cada mes.

De lo descrito las calificaciones de la Inspección sobre el comunicado, como reproche, medida de presión a los trabajadores que optaron por la huelga, con indicación de las consecuencias de su actuar y de la posibilidad de reincorporarse después de determinada fecha, exceden al tenor literal del mismo que contiene los efectos previstos por ley.

Tampoco es constitutiva de medida de presión, la huelga ya estaba votada, la que fue dilatada por mediación obligatoria solicitada a las partes, iniciada indefectiblemente sin más postergación el 9 de enero de 2019. El momento de pago de las remuneraciones del mes de enero de 2019 se estimó prudente comunicarlo ya que, si bien, la obligación entre las partes estaba suspendida desde el 9 de enero de 2019, esta parte debía y lo hizo, honrar el pago por los 8 días, teniendo presente que se ignoraba la extensión de la misma.

La explicación sobre la fecha de reincorporación era necesaria para prevenir intentos de reincorporación anticipada e ilícita del inciso primero del artículo 357 del Código del Trabajo, que sin duda sería práctica desleal en procedimiento de negociación colectiva. El momento de la reincorporación, sin perjuicio que lo señala el artículo 357, debía señalarse que eso ocurría al trigésimo día por inexistencia de nueva oferta.



La fuerza moral, en términos generales está constituida por la amenaza, la intimidación la vis compulsiva, para torcer la voluntad de los trabajadores. Entonces si del contenido del mensaje de 8 de enero de 2019, como se justificó, es por su tenor y espíritu dar las directrices en los aspectos referidos no concurre amenaza o intimidación alguna, ni fue torcida ni hubo intención de torcer la voluntad colectiva ni individual de ellos por la huelga.

Por lo descrito no concursa ni en indicios lo descrito en el artículo 403 letra e) del Código del Trabajo.

En subsidio, en caso de caso de condenar por practica antisindical, en definitiva, aplicar el mínimo de multa del artículo 292 N°3 del Código del Trabajo.

TERCERO: Que, a objeto de acreditar sus pretensiones, la parte denunciante allegó al proceso los siguientes elementos de convicción:

I.- DOCUMENTAL.

1. Caratula Informe de fiscalización comisión 201/2019/109.

2. Informe de investigación derechos fundamentales 201/2019/109.

3. Inicio de fiscalización comisión 201/2019/109 de fecha 11 de enero de 2019.

4. Anexo documental, "ANTECEDENTES LABORALES" Comisión 201/2019/109.

5. Acta primera reunión negociación colectiva sociedad de Transportes Córdova limitada sindicato empresa Corcia limitada.



6. Denuncia comisión 201/2019/109 de fecha 09.01.2019.

7. Ingreso de denuncia Sistema DT Plus de fecha 11.01.2019 comisión 201/2019/109.

8. Pauta de Investigación denuncia Sociedad de Transportes Córdova Ltda.

9. Comunicado de la empresa Sociedad de Transportes Córdova Ltda., a sus trabajadores de fecha 26 de diciembre de 2018.

10. Comunicado de la empresa Sociedad de Transportes Córdova Ltda., a sus trabajadores de fecha 08 de enero de 2019.

11. Acta de mediación de fecha 20.03.2019 y 02.04.2019.

II.- CONFESIONAL.

1.- ROSA MARIELA CÓRDOVA CÓRDOVA. Empresaria.

Durante diciembre de 2018, iniciamos un proceso de negociación colectiva con el sindicato. El proyecto se presenta en noviembre. Dentro de la respuesta del contrato colectivo, nosotros acusamos falta de dirección del sindicato, no había claridad de la representación y la vigencia del proceso de negociación. Pedimos claridad en la vigencia de la organización sindical.

Se nos citó a la Inspección del Trabajo, pero no tuvimos respuesta a nuestras impugnaciones y enviamos un documento a la Dirección Nacional del Trabajo, lo pedimos por segunda vez y nada. El día 14 de diciembre, recibimos un documento que era bastante claro para mí, ya que decía que, no habiendo respuesta, se entendía que se allanaban a las impugnaciones. Nosotros entendíamos que el sindicato se allanaba. Enviamos un comunicado conforme a



la incertidumbre de 2 autoridades en con frente, se envió la carta el día 26 de diciembre de 2018.

Nosotros comunicamos lo que había en el proceso y quedada esta ambigüedad de que se entendía que el sindicato se allanaba a nuestras reclamaciones.

Se le exhibe carta de 26 de diciembre de 2018.

Esta es la carta que enviamos, aquí está mi firma.

Esto se envió a los trabajadores por WhatsApp, si no me equivoco. No recuerdo si lo publicamos en algún lugar.

El día 08 de enero de 2019, enviamos un segundo comunicado administrativo, ya que teníamos problemas de turno de trabajo y se debía coordinar pasajes, en ese comunicado se hizo hincapié que estábamos en un proceso de huelga y no podíamos recibir a los trabajadores dentro de las instalaciones, ya que nos estábamos exponiendo a una práctica antisindical. Fuimos bastante cordiales y por eso algunos querían permanecer allí, dentro de las instalaciones. Ante eso determinamos hacer esa publicación. Se señaló además que debían tener claro que mientras durare la huelga, si decidían reincorporarse, podrían ingresar.

Nosotros presentamos una oferta en el proceso de mediación, que era negociar dentro de 18 meses más. Teníamos muy pocas unidades operando y en contexto de crisis, por el sector termoeléctrico.

No llegamos a un acuerdo con el sindicato, solo 2 trabajadores siguen en huelga, un tercero permanece en huelga indefinida. Mario Muñoz Villegas, mantiene la huelga. Sabemos que trabaja en otra empresa, pero sigue en huelga aquí.



Nosotros queríamos respuesta de la Dirección del Trabajo de Antofagasta, quien, pese a nuestros requerimientos, no nos la daba, pero la autoridad central decía que si debía darse respuesta y desde allí, consideramos que eran muy disimiles las posiciones.

Antes del 26 de diciembre de 2018, recibimos por carta certificada, en mayo de 2018, misiva que indicaba que don Roberto Contreras Novoa era el Presidente del Sindicato. Junto a mi padre, tuvimos cercanía sindical y reconocimos a Roberto Contreras, generamos reuniones extensas con él con mucha simpatía.

Nosotros no impugnamos la existencia del sindicato.

La redacción de la carta de 26 de diciembre de 2018 es mía.

Soy gerente general de la empresa.

En las reuniones con el sindicato, participaba yo mi padre y el abogado. Muchas de las reuniones con Roberto Contreras eran de tipo amistosa. El abogado de la empresa era don Carlos Donoso. El llevó la consulta ante la Dirección del Trabajo. Validó la emisión de la comunicación y la entrega a los trabajadores.

El Sindicato no supimos la membresía que mantenía, solo cuando recibimos el proyecto, accedimos al listado de afiliados. No hubo nunca descuento.

La empresa tiene 78 trabajadores, entre conductores operación, mantención y administración. Son 50 conductores.

Al sindicato pertenecían 24 personas.

Se sometieron al proceso de huelga, 5 estaban con licencias largas, 4 con renuncia sindical y algunas desvinculaciones por termino de contrato. Finalmente



llegamos a un número de 19 afiliados y 14 se sometieron a huelga. La huelga se inicia el día 8 de enero de 2019.

La huelga se acabó, las primeras personas se descuelgan el 11 de febrero de 2019.

Después del comunicado, varios renunciaron a la empresa.

La empresa no ha celebrado contratos ni convenios.

No existen otros sindicatos en la empresa.

Remitimos la comunicación a los WhatsApp personal de los trabajadores. Tenemos base de datos de los trabajadores. Por una simple suma y resta, nos llegó un comunicado de la Inspección del Trabajo, donde nos dijeron que había una votación y que 4 personas estaban con licencia.

III.- TESTIMONIAL.

1.- ALEJANDRO ANIBAL AHUMADA ABARZA. Fiscalizador.

Hubo envío de comunicados indebidos y malos tratos de la jefatura a los dirigentes sindicales.

De todo lo que reclamaban, se advierten 2 comunicados, uno de 26 de diciembre de 2018, que señala que producto que el sindicato no había hecho respuesta a observaciones, se entendía que había un silencio de parte del sindicato y que, por ende, el sindicato no tenía validez y no podría negociar colectivamente.

Luego el 9 de enero de 2019, se señala que los trabajadores no podían reintegrarse, ya que la empresa no iba a negociar colectivamente.

Después del 1° comunicado, gran parte de los afiliados deja de participar en el movimiento, algunos me señalan que fue por el comunicado de la empresa y que por



ello habían perdido interés completo en participar con la organización sindical.

Al término de la fiscalización, se encontraban con huelga.

Las instalaciones quedan en el sector de la Negra, al frente de la empresa Nexo.

A PREGUNTAS DE CONTRARIA, EL TESTIGOP SEÑALA

Yo no constaté malos tratos.

Respecto al comunicado de 16 de diciembre de 2018, sé que había ordinarios dictados por la institución. No recuerdo el contenido de los ordinarios.

Fui a las dependencias durante la huelga, pero no serví como ministro de fe.

Trabajo como fiscalizador en la Dirección del Trabajo hace 4 años y medio, desde diciembre a marzo de 2018, fui en apoyo en la unidad jurídica de la Dirección del Trabajo.

La empresa que me tocó fiscalizar es Transportes Córdova Limitada. El giro es transporte de carga por carretera.

La denuncia provenía del sindicato de trabajadores de Transportes Corcias. Es un sindicato de empresa. Eran conductores, en su mayoría. Esa denuncia, pasó por un proceso de admisibilidad, entrevista con el abogado y después a nosotros para fiscalizar. Se trataba de un sindicato constituido.

Supe que ese comunicado provenía de la empresa, porque el sindicato lo presenta y el empleador lo reconoce y los trabajadores sindicán que los reciben.

Se les envía a trabajadores del sindicato un comunicado. Y se incorpora su contenido en un panel



informativo por 3 días y el segundo mensaje se envía por el WhatsApp de la empresa.

Cuando se envía el primer comunicado, el sindicato ya estaba en huelga. El porcentaje de adhesión no lo conozco, pero eran 19 trabajadores de la organización sindical y afuera había 4 o 5. 4 con licencia y del resto no estaba trabajando. Los servicios estaban paralizados y se fiscalizó reemplazo.

Se informaron cosas que la inspección del trabajo había resuelto y antes de hacer alusión al ordinario, dijeron que, al no existir respuesta, el sindicato no tenía validez.

No se había declaración de la Dirección del Trabajo ni por un tribunal, que el sindicato no tenía validez jurídica en su funcionamiento.

No recuerdo la cantidad de trabajadores, pero varios me dijeron que abandonaron la huelga por este comunicado.

La empresa no celebró convenio ni contrato colectivo con el sindicato.

Desconozco si la empresa otorgó mejores condiciones de trabajo.

El representante del empleador que fue comunicado, reconoció la emisión de este comunicado.

El representante legal de la empresa, fue informado que estaba siendo fiscalizado.

CUARTO: Que en apoyo de sus pretensiones la denunciada incorpora las siguientes pruebas:

I.- DOCUMENTAL.

1. Correo 31 octubre 2018, Solicitud documentos negociación.

2. Correo 5 noviembre 2018, negociación.



3. Correo 9 noviembre 2018, negociación Respuesta a lo solicitado correos del 31 de octubre y 5 de noviembre 2018 Respuesta a lo solicitado correos del 31 de octubre y 5 de noviembre 2018.

4. Correo 2 mayo 2018, Altercado

5. Correo 26 junio 2018, Carta Roberto Contreras.

6. Carta 26 junio 2018 Roberto Contreras a IPT Antofagasta (digitalizada)

7. Correo 3 agosto 2018, Sindicato.

8. Acta Notificación 18 junio 2018.

9. Correo 20 agosto 2018, R contreras solicitud entrega turnos.

10. Comprobante Constancia Laboral Empleadores Dirección del Trabajo 6 septiembre 2018.

1. Carta Juan Araya septiembre de 2018 a Sociedad Transportes Córdova Ltda. (digitalizado)

12. Carta Sindicato a Sociedad Transportes Córdova Ltda., 27 septiembre 2018.

13. Carta Sindicato a IPT Antofagasta 27 septiembre 2018.

14. Diligencia Careo 6 octubre 2019 Jorge Soto Mario Muñoz.

15. Acta de notificación de PNC junto a proyecto de 13 noviembre 2018.

16. Correo de respuesta a proyecto negociación colectiva 23 noviembre 2018

17. Respuesta a proyecto negociación colectiva 23 noviembre 2018.

18. Anexos Respuesta a proyecto negociación.

19. Carta IPT Antofagasta de Sociedad Transportes Córdova Ltda., 4 diciembre 2018 (digitalizado)



20. Carta IPT Antofagasta de Sociedad Transportes Córdova Ltda., 23 diciembre 2018 (digitalizado)

21. Carta IPT Antofagasta de Sociedad Transportes Córdova Ltda., 11 diciembre 2018 (digitalizado)

22. Correo: Ord. N° 2556 del 14-12-2018 14 diciembre 2018.

23. DT Ord. N° 2556, respuesta a Empresa Transportes Córdova.

24. DT Ord. N° 2320-056 del 30-05-2017.

25. Carta IPT Antofagasta de Sociedad Transportes Córdova Ltda., 20 diciembre 2018 (digitalizado) **SE DESISTE LA INCORPORACIÓN.**

26. DT Ord. N° 2609 del 26-12-2018. **SE DESISTE LA INCORPORACIÓN.**

27. Acta reunión 6 diciembre 2018.

28. Correo 4 enero 2019 Asunto: Citación Mediación Obligatoria.

29. Declaración Jurada de Héctor Muñoz sobre RCN.

30. Declaración Jurada de 7 enero 2019 Floridor Aracena.

31. Acta Notificación IPT Antofagasta 8 enero 2019 (digitalizada). **SE DESISTE LA INCORPORACIÓN.**

32. Correo 8 enero 2019 Asunto Mensaje Inacal comunica huelga y otros. **SE DESISTE LA INCORPORACIÓN.**

33. Carta IPT Antofagasta de Sociedad Transportes Córdova Ltda 8 enero 2019 (digitalizado). **SE DESISTE LA INCORPORACIÓN.**

34. DT Ord. N° 55 Empresa Corcia Limitada.

35. DT Ord. N° 60 Empresa Corcia Limitada resuelva practica antisindicales.



36. Acta fiscalización practica antisindical por reemplazo 11 enero 2019 (digitalizada)

37. Correo 23 enero 2019 Asunto DT pide informe sobre negociaciones en huelga. **SE DESISTE LA INCORPORACIÓN.**

38. Correo 11 febrero 2019 Asunto respuesta DT Antofagasta.

39. IPT Ord. N° 397 22 febrero 2019.

40. Acta audiencia mediación obligatoria 2 y 8 enero 2019. **SE DESISTE LA INCORPORACIÓN.**

41. Permiso Sindical 19 junio 2019.

42. Permiso Sindical 19 junio 2019 II.

43. Solicitud ley lobby 13 diciembre 2018.

44. Circular 29 de 3 abril 2017 DT Departamento Relaciones Laborales.

45. Acta inspección Seremi Salud 6 marzo 2019.

46. Petición Seremi Salud 26 junio 2019 folio 1902e00712 y 1902e0072. **SE DESISTE LA INCORPORACIÓN.**

47. Correo Citación en causa RUC 19000388130-2.

48. Carta IPT Antofagasta 21 junio 2019, folio 201 2019 109. **SE DESISTE LA INCORPORACIÓN.**

49. Carta IPT Antofagasta de 21 junio 2019 estado sobre denuncia 26 junio 2018. **SE DESISTE LA INCORPORACIÓN.**

50. Carta IPT Antofagasta de 21 junio 2019 fiscalización, 11 enero 2019 por reemplazo fiscalizadora Francisca Orellana Santa Ana.

II.- EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS

1. Procedimiento Fiscalización Folio 201 2019 109.

2. Procedimiento Fiscalización Denuncia Sindicato 26 junio 2018.



3. Procedimiento Fiscalización por reemplazo de 11 enero 2019 Fiscalizador Francisca Orellana Santa Ana.

4. Otros medios de prueba:

A través de medio digital exhibirá los siguientes documentos que resultan dificultoso leerlo estando impresos, que corresponden a:

1. La carta de fecha 26 de junio de 2018, Roberto Contreras a la IPT de Antofagasta.

2. La carta de don Juan Araya de septiembre de 2018 a Sociedad de Transportes Córdova Ltda.

3. Carta de IPT de Antofagasta de Sociedad de Transportes Córdova Ltda., de fecha 04 de diciembre de 2018.

4. Carta de IPT de Antofagasta de Sociedad de Transportes Córdova Ltda. de 23 de noviembre de 2018.

5. Carta de IPT de Sociedad de Transportes Córdova Ltda. de 11 de diciembre de 2018.

6. Acta de notificación de la IPT de Antofagasta de fecha 08 de enero de 2018.

7. Acta de fiscalización practica antisindical de 11 de enero de 2019.

OBJETO DE LA CONTROVERSIA.

QUINTO: Que el examen de los libelos rectores, faculta advertir que el quid de la controversia radica en determinar si la denunciada incurre en prácticas antisindicales y/o desleales, concretamente: sí, en contexto de una negociación colectiva en desarrollo, envía comunicaciones directas a los trabajadores afiliados, en intervención e injerencia de la organización y autonomía del ente sindical, desplegando fuerza moral sobre los asociados y/o, en general,



afectando la libertad sindical, conforme a lo prevenido en los artículos 289 y 403 del Código del Trabajo.

Coetáneamente, se debe dilucidar si la acción impetrada está afectada por caducidad.

SEXTO: Que la denuncia se articula contra la empresa de Transportes Córdova Limitada, imputando que, mientras se desarrollaba un proceso de negociación colectiva reglada, la sede empleadora remite directamente a los trabajadores, 2 comunicados, el 26 de diciembre de 2018 y 08 de enero de 2019, excediendo sus facultades e interviniendo gravemente en el funcionamiento y organización interna del ente gremial, en aplicación de fuerza moral en sus asociados o con afectación al principio de buena fe que debe imperar en el marco del proceso colectivo.

HECHOS RELEVANTES ESTABLECIDOS.

SÉPTIMO: Que el examen de las pruebas incorporadas a la causa, especialmente comunicados de fecha 26 de diciembre de 2018 y de 08 de enero de 2018; acta de notificación proyecto de contrato colectivo de 13 de noviembre de 2018; correo de respuesta a proyecto de negociación colectiva de 23 de noviembre de 2018; respuesta de Proyecto de Contrato Colectivo de fecha 21 de noviembre de 2018; carta enviada por la empresa a la Inspección del Trabajo de fecha 04 de diciembre de 2018; carta de la empresa a la Inspección del Trabajo, de 11 de diciembre de 2018; Ordinario N°2556, de 14 de diciembre de 2018, emitido por la Inspectora Provincial del Trabajo; ordinario N°55, de 10 de enero de 2019; acta de mediación, de 2 de abril de 2019; confesión judicial del representante de la empresa, rendida por Rosa Mariela



Córdova Córdova y testimonial aportada por don Alejandro Aníbal Ahumada Abarza, fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo, permiten asentar los siguientes hechos y circunstancias, relevantes para nuestro análisis:

1.- Con fecha 13 de noviembre de 2018, la Inspección Provincial del Trabajo, notifica a la empresa de Transportes Córdova Limitada, a través de don Hugo Henríquez, el proyecto de contrato colectivo que fue depositado por el Sindicato de Trabajadores de Empresas Corcia Limitada R.S.U. 02.01.1106.

2.- Con fecha 23 de noviembre de 2018, la empresa de Transportes Córdova, a través de su gerente General, Rosa Córdova Córdova, remite correo denominado "entrega respuesta a proyecto de negociación colectiva" a la casilla electrónica designada por la organización sindical: sindicatocorcia2018@gmail.com, donde efectúa reclamación de vigencia del sindicato; reclama inexistencia de cláusulas esenciales; reclama la comisión negociadora sindical; reclama los asesores; y otorga respuesta al pliego de peticiones del proyecto, manifestando su rechazo general.

3.- Con fecha 4 de diciembre de 2018, la empresa de Transportes Córdova, realiza presentación ante la Inspección del Trabajo de Antofagasta, solicitando se cite a las partes a audiencia conjuntamente con la organización sindical, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 340 c) del Código del Trabajo, para debatir las objeciones y reclamaciones vertidas en la contestación del proyecto de negociación.



4.- Con fecha 10 de diciembre de 2018, la empresa de Transportes Córdova Limitada, reitera presentación ante la Inspección del Trabajo de Antofagasta, solicitando se cite a las partes a audiencia conjuntamente con la organización sindical, para debatir las objeciones y reclamaciones vertidas en la contestación del proyecto de negociación.

5.- Con fecha 06 de diciembre de 2018, se celebra primera reunión de negociación colectiva, en presencia de doña Mariela Córdova, Hernán Córdova y Carlos Donoso Oñate (abogado) en representación de la empresa y de don Roberto Contreras Novoa, por el Sindicato.

6.- Con fecha 14 de diciembre de 2018, doña Cecilia González Escobar, Inspector Provincial del Trabajo de Antofagasta, dicta el ordinario N°2556, comunicando a la empresa, la improcedencia de citar a las partes a audiencia en conformidad a lo dispuesto en el artículo 340 c) del Código del Trabajo, puesto que no existe reclamación de legalidad por parte de la Comisión Negociadora de la Organización Sindical.

6.- Con fecha 26 de diciembre de 2018, la empresa de Transportes Córdova Limitada, emite un comunicado que fue dirigido a los socios afiliados del Sindicato de Transportes Corcias Limitada, a través de la plataforma digital Whatsapp personal de cada trabajador, informando, en extracto, lo siguiente:

El día 13 de noviembre de 2018, se presentó proyecto de contrato colectivo y el día 23 de noviembre la empresa presentó respuesta con 3 reparos al proyecto de contrato colectivo:

1.- Que el sindicato no tiene vigencia.



2.- Que el proyecto presentado omitió, como debería hacerlo indicar vigencia propuesta al contrato colectivo de trabajo,

3.- que el proyecto presentado omitió, como debía hacerlo, indicar domicilio del sindicato.

La comisión negociadora NO impugnó o reclamó dentro de plazo legal, provocando que su silencio sea considerado por la ley como aceptación o conformidad por el sindicato.

El día 14 de diciembre de 2018, por ordinario N°2556 la Inspección del Trabajo informó que la comisión negociadora no presentó reclamo, resultando aplicable el dictamen N°2320/056, que resuelve que el silencio de la comisión negociadora sindical, por los reclamos hechos, equivale a su aceptación.

El día 20 de diciembre, se presentó ante la inspección del trabajo, petición escrita para que se tenga por no presentado el proyecto de negociación colectiva, de lo cual se está a la espera de resolución.

Hoy no existe proceso de negociación reglada según las normas del Código del Trabajo, producto de la aceptación de la comisión negociadora sindical, por lo tanto, la empresa continuará con sus labores propias sin interrupción alguna y que las consultas deben efectuarse a don Roberto Contreras, Mario Muñoz o Juan Cabrera ya que la empresa debe abstener de hacerlo.

La efectividad de esta circunstancia fue constatada por el Fiscalizador y consta en su informe, y, además, fue reconocida expresamente por la gerente general de la empresa quien señala que se accedió al WhatsApp personal



de cada trabajador afiliado, conforme a la base de datos que mantenía la empresa.

Además, el propio absolvente señala que dicho comunicado es de su autoría con previa asesoría letrada del abogado Donoso Oñate.

7.- Con fecha 08 de enero de 2018, Transportes Córdova Limitada, emite nuevo comunicado dirigido a los socios afiliados del Sindicato de Transportes Corcias Limitada, a través de la plataforma Whatsapp personal de cada trabajador, informando lo siguiente:

Con fecha 09 de enero de 2019, se iniciará huelga votada los días 26 y 27 de diciembre de 2018.

Atendido que la comisión negociadora de la empresa, no realizará ninguna oferta, solo será permitida la reincorporación de los trabajadores afectos al proceso el día 09 de febrero de 2019.

No podrán usar ni permanecer en las instalaciones o lugar de la empresa, en el plazo prescrito por prohibirlo el código del trabajo.

Serán pagadas las remuneraciones el último día hábil de cada mes en forma proporcional a los 8 días trabajados, sin más obligación económica para la empresa.

Atendido que no será trabajado el mes completo, no se efectuará anticipo de sueldo.

Continuaran con sus labores ordinarias los trabajadores que no están adscritos al proceso de negociación colectiva.

Las consultas deben presentarlas a don Roberto Contreras Novoa, Mario Muñoz Villegas o Juan Cabrera Farías, ya que sociedad de Transportes Córdova debe abstenerse de hacerlo. Sobre esto, también existe



reconocimiento expreso del evento por parte del empleador.

8.- Con fecha 10 de enero de 2019, la Inspectora Provincial del Trabajo dicta ordinario N°55, rechazando la reposición impetrada por Sociedad de Transportes Córdova Limitada, precisando que hasta esa fecha la Inspección Del Trabajo, no ha dictado resolución que se pronuncie sobre la objeción o reclamación intentada por la empresa en la respuesta del contrato colectivo, conforme al artículo 340 e) del Código del Trabajo.

9.- Con fecha 2 de abril de 2019, se desarrolla la audiencia de mediación que regula el artículo 486 del Código del Trabajo, respecto a las materias que son objeto del presente juicio.

DE LA LIBERTAD SINDICAL

OCTAVO: Que la doctrina define la práctica antisindical como: "Una o más conductas que, por vía de acción o de omisión, lesionan la libertad sindical, afectando a los titulares de este derecho en el ejercicio del mismo" (Cesar Toledo Corsi; Tutela de la Libertad Sindical; Edit Abeledo Perrot; I edición, año 2013).

De su parte la libertad sindical, se define como: "Derecho de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse y defender sus intereses comunes" (Sergio Gamonal Contreras; Derecho Colectivo del Trabajo; Edit Lexis nexis; año 2002).

NOVENO: Que adhiriendo al postulado que propone que las prácticas desleales y antisindicales, se identifican como atentados a la libertad sindical ya en su vertiente individual o colectiva, su configuración se articula



sobre la base de concurrir sus elementos primarios, esto es:

- 1.- Acción u omisión de parte del sujeto activo;
- 2.- Afectación de la libertad Sindical.
- 3.- En determinadas figuras típicas, se exige, además, concurrencia de un elemento subjetivo en su desarrollo.

EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD.

DÉCIMO: Que, en primer término, es preciso emitir pronunciamiento sobre la excepción de caducidad, rechazándola, dado que el artículo 486 del Código del Trabajo, aplicable por remisión normativa del artículo 407 del mismo cuerpo legal, dispone que las denuncias efectuadas por la Inspección del Trabajo, relativa a actos que constate en el ejercicio de sus funciones, debe ser precedida de una instancia de mediación obligatoria, de modo que el plazo de caducidad para ese sujeto activo, únicamente inicia, agotado aquel acto preliminar obligatorio.

En la especie, el proceso de mediación culmina el día 02 de abril de 2019, según consta del acta respectiva, por ende, la denuncia impetrada el día 29 de mayo de 2019, no está afectada por caducidad, toda vez que, a dicha fecha, aún no había transcurrido el plazo de preclusión de 60 días.

CONTROVERSIA SUSTANCIAL.

UNDÉCIMO: Que, en función a los hechos asentados, se colige que la empresa de Transportes Córdova Limitada fue notificada válidamente del inicio de un proceso de negociación colectiva reglada, intentado por el Sindicato de Trabajadores Empresas Corcia Limitada, el día 13 de



noviembre de 2018. El empleador evacuó respuesta del proyecto de contrato colectivo, el 23 de noviembre de 2018, efectuando reparo u objeción de actual vigencia del Sindicato, falta de cláusulas esenciales en el proyecto, para luego contestar el pliego de peticiones, con rechazo general.

Presentada la objeción, la empresa solicita a la Inspección del Trabajo citar a las partes a audiencia junto al sindicato, pretensión que fue denegada formalmente por dicha institución, el día 14 de diciembre de 2018, a través del ordinario N°2556, en que se sostiene que no es posible citar a las partes a la audiencia contemplada en el artículo 340 c) del Código del Trabajo, ya que la comisión negociadora del sindicato no había efectuado reclamaciones.

DUODÉCIMO: Que, en este escenario, en que formalmente existe un proceso de negociación colectiva reglada, la empresa decide autónomamente y previa asesoría de un letrado, emitir un comunicado que entrega directamente a cada uno de los trabajadores del sindicato mediante la plataforma WhatsApp usando la base de datos interna de la empresa, afirmando en términos categóricos que a esa fecha no existía un proceso de negociación colectiva según las normas del Código del Trabajo, producto de lo cual, la empresa continuaría con sus labores propias sin interrupción alguna.

Además, informa que el silencio de la comisión negociadora del sindicato sobre los reparos efectuados en la respuesta del proyecto, importa -nuevamente se emplea una narrativa taxativa y categórica- aceptación o allanamiento del gremio a sus requerimientos, entre ellos



que el Sindicato, no tiene actual vigencia, citando en forma tergiversada y por parcialidad el dictamen N°2556 de la Inspección del Trabajo.

Concluye el comunicado señalando que las consultas sobre estas materias, deben ser conducidas a través de los dirigentes sindicales, ya que la empresa por disposición legal, debe abstenerse de ello.

DÉCIMO TERCERO: Que, en seguida, el día 09 de enero de 2018, una vez ya votada e iniciada la huelga legal, la misma sede patronal emite un segundo comunicado dirigido personalmente a los trabajadores afiliados a través de la plataforma WhatsApp, espetando que la empresa no efectuaría oferta alguna y que la reincorporación a labores, solo se realizará el día 09 de febrero de 2019; que no podrán hacer uso de las instalaciones de la firma, por prohibirlo el Código del Trabajo; que solo se les pagaría las remuneraciones por 8 días de enero, sin anticipo y que las consultas sobre estas materias debían efectuarse a los dirigentes sindicales, ya que la empresa, debe abstenerse por disposición legal.

DÉCIMO CUARTO: Que, desde luego, las mentadas comunicaciones y su contenido, que fueron expresamente reconocidas por el gerente general de su autoría, previo revisión y escrutinio del abogado, asesor jurídico de la empresa, constituyen actos de interferencia flagrante a la libertad sindical, en tanto se efectúan sin respetar la autonomía de la organización sindical, afectando el liderazgo y control legítimo de la información de hechos esenciales y relevantes que se suscitan durante el periodo de movilizaciones sin previo requerimiento ni



venia de la comisión negociadora, constituyendo un mecanismo o canal de información tergiversada sino falsa.

Sin duda la sede patronal, en el ejercicio del poder de dirección y mando que emana del contrato individual de trabajo, carece de prerrogativa o facultad legal para desplegar acto de información o desinformación, puesto que ello trata sobre aspectos que rebasan con creces el ámbito puramente laboral al tratarse de materia propia e inherentes a la organización y funcionamiento del sindicato y su despliegue durante la negociación colectiva.

Esto, naturalmente provoca descredito a la organización gremial y sus directores, puesto que la información confusa, errónea y/o falsa entregada, es esperable que incida en la sique y percepciones de una persona normal y si ello se suscita en contexto de decidir la prosecución de un movimiento colectivo, es lícito creer que existe una motivación subrepticia y mal intencionada en su autor, en orden a alterar o dirigir la voluntad del asociado durante el proceso.

Todo esto confluye a calificarlos como práctica desleal que se provocan en contexto de un proceso de negociación colectiva, es decir se trata de una conducta típica sancionada en el ordenamiento laboral.

DÉCIMO QUINTO: Que, en la comunicación de 26 de diciembre de 2018, la empresa firma con narrativa categórica que NO existe un proceso de negociación colectiva vigente, aun cuando NO existía ningún pronunciamiento judicial ni administrativo que declarara la invalidez o inexistencia del proceso de negociación



colectiva, cuyo inicio le fuera notificado oficialmente al día 13 de noviembre, por la Inspección del Trabajo.

A no dudar, la afirmación sobre la inexistencia de un proceso de negociación colectiva vigente, importa entrega de una información sin prerrogativa ni oportunidad legal, pero además con transmisión de afirmaciones falsas o al menos sin explicación idónea para asentar que se trataba de una percepción personal del autor o del asesor legal de la empresa, causando confusión en el receptor de tales misivas.

Además, en forma tendenciosa y sin facultad legal, dirime que existe allanamiento de la comisión negociadora de la empresa a los reparos efectuados, aun cuando no existía ningún pronunciamiento administrativo ni judicial en ese sentido. Coetáneamente tergiversa la información contenida en el ordinario N°2556, de 14 de diciembre de 2018, puesto que, en dicho ordinario, la Inspección provincial del Trabajo, en parte alguna sostiene el efecto de allanamiento, e, incluso, rechaza la petición de la empresa a citar a audiencia conforme regula el artículo 340 c) del Código del Trabajo.

Lo anterior se ratifica con la simple lectura del ordinario N°55 de 10 de enero de 2019, en que la Inspección del Trabajo rechaza la reposición impetrada por la empresa, bajo consideración que nunca se ha emitido pronunciamiento sobre las objeciones de legalidad levantadas por la empresa.

Nótese especialmente que en contestación de denuncia la empresa reconoce que el 26 de diciembre de 2018, se les notifica el ordinario N°2609, donde se resuelve que las partes **DEBEN** negociar.



Curiosamente el ordinario N°2609, de 26 de diciembre de 2018, no fue incorporado por la empresa al juicio, pese a que fue ofrecido y acompañado materialmente al juicio.

Con todo, la confesión espontánea que consta en la contestación, da cuenta que el mismo día 26 de diciembre, es decir, la empresa conocía oficialmente que la Institución rectora de la interpretación de corte laboral había dirimido que el proceso de negociación colectiva estaba plenamente vigente y no obstante ello dispuso la emisión y entrega de un informativo con hechos e interpretación errada sino falso, lo que configura al menos un atentado flagrante al principio de buena fe que asiste los partícipes de una negociación colectiva.

Pues bien, conociendo la empleadora que no existía dictamen de autoridad que acogiera reclamo de vigencia del sindicato o en torno a que la comisión negociadora se allanaba a ellas o que no existía, en vigencia, un proceso de negociación colectiva, decidió con previa asesoría legal ilustrada, entregar información errónea o falsa, provocando confusión en los afiliados del sindicato.

No es posible admitir el argumento vertido por la empresa en su defensa, esto es que el ordinario N°2556, al citar el dictamen N°2320/056, hace suya la interpretación según la cual el mero silencio de la comisión negociadora del sindicato, a la objeción, irroga admisión o allanamiento, puesto que la Inspección del Trabajo expresa y con elocuencia manifestó en resoluciones de 14 y 26 de diciembre, legalmente notificadas a la empresa, que no existía pronunciamiento



de la autoridad sobre esa materia y que el proceso de negociación se mantenía vigente y válido a esa fecha.

La percepción del empleador que orienta sus postulados y actos durante la negociación colectiva, dan cuenta de conductas susceptibles de ser calificadas como auto tutela, puesto que por sí y en ausencia de dictámenes de autoridad decide interpretar a su favor la normativa legal, para luego comunicarla a los afiliados del sindicato, sin explicar, aclarar ni justificar que se trata de una interpretación de parte interesada y sin soporte de autoridad, excediendo con creces el ámbito de facultades que emana del poder de dirección y mando.

Corona el tráfago de conductas ilegales, que en la misma misiva se invita a los afiliados de una organización que no es propia, sobre la cual no tiene poder de dirección y que incluso yergue como legítimo contradictor en ese periodo, a aclarar las afirmaciones y postulados del empleador con los dirigentes sindicales, por cuanto la empresa estaría legalmente impedida de resolverlas.

Es decir, entrega información errónea sino falsa, tergiversada, tendenciosa y de mala fe sin cuestionarse capacidad, facultad o permiso legal para ello, sin embargo, paradójicamente o como ironía preconcebida, invita a los afiliados a obtener aclaración de esa información únicamente de parte de los dirigentes sindicales, recordando esta vez, que le asistía deber de abstención.

DÉCIMO SEXTO: Que, seguidamente, una vez iniciada la huelga, la empresa dirige otro comunicado, nuevamente excediendo el ámbito de facultades propias, dado que



durante la negociación las comunicaciones las debe desarrollar únicamente con la comisión negociadora y no con los trabajadores afiliados a aquella, informando con énfasis sobre pérdida económica que irroga la huelga, a saber: que no recibirían remuneraciones sino hasta el mes de febrero de 2019, señalando en forma genérica sin explicación debida que el Código del Trabajo prohíbe el uso de las instalaciones de la empresa.

DÉCIMO SEXTO: Que las conductas descritas configuran los ilícitos laborales consagrados en los artículos 289 letra e) esto es, ejecutar actos de injerencia sindical como intervenir activamente en la organización del sindicato como también en su funcionamiento y autonomía.

Sin embargo, en atención que las conductas reseñadas se ejecutan en el marco de desarrollo de una negociación colectiva y considerando el principio de especialidad, el régimen legal aplicable corresponde al de prácticas desleales previstas y sancionadas en el artículo 403 del Código del Trabajo.

En efecto, el reproche revelado, importa ejecución de actos que afectan el principio de buena fe y el normal desarrollo de la negociación colectiva, puesto que se entrega información manifiestamente tendenciosa, tergiversada errónea sino falsa, que, además, sobre un individuo común, provoca un estímulo o escenario que puede ser concebido como fuerza moral, en los términos que prescribe y sanciona el artículo 403 a) y g) del Código del Trabajo.

Nótese que resulta irrelevante la cita legal que se efectúa en demanda, puesto que la Inspección del Trabajo cumple y agota su deber, denunciando los hechos que



concibe ilícitos, correspondiendo al órgano jurisdiccional, fijar el derecho aplicable en la especie, por aplicación del principio *Iura Novit Curia*, como por tratarse de normas de derecho público que no admiten modificación consensual.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que la deposición otorgada por el Fiscalizador, en consorte a la constatación efectuada en el proceso de fiscalización autorizan a colegir que los actos desplegados por la empleadora provocaron confusión entre los trabajadores, descrédito hacia la organización sindical y sus dirigentes y desincentivo a la participación activa en el movimiento, es decir causó lesión en términos concretos a la libertad sindical, esto es el derecho o facultad de organizarse colectivamente para perseguir o defender intereses comunes.

DE LA PENA.

DÉCIMO OCTAVO: Que en atención que la sede patronal incurre en ilícitos previstos y sancionados por el ordenamiento laboral, se acogerá la denuncia de estudio y en consideración a su gravedad, se condenará a la empresa a pagar una multa de 140 U.T.M. de conformidad a lo descrito en el artículo 406 N°3 y 505 bis del Código del Trabajo, dado el espontáneo reconocimiento que consta en contestación sobre tratarse de una mediana empresa.

Tratando este análisis de un acto final ya agotado, ninguna medida se puede adoptar para su cese, sin embargo, de conformidad a lo previsto en el artículo 495 del Código del Trabajo, se ordenará a la empresa abstención plena de ejecutar actos de intervención o injerencia en la autonomía u organización del sindicato.



Además, se le condenará a otorgar obligatoriamente a todos los trabajadores del establecimiento, curso de enseñanza sobre difusión conceptualización, tratamiento y protección de los derechos fundamentales en el contexto de constitución, organización y funcionamiento de organizaciones sindicales y en los procesos de negociación colectiva, con un mínimo de 30 horas lectivas por cada integrante de la empresa, a desarrollarse por un profesional idóneo en derecho laboral, designado por la Inspección Del Trabajo, a costa de la empleadora, dentro de los 30 días corridos siguientes a la ejecutoria de la presente sentencia.

Asimismo, deberá entregar copia impresa de la presente sentencia, a cada uno de sus trabajadores, bajo control del presidente del Sindicato.

DE LAS COSTAS.

DÉCIMO NONO: Que en atención que la denunciada resulta vencida, se le condena a pagar costas de la causa.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto y visto lo dispuesto en los artículos 220, 289, 290, 292, 340, 403, 404, 405, 406, 453, 454, 457, 485, 486, 493 y 495 del Código del Trabajo, se resuelve que:

I.- Se rechaza excepción de caducidad impetrada por la empresa de Transportes Córdova Limitada.

II.- Se acoge denuncia por práctica desleal impetrada por Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta contra Sociedad de Transportes Córdova Limitada, en cuanto se declara que la emisión de 2 comunicados, dirigidos directamente a afiliados del sindicato, en contexto de negociación colectiva,



constituye práctica antisindical toda vez que vulnera la libertad sindical, amén de configurar, típicamente, una práctica desleal en negociación colectiva prevista en artículo 403 letra a) y g) del Código del Trabajo, y, en consecuencia, se decretan las siguientes medidas:

a) Deberá abstenerse plenamente de ejecutar nuevos actos que configuren intervención o injerencia en la autonomía u organización del sindicato de empresa.

b) Deberá otorgar obligatoriamente a todos los trabajadores del establecimiento, curso de enseñanza y difusión, sobre conceptualización, tratamiento y protección de los derechos fundamentales en general y en contexto de constitución, organización y funcionamiento de organizaciones sindicales y en procesos de negociación colectiva, con un mínimo de 30 horas lectivas por cada integrante de la empresa, a desarrollarse por un profesional idóneo en derecho laboral, designado con libertad por la Inspección Del Trabajo, a costa de la empleadora, cuyo desarrollo deberá ejecutarse dentro de los 30 días corridos siguientes a la ejecutoria de la presente sentencia.

c) Deberá entregar copia impresa de la presente sentencia, a cada uno de sus trabajadores, bajo control del presidente del Sindicato.

d) Deberá pagar una multa por el equivalente dinerario a 140 UTM, a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

III.- Copia de la presente sentencia deberá remitirse a la Dirección del Trabajo para su registro correspondiente.



IV.- Se condena a la denunciada a pagar costas de la causa, fijándose las personales en el equivalente dinerario de 10 ingresos mínimos remuneracionales incrementados.

RIT S-24-2019

RUC 19-4-0191857-7

Sentencia pronunciada por don Jordan Campillay Fernández, Juez Titular.

En Antofagasta, a treinta y uno de agosto de dos mil diecinueve, se notifica por estado diario sentencia precedente y se remiten correos electrónicos a las partes.

