

Santiago, catorce de julio de dos mil veintiuno.

## **VISTOS Y CONSIDERANDO**

**PRIMERO:** Que compareció ante este Tribunal laboral el **SINDICATO DE EMPRESA RADIO BÍO BÍO COMUNICACIONES S.A.**, R.S.U. 13.12.1095, representado legalmente por su directorio, integrado por Narayan Vila Caviedes, presidente; Nivaldo Pérez Bravo, tesorero; y Nicole Martínez Mondaca, secretaria, todos con domicilio en Antonio Bellet 281, comuna de Providencia quien interpone denuncia por prácticas desleales en la negociación colectiva en contra de **BÍO BÍO COMUNICACIONES S.A. y PRESTACIONES Y ASESORÍAS TRONGOL LIMITADA**, ambas representadas legalmente por Mauro Mosciatti Olivieri, gerente general, todos con domicilio en calle Antonio Bellet 281, comuna de Providencia; por incurrir en prácticas desleal, al haber reemplazado ilegalmente a trabajadores en huelga por la cual solicita que la denuncia sea acogida en todas sus partes, con expresa condena en costas.

**SEGUNDO:** Fundamentan su demanda que las razones sociales demandadas forma parte de un conjunto de empresas relacionadas en su propiedad y que dan soporte operacional a “Radio Bío Bío”, siendo aquéllas las que concentran la mayor cantidad de personal bajo vínculo de subordinación y dependencia que trabaja directamente en la Radio, en sus distintas dependencias o reportando en terreno.

El 2 de agosto de 2019 se inició el proceso de negociación colectiva reglada entre el sindicato denunciante y las empresas denunciadas, con presentación de proyecto de contrato colectivo conforme a las disposiciones del artículo 327 y siguientes del Código del Trabajo. La mayoría de los socios del sindicato, y gran parte de los trabajadores de las demandadas, se encuentran excluidos del límite de jornada de trabajo, por lo que un aspecto central de su petitorio era obtener mayor tiempo de descanso y mecanismos de compensación por las extensas jornadas de trabajo.

El 17 de septiembre de 2019 el sindicato y las demandadas solicitaron a la Inspección del Trabajo la mediación obligatoria, establecida en el artículo 351 del Código del Trabajo. El proceso de mediación se desarrolló en cuatro reuniones sostenidas los días 24, 25, 26 y 27 de octubre de 2019, en el cual las demandadas realizaron una oferta que contenía importantes mejoras respecto de su oferta del día 12 de agosto. Lamentablemente, el proceso finalizó sin acuerdo de las partes, debido a discrepancias en cuanto a la duración del contrato colectivo y la aplicabilidad de beneficios a socios futuros del sindicato. De este



modo, el 30 de septiembre de 2019 se inició la huelga. Sin embargo, durante el proceso las demandadas realizaron dos conductas constitutivas de prácticas antisindicales: (i) asignaron a trabajadores no sindicalizados funciones que habitualmente son realizadas por el personal en huelga, manteniendo la continuidad operacional de Radio Bío Bío y, (ii) acto seguido, retiraron la oferta realizada al sindicato durante el proceso de mediación obligatoria, ofreciendo únicamente suscribir la formulada el 12 de agosto, además de rechazar todas las solicitudes formales e informales para retomar el diálogo, el día 14 de octubre el sindicato comunicó que se acogía al “piso de la negociación” de conformidad a lo dispuesto en el artículo 342 del Código del Trabajo,

De esta manera el lunes 30 de septiembre comenzó la huelga y al finalizar el primer día de huelga, el sindicato verificó que al menos 6 trabajadores habían sido reemplazados en sus funciones (describe trabajadores y funciones ) En la mañana del martes 1 de octubre de 2019, el sindicato interpuso denuncia ante la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia por los reemplazos ocurridos el día anterior, realizándose fiscalizaciones en las dependencias de la ciudad de Santiago y las de la ciudad de Valparaíso, donde se constató el remplazo de los trabajadores que se indica (detalla labores y trabajador que las asumió).

Para luego adiciona otro grupo de trabajadores que fueron reemplazados, que no fue constatado por el fiscalizador (Nicole Martínez Mondaca por Jesenia Urzúa, Nivaldo Pérez Bravo por Nicole Venegas y Diego Quezada Oportus por Joaquín Aguilera y María Susana Gallardo por Néstor Aburto).

Agrega que los socios del sindicato tienen labores bastante definidas, en los días y horas que legalmente están obligados a trabajar, las que ejercen habitualmente, de manera exclusiva, y solo son asignadas a otras personas en dos casos: (1) en sus períodos de ausencia por descanso diario, semanal, vacaciones, licencias médicas, permisos y horas de trabajo sindical y (2) cuando la recarga de trabajo requiera contar con más de una persona realizando la misma labor y al mismo tiempo.

Por otra parte tampoco se encuentra en una hipótesis de “adecuaciones necesarias” prevista en el inciso segundo de la letra d) del artículo 403 del Código del Trabajo, de esta forma las demandadas no hicieron adecuaciones para que los no sindicalizados pudieran trabajar, derechamente asignaron a éstos las funciones de aquéllos para mantener la continuidad operacional en labores de suma importancia para el prestigio de la Radio, como el trabajo de producción y edición de tarde, lectura de boletines, y cobertura de noticias en sectores relevantes como Congreso Nacional, Economía, Educación, Política e Iglesia



Católica. En consecuencia, las demandadas han incurrido en la práctica desleal de la negociación colectiva antisindical prevista en el artículo 403 del Código del Trabajo, a saber: d) El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro

Un segundo hecho que denuncia como práctica consiste en retirar oferta y negativa a retomar conversaciones una vez que el sindicato inició la huelga, antes de la votación de huelga, sólo hubo una reunión entre las partes, el día 6 de septiembre de 2019, oportunidad en que la empresa insistió en su oferta contenida en la respuesta al proyecto, entregada el día 12 de agosto de 2019. Luego, durante el proceso de “mediación obligatoria”, se sostuvieron 4 reuniones, los días 24, 25, 26 y 27 de septiembre. En la sesión del 26 de septiembre, iniciada a las 15:30 horas, la comisión negociadora de las demandadas entregó una oferta de contrato colectivo, la que se tuvo “por incorporada” al acta de mediación. Dicho documento fue reenviado al sindicato a través de correo electrónico a las 15:55 horas, formalizándola aún más. Importante es destacar que dicha oferta no estaba sujeta a ninguna condición. El sindicato planteó algunas mejoras a dicha oferta, pero la mayoría no fueron aceptadas por las demandadas, razón por la que el sindicato tomó la decisión de iniciar la huelga. Lamentablemente, una vez iniciada la huelga, el día lunes 30 de septiembre, la comisión negociadora de las demandadas resolvió retirar la oferta entregada durante la mediación obligatoria.

Otro acápite de la demanda, dice relación con perjuicios a los miembros del sindicato, consistente en 15 días de huelga no pagados. Inserta tabla con nómina y monto de las remuneraciones, para los miembros del sindicato. Además de insertar cuadro comparativo donde se muestran las diferencias entre el contrato colectivo suscrito y la oferta retirada por la empresa, reflejando que el contrato suscrito es de una menor entidad a la oferta retirada.

En el mismo subgrupo luego de insertar tabla comparativa con las cláusulas del contrato colectivo no suscrito, solicita que se apliquen las cláusulas de la oferta de 26 de septiembre de 2019, descritas en letra b) del acápite IV, sustituyendo a las del contrato colectivo suscrito, pero manteniendo la vigencia de 18 meses según dispuesto en la ley. Además los sueldos base y la asignación de movilización de los trabajadores se incremente en el monto que habría significado aplicar dicha oferta, a contar de octubre de 2019. En subsidio, que se pague a los trabajadores una indemnización compensatoria, por lucro cesante, conforme a lo dispuesto en artículos 1556 y 1558 del Código Civil, por las



remuneraciones que dejarán de percibir durante la vigencia del instrumento colectivo (18 meses), por el monto señalado para cada uno en la letra c) del acápite IV de la demanda, o la que este tribunal determine.

Agrega que las demandadas reconocieron y así quedó consignado en el contrato colectivo de trabajo que constituye un empleador común pactado en contrato colectivo.

**TERCERO:** Contestando la demandada solicita el rechazo por cuanto, niega que haya remplazado ilegalmente trabajadores en la huelga, explica que que en Radio Bío Bío prima la polifuncionalidad en las labores de sus trabajadores, debido a la propias actividades, a saber, las transmisiones de radio, representadas tienen 182 trabajadores, Bío Bío Comunicaciones S.A. y 156, Trongol, siendo la gran mayoría de ellos periodistas. En total, suman 338 trabajadores entre las dos empresas, los periodistas tiene una función amplia y se puede desempeñar de múltiples formas en el rubro de las comunicaciones- describe labores- y en general, para el desempeño de toda y cualquier función o tarea inherente a la profesión de Periodista, en cuya calidad es contratado, siendo esta una cláusula que las partes elevan a la categoría de esencial dentro de este contrato, y determinante en la voluntad de la empleadora para la celebración del mismo. Adicionalmente la Empresa, en el ejercicio de la facultad que le confiere el artículo 12 del Código del Trabajo, podrá alterar tanto la naturaleza de los servicios que el Trabajador se obliga a prestar, como también el recinto o el lugar en el cual estos servicios deben prestarse.

Alega como excepción perentoria de falta de objeto de la denuncia por inexistencia de situación denunciada al momento de interponerse la demanda cuyo objeto de la denuncia, a saber, el cese de una supuesta práctica desleal en contra del Sindicato denunciante ha perdido oportunidad y a la vez carece de objeto. Esto en atención a que la denuncia de autos fue interpuesta ante esta sede judicial el día 27 de noviembre de 2019, en consecuencia que los trabajadores haciendo uso del derecho conferido en el artículo 342 del Código del Trabajo depusieron la huelga el día 14 de octubre del mismo año, reincorporándose a sus labores a partir del día siguiente, esto es, el día 15 de octubre del 2019.

En cuanto al hecho reprochado del “retiro” de la propuesta en el proceso de mediación obligatoria a que hace referencia el Sindicato obedeció exclusivamente a que, incluso luego de los tremendos esfuerzos por parte de sus representadas para llegar a acuerdo, el Sindicato rechazó la oferta realizada por la Empresa ante la Inspección del



Trabajo que era evidentemente mejor que la última oferta. Solo por dicho rechazo, y lo que resulta evidente, fue que se retiró. Por lo demás, el denunciante no señala bajo que hipótesis fáctica enmarca este hecho como una práctica desleal, de las contempladas en el artículo 403 del Código del Trabajo.

Refiere respecto del reemplazo de trabajadores que existe polifuncionalidad de los trabajadores, describe los cuatro reprochados (trabajador Cargo), supuestos trabajadores reemplazantes que se indican realizaban habitualmente las mismas funciones que los supuestos reemplazados, y tales funciones se encontraban en razón de su cargo en sus contratos de trabajo, de esta forma las supuestas constataciones de “reemplazo” que efectuó el denunciante, no son más que la realización de las propias funciones de los trabajadores que no estaban en huelga, quienes también tienen todo el derecho de poder seguir prestando sus servicios en razón de sus cargos, mientras dura la huelga del Sindicato

Complementa lo anterior señalando que las modificaciones a los turnos u horarios así como las adecuaciones necesarias que tuvo que realizar para efectos de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo no constituyen reemplazos, pues tales medidas se encuentran expresamente permitidas al empleador .

En relación a los reemplazos no constatados por la Inspección a saber, respecto de los señores/as: a) Nicole Martínez Mondaca, supuestamente reemplazado por Jesenia Urzúa. b) Nibaldo Pérez Bravo, supuestamente reemplazado por Nicole Venegas. c) Diego Quezada Oportus, supuestamente reemplazado por Joaquín Aguilera. d) María Susana Gallardo, supuestamente reemplazado por Néstor Aburto, los controvierte, describiendo las labores de cada uno

Por último inexistencia de práctica desleal por retiro de propuesta otorgada ante la Inspección del Trabajo, indica que siempre estuvieron abiertas a negociar con el Sindicato, hasta el último momento, y pese a los enormes esfuerzos infructuosos que desplegó para llegar a acuerdo con el colectivo, no configurar una práctica desleal, máxime cuando el denunciante no la ha relacionado con ninguna de las hipótesis del artículo 403 del Código del ramo y la improcedencia del perjuicio alegado, en relación con no recibir la remuneración mientras estaban en huelga y, el segundo, relacionado con los beneficios que dejaron de percibir por la no suscripción de la propuesta del 26 de septiembre de 2019, no existen y no son de su responsabilidad, fue el propio Sindicato quien no aceptó tal propuesta, de manera tal que si se quiere culpar a alguien por la no suscripción de la



propuesta en cuestión solo se puede apuntar y responsabilizar al Sindicato o su directiva, más no a la empresa. Luego perjuicio por no percibir remuneración los miembros del Sindicato mientras duró la huelga. En primer lugar, se debe señalar que este “perjuicio” es uno que dispone la ley.

**CUARTO:** Que celebrada la audiencia preparatoria se llamó a conciliación, la que no prosperó y se fijó como hecho sustancial, pertinente y controvertido el siguiente:

La efectividad de los hechos denunciados como prácticas desleales por la parte demandante. Circunstancias que lo rodearon.

**QUINTO:** Nuestro legislador laboral en el artículo 493, aplicable por la remisión que efectúa el inciso tercero del artículo 292 del Código del Trabajo al párrafo sexto del Capítulo II, Título I del Libro V del mismo Código, introdujo una reducción probatoria, que como se señalase en otros pronunciamientos de este Juzgador, consisten en la obligación del trabajador de presentar sólo indicios suficientes de la vulneración, conducta o práctica que alega, con lo cual se alivia la posición probatoria del mismo exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, de que ha existido esta lesión.

**SEXTO: Tampoco han sido discutidos ciertos hechos fundantes de la acción de práctica, a saber:**

- a) Que el proceso de negociación colectiva entre el sindicato y las denunciadas, comenzó el 2 de agosto de 2019, como tampoco el número de socios -sindicato 11 socios.
- b) Las denunciadas con fecha 14 de agosto respondieron el proyecto de contrato colectivo de trabajo y el 14 de septiembre 2019 venció el plazo del art.346 del Código del trabajo, sin que entregara una última oferta.
- c) El 16 de septiembre de 2019 el sindicato realizó la votación de la huelga o la ultimo oferta. Con fecha 17 de septiembre las partes solicitaron la mediación de la dirección del trabajo.
- d) Producto de la mediación se mejoró la oferta, pero no fue posible arribar a acuerdo.
- e) La Huelga inicio el 30 de septiembre de 2019 y concluyó 15 de octubre de 2019, acogiéndose al artículo 342 del Código del Trabajo, contrato colectivo de una duración de 36 meses.
- f) Producto de la denuncia del sindicato se realizaron dos fiscalizaciones por la Dirección del trabajo una en el domicilio de la demanda ubicado en Antonio Bellet



281 Providencia, Santiago y en la Ciudad de Valparaíso en calle Independencia 1952.

**SEPTIMO:** Que apreciadas las pruebas incorporadas por las partes, conforme a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios allegados al proceso, permiten a este tribunal tener por acreditados los siguientes hechos de la causa:

- a) Que una vez iniciada la huelga, se realizó por la inspección del trabajo una fiscalización, los días 2 y 3 de octubre de 2019 conforme los informe de exposición y caratula, además del oficio incorporados, se entrevistó a Néstor Aburto, Katherine Cubillos, Rodrigo Quinteros, indicándose además que, no fue posible entrevistar a más trabajadores, ni verificar que los puestos de trabajo del resto de los huelguistas denunciado como reemplazados estuvieran siendo ocupados por otras personas, pues estos no cuentan con un lugar físico permanente, donde desarrollan sus funciones, estos son Nibaldo Pérez, Diego Quezada y Nicole Martínez en el cual se concluye lo siguiente

Trabajador en huelga	Función /jornada	reemplazando	Función /jornada
Narayan Vila	Editor nocturno	Cesar Malermo	Editor Jornada 5:30 a 14:00
Susana Gallardo	Lectura de boletines informativo (15 y 16 hrs)	Katherine Cubillo	Periodista 06:00 a 14:00
Susana Gallardo	Igual a las 01:00; 02,00 y5,00	Mauricio Barrientos	Periodista
Narayan Vila	Editor nocturno	Néstor Aburto	Sub-editor de prensa
Emilia Aguilar	Coordinadora despacho de regiones	Néstor Aburto	Sub –editor de prensa

Solo respecto del trabajador Narayan Villa se indica que el empleador se allana.

Además se realizó fiscalización en la ciudad de Valparaíso, cuyo informe señala que entrevistado Rodolfo Hahm, director, que en la Radio no existen trabajadores del sindicato en huelga. Se entrevista a coordinadora de prensa del congreso, por los periodistas permanentes autorizados y se indica Oscar Cáceres González, Diego Quesada Oportus y Nibaldo Pérez Bravo y que con fecha 30 de septiembre se solicitó por la demandada la autorización para ingresar al congreso de Oscar Valenzuela Vargas, **concluyendo**, que



MNXBVKZHBX

consta el reemplazo en huelga de los trabajadores que prestan servicios en las dependencias del Congreso Nacional.

- b) Que producto del resultado de estas fiscalizaciones la dirección del trabajo interpuso una demanda por práctica desleal, en contra la demandada, causa Rol S 84-2019 de este mismo tribunal. Lo que se acredita con la demanda y su resolución aparejada.
- c) Que conforme declararon los testigos de la demandante señor **Nibaldo Pérez Bravo**, periodista y dirigente sindical, **Oscar Cáceres**, periodista quien perteneció al sindicato, actualmente ya no trabaja para la demandada fue despedido por la causal de necesidades de la empresa , luego de la huelga, doña **Emilia Aguilar**, periodista, fue miembro del sindicato en huelga y fue renunció a la Radio en marzo del año 2020 y por último **Nicole Venegas**, periodista quien no pertenecía al sindicato en el periodo de la huelga afiliándose solo días antes de su despido el 28 de noviembre de 2019, todos testigos instruidos, que declararon que le constaban los hechos y fueron contestes en señalar que labores que habitualmente son desempeñadas por los profesionales miembros del sindicato, fueron asumidas por otros periodista , así **Narayan Vila**, quien cumplía labores de editor nocturno, asumió esas labores Cesar Malermo, quien realizaba labores de editor Nocturno. También la testigo **Emilia Aguilar** quien era productora despachos de Regiones de 2 PM a 11 de la noche, debiendo el testigo señor Néstor Aburto en su calidad de subdirector general de Prensa asumir la labor; Luego **Susana Gallardo**, quien daba lectura a los boletines informativos de la tarde hasta las 23 horas, lo boletines de la tarde los leyó Katherine Cubillos leyó lo de las 3 y 4 de la tarde y Mauricio Barrientos, quien está a cargo del noticiero de la media noche y leyó esos boletines en vivo y mientras que Susana los dejaba grabado. Además el periodista **Oscar Cáceres** (testigo) quien se desempeñaba como periodista acreditado de la radio en el Congreso Nacional, dicha labora la desempeñó durante la huelga el periodista de la V región, señor Oscar Valenzuela. La Periodista Nicole Venegas, quien se desempeñaba como periodista volante –aquel que debe cubrir los temas que se le encargue por pauta- habitualmente cubría noticias del área salud, atendida la contingencia de la acusación constitucional a la ministra Marcela Cubillos, se le asignó reportear en la sede del Congreso en Santiago, en circunstancias, tal como explicaron los testigos y en especial el señor **Nibaldo Pérez** y la propia señora **Venegas** esa área-educación-era cubierta por éste último. Algo similar ocurre con la



periodista **Nicole Martínez**, quien reporta temas en relación a la Iglesia Católica, pero los días de la huelga atendido la muerte del sacerdote José Aldunate Layon, fue reportado por doña Jesenia Úrzua, quien se desempeña cubriendo cultura y el periodista **Diego Quezada**, quien se desempeña como periodista Diego Quezada, quien habitualmente se desempeña en el área de economía, asumiendo el periodista volante Joaquín Aguilera, la redacción de notas de esa área los días de la huelga.

- d) Que por otra parte los testigos de la demandada, señores **Néstor Aburto**, periodista Moneda, desde junio-julio de 2019 sub-editor de prensa, **Rodolfo Hahn Pérez**, trabaja hace 10 años para la demandada, actualmente dirige Radio Bío-Bío Valparaíso, **Cesar Malermo**, periodista, trabaja para la demandada como productor del departamento de prensa, editor puesta al aire de los noticieros y **Oscar Valenzuela**, jefe de prensa trabaja hace 10 años para la demandada, el año 2019 estuvo la mitad del año en Concepción y luego Radio Bío Bío Valparaíso, que al igual que los testigos de la demandante, estos testigos aparecen instruidos y dando razón de sus dichos explicando cómo le constan que los periodistas son polifuncionales, que el periodista volante puede reportear cualquier tema, que la jefatura de prensa, puede entrevistar, leer un Boletín, explicando el señor Néstor Aburto, por ejemplo que la señora Katherine Cubillos es Voz de la Radio, *puede seguir más allá del horario, y que claramente la falta del trabajadores en huelga afectó la calidad del producto que entregaron, menos manos para trabajar en el producto, se tomaron cuñas de CNN, sin mayor elaboración*, reafirmando que no existió reemplazo, estando dentro de las labores de los periodista las que desempeñaron esos 15 días que se prolongó la huelga.
- e) Que la demandante acompañó prolifera documental consiste en reportajes realizados por los miembros del sindicato antes de la huelga en su caso **Diego Quezada, área economía** y **Nibaldo Pérez del área de educación**, lo que permite ratificar la *expertis* de dichos periodistas en esas áreas y por lo mismo lo adecuado de seguir explotando la misma línea de reportajes y que los días de la huelga otros periodista le dedicaron notas a esa área. Lo mismo ocurre con reportaje de la investigación de abusos sexuales en la Iglesia chilena de fecha 29 de mayo de 2020 realizado por Nicole Martínez, y reportando la muerte del sacerdote Aldunate, la periodista Jesenia Urzua.



f) Que se acompañaron los contrato de trabajo de los trabajadores indicados en el informe de fiscalización y los sindicatos en su libelo por la demandante como reemplazados, si se pudiere sintetizar su contenido por ejemplo en el caso de **Oscar Cáceres González**, se señala en su cláusula primera que se desempeñará como periodista, reportándose a las oficinas de Independencia 1952 Valparaíso, debiendo trasladarse a cualquier región o país, para la cobertura de crónica o reportaje si lo solicita el empleador, indicando expresamente, que la empresa puede alterar la naturaleza de los servicios , como el recinto o lugar en el cual deben prestarse, acordando la exclusión de la limitación del art. 22 del Código del trabajo. En la cláusula décima se establecen las funciones del trabajador entre las que se indican; procesar información en redes de comunicación; realizar investigación periodística; la producción de programas para medios de comunicación; Registrar imágenes de los hechos periodísticos que cubra y enviar junto a textos y audios al sitio web de Bío Bío comunicaciones S.A. o a cualquier punto de contacto fijado por la empleadora (..); Realizar labores de reporteo, redacción, edición de audios post-producción de material periodístico; la producción, edición , grabación y conducción de programas; (...) en general cualquier otra inherente a la labor que desempeñará el trabajador y al ejercicio de la profesión de periodista. **José Mauricio Barrientos Maturana** su contrato es de Conductor de programas; **Néstor Aburto** su contrato es de sub editor de prensa Santiago, sus obligaciones están en la cláusula décima y entre otras indican: Producir material escrito de audio y audiovisual, hacer despachos y participar en programas en las distintas plataformas de Bío Bío Comunicaciones S.A y sus medios asociados (...) procesar , analiza la información y redactar artículos y resúmenes; Planificar, organizar y coordinar la búsqueda de información a nivel nacional e internacional; realizar pauta periodísticas que seguirá el departamento de prensa; Coordinar y supervisar la transmisión del material informativo; realizar labores de reporteo , redacción , edición de audio y post-producción de material periodístico (...). **María Susana Gallardo y Narayan Vila**, periodistas; **Cesar Melero** productor periodístico, en su cláusula decima entre otras obligaciones se señala indican Producir material escrito de audio y audiovisual, hacer despachos y participar en programas en las distintas plataformas de Bío Bío Comunicaciones S.A y sus medios asociados (..);



**Katherine Cubillos, Emilia Aguilar, Diego Quezada, Nicole Venegas, Nicole Martínez** Periodistas.

- g) Que al momento de fijarse los servicios mínimos para la demandada, fueron resueltos mediante la resolución 967 del 13 de noviembre de 2018, que rechazó la solicitud de fijar servicios mínimos, la que fue recurrida ante el Director Nacional del trabajo, acogiendo parcialmente el recurso mediante resolución 0178, de fecha 18 de febrero de 2019. Lo que se acredita con ambas resoluciones incorporadas.
- h) Que la demandada no conforme con el procedimiento de fiscalización que fue sujeta producto de la denuncia del sindicato los días 2 y 3 de octubre de 2019, presenta una serie de recursos administrativos, para revertir dichos hechos, consistente en Formula denuncia prácticas antisindicales y/o desleales" de Bío Bío Comunicaciones S.A y de fecha 7 de octubre de 2019; Copia Ordinario 5153 de fecha 30 de octubre de 2019 emitido por el departamento de inspección unidad de requerimientos inspectivos, que desestima su solicitud; Escrito "Pide conocimiento de estado de tramitación de denuncia formulada y copia íntegra del expediente" presentada por Bío Bío Comunicaciones S.A y recibida con fecha 13 de noviembre de 2019; Escrito "Reclamo e invalidación de fiscalización" presentada por Bío Bío Comunicaciones S.A y recibida con fecha 14 de noviembre de 2019. Escrito "Reclamo" presentada el 4 de octubre de 2019.
- i) Que, en cuanto a la presentación del proyecto de contrato colectivo por el sindicato- 2 de agosto-, que fue incorporado por la demandada, así como la respuesta del empleador de fecha 14 de agosto de 2019, y las comunicaciones sostenidas antes de la huelga, durante la instancia de mediación de la inspección del trabajo, como después de iniciada la huelga, como dan cuenta los correos electrónicos enviado por Sindicato Bío Bío a Marco Pradeñas, de fecha 16 de mayo de 2019. Asunto: Propuesta de convenio colectivo y la propuesta enviada por el Sindicato; Correo electrónico enviado por Sindicato Bío Bío a Marco Pradeñas y otros, de fecha 16 de septiembre de 2019. Asunto: notifica votación de última oferta del empleador; Cadena de correo electrónico entre el Sindicato Bío Bío y Marco Pradeñas y otro, de fecha 25 de septiembre de 2019. Asunto: Propuesta del Sindicato; Correo electrónico enviado por Sindicato Bío Bío a Marco Pradeñas y otro, de fecha 7 de octubre de 2019. Asunto: Propuesta de contrato colectivo. Asimismo, la propuesta enviada por el Sindicato; Correo electrónico enviado por Sindicato Bío Bío a Marco



Pradeñas y otros, de fecha 14 de octubre de 2019. Asunto: Sindicato pone fin a la huelga y se acoge al piso de negociación. Asimismo se ofrece documento adjunto, relativo al comunicado sobre "Informa decisión de acogerse al piso de la negociación según el artículo 342 del Código del Trabajo", enviado a Mauro Mosciatti Oliveri por la directiva del Sindicato. Que estos hechos son refrendados por los testigos presentados por ambas partes, así por su parte el señor **Nibaldo Pérez** refirió que en la instancia de mediación la empresa, llegó con una propuesta, en la última reunión, recogía, día administrativos, aguinaldo, eran 15 trabajadores los miembros del sindicato y el costo del contrato colectivo era 5 millones al año, no llegaron acuerdo en la extensión del contrato y extensión de beneficio a los otros afiliados, en la huelga volvió a fojas cero, ellos querían volver a trabajar, pero les indicaron que la empresa ya había asumido el costo de la huelga, considerando que con la noticias de la huelga, faltaba que solo ellos la terminaran, y por eso no cederían nada. Por otra parte declaró **Néstor Aburto**, testigo del empleador, quien describe el complicado momento económico, y como la última oferta contenía la compensación de horas y si eran más de 8 horas semanales se devolvía un día, refiriendo una buena relación con el sindicato, siendo parte él de las personas que negociaron con el sindicato.

- j) Que los testigos de ambas partes coinciden que por lo dinámica de la radio en situaciones de feriados, licencia o en situaciones excepcionales, a modo de ejemplo el terremoto los periodistas sin importar el área en el que habitualmente se desempeñan, que conforme los 18 correos electrónicos enviados por Ely Bustos, [ely.bustos@gmail.com](mailto:ely.bustos@gmail.com). anunciado en cada correo conteniendo la programación semanal de la radio, entre el 4 de marzo de 2019 al 16 de septiembre del mismo año, lo que corrobora lo señalado por los testigos de la demandante, en el sentido si bien los periodistas estos exentos de la limitación de jornada, existen claros horarios y programas en los que participan.

**OCTAVO:** La denuncia que efectúa el libelo pretensor dice relación con el hecho que la empresa ha reemplazado trabajadores en la huelga, afectando el derecho en su esencia por cuanto la radio siguió funcionando, hecho que es, además refrendado por los registros de audios que fueron ofrecidos por la demandante, donde se escucha a los “vostros” concepto que como explicaron los testigos son voces características de la radio una de ellas es Katherine Cubillos, en horarios que no son los habituales.



Que la demandada ha sustentado la tesis que, asumir las labores como lo hicieron los trabajadores no en huelga, no es reemplazo, porque estaba dentro de sus labores (contratos de trabajo y descripción de cargos acompañadas). Los testigos de la demandada fueron prolíferos, en explicar como un periodista volante puede cubrir cualquier tema periodístico y cómo el señor Néstor Aburto dentro de sus labores, también están las de edición, y como el señor Cáceres sin perjuicio de ser el periodista acreditado del congreso, cuando hay una contingencia especial, asisten otros periodistas y que el testigo Oscar Valenzuela, como prensa de la V región, puede asistir al congreso, que sin perjuicio de no discutir que eso sea posible, se logró acreditar y no indiciariamente, sino con prueba directa, que los trabajadores indicados en el motivo séptimo letra c), sus labores fueron asumidas por los compañeros allí indicados.

**NOVENO:** Que resuelto esto, se debe indicar que se entiende por reemplazo y para esto se estará a lo dispuesto en el artículo 403 del Código del Trabajo que dispone Prácticas desleales del empleador. Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes: *d) El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro.*

*El empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo.*

Que para complementar dicha normativa, también se encuentra el artículo 345 del mismo cuerpo normativo que define la huelga "un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores", norma de la cual se desprende que la huelga es entendida como un derecho que, si bien le asiste a todo trabajador, queda sujeto al ejercicio colectivo. A su turno, el nuevo artículo 345, en su inciso 2° y 3°, disponen lo siguiente: "Se Prohíbe el reemplazo de trabajadores en huelga. La huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo."

De la norma precedente se obtiene que el legislador reconoce la eventual tensión de derechos fundamentales -derecho a huelga y libertad de trabajo- que puede darse,



particularmente, cuando la huelga no comprende a la totalidad de los trabajadores de la empresa, generándose el escenario donde un grupo de éstos se encuentra en huelga y, al mismo tiempo, otro grupo está prestando servicios en la empresa. (Dictamen 441/07)

En el mismo sentido el Ord. N°5346/92 de 28.10.2016 de la Dirección, ya ha señalado que el derecho a huelga, como cualquier derecho o libertad fundamental, no puede concebirse de manera absoluta, debiendo su aplicación ser armonizada con el ejercicio de los demás derechos constitucionales.

Conforme a tal premisa, la norma transcrita no viene sino a establecer la necesaria conciliación de ambos derechos en caso de entrar en pugna, no pudiendo el ejercicio del derecho a huelga impedir la libertad de trabajo de los dependientes de la empresa que no participan del respectivo proceso, así como igualmente resulta vedado que, en virtud de la libertad de trabajo de estos trabajadores, se perturbe el derecho a huelga de quienes están negociando.

En el mismo sentido el dictamen 440/5 del 28 de enero de 2018 de la dirección del trabajo que señaló “Atiende presentación relativa a los alcances del artículo 345 inc.2° del Código del Trabajo que prohíbe el reemplazo de trabajadores en huelga.

1) En casos como el de la especie, el examen de la eventual acción vulneratoria no debe enfocarse en la circunstancia de tener la empresa recursos materiales disponibles en sus dependencias ni en el dominio que tiene sobre los bienes de su patrimonio, sino en el hecho de estar el empleador sobrepasando el límite de sus facultades de administración al destinar bienes y personal no huelguista para la realización de todo o parte de las tareas propias de los trabajadores en huelga, mitigando o neutralizando los efectos de ésta, lo que, como se ha dicho, pugna con el ordenamiento jurídico.

2) En los casos de huelga parcial, el empleador, para efectos de facilitar el cumplimiento de las funciones contractuales de los trabajadores que no están participando de la respectiva negociación colectiva, está facultado para adoptar razonables medidas de organización y administración de los bienes de la empresa, sin menoscabar el curso normal de la huelga.”...

Por último a modo de Colofón se encuentran los Convenios de la OIT, 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y 98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva ambos ratificados por nuestro país, que son el prisma por el cual deben ser leído la normativa nacional y teniendo como Norte lo dispuesto en el art.19 N° 26 ° “*La seguridad de que los preceptos legales que por mandato*



*de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en 19 que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio”*

**DECIMO:** Que como se viene decantando las labores que asumieron los trabajadores no huelguistas, si bien podían ser desarrollada por ellos por cuanto estaban dentro de su contrato de trabajo, **de manera habitual no eran ejercidas**, solo de forma excepcional (catástrofes, licencias vacaciones) la denunciada logró paliar el efecto de la huelga, llegando a prestar el servicio, lo que constituye una forma de remplazo.

Así la libertad sindical se trata de un derecho humano fundamental, consagrado constitucionalmente, así como internacionalmente a través de declaraciones y tratados internacionales. Su regulación está contenida en el Código del Trabajo y en los Convenios Básicos de Libertad Sindical 87, 98 y 135 de la Organización Internacional del Trabajo normas que forman parte del derecho interno. En dichos estatutos se establecen los mecanismos de tutela y se busca evitar actos concretos que perturben su ejercicio.

Por lo mismo será desestimada la tesis subsidiaria de la demandada de adecuaciones necesarias, puesto que estas se encuentran pensadas para que no se impida el derecho a ejercer sus labores los trabajadores no huelguistas, y no como fue utilizada por la demanda a lo menos los días 2 y 3 de octubre de 2019.

**UNDECIMO:** Que en el caso de autos se logró acreditar la existencia de una conducta constitutiva de práctica desleal, pues no solo se verificó un hecho lesivo a ese derecho fundamental –reemplazo de trabajadores en huelga- sino que además es posible inferir que ese acto afectó concretamente la libertad sindical, desde que la empresa con fuerza laboral logró el desarrollo normal de su giro, debilitando el movimiento sindical y especialmente la huelga legalmente votada en un proceso de negociación colectiva reglado., tanto es así que a la fecha del juicio los únicos miembros del sindicato son su directiva.

Concordando esta sentenciadora con el criterio del profesor Cesar Toledo Corsi en su libro Tutela de la Libertad Sindical, que no se requiere una **intencionalidad –elemento subjetivo en la conducta de la demandada** para poder estar en presencia de una práctica desleal,-teoría sustentada por el demandado- solamente por la posibilidad incluso de producir la afectación. Entendiendo entonces que constituye práctica antisindical toda acción u omisión que atenten contra la libertad sindical, especialmente aquellas que afecten la negociación colectiva, sus procedimientos y el derecho a huelga”, sin estar el juez en posibilidad de exigirle más requisitos para su acreditación teniendo siempre presente que siendo deber de esta juez propender a que



dichos derechos constitucionales sean protegidos en su máxima expresión como criterios de optimización y sus limitaciones sean analizadas a la luz de los criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, por ser derechos que el sistema ha considerado de primer orden, y tienen una relevancia internacional al estar consagrados internacionalmente en los Convenios OIT N° 87 y 98 y otros, ambos ratificados por Chile.

**DUODECIMO:** Que como segundo hecho denunciado como práctica desleal por la reclamada se encuentra la Negativa a retirar la oferta de la instancia administrativa –mediación . y la negativa a retomar conversaciones una vez que el sindicato inicio la huelga, hechos que fueron plasmados en el motivo séptimo letra i), que son prácticas desleales conforme lo dispone el artículo 404 del Código del trabajo *Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de estos y del empleador, en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes*” siendo meramente ejemplar y para nada taxativa, la enunciación indicada en la norma.

Por este motivo debemos recordar qué es la libertad sindical, y para Alfredo Villavicencio, citado por el catedrático Cesar Toledo es “El derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, y el de éstas y aquellos a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses.”, pudiendo distinguir tres dimensiones de la libertad sindical. Derecho a sindicalización. (Constitución de organizaciones sindicales) Derecho a negociación. (Contrato o convenio colectivo y más) y Derecho a huelga.

De esta manera debe entenderse que la actitud del empleador antes y durante la huelga, no logra configurar una afectación a ninguno de los tres elementos que forman la Libertad Sindical, sino que es la representación de interés contrapuestos a los del sindicato, los cuales se ajustaron a la normativa de los artículos 341 al 345 del código del Trabajo, por lo que será desestimada.

**DECIMO TERCERO:** Que en cuanto a los perjuicios solicitados por el sindicato, consistente en el pago de las remuneraciones por 15 días de huelga y las diferencias entre la oferta ofrecida por el empleador en la instancia administrativa y el contrato suscrito, conforme al artículo 342 del Código del Trabajo, si bien en el artículo 495 del Código del Trabajo, en cuanto señala los requisitos de la sentencia en su numeral 4 dispone además de las multas , que la situación se retrotraiga al estado anterior a producirse la vulneración, entregando facultades al juez para resarcir los perjuicios, pero en este caso lo que hizo la organización sindical, al acogerse al artículo 342 del código del trabajo es el ejercicio de su autonomía colectiva amparada por el Convenio 87,



ya citado no pudiendo en esta instancia revertir , por la vía judicial un cuestionamiento , que no logró por la vía de la negociación, sin perjuicio de lo que se dirá de las mediadas respiratorias .

**DECIMO CUARTO:** Que se acogerá la demandada respecto de ambas demandadas por cuanto las dos respondieron el proyecto de contrato colectivo y acogieron la propuesta del sindicato de acogerse al artículo 342 del código del trabajo como consta de los proyectos y contrato suscritos.

**DECIMO QUINTO:** Que, en cuanto a la excepción perentoria de falta de objeto de la denuncia por inexistencia de situación denunciada al momento de interponerse la demanda, opuesta por la demandada, deberá estarse a lo resuelto precedentemente.

**DECIMO SEXTO:** Que la restante prueba rendida, no controvierte los hechos acreditados, por lo contrario, los reafirma.-

*Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1º, 19 N°16 y 19 de la Constitución Política de la República, convenios en los Convenios OIT N° 87 y 98 y artículos 1, 2, 3, 4, 5 a 11, 21, 22, 41, 42, 44, 47 a 50, 54 a 58, 212 a 220, 289 a 294 bis, 303 a 351, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo; se resuelve:*

**Se acoge** la acción por práctica desleal en contra de **BÍO BÍO COMUNICACIONES S.A. y PRESTACIONES Y ASESORÍAS TRONGOL LIMITADA**, declarando:

a) Que la denunciada incurrió en práctica desleal durante la negociación colectiva del **SINDICATO DE EMPRESA RADIO BÍO BÍO COMUNICACIONES S.A** al proceder al reemplazo ilegal de trabajadores en huelga.

b) Que se impone a la denunciada una multa equivalente a 100 Unidades Tributarias Mensuales, en beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas. Oficiese al Ministerio del Trabajo.

c) Que, la denunciada deberá enterar las cuotas sindicales correspondiente a los socios vigentes al inicio de la huelga, esto es, al 30 de septiembre de 2019, (11 socios) durante la vigencia del contrato colectivo (36 meses).

d) Que, la denunciada deberá dar lectura a la parte resolutive de esta sentencia, en el programa “Radiograma” de su emisora en la edición de las 9AM, durante tres días consecutivos, acompañando al tribunal dentro de quinto días de realizado, los registros de audio.

e) Que se debe remitir copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo para su publicación y registro conforme a la ley.

f) Que se condena en costas a la denunciada, regulándose las costas personales en la suma de \$2.000.000.-

Regístrese y comuníquese.



RIT S-92-2019  
RUC 19- 4-0233467-6

**Dictada por CAROLINA ANDREA LUENGO PORTILLA, Jueza Titular del  
2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



MNXBVKZHBX

A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno 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>