

Santiago, veintisiete de junio dos mil diecinueve.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece **EL SINDICATO DE TRIPULANTES DE CABINA DE LA EMPRESA LANEXPRESS** (T.A.S.A.), Rut N° 73.078.000-1, representada por sus dirigentes: Silka Seitz Pavisic; Viviana Rojas Pérez; Javier Brinzo Gabella, y Giorgio Stingo Camus, todos con domicilio en calle Los Pensamientos 1664, comuna de Providencia quienes de conformidad a los artículos 292 y 485 y siguientes, del Código del Trabajo, interponen denuncia por prácticas antisindicales en contra de la empresa **TRANSPORTE AÉREO S.A.**, (conocida públicamente como LANEXPRESS, o LATAM CHILE), rut N° 96.951.280-7, representada legalmente por don MATIAS CRISTI ALFONSO, ambos domiciliados en calle Presidente Riesco N° 5711 piso 20, comuna de Las Condes, por las razones que exponen.

Como antecedentes previos señala que ha sido de público conocimiento el cierre y los efectos de nuestra negociación colectiva se encuentra actualmente judicializada, y en espera de las resoluciones que deberá adoptar la Corte de Apelaciones de Santiago, ingresos N° 2625-2018 y 1522-2018, siendo uno de los temas centrales del conflicto radica en determinar si la Huelga sigue vigente y los efectos que esto conlleva.

Según la empresa, la huelga sigue en pie desde el 10 de abril, y para el sindicato, esta huelga terminó el día 25 de abril del 2018. Agrega que bajo el argumento que "estamos en huelga" la empresa los mantiene sin remuneraciones hace 6 meses.-

Atendida esa situación, actualmente, de los 5 dirigentes que componen la directiva, solo una de ellos, doña Viviana Rojas Pérez, por acuerdo de la misma directiva y con el objeto de poder cumplir labores dirigenciales con mayor cercanía con sus bases, mientras se resuelve en definitiva el conflicto judicial, hizo uso del artículo 357 del Código del Trabajo (reincorporación individual). Mientras el resto del directorio no lo ha hecho por estimar que la huelga terminó, hecho evidente por lo demás, el día 25 de abril pasado.

Es en este contexto, que la empresa ha hecho uso y abuso de su posición privilegiada, para entorpecer toda actividad sindical en represalia al resultado de la negociación, con variadas acciones antisindicales, obstruyendo el ejercicio de la actividad sindical impidiendo acceso directo a sus asociados, expresado esta vez, en dos nuevos hechos :



QHCXLXERXF

a) No otorgar las horas de trabajo sindical solicitadas incurriendo con ello en la infracción del artículo 289 letra a , esto es obstaculizar el funcionamiento de sindicato.

b) Prohibición de ingreso y circulación de los dirigentes al interior de todas las dependencias de la empresa, a través de la deshabilitación de la tarjeta de identificación (TILAN), impidiendo con ello el acceso a los asociados al sindicato

Hacen presente que el trabajo directivo que les corresponde realizar, tiene una característica especial tratándose de un sindicato de tripulantes de cabina dado el trabajo en vuelo que desempeñan sus socios.

En cuanto a los hechos, el no otorgamiento de días para trabajo sindical, sostienen que con fecha 19 de octubre del 2011, el Sindicato firmó un Acuerdo con la empresa con el objeto de regular la concesión de los permisos sindicales, en virtud del cual se estableció que en la práctica cada dirigente tiene los siguientes días de permiso sindical: 4 o 5 días, según mes tenga 4 o 5 semanas + 1 día + hacer uso de pozo común de 5 días al mes endosables entre ellos. Por lo tanto, un/a dirigente, a quien se le hayan endosados todos los días, podría gozar de 10 u 11 días, según sean mes de 4 o 5 semanas.

En 7 años de vigencia del Acuerdo, hasta antes del proceso de negociación 2018 solo habían tenido un solo problema respecto de este tema. Sin embargo, después del proceso de negociación colectiva del año 2018, en menos de 4 meses ya han tenido dos veces problemas de aplicación, por parte de la empresa.

La primera fue a mediados de junio de 2018, hecho que dio lugar a una denuncia ante la Inspección ingresada con fecha 15 de ese mes, pero conocida esta denuncia por la empresa, Pablo González, Gerente de Servicios a bordo de la Compañía, les dio las disculpas del caso, comprometiéndose a corregir la situación, y ellos de buena fe, retiraron la denuncia. Pero a los pocos días debieron presentar una nueva denuncia, por los mismos hechos, esta vez con fecha de ingreso 28 de junio por práctica antisindical. En efecto, nuevamente la empresa repitió su actuar y se vio obstaculizado nuestro trabajo directivo.

Los hechos específicos son los siguientes: Con fecha 19 de junio el Sindicato comunicó, vía correo electrónico dirigido al señor González Soto, que los días sindicales del mes de julio del 2018, respecto de la dirigente Viviana Rojas Pérez, corresponderían a los días 2,4,6,9,10,11 y 12. Es decir se informaron 7 días de permiso sindical para el mes de julio.



Los siete días se desglosaban en 5 días del mes de julio, porque tuvo 5 semanas, más 1 día adicional, más 1 día del pozo común. La empresa inicialmente cuestionó los días, pero finalmente se allanó.

Con fecha 22 de julio, el sindicato cumpliendo la formalidad establecida en el Acuerdo suscrito entre las partes, mediante correo electrónico comunica el uso de los restantes 4 días del pozo común del mes de julio por parte de la dirigente Viviana Rojas a lo cual la empresa respondió : " no podemos extender los días de Pozo de personas que tengan suspendida su relación laboral con la compañía por la condición actual de huelga (Silka, Javier, Giorgio)".

Con ello pretende cambiar el carácter colectivo y endosable acordado expresa y textualmente en el Acuerdo del año 2011. Frente a su reclamo, la empresa mantuvo su intransigente postura hacia la directiva de este Sindicato, por lo que debieron interponer denuncia ante la Inspección del Trabajo con fecha 28 de junio de 2018.

Con fecha 14 de septiembre recién pasado, les fue notificada la citación a la Mediación obligatoria en el Centro de Conciliación y Mediación de la zona Oriente, conforme al artículo 486 inc 6, comunicándonos que el informe había concluido que "Existen Indicios suficientes de vulneración de derechos fundamentales al restar un día de aquellos 7 solicitados en el primer correo electrónico y luego, 4 días, de los restantes del pozo sindical." Firmado por don Juan Carlos Diaz Pezoa, abogado- fiscalía laboral Unidad de Derechos Fundamentales DRT Metropolitana Oriente.

Con fecha 28 de septiembre, se realiza la mediación citada en presencia de ambas partes, instancia cuyo único objetivo según disposición legal es para efectos de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas, sin que se llegara a acuerdo entre las partes. Hacen presente que la empresa interpuso un recurso de reposición por no estar de acuerdo con la Conclusión de la investigación, y en subsidio interpuso recurso jerárquico pidiendo expresamente que sea el Director Nacional del Trabajo quien revise la conclusión arribada por el funcionario de la Unidad de Derechos fundamentales de la Dirección metropolitana Oriente. Sin que a la fecha se haya resuelto la reposición por parte de la Inspección.

En cuanto a la prohibición de acceso a dependencias de la empresa, señalan que como dirigentes, siempre han tenido acceso a todas las dependencias de la empresa sin limitación, incluso durante todo el periodo de negociación y hasta ahora, pudieron hacerlo.



El reciente día 10 de octubre, tras haber realizado el día 9, una actividad de entrega de información con futuros tripulantes, la empresa procedió a deshabilitar por sistema informático, la denominada TILAN (tarjeta de identificación de los trabajadores LATAM), de todos los dirigentes salvo Viviana Rojas, impidiéndoles con ello acceder a todas las dependencias de la empresa, incluyendo las ubicadas en el aeropuerto.

El bloqueo de la TILAN implica no poder ingresar al Edificio Huidobro, ubicado en calle Presidente Riesco 5711, donde se han realizado habitualmente las reuniones con la empresa, incluso después de la huelga. Esto significa que deben entrar como personas ajenas a la empresa registrándonos como visitas. No poder ingresar al Edificio corporativo significa entre otras acciones, no poder presentarse ante cursos iniciales de nuevos tripulantes y darles a conocer como organización, acción a la cual la empresa está obligada a permitir por acuerdo arribado entre las partes, tras una anterior denuncia por práctica antisindical.

Hacen presente que desde el fin de la huelga hasta la fecha, nuestras credenciales estaban activas, pudiendo acceder a cada una de estas dependencias sin inconveniente alguno.

Consultado Pablo González, sobre esta nueva política antisindical señaló por escrito “Siempre que necesiten podrán acceder, indicándonos fecha, lugar y horario”, lo que constituye un cambio radical de conducta y una grave intromisión de la actividad sindical, y una grave afectación a la autonomía propia del quehacer de los dirigentes.

La prohibición al libre acceso se puso en práctica el viernes 19 de octubre, día en que concurrieron a la reunión con la empresa y les instruyeron que debían entregar sus cédulas de identidad para el ingreso, como toda persona ajena a la empresa, situación extraña considerando que llevan años prestando servicios para la empresa y varios, más de 3 periodos de dirigentes del sindicato.

Así, el viernes 19 debieron ingresar cumpliendo las normas de todo terceros ajenos que quiere ingresar a la empresa, este hecho fue visto y se supo por los asociados, dando cuenta del menoscabo moral que la empresa les otorga como dirigentes de su sindicato de cerca de 900 socios, tratándolos como extraños dentro de sus propias dependencias.-

Previendo el argumento que usará la empresa, y centro de la resolución del conflicto: que “aún se mantiene la huelga”, usado convenientemente contra la organización, apelando a una suspensión de la relación laboral como causa de obstrucción de la actividad sindical es inaceptable en el marco del derecho de todo sindicato y su dirigencia garantizado



constitucionalmente de seguir ejerciendo sus funciones. De no entenderse así, bastaría que todo conflicto judicial por cierre de negociación implicará la paralización de la actividad sindical, en un momento en que precisamente se requiere de todo lo contrario. La definición judicial que finalmente adopten los jueces respecto del cierre de la negociación en ningún caso afectará la existencia del sindicato, ni la representatividad de sus dirigentes.

Aún si se aceptara el criterio mantenido por la empresa, esto es que, siguen en huelga, significa que el proceso de negociación no ha culminado y por tanto le siguen aplicando la normativa que la rige, entre otros prohibición de realizar prácticas desleales como la ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.

En cuanto a los indicios señalan los siguientes:

1. - La situación actual de resolución judicial pendiente del cierre de la negociación colectiva 2018, llevada a cabo entre las partes desde 14 de febrero y 25 de abril del 2018.
2. - Precarias relaciones entre la empresa y el sindicato, manteniendo a la fecha 4 juicios tras el proceso de negociación.
3. - Las conclusiones del informe emitido por la Unidad de Derechos fundamentales de la Dirección Metropolitana del Trabajo.
4. - La acción dilatoria de la empresa en la resolución de la dos materias denunciadas en el presente libelo.
5. - La exigencia de que para poder acceder a las instalaciones de la empresa donde se encuentran nuestros representados, se les exija identificación e informar fecha, lugar y horario.

En cuanto a los argumentos de Derecho, invocan lo dispuesto en el artículo 289 del Código del Trabajo, en cuanto serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:

- a) Obstaculizar la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de



acordarse la constitución de un sindicato; ejecutar maliciosamente actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse.

Además, la sanción a las práctica antisindicales, adiciona una multa en el artículo 292 del Código del Trabajo, en efecto tarifica la multa a aplicar de acuerdo al tamaño de la empresa y remitiendo al artículo 506 lo que permite asimilar a la denunciada a una gran empresa. En este caso la empresa denunciada tiene más 200 trabajadores de manera que el rango a aplicar oscila entre las 20 y 300 UTM, la que en caso de reincidencia se deberá aplicar lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506, es decir se triplica en el caso de las grandes empresas. En este sentido, los hechos denunciados en la demanda dan cuenta de indicios suficientes que la sustentan, debiendo por tanto la empresa justificar el fundamento de sus acciones que se denuncian como hechos vulneratorios.

En cuanto a las peticiones concretas solicitan se declare lo siguiente:

1. - Que su empleador TRANSPORTE AEREO S.A., incurrió en prácticas antisindicales descritas en el art. 289 letra a , del Código del Trabajo en contra del Sindicato de Tripulantes de Cabina de la empresa LANEXPRESS (T.A.S.A).

2. - Que los dirigentes del SINDICATO DE TRIPULANTES DE CABINA DE LA EMPRESA LANEXPRESS mientras se resuelve el conflicto judicial entre las partes, no se encuentran en ningún caso impedidos de ejercer sus funciones de dirigentes del Sindicato y gozan de todos sus derechos individuales y colectivos para ejercerlos.

3. - Que la empresa TRANSPORTE AEREO S.A. debe otorgar los días permisos de trabajo sindical a cada dirigente conforme al texto del Acuerdo suscrito el año 2011, declarando que, adicionalmente a los 4 o 5 días mensuales y al día adicional mensual de cada dirigente, estos pueden hacer uso del pozo común de 5 días mensuales común, los que podrán ser usados indistintamente por uno o más dirigentes, endosables entre ellos.

4. - Que TRANSPORTE AEREO S.A no puede prohibir total o parcialmente el ingreso y circulación de todos los integrantes de la directiva por todas y cualquier dependencia de la empresa, reactivando inmediatamente la TILAN (tarjeta de identificación de los trabajadores LATAM),



QHCXLXERXF

5. - Que se reconozca y declare que el sindicato tiene total derecho a ejercer sus funciones y trabajo sindical directamente con sus socios y socias sin impedimento alguno.

6. - Que como reparación por el daño ocasionado la empresa demandada deberá pagar como indemnización las remuneraciones impagas a los dirigentes desde el mes de mayo del 2018, equivalentes a la suma de \$30.000.000. u otro monto que se estime conforme a la gravedad de los hechos.-

7. - Que se sancione a Transporte Aéreo S.A. conforme a la Ley 19.886 artículo 4 sobre Bases de contratos administrativos de suministro y prestación de servicios.

8. - Que de conformidad al artículo 294 bis del Código del Trabajo se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro y publicación en diario de circulación nacional.

9. - Que se aplique además, el monto máximo de multa establecida en el art. 292 del Código del Trabajo en relación al artículo 505 y se triplique su monto según criterio legal.

10. - Que se condene en costas a la empresa demandada.

SEGUNDO: Que comparece FELIPE VARGAS BALCELLS, abogado, en representación de la denunciada, TRANSPORTE AÉREO S.A., ambos domiciliados para estos efectos en Avenida Apoquindo N° 3721 piso 21, comuna de Las Condes, en los autos laborales caratulados "SINDICATO DE TRIPULANTES DE CABINA DE LA EMPRESA LAN EXPRESS con TRANSPORTE AÉREO S.A.", quien contesta la demanda solicitando su rechazo en los siguientes términos.

Señala que la presente causa carece de objeto, por cuanto los dos hechos que fundamentarían la denuncia de autos se encuentran solucionados incluso con anterioridad a la presentación de la demanda, ya que los permisos sindicales del pozo común que reclaman los dirigentes han sido reconocidos y otorgados por la empresa a la señora Viviana Rojas desde el mes de julio de 2018 a la fecha, así como la reactivación de la tarjeta TILAN de los dirigentes comparecientes en esta denuncia fue reactivada el 19 de octubre del año en curso, esto es, 5 días antes de ingresar la demanda a este tribunal, como se explicará en detalle en esta contestación.



Así, la demandada niega y controvierte en forma expresa todas y cada una de las afirmaciones vertidas en la denuncia, solicitando su absoluto rechazo con expresa condenación en costas, de conformidad a los siguientes antecedentes, hechos y fundamentos de derecho.

En forma previa opone excepción dilatoria de corrección del procedimiento: etapa administrativa inconclusa y pendiente, por lo que la competencia de la denuncia ya se encuentra entregada por el propio sindicato demandante a la Inspección del Trabajo. En efecto, reviste especial importancia que el proceso administrativo, el cual indica la propia denunciante en su demanda, en que se indaga la eventual existencia de una práctica antisindical se encuentra todavía en tramitación.

Si bien no es necesario que para poder denunciar una práctica antisindical ante los tribunales de justicia se deba antes pasar por una etapa administrativa, lo cierto es que el Sindicato inició un procedimiento administrativo a fin de intentar solucionar lo que, a sus ojos, sería una práctica antisindical por parte de Tasa. Luego, habiéndola iniciado, se avala de una inicial Conclusión Jurídica de la Inspección del Trabajo para fundamentar su denuncia de actos en contra de su libertad sindical, pero sin haber terminado definitivamente esta etapa administrativa iniciada por el propio Sindicato, como reconoce éste en su propia demanda.

Por lo anterior, la demandada sostiene que el Sindicato ya habría entregado la competencia de esta denuncia a la Dirección del Trabajo, autoridad laboral la cual deberá, al resolver los recursos que se han presentado en el proceso investigativo iniciado por el propio sindicato denunciante, determinar si efectivamente considera que existen antecedentes de vulneración a la libertad sindical de la organización demandante y, en consecuencia de ello, denunciar o no ante los Tribunales Laborales. Así, no resulta procedente que el Sindicato inicie una etapa administrativa y, mientras esta se encuentra en curso, denunciar a su vez en los Tribunales de Justicia, buscando que esta situación sea doblemente analizada y sancionada, cuestión que no resulta correcta.

Por otra parte opone la excepción dilatoria de corrección del procedimiento, solicitando a se determine que no pueden haber dos juicios en paralelo sobre una misma acción (práctica antisindical), en donde se discuta prácticamente sobre los mismos hechos (tipo infraccional del artículo 289 letra a), y tengan un mismo objeto, a saber, que se declare una supuesta vulneración a la libertad sindical del Sindicato de Tripulantes de Cabina de la Empresa Lan Express; dejando, en definitiva, solamente vigente la denuncia interpuesta por la Dirección del Trabajo, que se tramita ante este mismo Tribunal bajo el RIT S-99-2018, en donde el Sindicato



podrá hacerse parte como tercero coadyuvante. Lo anterior, por cuanto el sindicato ya entregó la investigación y denuncia de estos hechos a la autoridad laboral, al iniciar la etapa administrativa ante esta autoridad laboral.

En subsidio de lo anterior, caducidad de la denuncia, ya que la misma basa su presunta pero inexistente habilitación en el artículo 486 del Código del Trabajo. Si se sigue su línea argumental, debe ella misma aceptar que su denuncia está caduca, puesto que ha sido excedido el plazo señalado en el inciso final del precitado artículo. En efecto, la norma en cuestión se remite al artículo 168 del mismo código, lo que implica que el plazo para denunciar no puede exceder de 90 días hábiles desde el hecho que se estima vulneratorio, en este caso de la libertad sindical.

Según se podrá ver del propio informe de investigación de la Inspección del Trabajo, el ente administrativo ha considerado que la respuesta por correo electrónico de fecha 22 de junio de 2018 es el hecho constitutivo de una afectación a la libertad sindical - dando muestras de total falta de mesura-. La denuncia fue presentada con fecha 24 de octubre recién pasado; por ende vencido y excedido ya con creces el referido plazo de 90 días. La denuncia está caduca.

En subsidio de todo lo anterior, contesta el fondo del asunto, señalando que su representada en momento alguno ha incurrido en ninguna conducta, acción u omisión que implique o haya implicado afectación de la libertad sindical, reiterando que ambos hechos por los cuales se presentó la denuncia han sido solucionados con anterioridad a la presentación de la misma.

Tanto es así que la propia Inspección del Trabajo ha señalado en su Informe de Investigación que, la situación indicada en el punto (1), se encuentra resuelta, al indicar que: "Por último, se debe señalar que de las declaraciones recabadas, no ha habido otros meses en los cuales se haya negado a la dirigente a hacer uso de los permisos sindicales, aun cuando la empresa señala que al menos en dos ocasiones se han negado los días de permiso de los denominados "de pozos", pero esto se ha corregido, además la Sra. Rojas reconoce que este hecho es la primera vez que sucede."

En cuanto al acuerdo contractual para la concesión de permisos sindicales, sostiene que se trata de una cláusula contractual extensa y compleja, que contiene variedad de hipótesis y reglas, y que admite, leal y razonablemente, diversas lecturas. No es, por consiguiente, una cláusula tipo, simple y clara, de fácil e inequívoca interpretación y aplicación. Lejos de ello, a



cualquier operador jurídico, incluso avezado y experimentado, su intelección le exige un esfuerzo interpretativo importante.

A lo anterior, debe añadirse que la aplicación concreta de la regla ha estado en lo reciente enrevesada por dos circunstancias:

- La permanencia en huelga de cuatro dirigentes sindicales, con la consiguiente suspensión de los efectos de sus respectivos contratos de trabajo.
- La ausencia de prestación efectiva de servicios de la trabajadora a quien se le pretendía endosar el uso de permisos sindicales, desde mayo de 2018.

Por cierto, no desconoce en modo alguno la facultad de la autoridad laboral de interpretar instrumentos colectivos; pero otra cuestión del todo distinta es afirmar que una interpretación distinta a la que ella efectúe, es así sin más constitutiva de práctica antisindical.

Sostiene que es necesario tener a la vista desde ya ciertos pronunciamientos previos efectuados tanto por la autoridad laboral como por los tribunales de justicia, que explican de cierta manera el contexto en que se encuentran en la actualidad determinados trabajadores que aún siguen en la huelga iniciada por el Sindicato de Tripulantes de Cabina Lan Express.

A) Pronunciamiento administrativo de la Dirección del Trabajo sobre la ilegitimidad de término de huelga a través de aceptación de última oferta no vigente por haber sido ya rechazada por mayoría absoluta de asamblea sindical y continuidad de la huelga.

Como la propia denunciante expone en su demanda, efectivamente existe un contexto de la mayor relevancia para entender el presente juicio, y es que la huelga que votó el Sindicato demandante sigue existiendo para ciertos trabajadores, en lo pertinente, 4 de sus 5 dirigentes. Así, solo la señora Viviana Rojas Pérez decidió descolgarse de la huelga y, por tanto, dejó de estar suspendida su relación laboral con la empresa. Sin embargo, el resto de los dirigentes intentaron poner término a la negociación colectiva y huelga ocurrida este año de una manera no contemplada en la ley, a saber, acogiéndose extemporáneamente a la última oferta de la empresa la cual ya no se encontraba vigente puesto que había sido rechazada por los trabajadores afiliados al Sindicato de Tripulantes de Cabina de la Empresa Lan Express, quienes en su mayoría absoluta optaron por la huelga.

Esta situación llevó a generar una situación de incertidumbre a su representada, dado que, luego de la reforma, no existe la posibilidad de mantener vigente una última oferta de la



empresa que haya sido rechazada por la mayoría absoluta del Sindicato, sino que, en dicho caso, solo se podría poner término a la negociación y huelga en caso de aceptarse una nueva oferta del empleador; optar por el piso; o bien el descuelgue individual de los trabajadores. Sin embargo, nuestra actual legislación no contempla la posibilidad de que la organización sindical pudiera volver a votar y aceptar la última oferta del empleador, luego de haber sido ya rechazada por la mayoría absoluta de los trabajadores en votación secreta ante ministro de fe.

Dado esta situación de incertidumbre, es que su representada solicitó un pronunciamiento a la Dirección del Trabajo, a fin de que nuestra autoridad laboral zanjara, en virtud de sus facultades interpretativas de la ley laboral, si la forma de poner término a la huelga, por parte del Sindicato, era o no ajustado a derecho, concluyendo esta entidad con fecha 27 de abril de 2018 mediante Ord. 2044 N° que: "Sobre la base de los antecedentes señalados, es posible colegir que existe una controversia entre las partes respecto a la naturaleza jurídica y efectos de la comunicación realizada por el Sindicato individualizado, y si esta comunicación podría producir el efecto de terminar la negociación colectiva y la huelga.

Con todo, en opinión de este Servicio, la comunicación del Sindicato no produciría el efecto de poner término a la huelga actualmente vigente, toda vez que la última oferta de la empresa de fecha 23 de marzo de 2018 fue rechazada en su oportunidad por la mayoría absoluta de los trabajadores, conforme a la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen Ord. 0441/0007 de 25.01.2017.

Al respecto y de conformidad al Código del Trabajo las principales modalidades legales para poner término a la negociación colectiva reglada son la suscripción del contrato colectivo por ambas partes y el derecho del Sindicato a la suscripción del piso de la negociación, sin perjuicio del derecho a la reincorporación individual de cada trabajador durante la huelga en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador."

Resuelto lo anterior por la Dirección del Trabajo, en el Ord. recién referido, su representada estuvo a lo resuelto por nuestra autoridad laboral, entendiendo entonces que los trabajadores que no se habían reincorporado individualmente a sus funciones, a través del descuelgue, seguían en huelga, por cuanto el Sindicato no se había acogido al piso ni aceptó la nueva oferta que se presentó durante la huelga, no siendo conforme a derecho aceptar una última oferta que ya había perdido vigencia al momento de ser rechazada por la mayoría absoluta del sindicato en votación secreta ante ministro de fe.



B) Pronunciamiento judicial del Tribunal Laboral sobre la ilegitimidad de término de huelga a través de aceptación de última oferta no vigente por haber sido ya rechazada por mayoría absoluta de asamblea sindical y continuidad de la huelga.

No siendo del parecer del Sindicato de Tripulantes de Cabina de la Empresa Lan Express el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, dicho Sindicato presentó una demanda de mera certeza la cual se radicó en el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, bajo el RIT O-2753-2018, siendo las pretensiones de dicha demanda las siguientes:

1. - Que el término de la huelga dispuesta por nuestra organización, con fecha 25 de abril de 2018, es legal y se ajusta a la legislación vigente.
2. - Que la última oferta formulada por la empresa con fecha 23 de marzo 2018, se encontraba vigente al momento de ser suscrita por el sindicato y en consecuencia constituye el instrumento colectivo o contrato colectivo que regirá a las partes desde el 1° de abril de 2018 hasta el 31 de marzo de 2021.
3. - Que a contar de la comunicación a la empresa, con fecha 25 de abril de 2018, de la suscripción del instrumento colectivo, no pudo existir ninguna reincorporación individual, y por tanto los trabajadores que lo hicieron están afectos al contrato colectivo suscrito por esta directiva sindical, con duración desde el 1° de abril de 2018 hasta el 31 de marzo de 2021.

Al momento de contestar la demanda, la demandada señaló principalmente, entre otras defensas, que no existía ninguna incertidumbre que ameritara ser resuelta a través de una demanda de mera certeza, por cuanto esta materia ya había sido resuelta por la Dirección del Trabajo al pronunciarse sosteniendo que la forma de poner término a la huelga por parte del Sindicato no era ajustada a derecho al no contemplarse en el actual libro IV del Código del Trabajo, sobre la "Negociación Colectiva". Asimismo, esta parte reiteró igual postura que el de la Dirección del Trabajo, en orden a sostener que la forma en que el Sindicato intentó poner término a la huelga y negociación colectiva no tenía cabida en las actuales normas laborales, agregadas a través de la ley 20.940.

Luego, el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, resolvió esta controversia con fecha 25 de septiembre de 2018, rechazando la demanda del Sindicato.

De esta manera, y como el Sindicato denunciante ya adelantó en su demanda, efectivamente esta parte considera que la directiva, que no ha optado por su reincorporación



individual, ni tampoco por el piso de la negociación, sigue en huelga, lo que no es solo una opinión de esta parte sino también de la Dirección del Trabajo y del Tribunal Laboral, como se expuso. Por ello, evidentemente no puede sino a lo menos entenderse como legítimas diferencias de interpretación en otras materias que se relacionen o sean consecuencias de estos hechos, por cuanto se ha determinado tanto por la autoridad administrativa laboral y los tribunales de justicia que los trabajadores que no se han descolgado siguen en huelga, lo que ha persistido desde abril de este año a la fecha, lo que incuestionablemente es una situación poco común y lleva, en consecuencia a interrogantes y, eventualmente, legítimas controversias.

Sostiene que la duda que hubo respecto de la posibilidad de transferir los días del pozo común incluso estando algunos dirigentes en huelga, cuando habitualmente siempre cada uno de los dirigentes se ha tomado 1 de los 5 días del pozo, además de ser una duda legítima dado las circunstancias antes expuestas, fue resuelta en un breve tiempo. Esto es, generándose la duda casi a fines del mes de junio de 2018, en el mes de julio del mismo año ya estaba resuelta, indicándole la Empresa a la directiva Sindical que coincidía con ellos en que el tenor del Acta de Acuerdo del 2011 efectivamente establecía que los días del pozo común eran endosables entre los dirigentes sindicales. Ante esta resolución de la duda referida, Transporte Aéreo inmediatamente tomó todas las medidas para respetar el Acta de Acuerdo comentado, y, como primera de ellas, fue pagar los días de permiso por el pozo común que la dirigente Viviana Rojas no pudo hacer uso, cuestión que hizo en el mismo mes de julio de 2018 y que fue comunicado incluso a la Dirección del Trabajo en el comparendo de mediación a que fue citada la empresa.

Luego de ello, y como ya se indicó, en todos los meses siguientes a julio de 2018, la empresa accedió y otorgó a la señora Viviana Rojas todos los días de permiso sindical relacionados con los días del pozo común, así como también los individuales, solicitados por el Sindicato denunciante, lo que consta en las solicitudes y respuestas efectuadas por vía correo electrónico entre las partes, como se acreditará en autos.

Como segundo hecho fundante de la denuncia de práctica antisindical, la demandante sostiene que la Empresa le habría prohibido el acceso a sus dependencias a los dirigentes que permanecían en la huelga, a través de la inactivación de su Tarjeta de Identificación de los Trabajadores LATAM, denominada TILAN. Señala también que este bloqueo habría ocurrido meses después de la huelga, a saber, el día 10 de octubre de 2018.

Sostiene la demandada que efectivamente la tarjeta TILAN es aquella credencial de la empresa que permite identificar a una persona como trabajador de la compañía, lo que le



permite por tanto, acceder a las dependencias de TASA a fin de poder ejercer sus labores contractuales.

Una vez que la mayoría absoluta del Sindicato demandante votó por la huelga, en abril de 2018, la tarjeta TILAN fue bloqueada por el área denominado "SECURITY" de Lan (área de seguridad de la empresa demandada) a todos los trabajadores que iban a estar en huelga, incluido los dirigentes. Lo anterior, como criterio uniforme por razones de procedimientos de seguridad, así como también por cuanto los trabajadores en huelga iban a tener, por tiempo indefinido, suspendida su relación laboral con TASA, cuestión que les impedía asistir a la empresa a trabajar.

Señala que la gerencia del área de Tasa no estaba en conocimiento de que el área de SECURITY también había inactivado las tarjetas TILAN de los dirigentes.

Sin perjuicio de lo anterior, la tarjeta TILAN fue activándose a todos los trabajadores que se reincorporaban a sus labores en la empresa, a fin de poder realizar las mismas.

El día 9 de octubre de 2018 los dirigentes que estaban en huelga se apersonaron en dependencias de la empresa a sugerencia de la propia gerencia de Tripulantes de Cabina de Tasa, por un break de cursos iniciales, razón por la cual recién en dicha fecha supieron, tanto la gerencia del área de Tripulantes de Tasa como el Sindicato demandante, que la TILAN de estos dirigentes se encontraba inactiva.

Asimismo, recién con fecha 17 de octubre de 2018, el Sindicato demandante mandó un correo electrónico a Pablo González, preguntando por esta situación, siendo la respuesta inmediata de la empresa la solución de esta situación, contestando el mismo día el correo electrónico.

Así, el día 19 de octubre de 2018, se procedió a la activación de las tarjetas TILAN de los dirigentes en cuestión, enviándose correo electrónico por parte de la Gerencia de Tripulantes de Cabina de Tasa.

En la actualidad, la tarjeta TILAN de los dirigentes sindicales que comparecen en esta denuncia, se encuentra activada, cuestión que, debe recalcar, se realizó con anterioridad a la presentación de esta denuncia por práctica antisindical, que ingresó el día 24 de octubre de 2018.



Por lo anterior ¿ qué incumplimiento reclama el Sindicato? ¿ qué conducta por parte de la empresa ha merecido esta caprichosa denuncia de práctica antisindical? Realmente ninguna, puesto que los dos hechos que fundan la presente demanda han sido situaciones oportuna y rápidamente corregidas por la empresa, sin poderse ver ningún daño real ni mucho menos un ánimo por parte de la empresa que afecte realmente la libertad sindical de la organización demandante.

Sostiene que si consideraran la efectividad en el pasado de los hechos alegados por la denunciante, ello no configuraría de ninguna manera una afectación de la libertad sindical, en el sentido previsto a tal efecto por la legislación laboral, a lo más dicha circunstancia podría llegar a constituir un mero incumplimiento contractual.

En cuanto a la improcedencia de las prestaciones solicitadas, señala que la única explicación que merece la presente demanda, es un intento indebido del Sindicato demandante de obtener el pago de remuneraciones que no corresponden, por el periodo en que ha estado suspendida la relación laboral entre ambos a causa de la huelga iniciada en abril de 2018 y que sigue a la fecha, como han resuelto tanto la Dirección del Trabajo como el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. En efecto, esta demanda tiene, dentro de sus pretensiones, cuestiones que no tienen ningún sentido conforme a los hechos que se han expuesto, específicamente las siguientes:

- 1) En cuanto a la solicitud relacionada con los permisos sindicales.

Solicita el Sindicato denunciante lo siguiente: "Que se otorguen los días de permisos de trabajo sindical a cada dirigente conforme al Acuerdo suscrito el año 2011, esto es, 4 o 5 días según mes tenga cuatro o cinco semanas, más 1 día adicional, más el número de días, máximo 5, del pozo de días común, según distribución y endoso hecho entre sus dirigentes."

Como se ha expuesto, esta pretensión no tiene ningún sentido ni aplicabilidad, por cuanto desde julio de 2018 que mi representada accede y otorga todos los días que se establecen en el Acta de Acuerdo de fecha 2011, a saber, tanto los días individuales como los del pozo común a la señora Viviana Rojas, única dependiente que tiene en la actualidad su relación laboral no suspendida con la empresa, por haberse reintegrado de sus funciones luego de iniciada la huelga.

Ahora bien, si el Sindicato busca que la empresa acceda y otorgue los permisos sindicales a los dirigentes que aún siguen en huelga, como lo ha determinado tanto la Dirección



del Trabajo como el Tribunal Laboral, esto no resulta procedente, por cuanto evidentemente los permisos sindicales se otorgan mientras la relación laboral está siendo, más no cuando está suspendida por alguna razón, como vacaciones, licencia o bien en periodo de huelga ¿Qué permiso debiera entregar la empresa a un trabajador dirigente que no se encuentra obligado a asistir a trabajar? Evidentemente esto no tiene ningún sentido.

2) En cuanto a lo solicitado en relación a la tarjeta TILAN. Asimismo, el Sindicato denunciante solicita "Que se ponga término a la prohibición de limitar total o parcialmente el ingreso y circulación de todos los integrantes de la directiva por todas y cualesquier dependencia de la empresa, reactivándose inmediatamente la TILAN (tarjeta de identificación de los trabajadores LATAM).".

Esta pretensión tampoco tiene sentido alguno, por cuanto, como se señaló, esto fue solucionado el día 19 de octubre de 2018, encontrándose reactivadas las tarjetas TILAN de los dirigentes que comparecen en este juicio incluso antes de presentarse esta demanda el día 24 de octubre del año en curso.

3) En cuanto a la solicitud de reconocimiento del ejercicio de sus derechos sindicales y representación. También solicita el denunciante "Que se reconozca y declare que el sindicato tiene total derecho a ejercer sus funciones y trabajo sindical directamente con sus socios y socias sin impedimento alguno."

De los hechos expuestos por la demanda, así como también luego de las aclaraciones hechas por esa parte, no existe motivo alguno para sostener que el Sindicato denunciante se ha visto impedido de ejercer sus funciones y trabajo sindical de alguna manera, pues se le han reconocido los permisos y sus tarjetas de ingreso se encuentran activadas, todo eso con anterioridad a la presentación de esta denuncia. Así, esta pretensión tampoco tiene fundamento ni razón de ser.

4) En cuanto a la indemnización reclamada por la suma de \$30.000.000. Por último, la única pretensión que queda es aquella que se refiere a "Que como reparación por el daño ocasionado solicitamos el pago de una indemnización en favor del Sindicato de Tripulantes de Cabina de la empresa LANEXPRESS, por las conductas lesivas contra la libertad sindical, la suma equivalente a \$30.000.000."

Al respecto, cabe señalar que el denunciante coincidentemente calcula esta supuesta indemnización -que tampoco aclara si se refiere a daño moral, lucro cesante, daño emergente u



otra- en base a supuestas "remuneraciones impagas a los dirigentes desde el mes de mayo de 2018, equivalentes a la suma de \$30.000.000", cuestión que resulta completamente indebida. En efecto, coincide la fecha que reclama el demandante -mayo de 2018- justamente con el periodo en que los dirigentes del Sindicato denunciante han pretendido que no se considere como en huelga, por cuanto habrían "aceptado" la última oferta de la empresa el día 25 de abril de 2018, siendo indiscutible que desde el 10 de abril (inicio de la huelga) hasta el 25 de abril del año en curso el Sindicato demandante se encontraba en huelga. Luego, como esto no era ajustado a derecho este término de la negociación colectiva, conforme resolvieron tanto la Dirección del Trabajo como el Tribunal Laboral, la empresa ha entendido que los dirigentes comparecientes en este juicio se encuentran en huelga, razón por la cual aún se encuentra suspendida la relación laboral y no corresponde, en consecuencia el pago de sus remuneraciones. Sin embargo, a través de esta acción los dirigentes representantes del Sindicato denunciante pretenden que se les pague justo la remuneración correspondiente desde el mes de mayo de 2018 -pocos días después de que habrían intentado poner irregularmente término a la huelga- a la fecha, lo que sin mayores antecedentes avalúan en \$30.000.000, cuestión que resulta del todo improcedente e indebido por encontrarse suspendida la relación laboral en dicho periodo, como lo han declarado la autoridad administrativa laboral y el juzgado del trabajo.

TERCERO: Que comparece ESPERANZA ECHEVERRÍA OVALLE, Abogada y Directora de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente, en representación de esta Dirección, ambos con domicilio en Av. Providencia 729, comuna de Providencia, Santiago, región Metropolitana, quien interpone denuncia en contra de la empresa **TRANSPORTE AÉREO S.A.**, R.U.T. N° 96.951.280-7, en adelante el denunciado, el Empleador o la Empresa, representada legalmente por don Felipe Muñoz Troncoso, C.I. N° 16.045.337-0, ambos con domicilio en AVDA. PRESIDENTE RIESCO N° 5711, PISO 20, COMUNA DE LAS CONDES, región Metropolitana; por haber incurrido en la práctica antisindical de obstaculizar el funcionamiento del sindicato al negarle injustificadamente el empleo de determinados días de trabajo sindical, en perjuicio del SINDICATO DE TRIPULANTES DE CABINA DE LA EMPRESA LAN EXPRESS, R.S.U. N° 1312.0892, en adelante el Sindicato o la Organización Sindical; solicitando, en definitiva, se declare existencia de la práctica antisindical, la aplicación de la multa correspondiente, con costas, por los hechos y los argumentos de derecho que expone.

Señala que entre el Sindicato y la Empresa, se celebró el "Acta de Acuerdo", de fecha 19.10.2011, que accede y se anexa al Convenio Colectivo de fecha 09.04.2010 celebrado entre las mismas partes, cuyo objeto, entre otros, fue dejar sin efecto la cláusula trigésimo primera de



este último, sobre Permisos Sindicales, estableciendo en su lugar la forma que actualmente rige los permisos sindicales.

Agrega que el sindicato informó vía correo electrónico al señor Pablo Gonzáles Soto, Gerente de Tripulantes de Cabina, con fecha 19.06.2018, que la dirigente Eugenia Rojas Pérez utilizaría 7 días para su cometido sindical en el mes de julio (2, 4, 6, 9, 10, 11 y 12 de julio), entendiéndose incorporados los 5 días indicados en la primera parte del párrafo segundo de la cláusula señalada -por tener 5 semanas el mes de julio-, el día extra indicado en la segunda parte del citado párrafo y uno del pozo expresado en párrafo tercero de la cláusula antes dicha, cumpliéndose con creces, además, los requisitos de oportunidad para tal solicitud.

Así las cosas, el empleador, por intermedio del mismo señor González Soto, responde mediante correo electrónico de fecha 21 de junio indicando, en lo pertinente, que la solicitud podrá considerarse sólo respecto de doña Eugenia Rojas en atención a su status de descuelgue de la huelga, y únicamente por 6 de los 7 días solicitados, argumentando que "dado que se enviaron 7 fechas y solo son 5 RS más 1 pozo consideraremos las primeras fechas enviadas 2, 4, 6, 9, 10 y 11". El sindicato contesta con fecha 22.06.2018 señalando que "el mes de julio tiene 5 semanas con días hábiles, por lo que corresponde 5 días, más el mes extra más el día de pozo".

Posteriormente el sindicato informó, con igual fecha 22.06.2018, que será doña Eugenia Rojas quien utilizará los 4 días restantes del pozo (18, 20, 21 y 22) indicado en el párrafo tercero de la cláusula preinserta, considerando que ya le habían adjudicado uno de tal origen en el correo de fecha 19.06.2018, cumpliendo de esa manera el requisito del preaviso.

Que, el empleador responde al último correo del sindicato, con fecha 22.06.2018, indicando que "*no podemos extender los días de pozo de personas que tengan suspendida su relación laboral con la compañía por la condición actual de huelga...*" refiriéndose a los dirigentes sindicales de nombres Silka Seitz, Javier Brinzo y Giorgio Stingo.

En tal contexto, la decisión del empleador - a juicio de la denunciante - resulta ser una negativa a ejercer el derecho establecido por las partes de gozar de determinados días de trabajo sindical, específicamente, al restar un día de aquellos 7 solicitados en el primer correo electrónico y, luego, 4 días, de los restantes del pozo sindical.

En virtud de lo anterior, se interpone denuncia administrativa con fecha 28.06.2018 por el Sindicato en contra de la Empresa, la que fue declarada admisible para ser investigada, dándose



origen a la Comisión N° 1360/2018/192 integrada por el fiscalizador Alexander Flores Rodríguez y el abogado Juan Carlos Díaz Pazos.

Que, la correspondiente visita inspectiva se llevó a cabo el día 21.08.2018 en la faena ubicada en Avda. Presidente Riesco N° 5711, piso 20, comuna de Las Condes. Así las cosas, a través del Informe de Investigación, de fecha 28.08.2018, concluyó lo siguiente:

- Según los documentos acompañados por la empresa, el 19/10/2011 la empresa y el sindicato denunciante firman un acta de acuerdo que regula los permisos sindicales, reemplazando la cláusula 31° del Convenio Colectivo firmado entre las partes; este acuerdo establece que los tiempos que abarquen los permisos sindicales serán de cargo de la empresa para efecto de las remuneraciones y cotizaciones correspondientes. Señala que los días de permisos sindicales no podrán comprender días libres, además de indicar que el tiempo de los permisos no podrá ser menor a 8 horas semanales por cada Director, tiempo que será acumulable por cada Director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder uno o más restantes, previo aviso escrito a la empresa; se puede exceder en el tiempo antes señalado cuando se trate de citaciones a instituciones públicas, las que deberán acreditarse si la empresa lo exige.

Agrega el acuerdo que para cada miembro de la directiva se establece un total mensual de 4 días de permiso sindical cuando el mes calendario tenga 4 semanas y de 5 días cuando el mes calendario tenga 5 semanas, estos deben comunicarse antes del día 21 de cada mes, para que sean incluidos en el rol o programación de actividades del mes correspondiente. Adicionalmente se otorgará a cada dirigente 1 día adicional de permiso al mes, el cual está garantizado siempre que sea comunicado a los menos con 7 días corridos de anticipación al día de permiso respectivo. Este día podrá ser transferido a uno o más dirigentes sindicales, debiendo avisar a la empresa en el mismo plazo anterior.

También señala el acuerdo que adicionalmente se concede a la directiva sindical en su conjunto, no por dirigente, un pozo común de 5 días cada mes, los que pueden ser usados Indistintamente por uno o más dirigentes, es decir serán endosables entre ellos y no serán acumulables de un mes a otros, estos permisos deben ser comunicados con a lo menos 3 días hábiles de anticipación a cada fecha requerida.

- De los documentos tenidos a la vista, es posible determinar que el sindicato Informa al Sr. Pablo González, Gerente de Tripulantes de Cabina Latam Chile, de los días de



permiso sindical a utilizar en el mes siguiente, este aviso se realiza antes del día 21 de cada mes, mediante correo electrónico.

- De los documentos tenidos a la vista y las declaraciones recabadas, es posible determinar que la empresa negó, en el mes de julio de 2018, un día de permiso sindical a la Directora del sindicato denunciante, Eugenia Rojas. De los correos electrónicos se desprende que el sindicato informó con fecha 19/06/2018, que la dirigente Eugenia Rojas en el mes de julio utilizaría permisos sindicales en los días 2, 4, 6, 9, 10, 11 y 12, incluido el día sindical. El Sr. González contesta con fecha 21/06/2018, señalando que "dado que se enviaron 7 fechas y solo son 5 RS más 1 pozo consideraremos las primeras fechas enviadas 2, 4, 6, 9, 10 y 11". El sindicato contesta con fecha 22/06/2018 señalando que "el mes de julio tiene 5 semanas con días hábiles, por lo que corresponde 5 días, más el mes extra más el día de pozo". En su declaración ante el suscrito, el Sr. González señala que "*un día de pozo transferido inicialmente si se le negó, posteriormente si se le entregó y se le canceló. En principio se le negó porque nuestro entendimiento es que al estar suspendida la relación de los otros dirigentes, por encontrarse aun en huelga, no aplica la opción de transferirlos, dado que la relación se encuentra suspendida, pero de todas maneras, para mantener las buenas relaciones con el sindicato, la empresa decidió otorgarle el día a Viviana y se pagó en el reproceso del mes de Julio*". El Sr. González señaló en su declaración que fue su decisión el no otorgar el día señalado.

- De los documentos tenidos a la vista, es posible establecer que la empresa negó a la Directora del sindicato Eugenia Rojas 4 días de permiso sindical, de los denominados "días de pozo", según lo establecido en el acuerdo firmado. En correo electrónico de fecha 22/06/2018, el sindicato informa al Sr. Pablo González, que solicitan los 4 días restantes de pozo para la dirigente antes señalada, siendo los días 18, 20 21 y 22 de junio. En la misma fecha el Sr. González responde señalando que no se pueden extender los días de pozo de personas que tengan suspendida su relación laboral con la compañía por la condición actual de huelga. Con fecha 23/06/2018 el sindicato responde señalando que los días de pozo son 5 y la directiva decide cómo se distribuyen, no necesariamente es uno por dirigente, por lo que piden se genere la solicitud que ya le fue enviada. En declaración ante el suscrito, el Sr. González señaló que no se otorgaron los días de pozo requeridos, pues eran días de dirigentes que actualmente se encuentran en huelga, razón por la cual la empresa tiene el vínculo laboral suspendido con dichos dirigentes. Tal como se señaló en el primer punto de este informe, el acuerdo firmado entre la empresa y el sindicato señala se concede a la directiva sindical en su conjunto, no por



dirigente, un pozo común de 5 días cada mes, los que pueden ser usados indistintamente por uno o más dirigentes, es decir serán endosables entre ellos y no serán acumulables de un mes a otros, estos permisos deben ser comunicados con a lo menos 3 días hábiles de anticipación a cada fecha requerida, razón por la cual estos días no son por cada dirigente y puede ser usado por todos o una parte de ellos.

- De los documentos acompañados por la empresa, no es posible determinar que la denunciada haya finalmente otorgado los días de permiso sindical negados; al respecto se acompañó un documento denominado Roster Report, en el cual se consignan los roles asignados entre el 01/01/2017 y el 31/07/2018 a la dirigente Eugenia Rojas, pero este sólo señala días, sin precisar o aclarar a qué mes y a qué año corresponde cada día de los allí señalados, razón por la cual no es entendible la información entregada. Asimismo se acompaña Liquidaciones de Sueldo de la dirigente, en el cual, en entrevista con el suscrito, el Sr. González señaló que se pagaron los días adeudados en una reliquidación y pago realizado en el mes de Julio, bajo el ítem "Diferencia Pago Mes Anterior", pero en este documento no se detalla de qué trata este pago o a qué días corresponde esta supuesta reliquidación realizada.

En virtud de lo expuesto precedentemente, se citó a las partes -Sindicato y Empleador- a la mediación señalada en el inciso 6o del artículo 486 del Código del Trabajo, con el objeto de procurar corregir la vulneración constatada. Así, las partes concurrieron a dicha instancia con fecha 28.09.2018, constando en Acta Final de Mediación N° 1308/2018/69 que no se arribó a acuerdo, naciendo en consecuencia la obligación legal para este Servicio de denunciar los hechos vulneratorios constatados, ante el Juzgado de Letras del Trabajo competente.

En cuanto a los indicios a que se refiere el artículo 490 del Código del Trabajo, señala los siguientes:

I. TENOR LITERAL EXPRESO DEL ACUERDO TRANSGREDIDO. Las respuestas del empleador, expuestas en los hechos, desatienden el tenor literal de la tantas veces mencionada "Acta de Acuerdo", pues asocia el pozo a determinados dirigentes individualmente considerados, en circunstancias que la prerrogativa está establecida en beneficio de "... la directiva sindical en su conjunto, no por dirigente...", de modo que, permaneciendo uno de los dirigente con relación laboral vigente, al tenor de lo resuelto por este servicio en Ord. 0608/012 de 31.01.2018, no se observa impedimento alguno para que dicho director pueda emplear íntegramente el beneficio pactado.



Hace presente que el mencionado Ordinario plantea que, encontrándose suspendida la relación laboral de un dirigente producto de la declaración de huelga, no podrá hacer efectivo el derecho de horas de trabajo sindical, de modo que, a contrario sensu, encontrándose vigente la relación laboral de un dirigente sindical, en el marco de una huelga, sí tiene derecho al uso de la prerrogativa en análisis.

II. CALIFICACIÓN UNILATERAL DEL EMPLEADOR DE LA SITUACIÓN DE LA DIRIGENTA. El claro tenor literal del acuerdo transgredido resulta aún más nítido en su interpretación, al considerar la propia calificación en tanto considera a la dirigente cuyo derecho truncó como descolgada de la huelga. Efectivamente, a través de correo electrónico de fecha 21.06.2018, enviado por el señor Pablo González Soto, la empresa expresa que "Sólo podemos considerar los días de Viviana dado su status de descuelgue. Los Rs del resto de dirigentes no podrán ser considerados dado que aún se encuentran en huelga". Así las cosas, cómo es que en un primer momento la empresa considera a la dirigente capaz jurídicamente de hacer valer todos y cada uno de sus derechos, pues se encuentra con su relación laboral vigente, y en un segundo momento, y de manera majadera, insiste en perturbar su libre ejercicio.

III. ELABORACIÓN UNILATERAL DE REQUISITOS EXTRA. El empleador establece una condición de procedencia para el ejercicio del derecho del todo ajena al Acta de Acuerdo, al referir que se requiere que la relación laboral de todos los dirigentes sindicales no se encuentre suspendida. En efecto, el señor González Soto, mediante correo electrónico enviado al sindicato, de fecha 22.06.2018, indica textualmente que "No podemos extenderlos días de Pozo de personas que tengan suspendida su relación laboral con la compañía por la condición actual de huelga (Silka, Javier, Giorgio)".

Así, el planteamiento sostenido por la denunciada no se condice con el tenor literal del documento en cuestión -como ya se dijo- ni con lo establecido en el Ord. 0608/012 de 31.01.2018 emanado de este Servicio, en la medida que, teniendo relación laboral vigente -atendido su estatus de descolgada de la huelga-, no hace falta otro elemento para el ejercicio del derecho de horas de trabajo sindical.

IV. CONDUCTA GENERAL DE LA EMPRESA. No puede desatenderse el contexto en que ocurren las circunstancias ahora ventiladas, menos aún con la cobertura mediática que ha tenido. En efecto, ante la decisión del Sindicato de aceptar la última oferta del empleador, en el marco de la negociación colectiva reglada, y no estando la empresa convencida de la legalidad de tal decisión, el empleador decidió solicitar un pronunciamiento a la Dirección del



Trabajo, con la finalidad de zanjar el conflicto. Así, ante una situación compleja, la empresa decide razonablemente dirigirse ante el ente administrativo utilizando, en definitiva, su pronunciamiento para efectos de entender aun en huelga a determinados trabajadores y dirigentes.

Sin embargo, frente al conflicto que motiva esta denuncia el empleador adopta una postura radicalmente diversa, en la medida que ya no sólo no despliega la prudencia observada anteriormente, sino que desatiende la interpretación de este Servicio contenido en el mencionado Ord. 0608/012 de 31.01.2018 y además establece unilateralmente más requisitos de procedencia en el ejercicio de las horas de trabajo sindical, tal como se expuso en el punto anterior, todo lo cual revela, a lo menos una conducta temeraria e imprudente en lo concerniente al respeto de la libertad sindical.

V. PÉRDIDA O NO EJERCICIO EFECTIVO DE LOS DÍAS EN DISPUTA. La decisión del empleador, resulta en la negativa a ejercer el derecho establecido por las partes de gozar de determinados días de trabajo sindical, específicamente, al restar un día de aquellos 7 solicitados en el primer correo electrónico y, luego, 4 días, de los restantes del pozo sindical. Lo anterior devino, necesariamente, en que tales días no fueron ejercidos por ningún dirigente sindical, habiéndose avisado en tiempo y forma y estando con relación laboral vigente por lo menos uno de los dirigentes.

VI. OCURRENCIA DURANTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Observando la inexistencia de término del proceso de negociación colectiva en el sistema informático de la Dirección del Trabajo así como la propia postura de la empresa, que insiste en considerar a algunos trabajadores negociando colectivamente, no puede sino considerarse que todos los hechos acontecen únicamente en el marco del proceso negociador reconocido por el ordenamiento jurídico, no antes, no después, afectando en definitiva a un sindicato envuelto en un proceso negociador.

En cuanto a los argumentos de Derecho señala que de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 292 inciso 5° del Código del Trabajo, la Inspección del Trabajo respectiva debe denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales, de los cuales tome conocimiento; y que el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme a las normas que regulan el procedimiento de tutela laboral.



Respecto a la afectación del derecho de Libertad Sindical, sostiene que la demandada obstaculizó su funcionamiento. Como es sabido, una de las principales facetas de la Libertad Sindical está vinculada con el principio de la Autonomía Sindical, que dice relación con el poder de autodeterminación de los sindicatos. En este principio se da una doble significación jurídica donde se regula la creación, régimen y fines sindicales, debiendo distinguir entre la Autonomía Institucional y la Autonomía Normativa. La primera se refiere a la potestad de crear el sindicato, su propio ordenamiento jurídico y, todo ello, por su propia iniciativa, sin existir presiones o coacción de una entidad distinta, sin perjuicio de someterse a la norma general. La segunda acepción se refiere a la facultad del colectivo de producir disposiciones sindicales vinculantes a los miembros del sindicato respecto de la actividad laboral de los mismos.

Luego, precisamente en tal marco de autonomía, es que el ordenamiento jurídico establece y resguarda las horas de trabajo sindical, las que pueden entenderse como un derecho cuyos titulares son los Dirigentes Sindicales y Delegados Sindicales, que les permite interrumpir sus funciones laborales, con el objeto preciso y determinado de cumplir con las tareas propias de la representación de los trabajadores que conforman el Sindicato, en virtud de la autonomía que se les reconoce.

Como ha sido reseñado en los hechos, se constata que la denunciada, a través de sus actos, ha ejercido conductas que entorpecen gravemente el derecho del sindicato a autodeterminarse dentro del marco jurídico dado, el que reconoce expresamente la institución en análisis en el artículo 249 del Código del Trabajo. En efecto, lo reseñado no puede sino representar un entorpecimiento en la labor sindical, toda vez que la dirigente Eugenia Pérez Rojas, en los hechos, dejó de ejercer un derecho básico destinado a la efectiva representación de los asociados, esto es, el tiempo de trabajo sindical entendido como medio de la Libertad Sindical. En tal sentido, la obstaculización desplegada por el empleador en el ejercicio de sus potestades -reconocidas por el ordenamiento jurídico- no encuentra justificación alguna además de no vislumbrarse argumento razonable para limitar el ejercicio de la libertad sindical así como tampoco qué derecho se intentó proteger con la limitación.

Así, teniendo presente lo precedentemente expuesto, esto es, la gran cantidad y calidad de indicios aportados así como la amplitud de los conceptos e instituciones involucradas -derechos fundamentales, libertad sindical, autonomía sindical-, no puede sino concluirse que el denunciado afectó gravemente el funcionamiento del sindicato, pues el contenido de la herramienta dispuesta por el ordenamiento jurídico para tal efecto -horas de trabajo sindical- se



vio arbitrariamente limitado en su contenido, de modo que un gran porcentaje de ese tiempo quedó sin emplearse.

Finalmente indica que los hechos descritos anteriormente y respecto de los cuales da cuenta el Informe de Fiscalización, que se acompaña en el primer otrosí de esta presentación, se configura claramente una grave conducta lesiva de la libertad sindical, lo que hace procedente aplicar a la denunciada el máximo de la multa a que se refiere el artículo 292 del Código del Trabajo. Que para el caso concreto sería de 300 UTM, o la que el Tribunal estime pertinente, atendido que la empresa TRANSPORTE AÉREO S.A. se trata de una gran empresa.

Solicita en definitiva que se declare lo siguiente:

1. Que la denunciada ha incurrido en práctica antisindical en la negociación colectiva y lesiva de la libertad sindical consistente en obstaculizar e impedir el ejercicio del derecho establecido por las partes en el Acta de Acuerdo de fecha 19.10.2011 de gozar de determinados días de trabajo sindical, específicamente, al restar un día de aquellos 7 solicitados en el primer correo electrónico y, luego, 4 días, de los restantes del pozo sindical, en los términos expuesto en la presente denuncia, afectando al SINDICATO DE TRIPULANTES DE CABINA DE LA EMPRESA LAN EXPRESS, R.S.U. N° 1312.0892.

2. Que, se condena a la denunciada al pago del máximo de las multas establecidas en el artículo 292 del Código del Trabajo por la conducta desplegada como práctica antisindical, o lo que S.S. estime en justicia, a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a quien habrá que oficiar para el cobro de la multa, en cada caso el máximo valor de la multa corresponde a 300 UTM, o la que se estime pertinente atendido que se trata de una gran empresa.

3. Que, de acuerdo a lo establecido en el N° 3 del artículo 495 del Código del Trabajo, se señale las medidas a las cuales se encuentran obligados los infractores con el objeto de reparar las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales. Que para dicho efecto este Servicio solicita se resuelva la obligación de la empresa de cumplir con las siguientes medidas.

a. Disculpas Públicas: Avisos de difusión interna mediante afiches, publicaciones en diario mural o mediante correo electrónico institucional, en los que la empresa se disculpa con el sindicato por la denegación y obstaculización en el uso de los días de trabajo sindical. En



particular, deberá indicarse expresamente el compromiso por parte de la empresa para no incurrir nuevamente en aquello y no obstruir o dilatar, en general, de ninguna manera el funcionamiento del sindicato. Especial mención hará en cuanto a que los 5 días de trabajo sindical referidos al pozo, señalados en párrafo tercero de la cláusula primera del Acta de Acuerdo de fecha 19.10.2011, están asociados a la directiva en su conjunto y que, por tanto, ella decidirá libremente a cuál o cuáles dirigentes asignará la totalidad o parcialidad de días, en la medida que tal o tales dirigentes no se encuentren con su relación laboral suspendida, en los términos del Ord. 0608/012 de 31.01.2018 de este Servicio.

b. Capacitación: La empresa deberá organizar una capacitación a su cargo, de a lo menos 2 horas de duración, en materia de Derechos Fundamentales, con énfasis en el derecho a la Libertad Sindical, dentro del contexto de la relación laboral, la que deberá ser desarrollada por un abogado externo a la empresa y con quien no haya tenido vínculo judicial ni extrajudicial. Deberá desarrollarse en un recinto dispuesto por la empresa y considerándose dicho tiempo como trabajado para todos los efectos, extendiéndose la invitación a todos los trabajadores de la comunidad, siendo obligatoria la asistencia de Pablo González Soto, Gerente de Servicio a Bordo. Finalmente, deberá acreditarse la publicación de avisos de invitación al curso, en lugares visibles y que sean de acceso frecuente de los trabajadores (reloj control, casino, garitas, ingreso a baños, correo electrónico institucional, etc.).

c. Concesión de un día extra: La empresa deberá comprometerse a otorgar un día extra, por el período de 6 meses a partir del siguiente al de la firma del acta de mediación, al pozo de 5 días señalados en párrafo tercero de la cláusula primera del Acta de Acuerdo de fecha 19.10.2011, para que, en los mismos términos allí establecidos, la directiva sindical disponga, siempre dentro de los límites de la libertad sindical.

4. Que se remita copia de la sentencia condenatoria a la Dirección del Trabajo para su registro y oportuna publicación.

5. Que, se oficie al Ministerio de Hacienda, Dirección Chile Compra, Gobierno de Chile, domiciliado en Monjitas N° 392, de la Comuna de Santiago Centro, de conformidad a lo señalado en el artículo 4o de la Ley N° 19.886, para efectos de hacer efectiva la inhabilidad de contratar con la Administración del Estado de quienes, dentro de los dos años, anteriores al momento de la presentación de la oferta, de la formulación de la propuesta o de la suscripción de la convención, según se trate de licitaciones públicas, privadas o contratación directa, hayan sido condenados por prácticas antisindicales, y para la prohibición incorporada por la ley 20.900 al



artículo 14 de la ley 19.884, en cuanto se prohíbe a los partidos políticos contratar servicios con empresas que hayan sido condenadas por prácticas antisindicales o infracción de los derechos fundamentales del trabajador dentro de los dos años anteriores a la elección.

6. Que se condene a la denunciada en costas de la causa, o en su defecto que se exima a su parte de las mismas.

CUARTO: Que comparece JOSÉ LUIS DE MARCHENA VIDAL, abogado, en representación de la denunciada, TRANSPORTE AÉREO S.A., ambos domiciliados para estos efectos en Avenida Apoquindo N° 3721 piso 21, comuna de Las Condes, en los autos laborales caratulados "DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA ORIENTE con TRANSPORTE AÉREO S.A.", quien contesta la denuncia deducida por la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente, solicitando el rechazo de la misma, en similares términos a los que expuso la denunciada respecto de la acción intentada por el Sindicato.

Reitera lo expuesto al contestar la denuncia presentada por el Sindicato, en cuanto a que la presente causa carece de objeto, por cuanto el hecho en que fundamenta la denuncia de autos se encuentra solucionado hace meses, mucho antes de la presentación de la demanda. En efecto, desde ya se hace presente a que los permisos sindicales del pozo común que reclaman los dirigentes han sido reconocidos y otorgados por la empresa a la señora Viviana Rojas desde el mes de julio de 2018 a la fecha.

Si bien hubo diferencias interpretativas en un inicio, luego de un mejor estudio -en solo días- y con el objeto de no afectar a la organización sindical, la empresa coincidió con el sindicato en cuanto los días del pozo común eran libremente transferibles entre ellos, razón por la cual accedieron a acceder a esto.

Señala que de las declaraciones recabadas por le entidad administrativa, no ha habido otros meses en los cuales se haya negado a la dirigente hacer uso de los permisos sindicales, aun cuando la empresa señala que al menos en dos ocasiones se han negado los días de permiso de los denominados "de pozo", pero esto se ha corregido, además la Sra. Rojas reconoce que este hecho es la primera vez que sucede.

Por lo anterior, su representada niega y controvierte en forma expresa todas y cada una de las afirmaciones vertidas en la denuncia, solicitando su absoluto rechazo con expresa condenación en costas, de conformidad a los argumentos que expone.



Alega la falta de legitimidad activa de la denunciante, alegando que el ente administrativo sólo puede efectuar aquellas actuaciones para las cuales esté explícita y expresamente facultado por ley y con sujeción estricta a dicho marco normativo. Tal exigencia no se satisface en este caso.

Sostiene que el ente administrativo ha efectuado la denuncia sin haber satisfechos los requisitos que el ordenamiento jurídico prevé al efecto, afirmando que no ha actuado dentro del ámbito de sus atribuciones, por cuanto el tema ya está judicializado por el sindicato en causa Rit S-98-2018 del 2° JLT de Santiago.

Afirma que conforme a antigua y consolidada doctrina, con base en el artículo 5° letra b) de la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo (DFL N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social), la ahora denunciante sólo puede ejercer sus atribuciones en este ámbito cuando el asunto del que se trate no esté previamente judicializado.

Pues bien, en el caso en concreto, previo a la presentación de esta denuncia, se encontraba ya en tramitación judicial otra análoga, sobre la base de los mismos hechos, seguida ante este mismo Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, bajo el RIT S-98-2018. La existencia de tal denuncia previa inhibe la eventual facultad de la denunciante en los autos de los que ahora se conoce, debiendo haberse hecho parte en el otro proceso.

Por otra parte alega que el ente administrativo no satisfizo el requisito de la mediación obligatoria, haciendo una análisis de lo que significa formalmente una mediación, sosteniendo que nada de ello ha ocurrido previamente en este caso, ya que muy por el contrario, su representada recibió una citación del ahora ente denunciante, para concurrir ante su presencia, del siguiente tenor: "El acto específico de la mediación es obtener el estricto cumplimiento de las normas infringidas"; "Los términos de la mediación versarán sobre posibles actos reparatorios de los derechos vulnerados"; "La negativa de usted de aceptar los términos ofrecidos puede significar que este Servicio denuncie ante tribunales las conductas constatadas". Es decir, el "mediador" tenía ya una posición previa establecida en términos categóricos, con una conclusión inamovible, buscando un fin predeterminado, bajo amenaza de denuncia.

Por otra parte alega que en muy estrecha conexión con lo anterior, aunque constitutivo por sí mismo de una causal de ineficacia in radice de la denuncia, está la circunstancia incontestable de la existencia de un procedimiento administrativo aún pendiente sobre los hechos que motivan esta inoportuna denuncia de la administración.



Pese a que el ente administrativo, sobre la base de su propia autorregulación, está obligado a exponer con detalle todos los antecedentes relevantes para el mejor conocimiento de del Tribunal (Vide Orden de Servicio N° 2, de 28 de marzo de 2012), en esta ocasión, tan revestida de peculiaridades por parte de la denunciante, han sido omitidos en el libelo, tal vez por la premura en su presentación, una serie de hechos del todo pertinentes. Entre tales, reviste especial importancia que el proceso administrativo en que se indaga la eventual existencia de una práctica antisindical se encuentra todavía en tramitación.

En efecto, al momento de ser notificada su representada de un acto administrativo de juicio, signado como "Conclusión jurídica", esta parte hizo uso de su derecho de recurrir administrativamente, presentando ante la autoridad laboral reposición con recurso jerárquico en subsidio. La recurrida rechazó la reposición, pero de manera anómala -una vez más-, no elevó ante el superior jerárquico, en este caso el Director Nacional del Trabajo, el recurso interpuesto de manera subsidiaria. Ante tal anomalía, mi representada presentó la correspondiente solicitud de elevación del mencionado recurso jerárquico. A la fecha, todo ello se encuentra todavía pendiente y en actual tramitación.

En subsidio de lo anterior, caducidad de la denuncia, ya que la norma en cuestión se remite al artículo 168 del mismo código, lo que implica que el plazo para denunciar no puede exceder de 90 días hábiles desde el hecho que se estima vulneratorio, en este caso de la libertad sindical.

El ente administrativo ha considerado que la respuesta por correo electrónico de fecha 22 de junio de 2018 es el hecho constitutivo de una afectación a la libertad sindical - dando muestras una vez más de total falta de mesura-. La denuncia fue presentada con fecha 26 de octubre recién pasado; por ende vencido y excedido ya con creces el referido plazo de 90 días. La denuncia está caduca.

Incluso más, el hecho supuestamente vulnerador fue solucionado en Julio de 2018, es decir, 3 meses antes de la interposición de la presente denuncia.

En subsidio de todo lo anterior, contesta el fondo del asunto, negando haber incurrido conducta, acción u omisión que implique o haya implicado afectación de la libertad sindical, reiterando los argumentos de hecho y de Derecho ya aportados al momento de contestar la denuncia presentada por el Sindicato, los que se dan por reproducidos por economía procesal.

QUINTO: Llamadas las partes a conciliación, ésta no se produjo, fijándose los



siguientes hechos no controvertidos:

1. Que la empresa cuenta con más de 200 trabajadores.

Luego se fijaron los siguientes hechos a probar:

1. Efectividad de haber incurrido la denunciada en actos o conductas atentatorios contra la libertad sindical, en lo relativo a haber ejecutado conductas que han entorpecido dicha actividad relacionada con los permisos sindicales y relacionado con el ejercicio diario en los lugares de trabajo respectivos. En su caso, época de ocurrencia.

2. La justificación de eventuales medidas que haya adoptado la denunciada en relación a los hechos que han sido denunciados.

3. Efectividad de que lo denunciado en relación a permiso, y prohibición o limitación de circulación, habría sido ya solucionado por la demandada. En su caso, época de ello.

Que en la audiencia de juicio se incorporaron los siguientes medios de prueba:

DENUNCIANTE SINDICATO TRIPULANTES DE CABINA DE LA EMPRESA LANEXPRESS:

Documental:

Respecto al hecho del bloqueo de tarjetas TILAN a los dirigentes para acceso a edificio institucional:

1. Serie de correos y comunicaciones entre el Gerente de Tripulación de Cabina, Pablo González y el sindicato, que dan cuenta del tenor de la política histórica de acceso libre a los dirigentes.

Respecto al año 2017, se acompañan las siguientes fechas y citas de:

- a) Reunión de 31 de marzo 2017.
- b) Reunión de 26 de mayo 2017.
- c) Reunión de 30 de junio 2017
- d) Reunión de 27 de julio 2017.

Respecto al año 2018, respecto de reuniones post inicio de la huelga, citas y reuniones realizadas en las siguientes fechas:

- a) 28 de mayo 2018.
- b) 15 de junio de 2018
- c) 13 de julio de 2018
- d) 31 de agosto de 2018
- e) 5 de octubre de 2018
- f) 19 de octubre de 2018, día de la inhabilitación de la TILAM.

2. Correo 17 de octubre del Sindicato al Gerente de Tripulantes don Pablo



González, en que se reclama que tras no haber podido ingresar a las dependencias de la empresa se alerta de la inhabilitación de las TILAM.

3. Correo respuesta de Pablo González al Sindicato de fecha 17 de octubre, en que se reconoce la inhabilitación.

4. Citación de Pablo González para reunión para el día 19 de octubre, en que se mantiene la decisión de inhabilitación.

5. Una TILAN, respecto de Silka Seitz, presidenta del sindicato.

Respecto de no asignación de los días sindicales:

6. Protocolo de acuerdo entre las partes de fecha 19 de octubre de 2011, sobre regulación de los permisos sindicales.

7. 83 correos electrónicos entre los años 2011 y 2017 dirigidos entre la Dirigencia del Sindicato LANEX con las diversas Gerencia de Tripulantes, y Relaciones laborales de LATAM, que dan cuenta de la práctica habitual y pacífica de la interpretación en la aplicación del Pozo ente las partes, hasta 2018.

8. Copia de la denuncia presentada por el Sindicato ante la Dirección del Trabajo, de fecha 15 de junio de 2018, por vulneración derechos fundamentales practica antisindical.

9. Serie de correos electrónicos de fecha 22 y 23 de junio del 2018, días de pozo mes de junio.

10. Serie de correos del Sindicato a Pablo González, de fechas: 11 y 13 de septiembre, 8 de octubre y 15 de noviembre, reclamando la aplicación incorrecta del uso de la labor sindical.

11. Correo de 28 de abril 2018, en que se avisa por sistema dispuesto al efecto del descuelgue y reintegro individual de funciones de la dirigente Viviana Rojas.

12. Copia de la declaraciones efectuadas por el Sindicato, con fecha 28 de junio 2018 ante la Unidad de Derechos fundamentales.

13. Copia de las Minutas de reunión Sindicato y Gerencia de Tripulantes de cabina del mes de julio y agosto del 2018, consta en el Número 7 que a esa fecha aún está pendiente el tema de días sindicales y días de pozo.

14. Citación a mediación de fecha 14 de septiembre, que incluye conclusiones jurídicas de la investigación de Unidad de Derechos Fundamentales de la Dirección Regional.

15. Acta de mediación celebrada según artículo 486 del Código del Trabajo, ante la Inspección del Trabajo, en la que consta que se finaliza sin acuerdo de las partes.

16. Certificado de vigencia de la directiva.

17. Correo de solicitud de días sindicales de abril de 2016 y diciembre de 2016, entre el Sindicato y Pablo González.



Testimonial:

Declaran legalmente juramentados los siguientes testigos, según consta en audio.-

1. Javier Brinzo Gabella.
2. Cesar Pradenas Arriagada.
3. Cristian San Juan Toro.

Se deja constancia que la parte denunciada solicita al Tribunal que no declare don Javier Brinzo, atendido que es miembro del sindicato del sindicato denunciante y tiene un interés en el juicio. El Tribunal rechaza la solicitud.

La parte denunciada deduce recurso de reposición contra la resolución precedente, el cual es rechazado por el Tribunal, según fundamentos que constan en registro de audio.

Exhibición de Documentos:

La denunciante solicitó exhibir:

1. Registro del sistema de control de accesos a los edificios corporativos de Latam, Edificios Huidobro o Mistral, de los días 28 de mayo, 15 de junio, 13 de julio, 31 de agosto, 05 de octubre y 19 de octubre 2018.

Se deja constancia que la denunciada señala que no puede exhibirlo, atendido que el edificio no es de su propiedad.

Otros medios de prueba:

Videograbación de fecha 20 de octubre, en que consta inhabilitación de las TILAN, el cual se encuentra contenido en un pendrive, grabación que es exhibida a la contraparte en la presente audiencia.

INCIDENTE:

La denunciante Sindicato Tripulantes De Cabina De La Empresa Lanexpress incorpora los siguientes medios de prueba:

Testimonial:

Declaran legalmente juramentados los siguientes testigos, según consta en audio.-

1. César Pradenas Arriagada.
2. Cristian San Juan Toro.

DENUNCIANTE DIRECCIÓN DEL TRABAJO:**Documental:**

1. Denuncia administrativa, de fecha 28.06.2018.
2. Ficha DT Plus del Sindicato de Tripulantes de Cabina de la Empresa Lan Express.
3. Anexo 4: Informe de Inicio de Fiscalización, de fecha 21.08.2018.



4. Formulario 20: Citación, de fecha 21.08.2018.
5. Formulario 07: Acta de Requerimiento de documentación, de fecha 21.08.2018.
6. Acta de Declaración del señor Pablo González Soto, de fecha 27.08.2018.
7. Acta de Declaración de la señora Eugenia Rojas Pérez, de fecha 27.08.2018.
8. Acta de acuerdo, celebrada entre Transporte Aéreo S.A. y el Sindicato de Tripulantes de Cabina de la Empresa Lan Express, de fecha 19.10.2011.
9. Cadena de correos electrónicos, entre el Sindicato de Tripulantes de Cabina de la Empresa Lan Express y don Pablo Rodrigo González Soto, de fechas 19, 21, 22 y 23 de junio de 2018.
10. Comprobante de pago de doña Viviana Pérez Rojas, de enero a julio de 2018, ambos inclusive.
11. Registro de DT Plus de denuncias y multas de la denunciada, expedido en agosto de 2018.
12. Informe de Fiscalización, Comisión 1360/2018/192, de fecha 27.08.2018.
13. Acta Final de Mediación artículo 486 del Código del Trabajo, de fecha 28.09.2018.

Testimonial:

Declara legalmente juramentada la siguiente testigo, según consta en audio.-

1. Eugenia Viviana Rojas Pérez.

PARTE DENUNCIADA:

Documental:

1. Acta de acuerdo de fecha 19 de octubre de 2011, suscrito entre el Sindicato denunciante y la empresa TASA.
2. Cadena de correos electrónicos entre Pablo González y el Sindicato denunciante de fecha 17 de octubre de 2018. Asunto: Acceso LATAM.
3. Cadena de correos electrónicos entre Pablo González y el Sindicato denunciante de fecha 16 y 25 de julio de 2018. Asunto Días RS Viviana Rojas mes de junio 2018.
4. Cadena de correos electrónicos entre Pablo González y el Sindicato denunciante de fecha 17 de octubre de 2018. Asunto: Acceso LATAM.
5. Correo electrónico enviado por Pablo González a Fabian Lillo, Marcia Sandoval y Luis Fernando Carvallo, de fecha 19 de octubre de 2018. Asunto: Activación ID LATAM dirigentes en huelga.
6. Cadena de correos electrónicos entre Pablo González, Claudia Rodríguez, Viviana Vallecillo y el Sindicato denunciante, de fechas entre el 16 y 25 de julio de 2018. Asunto:



Días RS Viviana Rojas mes de junio de 2018.

7. Cadena de correos electrónicos entre Claudia Rodríguez y Pablo González, de fechas 27 y 28 de agosto de 2018. Sin asunto.

8. Cadena de correos electrónicos entre el Sindicato denunciante y Pablo González, de fecha 20 de septiembre de 2018. Asunto: RS Octubre.

9. Cadena de correos electrónicos entre el Sindicato denunciante y Pablo González, de fechas 11 al 13 de septiembre de 2018. Asunto: Días de pozo Viviana Rojas Septiembre 2018.

10. Cadena de correos electrónicos entre el Sindicato denunciante y Pablo González, de fechas 30 de noviembre al 3 de diciembre de 2018. Asunto: Días de pozo mes de diciembre de 2018, Viviana Rojas.

11. Cadena de correos electrónicos entre el Sindicato denunciante y Tomas Edwards, de fechas 14 y 15 de noviembre de 2018. Asunto: Días de pozo Viviana Rojas.

12. Cadena de correos electrónicos entre el Sindicato denunciante y Pablo González, de fechas 16 y 17 de octubre de 2018. Asunto: Días de pozo.

13. Cadena de correos electrónicos entre el Sindicato denunciante y Pablo González, de fecha 8 de octubre de 2018. Asunto: Día de pozo Viviana Rojas.

14. Correo electrónico enviado por el Sindicato denunciante a Pablo González, de fecha 17 de octubre de 2018. Asunto: Reunión día viernes 19 de octubre.

15. Cadena de correos electrónicos entre el Sindicato denunciante y Pablo González, de fechas 19 y 21 de junio de 2018. Asunto: Días sindicales julio 2018.

16. Cadena de correos electrónicos entre el Sindicato denunciante, Pablo González Viviana Vallecillo y Claudia Rodríguez, de fechas 16 al 26 de julio de 2018. Asunto: Días RS Viviana Rojas, mes de junio 2018.

17. Cadena de correos electrónicos entre Luz María Antúnez, María Paz Samaniego Montes, Claudia Pino, Edgardo Benavides, Richard Sumavila, Ronald Alejandro Ponce Zurita, Continuidad operacional, Fabián Alexis Lillo Valenzuela, Juan Antonio Gallardo Jara, Fernando Carvallo Salas, SECURITY, y Marcia Andrea Sandoval Moraga, de fecha 9 de abril de 2018. Asunto: Nomina TC LU. Asimismo, se ofrece también el documento adjunto a dicho correo, sobre nómina de bloqueo por huelga.

18. Pantallazo de mensajería whatsapp, denominado "Bloqueos", de fechas 9 y 10 de abril de 2018.

19. Escrito solicitando se eleve recurso jerárquico, presentado por la empresa Transporte Aéreo S.A., ante la Directora Regional del Trabajo, Región Metropolitana Oriente, de



fecha 22 de noviembre de 2018 y recepcionado por la Dirección el 23 del mismo mes y año.

20. Escrito de reposición administrativa, presentado por la empresa Transporte Aéreo S.A. ante la Dirección Regional del Trabajo, Región Metropolitana Oriente, de fecha 27 de septiembre de 2018 y recepcionado por la Dirección en igual fecha.

21. Roles programados de los dirigentes denunciantes, correspondientes al año 2017 y 2018.

22. Roles efectuados de los dirigentes denunciantes, correspondientes al año 2017 y 2018.

23. Ordinario N° 2422-140, dictado por el Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo, de fecha 25 de julio de 2002.

24. Ordinario N° 2044 emitido por la Dirección del Trabajo, de fecha 27 de abril de 2018.

25. Sentencia definitiva dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT O-2753-2018, de fecha 25 de septiembre de 2018.

26. Registro de auditoría sobre estado de tarjeta TILAN de los siguientes trabajadores:

- a) Silka Carolina Seitz Pavisic.
- b) Javier Andrés Brinzo Gabella.
- c) Giorgio Vittorio Stingo Camus.

27. Registro de actividades de credencial, respecto de los siguientes trabajadores:

- a) Silka Carolina Seitz Pavisic.
- b) Javier Andrés Brinzo Gabella.
- c) Giorgio Vittorio Stingo Camus.

28. Cronología de desactivación tarjetas TILAN con ocasión a huelga del 2018, emitido por el departamento de Security de la empresa.

29. Liquidaciones de remuneración de la señora Viviana Rojas Pérez, por el periodo comprendido entre enero a noviembre de 2018.

30. Historial de inasistencias de la señora Viviana Rojas, emitido por la intranet de la empresa denunciada.

31. Informe de investigación, emitido por Unidad de Derechos Fundamentales de la Dirección del Trabajo Metropolitana Oriente.

32. Procedimiento Activación Control De Acceso, de la empresa Latam.

Testimonial:

Declaran legalmente juramentados los siguientes testigos, según consta en audio.-

- 1. Claudia Rodríguez Farías.



2. Marcia Andrea Sandoval Moraga.
3. Pablo Rodrigo González Soto.

SEXTO: Que el primer punto a resolver dice relación con la caducidad alegada por la demandada respecto de las dos denuncias en cuanto al hecho que se refiere a la negativa a otorgar los permisos sindicales denominados de “pozo”, para lo que se debe determinar en forma previa la fecha de ocurrencia del hecho que fundamenta cada una de las acciones.

Que es un hecho no discutido que el día 19 de junio de 2018 el Sindicato De Tripulantes Lan Express envió correo electrónico a don Pablo González informando los días de permiso sindical de los que haría uso doña Viviana Rojas, de los cuales le fue negado 1, y a los demás dirigentes le fueron negados todos. Aquella negativa se plasmó en respuesta al correo electrónico indicado, enviada por el Sr. González con fecha 21 de junio de 2018.

Si bien la denunciada alega que esa sería la fecha de la eventual infracción, olvida que aquella negativa se mantuvo en el tiempo, ya que los días solicitados no se ejercieron como tales y solo fue solucionado parcialmente el problema el día 25 de julio de 2018, fecha en la que el mismo Sr. González responde el mail de 16 del mismo mes en el que el Sindicato denunciante le señala lo siguiente “*Según lo conversado enviamos los días RS que corresponden a Viviana Rojas en el mes de junio del 2018 incluidos los días de pozo*”; a lo que el Sr. González contesta “*Revisando Protocolo de acuerdo, en efecto los días de pozo son transferibles por lo que les pido apoyo en tomar en reliquidación días adicionales de pozo (Transferidos) para pago a Eugenia Viviana Rojas. Disculpen el reproceso.*”; lo que consta en documentos incorporados por la denunciada.

Conforme a lo anterior, aun cuando en definitiva los días de permiso de “pozo” nunca se otorgaron a la Sra. Rojas sino que se le compensaron en dinero, se puede entender que el conflicto suscitado por aquellos días habría quedado solucionado el 25 de julio de 2019, fecha desde la cual se debe contar el plazo de caducidad contemplado en el artículo 489 del Código del Trabajo, en relación a lo dispuesto en el artículo 168 del mismo Código.

Que así las cosas y habiendo mediado gestión ante la Inspección del Trabajo, que duró más de 30 días, según dan cuenta los documentos números 14 y 15 incorporados por la parte demandante, es posible concluir que tanto el Sindicato como la Inspección del Trabajo tenían el plazo de 90 días para presentar la denuncia, contados desde el 25 de julio de 2018, habiéndose ingresado a este Tribunal las demandas al día 72 y 76 respectivamente, razón por la que se rechazará la excepción de caducidad opuesta por la demandada.

SEPTIMO: Que en cuanto a la alegación formulada por la demandada respecto de la acción intentada por el Sindicato, en tanto pidió la corrección del procedimiento por cuanto había



una etapa administrativa inconclusa antes de la presentación de la demanda y además se había presentado una acción por el ente administrativo, por lo que debía corregirse el procedimiento por existir dos acciones paralelas. Que dichas alegaciones serán rechazadas ya que las causas fueron acumuladas y finalmente se tramitaron como una sola; y respecto de la etapa administrativa pendiente, la misma parte denunciada reconoce en su escrito que no hay norma que impida judicializar el conflicto habiendo recursos administrativos pendientes, mismo argumento esgrimido respecto de la Inspección del Trabajo, el que también será rechazado.

OCTAVO: Que la demandada alegó respecto de la denuncia presentada por la Inspección del Trabajo la falta de legitimación activa para denunciar, basado básicamente en que el ente administrativo sólo puede efectuar aquellas actuaciones para las cuales esté explícitamente facultado por ley, exigencia que a juicio de la demandada no se satisface en este caso por cuanto el conflicto se judicializó primero por el Sindicato y que por ello el ente administrativo estaría infringiendo lo dispuesto en el artículo 5° letra b) de la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

Al respecto, la norma citada señala, respecto de las obligaciones y competencias del Director del Trabajo, lo siguiente: *“Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento.”*. En este caso concreto no se trata de una actuación en la que se esté fijando la interpretación de la legislación laboral en el que exista causa pendiente, sino que el ente administrativo, facultado por los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, realiza una denuncia por práctica antisindical, razón por la que no ha traspasado el límite de la competencia que la ley le ha otorgado, rechazándose la alegación de la denunciada.

Del mismo modo se rechazará la falta del requisito de mediación obligatoria, ya que en definitiva lo que ataca la denunciada es la forma y términos en los cuales se habría propuesto y realizado la mediación, lo que no es revisable por esta vía ya que este Tribunal solo debe revisar si se cumplió el trámite administrativo, el que se llevó a efecto el 28 de septiembre de 2018, según da cuenta el documento N°15 incorporado por la parte denunciante.

NOVENO: Que previo a resolver el fondo del asunto es necesario pronunciarse sobre la solicitud de exclusión de prueba por ilicitud planteada por la demandada, correspondiente a la videograbación de 20 de octubre de 2018.

Fundó su exclusión en que se trataría de un video obtenido en dependencias de la empresa sin contar con autorización para ello, sin indicar la norma en la que funda la ilicitud alegada.



Por su parte, la demandante evacuó el traslado solicitando el rechazo de la exclusión en atención grabado en las afueras de las dependencias de la empresa evidenciando que los Dirigentes Sindicales no podían ingresar a la misma.

El Tribunal, en la audiencia preparatoria respectiva recibió a prueba el incidente formulado, fijándose como punto de prueba el siguiente: “Forma y circunstancias en que se produce la obtención de la grabación ofrecida por la parte denunciante y las características de la misma.”, valiéndose las partes de los mismos medios de prueba incorporados para la resolución del fondo del asunto debatido.

Que los testigos presentados por el Sindicato denunciante se encuentran contestes en que la videograbación exhibida se realizó en el edificio corporativo de la demandada ubicado en la comuna de Las Condes denominado edificio Huidobro. Del mismo modo, con la declaración de aquellos testigos se encuentra acreditado que en dicho edificio operan otras de oficinas de diferentes empresas y que no es completo de propiedad de la demandada. También se acreditó con la declaración de los referidos testigos que para ingresar a ese edificio no se necesitaba ocupar la tarjeta TILAN, sino que se informaba a los guardias que iban a un determinado piso y podían subir, pero que para ingresar a las dependencias de la demandada necesitaban la tarjeta.

Conforme a lo anterior y apreciado el respectivo video, es posible concluir que el mismo fue grabado en las afueras de las oficinas de la demandada ubicadas en el piso 20 del edificio denominado Huidobro, al cual se accede sin necesidad de autorización de la denunciada, sino que solamente informando en el primer piso el destino de la persona, por lo que se trata de un lugar de acceso público y no corresponde a un lugar privado al interior de la empresa, razón por la que no se necesitaba una autorización de la demandada para grabar y exhibir posteriormente el material audiovisual obtenido, por lo que se rechazará la exclusión planteada por la demandada al no ser ilícita la grabación ofrecida por el Sindicato denunciante.

DECIMO: Que ponderada la prueba, de conformidad a las reglas de la sana crítica, esta sentenciadora tiene por acreditado los siguientes hechos, considerando además los hechos que no fueron materia de la controversia:

Respecto del hecho relativo a los permisos sindicales:

Que con fecha Que con el 19 de octubre del año 2011 el Sindicato denunciante y la demandada Transporte Aéreo S.A., firmaron un acuerdo relativo a permisos sindicales de los que harían uso los dirigentes, la que en su cláusula primera indica que los permisos de cada uno de los dirigentes corresponderán un día por semana siendo un total de cuatro días en el mes cuando el mes tenga cuatro semanas, siendo finalmente cinco días en el mes cuando este tenga cinco semana.



Asimismo adicionalmente se concederá la directiva sindical en su conjunto, no por dirigente, un pozo común, de cinco días en cada mes, que podrán ser usados indistintamente por uno o más dirigentes, es decir serán endosarles entre ellos, y no serán acumulables de un mes a otro. Estos días de permiso se garantizarán en la medida que se ha comunicado formalmente por la directiva, con al menos tres días hábiles de anticipación a cada cita requerida; todo ello según da cuenta el documento incorporado por la parte demandada.

Que el día 16 de marzo del año 2016 el sindicato denunciante ya había solicitado días de pozo del mes de abril del año ya indicado, a lo cual don Pablo González había respondido afirmativamente dicho uso de días s sindicales y no había existido problemas al respecto durante el período comprendido el año 2016 y el 19 de junio del año 2018, según dan cuenta correos electrónicos incorporados por la parte demandante.

Que con fecha día 19 de junio de 2018 el Sindicato De Tripulantes Lan Express envió correo electrónico a don Pablo González informando los días de permiso sindical de los que haría uso doña Viviana Rojas, de los cuales le fue negado 1, y a los demás dirigentes le fueron negados todos.

Que la negativa antes indicada fue remitida por el Don Pablo González con fecha 21 de junio de 2018 al Sindicato denunciante.

Que el día 25 de julio de 2018, fecha en la que el mismo Sr. González responde el mail de 16 del mismo mes en el que el Sindicato denunciante le señala lo siguiente *“Según lo conversado enviamos los días RS que corresponden a Viviana Rojas en el mes de junio del 2018 incluidos los días de pozo”*; a lo que el Sr. González contesta *“Revisando Protocolo de acuerdo, en efecto los días de pozo son transferibles por lo que les pido apoyo en tomar en reliquidación días adicionales de pozo (Transferidos) para pago a Eugenia Viviana Rojas. Disculpen el reproceso.”*; lo que consta en documentos incorporados por la denunciada.

Que el consta según la declaración del testigo Viviana Rojas, que no se le otorgaron los días de pozo solicitados en el mes de junio, sino que se le pagaron como remuneración a finales del mes de julio del año 2018. Del mismo modo consta también por la declaración de la Señora Rojas que posteriormente a este incidente no tuvo problemas con el uso de los días señalados.

Respecto del hecho relativo a la tarjeta TILAN:

Que con fecha 17 de octubre de 2018 el Sindicato de Tripulantes Lan Express (denunciante en esta causa) envió correo electrónico a don Pablo González, informando que el



día 10 de octubre su TILAN estaba bloqueada y que no pudieron entrar, consultando sobre cómo lo harían para la reunión mensual del día viernes 19.

Que don Pablo González respondió el mail el mismo día 17 indicando que lo revisarían al día siguiente, agregando que “*Siempre que lo necesiten pueden acceder indicándonos fecha, lugar y horario.*”

Que con fecha 17 de octubre de 2018, el Sindicato demandante, intentó ingresar a las dependencias de la demandada ubicadas en el piso 20 del edificio denominado Huidobro, tratando de utilizar tres tarjetas TILAN de dirigentes sindicales correspondientes a Silka Seitz, Javier Brinzo y Giorgio Stingo, lo que consta en videograbación incorporada por la parte denunciante, lo que finalmente no pudieron realizar ya que la puerta no abrió al ser acercadas las tarjetas al sensor ubicado al exterior de las dependencias de la denunciada.

Se tiene también por acreditado que el día 09 de abril de 2018 se bloquearon los accesos de los trabajadores en huelga, mediante el bloqueo de las respectivas tarjetas TILAN, incluyendo a los dirigentes sindicales del sindicato, demandante, tal como da cuenta de la nómina incorporada por la demandada.

Que según consta de los registros de auditoría incorporados por la demandada, relativos a los Dirigentes Silka Seitz Pavicic, Giorgio Stingo Camus y Javier Brinzo Gabella, sus tarjetas TILAN cambiaron del estado inactivo a activo.

Que de conformidad al detalle de actividades de credencial, incorporado por la denunciada, el dirigente Javier Brinzo registra entradas en el edificio Huidobro el día 05 de octubre de 2018, don Giorgio Stingo presenta entradas a salas de Tripulantes en fecha posteriores al 19 de octubre de 2018 y doña Silka Seitz registra ingresos los días 05 y 09 de octubre de 2018.

UNDECIMO: Que en relación a los hechos tenidos por probados en el considerando precedente, se tiene por establecido que existen no sólo indicios de la conducta reprochada por la parte demandante, sino que concurre prueba directa para configurar probatoriamente la denuncia planteada y así con ello superar con creces el estándar indiciario exigido por el legislador en relación a la conducta ilegal del empleador consistente en que la denunciada, negó permisos sindicales a la dirigente Viviana Rojas y bloqueó el libre acceso a las dependencias de la denunciada a los Dirigentes denunciantes.



DUODECIMO: En relación a las prácticas antisindicales denunciadas, la prueba aportada por la demandante cumple con el estándar exigido por el legislador en el artículo 493 del Código del Trabajo tal como se estableció en el considerando precedente.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, aplicable por remisión que efectúa el artículo 292 del mismo cuerpo legal, acreditados los indicios exigidos, corresponde al denunciado explicar los fundamentos de las actuaciones realizadas y su proporcionalidad.

Que correspondía a la denunciada justificar o explicar las alegaciones que indiciariamente lograrse acreditar la parte demandante, tanto la Dirección Regional Metropolitana del Trabajo Santiago Oriente como del Sindicato denunciante.

Respecto al hecho denominado negativa a otorgar permisos Sindicales denominados días pozo a la Dirigenta Viviana Rojas, la prueba de la demandada reafirmó lo sostenido por los denunciantes, y sus explicaciones no resultan razonables como para exculparla de los hechos realizados y tenidos como probados, esto es el haberle negado injustificadamente los permisos referidos, ya que de acuerdo a los correos electrónicos que respondió la empresa por medio de Pablo González, solo se limitó a reconocer que fue un error en la interpretación del acuerdo que regulaba los permisos, lo que no resulta razonable ni creíble toda vez que en años anteriores no existió problema al respecto, quedando claro que los permisos en cuestión corresponden a la organización Sindical con independencia de la persona del dirigente.

Que la injusticia y arbitrariedad de la medida, aun cuando no se haya repetido con posterioridad, está dada porque se impidió el trabajo Sindical, de la única Dirigenta que se encuentra en funciones, no siendo una excusa válida el que los demás dirigentes aún se encuentren en huelga, ya que como se dijo anteriormente, no había habido problema de interpretación del acuerdo referido a los permisos Sindicales.

A mayor abundamiento, el hecho de haberle compensado en dinero los días que no se le otorgaron para realizar sus labores en nada repara el actuar de la demandada, ya que el interés del Sindicato denunciante no dice relación con un tema pecuniario, sino que con el ejercicio de sus actividades propias.

Que por las consideraciones expuestas, la denuncia por práctica antisindical realizada tanto por el Sindicato como por la Dirección del Trabajo, deberá ser acogida, al haberse configurado ésta, incurriendo la demandada en las conductas descritas en la letra a) del artículo 289, al haberse impedido el libre ejercicio de la actividad sindical, obstaculizando la labor de la única dirigente que se encuentra trabajando para la demandada, procediendo a la aplicación de la respectiva multa contemplada en el número 4 del artículo 292 del cuerpo legal citado.



DECIMO TERCERO: Que en relación al hecho denominado prohibición de ingreso y circulación de los dirigentes a todas las dependencias de la empresa, a través de la deshabilitación de la tarjeta TILAN, si bien se tuvo por acreditado el hecho, la prueba de la demandada da cuenta de la justificación de la medida. En efecto, según da cuenta el ordinario N°2044 de 27 de abril de 2018, dictado por la Dirección del Trabajo, incorporado por la demandada, se determinó que la comunicación enviada por el Sindicato denunciante, en el contexto de la negociación colectiva llevada a efecto con la denunciada, no producía el efecto de poner fin a la Huelga.

Por otra parte, el Sindicato denunciante interpuso demanda en procedimiento ordinario, solicitando declaración de mera certeza en cuanto a que la huelga había finalizado, dictándose sentencia que rechazó la demanda, con fecha veinticinco de septiembre de dos mil dieciocho, en causa seguida ante el Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, en causa RIT O-2753-2018.

Que ambas decisiones, a juicio de esta sentenciadora, justifican el actuar de la denunciada en cuanto al bloqueo de las tarjetas TILAN, ya que el ente administrativo determinó que la huelga no había finalizado y que cada trabajador debía proceder a “descolgarse” de la misma para retomar sus funciones, lo que han hecho todos los trabajadores que negociaron colectivamente, salvo 4 dirigentes Sindicales. Bajo esa premisa es dable pensar que si la Dirección del Trabajo zanjó una discrepancia al respecto y luego un Tribunal Laboral se pronunció en el mismo sentido, la denunciada actuó en aquella dirección, manteniendo bloqueados del libre ingreso a los Trabajadores que en Huelga.

Por otra parte, se probó por la demandada que los dirigentes antes mencionados accedían a las reuniones mensuales con la empresa, manteniendo el bloqueo para el libre acceso en el entendido que al estar en huelga se encontraba suspendida la relación laboral.

Conforme a lo anterior, estimándose que la denunciada actuó de forma razonable en el escenario administrativo y judicial en el que se encontraba, no es posible calificar como practica antisindical la conducta antes descrita, rechazándose la demanda interpuesta por el Sindicato de Tripulantes de Cabina de la Empresa Lanexpress en lo relativo al bloqueo de las tarjetas TILAN.

DECIMO CUARTO: Que no constando con otros antecedentes que no sean los propios de este proceso y teniendo en cuenta que se desestimó uno de los dos hechos fundantes de la denuncia realizada por el Sindicato de Tripulantes de Cabina de la Empresa Lan Express y no constando que la demandada sea reincidente y atendida la gravedad de la infracción, se regulará la multa prudencialmente en relación a lo que dispone el artículo 292 del Código del Trabajo.

DECIMO QUINTO: Que respecto a la petición de reparación monetaria por el daño causado, estimando el Tribunal que no se acreditó un daño reparable por aquella vía,



entendiendo que la multa que se impondrá a la denunciada y las medidas accesorias cumplen con reparar la acción antisindical realizada, se rechazará aquella petición solicitada por el Sindicato denunciante.

DECIMO SEXTO: Que la prueba rendida ha sido apreciada de conformidad a las reglas de la sana crítica, y el restante material probatorio en nada altera lo resuelto en forma precedente.

Y visto además, lo dispuesto en los artículos 1° inciso 3°, 19 N° 16 y N° 19 de la Constitución Política del Estado, en el Convenio N° 98 de la OIT, artículos 5, 2, 289, 292, 389 y 491 del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que se rechaza la excepción de legitimación activa.

II.- Que se rechaza la excepción de caducidad.

III.- Que la empresa denunciada **TRANSPORTE AÉREO S.A.**, (conocida públicamente como LANEXPRESS, o LATAM CHILE), rut N° 96.951.280-7 ha afectado el derecho a desarrollar libremente la actividad sindical, en contra del **EL SINDICATO DE TRIPULANTES DE CABINA DE LA EMPRESA LANEXPRESS** (T.A.S.A.), Rut N° 73.078.000-1, al obstaculizar el funcionamiento del Sindicato y el libre ejercicio de las labores sindicales por haber negado permisos sindicales a la dirigente Viviana Rojas.

IV.- Que la conducta descrita en el numeral anterior es constitutiva y/o calificable como práctica desleal o antisindical del empleador.

V.- Que conforme con lo resuelto, se condena a la demandada **TRANSPORTE AÉREO S.A.**, (conocida públicamente como LANEXPRESS, o LATAM CHILE), rut N° 96.951.280-7 al pago, de una multa de **CIENTO CINCUENTA UNIDADES TRIBUTARIAS MENSUALES**, a Beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

VI.- Que en lo sucesivo la demandada **TRANSPORTE AÉREO S.A.**, (conocida públicamente como LANEXPRESS, o LATAM CHILE), rut N° 96.951.280-7 deberá abstenerse de realizar actos de la misma naturaleza o similar a los constatados, que puedan afectar la libertad sindical.

VII.- Que la demandada **TRANSPORTE AÉREO S.A.**, (conocida públicamente como LANEXPRESS, o LATAM CHILE), rut N° 96.951.280-7, de conformidad al N°3 del artículo 495



del Código del Trabajo, y bajo apercibimiento de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 492 del Código del trabajo, deberá adoptar las siguientes medidas:

a) Disculpas públicas para **EL SINDICATO DE TRIPULANTES DE CABINA DE LA EMPRESA LANEXPRESS** (T.A.S.A.), Rut N° 73.078.000-1, las que deberán enviarse por el correo electrónico institucional a todos los trabajadores de la denunciada, el último día hábil del mes en el que se certifique la ejecutoria de esta sentencia, debiendo darse cuenta de aquello por la demandada al Tribunal en el plazo de 5 días del cumplimiento de la misma.

Las disculpas deberán estar referidas a la negativa a otorgar permiso Sindical a la dirigente Viviana Rojas en el mes de julio de 2018, comprometiéndose a que ese hecho no volverá a ocurrir.

VIII.- Que se rechaza en lo demás la demanda.

IX.- Que al no resultar totalmente vencida la demandada, no se le condenará al pago de las costas de la causa.

Devuélvase a los intervinientes las pruebas aportadas una vez ejecutoriada la presente sentencia.

Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día, bajo apercibimiento de pasar los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, debiendo oficiarse además al Ministerio del Trabajo y Previsión Social para el cobro de la multa impuesta a su favor.

Remítase, una vez ejecutoriada la presente sentencia, copia de la misma a la Dirección del Trabajo para su registro y publicación.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

R.U.C. 18-4-0141926-4

R.I.T. S-98-2018

Dictada por doña María Teresa Quiroz Alvarado, Jueza Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.





QHCXLXERXF

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