

Freirina, once de agosto de dos mil veintitrés

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: *Partes del juicio.* Que, ante este Juzgado de Letras y Garantía de la ciudad de Freirina, en procedimiento de denuncia por práctica antisindical, se conocieron los autos, **RIT S-2-2021**, RUC 21-4-0344988-9 cuyas partes de este juicio son, por una parte, como denunciantes, **Patricio Andrés Briceño Vargas**, casado, cédula de identidad N°12.940.568-6, casado, experto en Prevención de Riesgos, domiciliado en Ignacio Carrera Pinto N° 650, Block: Garra de León, Depto. 407, comuna de Huasco; **Carlos Alfonso Marín Vásquez**, cédula de identidad N°16.094.481-1, casado, egresado de Ingeniería en Administración de empresas, domiciliado en calle Hortensia Campos N° 511, comuna de Freirina; **Nicolás Octavio Caballero Reyes**, cédula de identidad N°18.386.106-9, soltero, operador maquinaria pesada, domiciliado en calle Nelson Bravo Márquez #482, Villa Los regidores, comuna de Vallenar; **Juan de Dios Flores Roja**, cédula de identidad N°12.171.823-5, capataz, domiciliado en Callejón Martínez sin número, comuna de Huasco Bajo; y por la otra, como denunciada, **Sindicato N°2 Ultraport Huasco y Axinntus Huasco**, RUT 65.079.855-0, R.S.U: 03.03.0249, representado legalmente por Sebastián Rolando Carrizo Zamora, cédula de identidad número 16.450.578-2, domiciliados para en calle Pedro de Valdivia N°118, comuna de Huasco.

SEGUNDO: *Demanda.* Que, los denunciantes antes referidos, presentaron denuncia por prácticas antisindicales en contra del Sindicato N°2 Ultraport Huasco y Axinntus Huasco, por los fundamentos que a continuación se exponen:

Expone que los conflictos con la directiva del Sindicato N°2 Ultraport Huasco y Axinntus Huasco, sindicato de establecimiento (desde ahora Sindicato N°2), cuyo mandante es la Empresa Central Termoeléctrica Guacolda (en adelante Guacolda), comenzaron con la Negociación Colectiva en noviembre del año 2020 con la empresa AXINNTUS Huasco.





PODER JUDICIAL

RE P U B L I C A D E C H I L E

Menciona que tanto el Sindicato N°1 como el N°2 ejercieron su legítimo derecho de huelga, en enero de 2021, al no lograr acuerdos con la Empresa Axinntus. En este sentido, el Sindicato N°2 ejerció el derecho a la huelga desde el 12 de enero de 2021 hasta el 5 de febrero de 2021, abarcando un período de 25 días ininterrumpidos. Esto no solo se tradujo en la suspensión de las jornadas laborales, sino también en la obstrucción del acceso a las instalaciones de la empresa Guacolda, donde esta presta servicios, mediante la implementación de barricadas. A pesar de los esfuerzos de diversas autoridades locales y regionales para mediar en el conflicto, no se lograron resultados positivos.

Durante el desarrollo de este proceso, la directiva llevó a cabo asambleas extraordinarias con el propósito de alcanzar acuerdos de manera conjunta con todos los asociados. Sin embargo, a través de la mensajería de WhatsApp de la organización sindical, se resolvió bloquear el acceso a la Empresa CAP con el fin de interrumpir su funcionamiento y ejercer presión para alcanzar sus objetivos en el contexto de la Negociación Colectiva. Un grupo de más de 10 trabajadores no estuvo de acuerdo con la implementación de barricadas y optó por no participar, principalmente debido a su carácter ilícito, al cual el Sindicato no podía obligar. Esta decisión se basa, en primer lugar, en que constituye una práctica desleal por parte de los trabajadores, explícitamente contemplada en el artículo 404, letra f) del Código del Trabajo, el cual establece que está prohibido "impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella". En segundo lugar, debido a que esta acción es una transgresión manifiesta de la Ley N°12.927, conocida como la Ley de Seguridad del Estado, que tipifica y sanciona el delito contra el orden público, tal como se estipula en el artículo 6, letra c) del Decreto 890 de 1975 del Ministerio del Interior, que presenta una versión actualizada y consolidada de la mencionada ley.

Es relevante señalar que, si bien no se compartía la realización de las barricadas, se respaldaba la suspensión de la jornada laboral como ejercicio del legítimo derecho de huelga en el contexto de una negociación colectiva regulada, conforme al Título IV del





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

Código del Trabajo. En virtud de esta posición, se optó por abstenerse de trabajar durante dicho período, lo que resultó en la suspensión de los contratos de trabajo y la consecuente falta de remuneración en el mes de febrero del presente año.

Añade que, el 5 de febrero de ese mismo año, se puso fin a la huelga luego de que el Sindicato N°2 llegara a un acuerdo con la empresa Axinntus Huasco. En la misma fecha, se formalizó un contrato colectivo entre el empleador, Servicios Industriales Ltda. "Axinntus", representada por los señores Juan Sierra Mano, Alejandro Cereceda Carrizo y Julio Duarte Gómez, en el que se acordaron diversas condiciones laborales, beneficios y otros aspectos, y que fue firmado por un total de 47 socios. En relación a la presente solicitud, se establecieron los siguientes puntos:

Artículo 24 sobre beneficios adicionales, específicamente un bono por término de negociación, cuyo monto asciende a \$1.543.500 (un millón quinientos cuarenta y tres mil quinientos pesos), a pagarse en un período de 36 meses.

Artículo 5 sobre préstamo por negociación, en el que se otorga un préstamo de \$2.232.000 (dos millones doscientos treinta y dos mil pesos), a ser descontado en 36 cuotas.

Artículo 27 sobre aporte al Sindicato por única vez, con un monto de \$72.380.000 (setenta y dos millones trescientos ochenta mil pesos).

Destaca que, dentro de los acuerdos alcanzados, se estipula la contribución sindical por un monto de \$72.380.000, la cual será prorrateada en partes iguales entre los 47 socios del sindicato que participaron y firmaron el contrato colectivo. Esta decisión fue adoptada por los socios que participaron en la negociación colectiva y fue alcanzada el mismo día en que se firmó el contrato colectivo. Lamentablemente, dicho acuerdo no quedó registrado en un acta de reunión sindical, ya que la firma del contrato colectivo fue realizada exclusivamente por los dirigentes del Sindicato, para posteriormente informarlo a los demás socios

Refiere que el domingo 07 de febrero de 2021, el secretario del Sindicato, don José Luis Martínez Cortés, comunicó a través del medio de comunicación del sindicato





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

con los socios, utilizando la plataforma de WhatsApp, los montos acordados, detallando las sumas asignadas a cada socio de manera desglosada, conforme a continuación:

Bono de término por un monto de \$1.234.800.

Aporte sindical ascendente a la suma de \$1.540.000.

Anticipo de colación equivalente a \$540.000.

Entrega de colación en especies valorada en \$490.909.

En relación con los hechos denunciados como vulneratorios, posterior a la firma del acuerdo de negociación colectiva en febrero del presente año, la directiva del sindicato procedió a efectuar la entrega de la contribución sindical a cada miembro del sindicato, monto que debía ascender a la suma de \$1.540.000. Dicha entrega se realizó en efectivo y en un sobre sellado, solicitando a cada trabajador la firma de un acta en la que constara la recepción de los fondos.

En este contexto, entatiza que se estableció una distinción en el pago de la contribución sindical acordada para cada trabajador. Para los 10 trabajadores mencionados previamente, que no participaron en las acciones de barricadas, se efectuó un pago parcial de \$1.000.000 (un millón de pesos). Estas entregas parciales se llevaron a cabo en diferentes fechas, ejemplificando con las siguientes: Mauricio Moyano, José Riarte Callejas y Emilio Riarte el 10 de febrero de 2021; Patricio Briceño el 12 de febrero de 2021; Carlos Marín el 13 de febrero de 2021; y Cintia Rodríguez el 19 de febrero de 2021.

Alega que, como consecuencia de esta distinción, dichos trabajadores fueron sancionados de manera arbitraria y abusiva con una multa de \$540.000 (quinientos cuarenta mil pesos). Este importe sancionatorio es retenido por la directiva del Sindicato N°2 y permanece en la tesorería, según la información más reciente obtenida en la reunión sindical celebrada el 1 de abril de 2021.

Arguye que la decisión de imponer esta sanción fue adoptada de manera arbitraria por la directiva del Sindicato N°2, sin haber convocado previamente a una asamblea con el resto de los socios para deliberar sobre dicha medida sancionatoria.





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

Además, dicha determinación no tomó en cuenta lo dispuesto en los estatutos propios del Sindicato. Esta situación ha afectado a los siguientes trabajadores:

Emilio José Riarte Callejas.

Alberto Mauricio Moyano De la Fuente.

Patricio Andrés Briceño Vargas.

Nicolás Octavio Caballero Reyes.

Rodrigo Manuel Antonio Cabrera Alarcón.

Juan de Dios Flores Rojas.

Dante Danilo Reyes Zanforlin.

Carlos Marín Vásquez (Renuncia voluntaria).

Cintia Eugenia Rodríguez Rojas (desvinculada).

Tomás Emilio Riarte Carvajal (desvinculado).

Posteriormente, realiza un análisis en virtud de los estatutos sindicales. Menciona que, en el supuesto caso de que la sanción impuesta resultara procedente, es relevante considerar lo dispuesto en el artículo 44 de los estatutos del Sindicato N°2. Dicho artículo establece que cada multa no puede exceder de 2 cuotas ordinarias mensuales en un primer evento, ni superar las 5 cuotas ordinarias mensuales en caso de reincidencia dentro de un período de tres meses. Con la cuota mensual fijada en asamblea en \$3.000 (tres mil pesos), el máximo monto que podría corresponder en caso de sanción sería de \$15.000.

Por otra parte, asevera que el artículo 45 de los mencionados estatutos permite que la asamblea, en reunión especialmente convocada, imponga sanciones de suspensión de beneficios sociales por un máximo de tres meses, sin que esto implique la pérdida del derecho a voto, en caso de faltas graves o reiteradas. Sin embargo, este estatuto no contempla la aplicación de sanciones pecuniarias diferentes a las mencionadas, las cuales difieren sustancialmente en naturaleza de las multas impuestas a los trabajadores no partícipes en las barricadas.





PODER JUDICIAL
R E P U B L I C A D E C H I L E

Además, resalta que la imposición de sanciones pecuniarias requiere de un proceso previo que incluya la toma de decisiones en una asamblea, con la aprobación del quórum establecido en los estatutos correspondientes. En este sentido, afirma que se solicitó en varias ocasiones al secretario del Sindicato N°2 el acceso al libro de actas a fin de obtener claridad sobre cómo se llegó a la determinación de aplicar dicha multa. Aunque se ha proporcionado copia de las actas, ninguna de ellas hace referencia a la sanción de descuento de \$540.000 de los montos por término de conflicto a los trabajadores que no participaron en las barricadas.

Concluye que la mencionada decisión sancionatoria fue adoptada de manera arbitraria por parte de la directiva del Sindicato N°2, sin previa convocatoria a una asamblea con los demás socios para deliberar sobre dicha sanción, y sin considerar las disposiciones establecidas en los estatutos propios del Sindicato. Esta acción ha tenido repercusiones negativas para los siguientes trabajadores:

Emilio José Riarte Callejas.

Alberto Mauricio Moyano De la Fuente.

Patricio Andrés Briceño Vargas.

Nicolás Octavio Caballero Reyes.

Rodrigo Manuel Antonio Cabrera Alarcón.

Juan de Dios Flores Rojas.

Dante Danilo Reyes Zanforlin.

Carlos Marín Vásquez (Renuncia voluntaria).

Cintia Eugenia Rodríguez Rojas (desvinculada).

Tomás Emilio Riarte Carvajal (desvinculado).

Esgrime que, en caso de que la sanción aplicada resulte procedente, es necesario examinar las disposiciones del artículo 44 de los estatutos del Sindicato N° 2, el cual establece: "*Cada multa no podrá exceder de 2 cuotas ordinarias mensuales en un primer evento, ni superar las 5 cuotas ordinarias mensuales en caso de reincidencia, en un*





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

período no superior a tres meses".

La cuota mensual, determinada en asamblea, equivale a la suma de \$3.000 (tres mil pesos). Por lo tanto, si fuera pertinente aplicar una multa a los demandantes en cuestión por no haber participado en el acto ilícito, esta multa debería ascender, en el máximo, a \$15.000.

Por otro lado, el artículo 45 de dichos estatutos dispone: "*La asamblea, en reunión convocada especialmente, podrá imponer sanciones de suspensión de beneficios sociales, sin pérdida del derecho a voto, por un máximo de hasta tres meses dentro de un año, cuando la gravedad de la falta o las reincidencias aconsejen tal medida*". No obstante, estos estatutos no contemplan la imposición de sanciones pecuniarias distintas a las mencionadas. Estas últimas sanciones difieren sustancialmente en naturaleza de los descuentos aplicados a los socios que no se adhirieron ni participaron en las barricadas. Además, en caso de que se considere que la sanción tiene la naturaleza de un beneficio social, esta debió ser aprobada por asamblea, de acuerdo con lo establecido en el artículo 43 letra c de los mencionados estatutos, el cual establece: "*El directorio podrá imponer multas a los socios que incurran en las siguientes faltas u omisiones: c) por actos que, a juicio de la asamblea, constituyan faltas merecedoras de sanción*".

Por consiguiente, argumenta que, para tomar decisiones de esta índole era necesario contar con la aprobación previa de la asamblea, a fin de establecer otro tipo de sanciones, de acuerdo con los quórums establecidos en los estatutos correspondientes.

Asimismo, sostiene que no se llevó a cabo ninguna asamblea en los términos establecidos en el artículo 45 de los estatutos. En consecuencia, tanto la imposición de la multa como su cuantía carecen de un fundamento sólido, ya que ni el acuerdo de la asamblea, ni los estatutos, ni la ley contemplan esta sanción ni la forma en que se tomó y aplicó la presunta sanción. Por lo tanto, la decisión adoptada que resultó en un perjuicio económico de este tipo fue ilegal y evidentemente arbitraria. Además, la ausencia de registro de la decisión tomada no proporciona una fecha precisa ni transparencia en cuanto al destino de los fondos correspondientes.





PODER JUDICIAL

REPUBLICA DE CHILE

Igualmente, expone que el 31 de mayo de 2021, Emilio Riarte sostuvo una reunión con el abogado Felipe López Montenegro de la Inspección Provincial del Trabajo de Huasco, en la localidad de Vallenar, con el propósito de informar sobre los acontecimientos relacionados con el Sindicato. Durante este encuentro, el abogado mencionado indicó, según el relato de Emilio Riarte, que la Inspección se declaraba incompetente para intervenir en este asunto. Se alegó que los sindicatos tienen autonomía y se enfatizó la irregularidad de las acciones emprendidas. Asimismo, se le aconsejó a Emilio Riarte que presentara una demanda correspondiente en relación a este asunto.

De este modo, asevera que los derechos fundamentales de libertad sindical y derecho de huelga, son necesarios interpretarlos de manera amplia sin menoscabar de forma desproporcionada otros derechos fundamentales en juego, como la libertad de movimiento, el derecho a la propiedad y el principio de no discriminación. Es imperativo permitir que la libertad sindical, en su faceta de derecho de huelga, se ejerza en su máxima amplitud. De acuerdo con los principios orientadores de la organización sindical, es posible entender la organización sindical como una asociación voluntaria cuya identidad se distingue del Estado, en consonancia con una estructura republicana y teoría democrática.

RESPECTO A LA LIBERTAD SINDICAL COMO DERECHO FUNDAMENTAL

Expone que el derecho a la libertad sindical se encuentra salvaguardado por diversas disposiciones, incluidas las normas constitucionales, tratados internacionales y el Código del Trabajo, estableciendo como sujetos protegidos tanto a los trabajadores y organizaciones sindicales como a los empleadores. Esto se evidencia en los artículos 403 y 404 del Código del Trabajo.

Esta concepción ha sido respaldada por la Dirección del Trabajo, como se detalla en el punto 3.2 del Ordinario N°999/27 del 2 de marzo de 2017, donde se pronuncia acerca de las prácticas desleales cometidas por organizaciones sindicales, indicando: "(...)





PODER JUDICIAL

RE P U B L I C A D E C H I L E

estos actos ilícitos pueden ser perpetrados por uno o más trabajadores, uno o más sindicatos de cualquier grado, o por trabajadores o sindicatos que actúen en colaboración con el empleador".

Comenta que, la Libertad Sindical, como derecho fundamental, se encuentra enraizada en nuestro marco jurídico, comenzando con la Constitución Política de la República, específicamente en el artículo 19 N°19. Asimismo, numerosos tratados internacionales ratificados por nuestro país, como los Convenios N°87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, también la consagran. En esencia, esta Libertad Sindical abarca "los derechos y garantías de los trabajadores y sus organizaciones para formar sindicatos, unirse a ellos y participar en actividades sindicales en defensa de sus intereses, incluyendo los derechos de negociación colectiva y huelga". Este conjunto de derechos conforma una estructura jurídica esencial para que las organizaciones de trabajadores y empresas coexistan de manera armoniosa en una sociedad democrática fundamentada en los derechos, y que respete los derechos laborales y el ámbito de propiedad empresarial, siendo un pilar de los sistemas laborales y de relaciones laborales en las sociedades contemporáneas.

Arguye que la libertad sindical es el principio rector del derecho colectivo del trabajo. Esto abarca la capacidad tanto de trabajadores como de empleadores para asociarse libremente con el propósito de formar organizaciones colectivas que representen, mediante la negociación colectiva y la huelga, sus intereses. Este concepto, en palabras de Gamonal Contreras (2020), abarca tanto una dimensión individual como colectiva. La dimensión colectiva se relaciona con los atributos y derechos del sindicato como entidad jurídica, incluyendo las libertades colectivas de regulación, representación, disolución, federación y actividad sindical.

En términos de representación colectiva, Gamonal destaca que esta implica que "*la asamblea sindical es el órgano soberano de la organización, en la que los cargos directivos internos se designan mediante votación de los miembros, y donde las decisiones se toman mayoritariamente, respetando las opiniones minoritarias*". Asimismo, cada afiliado tiene derechos funcionales que permiten su participación en actividades de





PODER JUDICIAL REPUBLICA DE CHILE

la organización, toma de decisiones y elección de cargos. Por lo tanto, la regulación interna de un sindicato debe salvaguardar la "democracia sindical", que implica "el derecho de los afiliados a participar activamente en las decisiones de su organización, así como en la elección de representantes, en igualdad con sus pares y respetando las opiniones disidentes o minoritarias".

Sostiene que los hechos objeto de la denuncia se centran en el funcionamiento de la estructura interna del sindicato, especialmente en dos órganos esenciales: la asamblea y el directorio.

Respecto a la asamblea, menciona que es el órgano supremo del sindicato en el cual se toman decisiones cruciales sobre su dirección. Aquí, los miembros se congregan, discuten sus inquietudes, proponen mociones acerca de la gestión sindical y supervisan la marcha general, permitiendo a los afiliados mantenerse informados sobre la administración y gestión del sindicato. En cuanto al directorio sindical, este actúa como el órgano ejecutivo, generalmente colegiado, responsable de la representación, conducción y administración del sindicato.

En consecuencia, a la luz de lo expuesto, el análisis de los hechos denunciados, los cuales involucran infracciones a los estatutos de la organización sindical al imponer una multa pecuniaria a los demandantes por parte de un órgano incompetente y sin seguir el procedimiento establecido, ha resultado en una clara vulneración a los derechos de los demandantes, afectando la libertad sindical, la igualdad y la propiedad. La incapacidad de revocar esta "decisión" del sindicato demandado ha generado una nueva transgresión a la democracia sindical y, por ende, a la libertad sindical colectiva

CONSIDERACIONES DE DERECHO EN QUE SE FUNDAMENTA LA DENUNCIA

Arguye que, en torno a la naturaleza jurídica de un sindicato, conforme a las expresiones del profesor Gamonal, este se configura como un ente intermedio caracterizado por sus finalidades y la actividad jurídica que emprende, en especial la negociación colectiva, la huelga y otros medios de acción social. Según el mismo autor,



PODER JUDICIAL

REPUBLICA DE CHILE

lo esencial en la actividad sindical es la representación y salvaguardia de los intereses profesionales y económicos de sus miembros y, en ocasiones, de toda una categoría de trabajadores o empresarios, sin importar si están afiliados o no.

En lo concerniente al derecho de huelga, el citado autor lo define como "*cualquier forma concertada y colectiva de interferencia en el proceso de producción*". No obstante, este derecho no es absoluto y su ejercicio debe estar equilibrado para no menoscabar los derechos de terceros.

La conducta objeto de denuncia, por su parte, infringe el artículo 19 N°24 de la Constitución y el derecho de propiedad, al imponer una sanción sin justificación que produce una concreta y efectiva reducción en el patrimonio de los denunciantes.

En cuanto al principio de igualdad, la Corte Interamericana ha señalado que este está vinculado a la esencial dignidad de la persona, y cualquier situación que trate a un grupo de manera privilegiada o discriminatoria debido a consideraciones de superioridad o inferioridad es incompatible con este principio. La igualdad y no discriminación incorporan una visión negativa que prohíbe tratos desiguales arbitrarios, y una visión positiva que obliga a los Estados a crear igualdad efectiva para grupos históricamente excluidos o en mayor riesgo de discriminación.

En relación con los hechos descritos en las secciones anteriores, firma que estos atentan contra la libertad sindical, la igualdad y no discriminación, el derecho de propiedad y específicamente el artículo 290 letra c) del Código del Trabajo.

El mencionado artículo 290 del Código del Trabajo establece: "Se considerarán prácticas antisindicales por parte del trabajador, las organizaciones sindicales, o estos y el empleador, las acciones que menoscaben la libertad sindical, incluyendo, entre otras, las siguientes:

c) Imponer multas o expulsar a un afiliado por no acatar una decisión ilegal o por presentar cargos o testimonio en un juicio, y los directores sindicales que rechacen tratar quejas o reclamos de un afiliado como represalia por críticas a la gestión de la organización."





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

APERTURA DE CLÁUSULAS DE PRÁCTICAS ANTISINDICALES

Comenta que la interpretación administrativa de la Dirección del Trabajo concuerda en que las prácticas antisindicales delineadas en el Código conforman un listado abierto. Conforme al ORD 0999/0026 del 2 de marzo de 2017, esta regulación acentúa el carácter meramente ejemplar de las prácticas enumeradas en los artículos 289, 290, 403 y 404 del Código del Trabajo, lo cual implica que no es apropiado excluir la lesividad de una conducta simplemente por no estar directamente enmarcada en alguno de los apartados de dichos preceptos. El legislador ha optado por resaltar la formulación normativa que establece una figura amplia o genérica para prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva, enumerando ejemplos específicos, dejando en claro que hay otros casos igualmente sujetos a sanción.

En referencia al Art. 290 en particular, el propio texto normativo aclara: "La misma normativa se aplica al artículo 290, cuando se trata de prácticas antisindicales por parte del trabajador, las organizaciones sindicales, o estos y el empleador, y en el contexto de prácticas desleales en la negociación colectiva, en los primeros incisos de los artículos 403 y 404, previos a su enumeración de casos, se establece que "Entre otras, se considerarán las siguientes: (...)".

Desde la perspectiva del organismo de supervisión previamente mencionado, esta apertura tiene como finalidad centrarse en la protección de los derechos fundamentales vinculados a la libertad sindical, generando una garantía de aplicación amplia y adecuada a la naturaleza del bien jurídico tutelado. Por lo tanto, se descartan los enfoques formales que restringirían el alcance de la intención protectora en este ámbito.

En una dirección similar, la jurisprudencia de la cuarta sala de la Excma. Corte Suprema en el caso N°3144/2010 (Casación) de fecha 8 de julio de 2010 afirmó: "La protección de este derecho (refiriéndose a la libertad sindical) se logra, entre otros medios, mediante la denuncia de prácticas antisindicales y desleales, conductas que, sin ser exhaustivas, se encuentran contempladas en los artículos 289, 290, 291 y 387 del Código del Trabajo. Para ejercer esta protección, se requiere que el sujeto activo y



12
Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXRGXQWZZ



PODER JUDICIAL

REPUBLICA DE CHILE

pasivo de estas conductas sean el trabajador, el empleador o el sindicato". En el considerando octavo de la misma resolución, se menciona: "Aunque la conducta atribuida a la empresa no se ajuste a ninguna de las descripciones en los artículos 289, 290 y 291 del Código del Trabajo, esta Corte ha establecido previamente que estas no son taxativas, de modo que cualquier acto que atente contra la libertad sindical puede llegar a constituir una práctica antisindical".

INDICIOS SUFICIENTES

Menciona que, dada la complejidad probatoria que caracteriza a los casos de vulneración de derechos fundamentales y prácticas antisindicales, nuestro legislador ha instituido un sistema de prueba basado en indicios, tal como se contempla en el artículo 493 del Código del Trabajo. Este sistema alivia la carga probatoria del trabajador, especialmente en lo referente a la demostración material de los hechos.

Desde esta perspectiva, destaca que el trabajador debe establecer indicios de que se ha cometido una vulneración de sus derechos fundamentales. En el presente caso, arguye que esta vulneración se relaciona con la clara afectación de derechos como miembros de la organización sindical, incluyendo la libertad sindical en un sentido amplio, el derecho de propiedad y los principios de igualdad y no discriminación. En otras palabras, el trabajador debe presentar al juez un conjunto de circunstancias fácticas que generen en él una duda razonable sobre la existencia de la lesión de los derechos fundamentales.

Asevera que la exigencia legal no demanda una pluralidad de indicios, ya que lo verdaderamente relevante y decisivo será la calidad y precisión del indicio presentado en el proceso. Por su parte, el sindicato, en respuesta a los indicios presentados por los socios, se enfrentará a la carga de probar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad, es decir, debe demostrar que su conducta se basó en un motivo razonable.

De acuerdo con lo expuesto y en conformidad con lo establecido en el artículo 490 del Código del Trabajo, los hechos que constituyen la supuesta vulneración se





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

resumen en los siguientes elementos o indicios:

- a) Existencia de una negociación colectiva que concluyó con la firma de un contrato colectivo.
- b) Cumplimiento por parte del empleador de su obligación, según el artículo 27, de efectuar un único aporte al sindicato por un monto de \$72.380.000.
- c) Presencia de una planilla en la cual se registra un pago por concepto de aporte sindical, en la que solo se consignó un monto de \$1.000.000 a 10 trabajadores.
- d) Incumplimiento de lo estipulado en los artículos 43 letra c), 44 y 45 de los estatutos.

Así las cosas, sustentando su pretensión en virtud de los artículos 289, 290, 485, 486 y subsiguientes del Código del Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, solicita a este Tribunal tener presente la presente denuncia por práctica antisindical contra el Sindicato Número 2 ULTRAPORT HUASCO Y AXINNTUS, representado por su presidente, don Sebastián Rolando Carrizo Zamora, cédula de identidad N°65.079.855-0, para su tramitación, y, en última instancia:

PRIMERO: Declarar que la sanción impuesta a los denunciados constituye una práctica antisindical conforme al artículo 290 letra c), o, en su defecto, una práctica antisindical innovadora según lo establecido en el encabezado del mismo artículo;

SEGUNDO: Ordenar a la demandada reintegrar el monto descontado a cada uno de los trabajadores socios denunciados, ascendente a \$540.000;

TERCERO: Considerando la cantidad de trabajadores en la empresa donde prestan servicios los miembros del sindicato denunciado, es decir, 180 trabajadores, condenar al sindicato denunciado al pago de una multa de 150 UTM, debido a su categoría de mediana empresa según el artículo 292 número 3 en conjunto con el artículo 506 inciso 3° del Código del Trabajo, o una suma inferior que Su Señoría estime justa;

CUARTO: Todas las mencionadas disposiciones con los reajustes e intereses legales correspondientes y las costas procesales;

QUINTO: Requerir a la Inspección Provincial del Huasco que proceda a





PODER JUDICIAL

REPUBLICA DE CHILE

sancionar el registro del sindicato denunciado en la lista de organizaciones infractoras a que aluden los artículos 294 bis del Código del Trabajo.

SEXTO: Solicitar que se ordene a la demandada emitir disculpas públicas a la organización sindical debido a la conducta antisindical alegada, divulgando dichas disculpas en forma de anuncio en diarios de la tercera región durante un período de al menos 3 días, a cargo de la denunciada.

SÉPTIMO: Requerir que se comunique por los canales formales del sindicato una carta de compromiso por parte de la demandada, en la cual se comprometa a respetar los derechos colectivos e individuales de los trabajadores, y a fomentar la afiliación sindical de los trabajadores no asociados a la organización denunciante.

OCTAVO: Ordenar la realización de una charla sobre la importancia del respeto a la Libertad Sindical dirigida a los directivos y miembros del sindicato denunciado, de asistencia obligatoria, y a ser conducida por funcionarios de la Dirección del Trabajo o abogados de confianza de la organización denunciante.

TERCERO: *Contestación de la demanda.* Que, en tiempo y forma, la demanda contestó la demanda, señalando en síntesis que:

Sostiene que la demanda debe ser rechazada en su totalidad, fundamentándose en los siguientes argumentos:

I. Falta de legitimación activa del denunciante don Carlos Marín Vásquez para incoar la acción de practica antisindical en contra del Sindicato N° 2, y falta de legitimación pasiva de parte de la organización sindical para ser destinataria de la acción respecto de todos los denunciantes.

En este sentido, la entidad demandada no puede ser objeto de la denuncia presentada, especialmente en relación a don Carlos Marín Vásquez, por el hecho de haber este dejado de ser parte del sindicato como asimismo trabajador de la empresa Servicios Industriales Limitada o Axinntus Limitada, **conditio sine qua non** para poder ejercer la acción del Art.292 del Código del Trabajo I. Esta condición sine qua non es fundamental para ejercer la acción conforme al Artículo 292 del Código del Trabajo. De acuerdo con





PODER JUDICIAL

REPUBLICA DE CHILE

las enseñanzas del profesor Alejandro Romero Seguel (Curso de Derecho Procesal Civil, Editorial Jurídica, Tomo I, Pág. 19, año 2006), la instauración de una acción judicial requiere el cumplimiento de tres requisitos fundamentales e indispensables:

- a) La existencia de una causa de pedir;
- b) La concurrencia de la legitimación; y
- c) La posibilidad de otorgar el petitum de la acción intentada.

Así, sostiene que, la legitimación implica identificar las partes que pueden intervenir de manera justa en un juicio determinado. La legitimación no solo se refiere a la capacidad de ejercer una acción, sino también a la posibilidad de ser sujeto pasivo de la misma. En este contexto, es importante considerar que el Artículo 290 del Código del Trabajo dispone lo siguiente: "Se considerarán prácticas antisindicales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras...", y esta disposición debe relacionarse con el Artículo 292 del mismo cuerpo legal, cuyo inciso 4 establece que: "El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme a las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código". Asimismo, se debe vincular con el Artículo 486, inciso 1, del Código del Trabajo, que establece: "Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento".

Así, concluye que, para presentar una acción por práctica antisindical y dado que se encuentra sujeta al procedimiento de protección de derechos fundamentales, es esencial que el actor sea un trabajador. Este requisito es lógico, ya que una práctica de esta naturaleza siempre se enmarca en una relación laboral. Además, en el caso de denunciar una práctica desleal respecto de una organización sindical, se requiere que el demandante esté afiliado a dicha entidad, lo cual también es coherente, puesto que lo





PODER JUDICIAL

REPUBLICA DE CHILE

que se denuncia es una afectación a la libertad sindical. Por tanto, es imperativo tener una conexión con la organización sindical receptora del reclamo.

En relación al caso concreto, menciona que en la demanda se señala de manera explícita que la determinación de entregar la suma de \$1.000.000 a los trabajadores denunciados fue adoptada por la directiva de esa época, de forma arbitraria y sin haber convocado previamente a una asamblea de socios para tomar tal decisión. Como resultado, se hace evidente que la ausencia de asamblea de socios (ya sea ordinaria o extraordinaria) para estos propósitos, y la falta de actuación por parte de la organización sindical al expresar su voluntad, conllevan a lo que se conoce como falta de legitimación pasiva. Esto implica que el Sindicato no puede ser destinatario de la acción, ya que no participó, en su carácter de entidad jurídica, en la implementación de los presuntos descuentos hacia los demandantes. Destaca que lo percibido corresponde a un aporte sindical y, por lo tanto, es propiedad del sindicato, no de sus socios. En este sentido, resulta necesario rechazar la acción en lo que respecta a estos demandantes, puesto que carecen de la condición de trabajadores y de socios de la organización sindical.

Adicionalmente, en lo que respecta a la organización sindical en sí misma, es decir, en relación al Sindicato N° 2, asegura que de ninguna manera puede ser sujeto de la acción presentada por práctica antisindical, ya que, de acuerdo con el tenor de la acción interpuesta, las supuestas sanciones no habrían sido adoptadas por esta organización en calidad de entidad intermedia, ni tampoco por medio de acuerdo de la asamblea de socios. En cambio, habrían sido decididas exclusivamente por los directores sindicales de ese entonces. En realidad, se constata la omisión de convocatoria a una asamblea de socios (ya sea ordinaria o extraordinaria) con el fin de tomar tales decisiones. En este contexto, la falta de actuación por parte de la organización sindical para manifestar su voluntad implica la falta de legitimación pasiva. Esto significa que el Sindicato no puede ser receptor de la acción, ya que no tuvo participación, en su capacidad de entidad jurídica, en los hechos objeto de la denuncia. Cabe destacar que lo recibido corresponde a un aporte sindical y, por lo tanto, es propiedad del sindicato, no de sus socios.



Imposibilidad de admitir la acción instaurada, debido al incumplimiento de los requisitos legales necesarios para su procedencia.

Asevera que la acción presentada tampoco podría ser admitida, dado que no se cumplen con los requisitos legales requeridos para su interposición. Alega que se incurre en una notable confusión terminológica en relación a las supuestas garantías afectadas y la acción presentada, la cual solo puede estar relacionada con la afectación de la libertad sindical, excluyendo la afectación de otras garantías fundamentales. Conforme al Artículo 290 del Código del Trabajo, se infiere que, para considerar una práctica antisindical en los términos de la disposición mencionada, es necesario que la conducta transgresora sea realizada por un trabajador, una organización sindical o un trabajador en conjunto con el empleador. Esta conducta debe necesariamente provocar una afectación de la libertad sindical. Cabe destacar que los ejemplos proporcionados en la norma son acciones que constituyen un atentado, sin embargo, estas situaciones no son taxativas, sino que representan un conjunto abierto de posibilidades. Por lo tanto, dicho atentado puede manifestarse de diversas formas. En consecuencia, para que se cumpla con el requisito de práctica antisindical se deben cumplir dos condiciones simultáneamente:

- a) Que la conducta sea llevada a cabo por un trabajador, una organización sindical o un trabajador en conjunto con el empleador.
- b) Que dicha conducta conlleve una vulneración evidente de la libertad sindical.

Sostiene que, resulta necesario definir de manera adecuada el concepto de libertad sindical. Siguiendo en este punto las enseñanzas del profesor Gamonal (Derecho Colectivo del Trabajo, Pág.60, Editorial Lexis Nexis, año 2002), se puede definir como "el derecho de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse y defender sus intereses comunes". En otras palabras, a pesar de la complejidad inherente a su definición, es factible afirmar que se trata del derecho de los trabajadores a organizarse y establecer sindicatos, a afiliarse y participar en ellos, y en términos generales, a conformar esta entidad intermedia con el fin de canalizar sus necesidades e intereses, tanto de carácter material como espiritual, en calidad de un conjunto organizado. De





PODER JUDICIAL REPUBLICA DE CHILE

esta forma, se genera un poder de negociación más sólido y eficaz frente al empleador, evitando que este último u otras partes puedan limitar, perturbar o amenazar el ejercicio legítimo de dicha garantía, constituyendo este un verdadero derecho fundamental de los trabajadores.

Así, arguye que, en el contexto de las clasificaciones de la libertad sindical, y en relación al presente litigio, se puede distinguir entre una dimensión individual y una dimensión colectiva. En lo que respecta a la primera, se refiere al derecho de los trabajadores para establecer un sindicato, afiliarse y participar en él, así como a la facultad de desafiliarse. En cuanto a la dimensión colectiva, se refiere al derecho de la propia organización sindical para autodeterminarse y para salvaguardar los intereses colectivos.

Sostiene que, si se aplicara lo anteriormente expuesto al caso en cuestión, se podría concluir que no se satisfacen los requisitos mencionados anteriormente ni tampoco se configura la conducta descrita en el literal c) del Artículo 290 del Código del Trabajo.

En primer lugar, en relación con la legitimación pasiva, la decisión de otorgar una suma de dinero menor proveniente de la contribución sindical de la organización habría sido adoptada únicamente por los directores sindicales de ese momento, sin la participación de la asamblea de socios, ya sea ordinaria o extraordinaria. En consecuencia, no estaríamos frente a una conducta realizada por la organización sindical en su conjunto, sino más bien por un grupo específico de trabajadores.

En segundo lugar, no existiría una afectación a la libertad sindical, ya que el reclamo se centra en la entrega de una cantidad determinada de dinero y no implica una limitación en la capacidad de actuar en el sindicato, una afectación de la afiliación, la facultad de organizarse ni la facultad de representar y defender sus intereses.

En tercer lugar, la entrega de una cantidad menor de dinero no podría considerarse como una afectación a la libertad sindical, dado que el dinero entregado correspondía a una contribución sindical, es decir, una suma proporcionada por el





PODER JUDICIAL

REPUBLICA DE CHILE

empleador destinada a las arcas de la organización, de acuerdo con lo estipulado en el contrato colectivo. Por ende, la suma aportada formaba parte del patrimonio sindical, y de conformidad con el Artículo 259 del Código del Trabajo, dicho patrimonio es exclusivamente propiedad de la organización y no pertenece, en todo o en parte, a sus miembros. En consecuencia, la organización tiene la prerrogativa soberana de decidir si entrega o no dichos fondos a sus miembros, así como la forma de distribución, sin que los trabajadores individuales tengan la potestad de decidir de forma independiente.

En efecto, argumenta que los propios denunciantes reconocen que no existía un acuerdo adoptado en asamblea sobre la forma de distribución de los fondos, lo que desestima por completo la alegación de los denunciantes en relación con la inclusión del dinero no entregado en su patrimonio, y, por ende, la alegación de afectación de la garantía del derecho de propiedad, ya que estos fondos no formaban parte de su patrimonio sino del patrimonio de la organización.

Además, alega que, considerando la manifestación de los mismos denunciantes, la entrega de dinero a todos los miembros, sin la convocatoria a una asamblea de socios para decidir sobre la distribución de la contribución realizada por la empresa, refleja la falta de voluntad de la organización sindical y, por lo tanto, constituye una acción realizada sin la manifestación de la voluntad de la organización. Esta situación es relevante pues cualquier aporte corresponde exclusivamente a la organización sindical y no a sus miembros individuales.

En cuarto lugar, los denunciantes alegan que al no haber recibido la suma total, sino solo una parte, se afectaría la garantía de igualdad y el derecho de propiedad. Sin embargo, el procedimiento establecido en el Artículo 292 del Código del Trabajo solo es aplicable cuando existe una violación de la libertad sindical, no de otras garantías fundamentales. Si se considera la violación de otras garantías fundamentales, es necesario seguir los procedimientos pertinentes establecidos por la legislación, como el recurso de protección o el procedimiento de tutela de derechos fundamentales en el caso del derecho a la no discriminación.





En cuanto a la alegación de igualdad y derecho de propiedad, sostiene que no procedería debido a que los aportes forman parte del patrimonio sindical según el Artículo 256 del Código del Trabajo, y por lo tanto, son exclusivos de la organización sindical y no de sus miembros individuales.

En quinto lugar, refiere que, si se considera que el destinatario de la acción sería la organización sindical, al haber expresado su voluntad en relación con la distribución de los fondos entregados a la organización como contribución sindical, tampoco se cumpliría con el literal c) del Artículo 290 del Código del Trabajo. Esto se debe a que, al tratarse del patrimonio de la organización, esta tiene la autoridad para distribuir los fondos de la manera que considere conveniente, y la entrega de una cantidad mayor a otros trabajadores obedeció a un acuerdo adoptado por los trabajadores activos que participaron en la huelga. Menciona que, según lo establecido por el profesor Sergio Gamonal (Derecho Colectivo del Trabajo, Pág.420, Editorial Lexis Nexis, año 2002), la huelga implica más que simplemente no trabajar; también incluye acciones como marchas y protestas que perturban el proceso productivo.

En sexto lugar, enfatiza que, al momento de recibir los fondos, los trabajadores firmaron un acta de recepción, y todos los denunciantes la suscribieron sin hacer reparos ni reservas. Esto indica que estaban de acuerdo con el sistema de distribución de fondos. Por lo tanto, presentar esta denuncia en esta etapa y mediante el ejercicio de esta acción contradice claramente su actuación anterior. Afirma que este comportamiento contradictorio constituye un claro atentado a la doctrina de los actos propios, que sostiene que nadie puede ejercer un derecho en contradicción con su conducta anterior, cuando esta conducta, interpretada objetivamente según la ley, las buenas costumbres o la buena fe, sugiere que no se hará valer el derecho, o cuando el ejercicio posterior entra en conflicto con la ley, las buenas costumbres o la buena fe. Esta situación es evidente en este caso, ya que la presentación de esta denuncia es claramente contradictoria con la actuación previa de los mismos denunciantes, quienes recibieron los fondos y suscribieron el acta correspondiente sin objeciones.

Por último, si se considerara que la organización sindical realmente incurrió en





PODER JUDICIAL REPUBLICA DE CHILE

una práctica antisindical de las establecidas en el Artículo 290 del Código del Trabajo, no sería apropiada la imposición de multas. Esto se debe a que el Artículo 292 establece multas en función del tamaño de la empresa, lo que sugiere que esta disposición se aplica solo a las prácticas antisindicales realizadas por el empleador, no por la organización sindical. Esta diferencia es significativa ya que, desde una perspectiva jurídica, las prácticas antisindicales de este tipo, al igual que las infracciones o contravenciones, requieren una sanción clara y expresamente establecida en la ley. Esta aplicación se rige por los principios de tipicidad y legalidad, así como por el principio de proporcionalidad de la sanción. Dado que no existe una sanción explícita para la práctica antisindical en el caso de trabajadores y organizaciones sindicales, no es posible equipararla con las multas previstas por la ley para acciones que atenten contra la libertad sindical de los empleadores, que están claramente definidas en función del tamaño de la empresa.

Por todo lo anterior, en conformidad de los artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 174, 212, 216, 220, 221, 227, 228, 243, 256, 259, 290, 292, 297, 485, 485 del Código del Trabajo, en relación con los Art.452, 453, 485, 486, 487, 493 y siguientes del mismo cuerpo legal, solicita a este tribunal rechazar la demanda en todos sus partes con expresa condenación en costas.

CUARTO: Llamado a conciliación. Que, en la audiencia preparatoria celebrada el día 13 de octubre de 2021, se realizó el respectivo llamado a conciliación, el cual no prosperó.

QUINTO: Hechos no controvertidos. Que, no se fijaron hechos no controvertidos ni convenciones probatorias.

SEXTO: Hechos a probar. Que, se fijaron como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, los siguientes:

1.- Efectividad de los hechos contenidos en la denuncia como constitutivos de práctica antisindical, fueron hechos por el sindicato, hechos y circunstancias.

2.- Efectividad de concurrir en los hechos los supuestos para la falta de legitimación activa alegada respecto de don Carlos Marín Vásquez, en la efectiva, hechos





PODER JUDICIAL
R E P U B L I C A D E C H I L E

y circunstancias.

SÉPTIMO: Audiencia de juicio anulada. Que, como consta en la carpeta electrónica de la causa, se celebró audiencia de juicio de 26 de abril de 2022, cuya audiencia fue presidida por doña Romina Zuloaga Fernández, quien a la fecha detentaba la calidad de Secretaria Titular del Juzgado de Letras y Garantía de Freirina y, en dicha oportunidad, actuó como Jueza Subrogante.

En aquella audiencia, se fijó como fecha para la lectura de la sentencia, el día 13 de mayo de 2022 cuestión que no se concretó en dicha fecha ni en ninguna otra, toda vez que doña Romina Zuloaga Fernández jamás redactó el fallo.

Por tal motivo, el día 03 de febrero de 2023, la ilustrísima Corte de Apelaciones de Copiapó anuló de oficio la audiencia de juicio en comento.

La presente situación resulta lamentable y deplorable, ya que, con independencia del resultado de este fallo, se ha vulnerado la garantía constitucional que ampara a las partes en su derecho a un justo y racional procedimiento, en concordancia con el efectivo y oportuno acceso a la justicia.

Aunque es entendible que en ocasiones los magistrados puedan enfrentar dificultades para cumplir de manera estricta con los plazos para dictar sentencia debido a la abultada carga de trabajo acumulada en sus despachos, resulta innegable que el transcurso de más de nueve meses sin una resolución constituye una afectación a los derechos de las partes, contraviniendo igualmente el mandato constitucional que establece la inexcusabilidad de los jueces conforme al artículo 76 de la Constitución Política de la República.

Es imperativo subrayar la profunda preocupación y consternación que esta lamentable coyuntura genera en quienes nos regimos por los principios de legalidad, justicia y equidad ante actos de esta naturaleza. Cada ocasión en que un tribunal no cumple con su deber de brindar una respuesta oportuna y diligente, es un golpe directo a la credibilidad que la ciudadanía deposita en el sistema de justicia. Es más que una simple falta de eficacia; implica una profunda fractura en la confianza que nuestra



23
Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXRGXQWZZ



PODER JUDICIAL

RE P U B L I C A D E C H I L E

sociedad mantiene, con firme convicción, en los tribunales como el último bastión civilizatorio, donde se resuelven sus conflictos y justas reivindicaciones sin tener que recurrir a la autotutela.

En mi calidad de juez y en representación del Poder Judicial, con una profunda consternación, reconozco plenamente la gravedad de lo sucedido y las consecuencias que ha tenido para todas las partes involucradas la dilación injustificada de esta resolución del conflicto jurídico. Deseo expresar sinceras disculpas tanto a nivel personal como en nombre de la institución que represento.

Quiero enfatizar con vehemencia el firme compromiso que mantenemos, una convicción inquebrantable en la pronta y recta administración de la justicia. Nuestra labor no solo está enmarcada por la defensa de la legalidad, sino también por el profundo anhelo de restaurar la confianza en un sistema que es esencial para el funcionamiento armonioso de nuestra sociedad. Afirmo con la más alta solemnidad que redoblabremos nuestros esfuerzos para garantizar que los conflictos de importancia jurídica sean atendidos con la prontitud y el rigor que se merecen.

Este compromiso va más allá de un simple deber institucional; es un llamado intrínseco a nuestro sentido de justicia y a nuestra responsabilidad hacia la comunidad a la que servimos. Nos moviliza la convicción de que, al ejercer con excelencia nuestra labor, no solo restableceremos la fe en el sistema judicial, sino que también contribuiremos a la cohesión y armonía de nuestra sociedad, que son pilares fundamentales de la Democracia.

A través de esta humilde expresión, reitero nuestro compromiso renovado con la justicia y el restablecimiento de la confianza en un sistema judicial, cuestión que es vital para la integridad de nuestra República y la paz social, fin último del Estado de Derecho.

OCTAVO: *Nueva audiencia de juicio.* Que, los días 06 y 25 de julio de 2023, se celebró la nueva audiencia de juicio, presidida por juez no inhabilitado quien suscribe.

NOVENO: *Prueba de la parte denunciante.* Que, en esta nueva audiencia de





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

juico la parte denunciante incorporó los siguientes medios de prueba:

I.- DOCUMENTAL

- 1.- Estatuto del Sindicato N°2 Ultraport Huasco, Servicios Marítimos y Transportes Ltda., de fecha 02 de julio del año 2013.
- 2.- Contrato colectivo del Sindicato N°2 Ultraport Huasco y Axinntus 2021-2023, de fecha 05 de febrero de 2021.
- 3.- Registro de entrega de aporte sindical, del Sindicato N°2 Ultraport Huasco y Axinntus 2021-2023, sin fecha.
- 4.- Copia de WhatsApp sobre entrega de aporte, de fecha 11 de febrero de 2021.
- 5.- Copia de WhatsApp de desglose sobre montos de bono término conflicto, de fecha 07 de febrero de 2021.
- 6.- Imagen de pizarra que contiene desglose de montos a pagar, de reunión de fecha 04 de febrero de 2021, a las 17:44 horas.
- 7.- Acta de Sindicato N°2 Ultraport Huasco, Servicios Marítimos y Transportes Ltda., de fecha 23 de noviembre de 2020.
- 8.- Acta de Sindicato N°2 Ultraport Huasco, Servicios Marítimos y Transportes Ltda., de fecha 29 de diciembre de 2020, de votación de última propuesta de empleador Inspección Provincial del Trabajo.
- 9.- Acta de reunión y votación de Sindicato N°2 Ultraport Huasco, Servicios Marítimos y Transportes Ltda., de fecha 04 de febrero de 2021.
- 10.- Acta de Sindicato N°2 Ultraport Huasco, Servicios Marítimos y Transportes Ltda., de fecha 28 de enero de 2021, de votación nueva propuesta Inspección Provincial del Trabajo.
- 11.- Contrato de Trabajo de don Carlos Marín Vásquez, de fecha 01 de mayo de 2016.





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

12.- Copia de WhatsApp de reclamo de trabajadora, de fecha 31 de marzo de 2021.

II.- CONFESIONAL

Comparece a absolver posiciones don SEBASTIÁN ROLANDO CARRIZO ZAMORA.

III.- EXHIBICIÓN DOCUMENTOS

1.- Copia de contrato colectivo, de fecha 5 de febrero de 2021, celebrado entre la empresa Servicios Industriales Limitada o Axinntus, y el Sindicato N° 2 Ultraport y Axinntus Huasco.

2.- Copia de Estatutos del Sindicato N° 2 Ultraport y Axinntus Huasco, aprobado por Asamblea de Constitución, de fecha 2 de julio de 2013.

3.- Comprobante o planilla de pago de aporte sindical, Sindicato N° 2 Axinntus Huasco/Negociación Colectiva 2021-2023.

IV.- TESTIMONIAL

1.- Depone don José Martínez Cortés;

2.- Cintia Rodríguez Rojas.

DÉCIMO: Prueba de la parte denunciada. Que, en esta nueva audiencia de juico la parte denunciada incorporó los siguientes medios de prueba:

I.- DOCUMENTAL

1.- Copia de contrato colectivo, de fecha 05 de febrero de 2021, celebrado entre la empresa Servicios Industriales Limitada o Axinntus, y el Sindicato N° 2 Ultraport y Axinntus Huasco.

2.- Copia de Estatutos del Sindicato N° 2 Ultraport y Axinntus Huasco, aprobado por Asamblea de Constitución, de fecha 02 de julio de 2013.

3.- Comprobante o planilla de pago de aporte Sindicato N° 2 Axinntus Huasco/Negociación Colectiva 2021-2023.

II.- OFICIOS

1.- Incorpora oficio de la Empresa Servicios Industriales Ltda. O Axinntus Ltda.,





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

para que informe si don Carlos Alfonso Marín Vásquez, se encuentran o no con contrato de trabajo vigente con dicha empresa, y en caso de no tener la condición de trabajador de ella, se informe fecha de término de la relación laboral.

DÉCIMO PRIMERO: Resuelve excepción de falta de legitimación activa y pasiva. Que, por un tema de orden lógico, primero se analizará el segundo hecho a probar, esto es, “Efectividad de concurrir en los hechos los supuestos para la falta de legitimación activa alegada respecto de don Carlos Alfonso Marín Vásquez en la efectiva, hechos y circunstancias”.

Al respecto es dable exponer que en cuanto a la Falta de Legitimación Activa, el denunciado sostiene que esta existe por parte de los denunciantes para presentar la acción por práctica antisindical. Argumenta que, de acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo, para presentar una denuncia por práctica antisindical, es esencial que el actor sea un trabajador. Sostiene que esta condición es lógica ya que las prácticas antisindicales siempre se dan en el contexto de una relación laboral. Además, argumenta que, en el caso de denunciar una práctica antisindical respecto a una organización sindical, es necesario que el demandante esté afiliado a dicha entidad, ya que lo que se denuncia afecta a la libertad sindical.

Por su parte, también alega la Falta de Legitimación Pasiva pues argumenta que, dado que la acción por práctica antisindical está relacionada con el ámbito laboral y la libertad sindical, es esencial que el actor tenga una conexión con la organización sindical receptora del reclamo. En este caso, los denunciantes ya no son trabajadores de la empresa ni miembros del sindicato, lo que, según el demandado, los excluye de tener legitimación pasiva para presentar la demanda.

Así, sostiene que en la denuncia se alega que la decisión de otorgar una suma de dinero a los trabajadores fue tomada de manera arbitraria por la directiva del sindicato, sin convocar a una asamblea de socios. Argumenta que esta falta de asamblea de socios y la omisión de la organización sindical en manifestar su voluntad implican una falta de legitimación pasiva. Según el denunciado, el sindicato no puede ser receptor de la acción





PODER JUDICIAL

REPUBLICA DE CHILE

ya que no participó en la implementación de los presuntos descuentos y lo recibido es propiedad del sindicato, no de sus socios.

Igualmente, asevera que las supuestas sanciones no fueron decididas por la organización sindical como entidad intermedia ni por acuerdo de la asamblea de socios, sino exclusivamente por los directores sindicales de ese entonces. La falta de participación de la organización sindical en la toma de decisiones implicaría una falta de legitimación pasiva de la organización sindical para ser sujeto de la acción.

Al respecto, resulta imperativo realizar una rigurosa revisión de las disposiciones del Código del Trabajo y de los principios fundamentales que sustentan la protección de los trabajadores y la libertad sindical, con el fin de refutar dicha aseveración y consolidar la legitimidad activa de los denunciante y pasiva del denunciado en la presente acción.

La premisa central de la argumentación del demandado se apoya en la afirmación de que, conforme a las disposiciones legales, únicamente una persona trabajadora con una conexión directa con la organización sindical puede presentar una acción por práctica antisindical. Sostiene que esta condición es lógica, dado que estas prácticas están intrínsecamente vinculadas al entorno laboral y a la libertad sindical. Sin embargo, es necesario subrayar que la interpretación restrictiva y literal propuesta por el demandado no refleja la esencia misma del derecho laboral ni de la tutela de los derechos sindicales.

La interpretación amplia y sistemática del Código del Trabajo, en consonancia con los estándares internacionales de derechos humanos laborales, resalta la importancia de considerar el contexto social y la evolución de las relaciones laborales. Los denunciante, al momento de la ocurrencia de los hechos objeto de la presente acción, ostentaban la calidad de persona trabajadora de la empresa y miembros activos del sindicato. Esta conexión con la organización sindical les otorga un interés legítimo y una plena legitimación activa para presentar una acción por práctica antisindical.

La noción de libertad sindical, arraigada en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en otros instrumentos internacionales, promueve el





PODER JUDICIAL

REPUBLICA DE CHILE

derecho de las personas trabajadoras a formar sindicatos y a defender sus intereses colectivos de manera efectiva. La protección de este derecho no puede limitarse a una interpretación estrecha que exija una afiliación sindical absoluta en el momento exacto de presentar una denuncia por práctica antisindical.

De igual manera, el Código del Trabajo, en su Artículo 486, inciso 1°, reconoce el derecho de "cualquier persona trabajadora u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral", a requerir tutela por vía judicial. Esta disposición es reflejo de la comprensión holística y protectora que la legislación laboral tiene sobre los derechos laborales y sindicales. A esta norma, en el caso concreto se le debe vincular con los artículos 289 y 290 del mismo cuerpo legal que se refieren a las prácticas antisindicales.

En consecuencia, se rebate la argumentación del demandado sosteniendo que los denunciados, al momento de la ocurrencia de los hechos, gozaban con toda claridad de legitimación activa para presentar la acción por práctica antisindical, dado su vínculo laboral y sindical con la empresa y el sindicato. Cualquier interpretación en contrario menoscabaría el fundamento mismo de los principios que amparan a las personas trabajadoras y la libertad sindical, tanto en la legislación chilena como en el derecho internacional laboral, razón por la que debe ser rechazada la excepción de falta de legitimación activa.

Del mismo modo, en torno a la falta de legitimidad pasiva del denunciado, su argumentación se basa en la idea de que, dado el carácter laboral y sindical de la acción por práctica antisindical, es esencial que el actor tenga una conexión directa con la organización sindical involucrada. Sin embargo, esta premisa es susceptible de crítica, ya que no refleja plenamente la complejidad y las implicaciones de las dinámicas sindicales y laborales en el contexto de una acción de este tipo.

En efecto, la interpretación restrictiva propuesta por el denunciado conduce a resultados incoherentes y contradictorios en relación con la protección de los derechos





PODER JUDICIAL

RE P U B L I C A D E C H I L E

laborales y sindicales. La exclusión de capacidad para ser demandado de la organización sindical basada en la especificidad de las decisiones de la directiva o de la asamblea ignora el carácter representativo de estos órganos y su función de tomar decisiones en nombre del sindicato en su conjunto.

En este sentido, es fundamental enfocarse en la naturaleza colectiva y representativa de los sindicatos y reconocer que las decisiones tomadas por los representantes sindicales y por la asamblea son una manifestación de la voluntad de la propia organización. Estos órganos actúan como agentes de la entidad sindical y, por lo tanto, la organización misma debería asumir la responsabilidad derivada de sus actuaciones.

Indudablemente, en el ámbito laboral y sindical, la demarcación entre la entidad sindical y sus órganos directivos adquiere una complejidad inherente, agravada en situaciones de huelga, tal como se observa en este caso. En este contexto, las resoluciones adoptadas por la directiva o por la asamblea han de ser consideradas como manifestaciones intrínsecas del propio sindicato en su totalidad. Restringir la legitimación pasiva de la organización en tales circunstancias tendría el potencial de socavar los cimientos mismos de la responsabilidad sindical, debilitando así la esencia de la representatividad y de las decisiones colectivas que definen la dinámica sindical. Por consiguiente, descartar la vinculación entre los actos de los representantes sindicales y la organización sindical propiamente dicha comprometería los principios fundamentales que respaldan la protección de los derechos laborales y sindicales, tanto en el ámbito nacional como en el contexto internacional.

Por tanto, se considera necesario rechazar categóricamente los argumentos presentados por el demandado. Las acciones y decisiones de los directores del sindicato y de la asamblea están intrínsecamente ligadas a la organización sindical, y en consecuencia, esta última debe asumir la responsabilidad por sus actuaciones. Cualquier interpretación contraria a esta noción socavaría los fundamentos de la protección laboral y sindical y minaría los avances logrados en la promoción y salvaguardia de los derechos de los trabajadores. Por tanto, cabe rechazar esta excepción.





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

DÉCIMO SEGUNDO: *Indicios*. Que, el artículo 493 del Código del Trabajo, mandata: “*Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*”.

Esta norma corresponde a una innovación que estableció el legislador, quien supuso que, en la mayoría de los casos, existiría una enorme dificultad probatoria para el trabajador. Por este motivo, decidió que aquel sólo debe probar indicios, recayendo en el empleador la obligación de explicar los fundamentos de su accionar.

En cuanto a lo que debe entenderse por indicio, la doctrina nacional ha propuesto diversas formas de entender el concepto. Así, Gamonal sostiene que “*indicio es más bien una suerte de presunción no plena de la existencia de una lesión a un derecho fundamental y, para destruirla, el demandado deberá probar plenamente*” (Gamonal Contreras, Sergio. Procedimiento de Tutela de derechos Laborales. Santiago: Legal Publishing, 2009. Pág. 30).

Por su parte, Melis expone que “*ha de entenderse por indicios aquellos hechos que generan en el juez un ‘principio de prueba’, esto es, la convicción en el sentenciador de la probabilidad de un hecho, la vulneración del derecho fundamental, por lo que no se requeriría entonces la prueba completa o plena sino sólo una cierta actuación del denunciante en orden a formar convencimiento en el juez, no de la existencia necesaria de la vulneración sino de su posible ocurrencia en atención a los hechos concretos, (...) no bastando la simple alegación en la denuncia de la vulneración*” (Melis Valencia, Christian. Los derechos fundamentales de los trabajadores como límite a los poderes empresariales. 2º edición. Santiago: Legal Publishing, 2010. Pág. 75).

Del mismo modo, Ugarte manifiesta que los indicios son “*hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales*” (Ugarte, José Luis. Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador. Santiago: Legal Publishing, 2010. Pág. 46).





Así las cosas, el concepto “indicio” puede generar cierta ambigüedad. En efecto, en la doctrina internacional, el maestro Taruffo (Taruffo, Michele. La prueba de los hechos <trad. de Jordi Ferrer Beltrán>, Ed. Trotta, 2002. Pág. 480) explica que el término indicio suele utilizarse en tres acepciones diferentes:

1. Se le utiliza como sinónimo de “presunción” denotando el razonamiento mediante el cual se establece una relación entre dos hechos, extrayendo consecuencias de uno en favor del otro.

2. También se utiliza para referirse a aquellos elementos de prueba que, a pesar de no carecer eficacia probatoria, no presentan los requisitos exigidos por la ley.

3. Finalmente, la concepción más precisa -y que a juicio de este sentenciador es la que corresponde aplicar a la tutela de derechos fundamentales- es aquella por la cual se hace referencia a un hecho conocido que constituye la premisa de la inferencia presuntiva. Entonces, indicio puede ser cualquier hecho o circunstancia que el tribunal considere relevante en tanto que de él puedan derivarse conclusiones relativas al hecho a probar.

En consecuencia, un indicio es un término relacional, vale decir, que en sí mismo ninguna circunstancia fáctica es por sí misma un indicio, a menos que se vincule con otro hecho. Se trata de un hecho conocido que se relaciona con otro supuesto a través de una inferencia respaldada por una regla científica o una máxima de experiencia.

Al haber sido rechazadas ambas excepciones, se condenará en costas al denunciado.

DÉCIMO TERCERO: *Prueba de los indicios.* Que, es esencial enfatizar que, en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, ya sea en su modalidad de acción individual o en la modalidad de la acción sindical contra el empleador o contra el sindicato, se delimitan dos fases procesales de prueba claramente diferenciadas y sucesivas. A pesar de que esta distinción pueda ocasionalmente pasar desapercibida como una única fase, debido al orden en que se desarrolla la audiencia de juicio, con la presentación inicial de pruebas por parte de la denunciante, seguida de las del





PODER JUDICIAL

REPUBLICA DE CHILE

denunciado, esta circunstancia no constituye un obstáculo para que se aborde con claridad en la sentencia.

En la primera de ellas, el denunciante debe probar los indicios que sustentan su denuncia y estos deben revestir un carácter de suficiencia. No obstante, resulta innegable considerar que, el denunciado posee la facultad de aportar pruebas con miras a desvirtuar los indicios presentados. Esta interpretación es armónica con la garantía constitucional a un justo y racional procedimiento, conforme a lo previsto en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República, particularmente en lo que la doctrina denomina el debido proceso legal y derecho a la prueba.

En este sentido, si los indicios han sido acreditados o, por su parte, no han podido ser desvirtuados, se debería proceder a la segunda fase. Sin embargo, como ya se explicó, dada la forma en que se incorporan las pruebas en la audiencia de juicio, el juez sólo hará mención en la sentencia de la pertinencia de esta segunda fase.

Así, en esta segunda fase, corresponde al denunciado explicar tanto los fundamentos como la proporcionalidad de las medidas que haya adoptado. Siguiendo una lógica similar y basados en los mismos razonamientos, es coherente permitir al denunciante la oportunidad de presentar pruebas con el propósito de rebatir las alegaciones del denunciado en esta fase. Aunque es factible que esta posibilidad no se materialice en todos los casos debido a los obstáculos que los denunciantes podrían enfrentar en cuanto a la prueba, la inherente dificultad no debe ser interpretada como una barrera que deniegue la facultad de ejercer dicho derecho a presentar pruebas.

La distinción entre estas dos etapas probatorias no es mera arbitrariedad de este sentenciador, sino que responde a una poderosa razón. La importancia de esta distinción radica en que ambas fases de prueba están regidas por estándares de prueba distintos, es decir, diferentes criterios de suficiencia probatoria.

Como muy bien explica Larroucau, se entiende por estándar de prueba el umbral que permite saber si un relato puede considerarse probado dentro de un proceso. (Larroucau Torres, Jorge. (2012) “Hacia un estándar de prueba civil”. Revista chilena de





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

derecho, 39(3), 783-808. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372012000300008>).

En palabras de Larry Laudan, un estándar de prueba “tiene la intención de indicar al investigador o aquel que se está cuestionando cuándo está autorizado a considerar algo como probado, esto es, cuando la relación entre la prueba o las premisas justifica la aceptación de la conclusión como probada para los propósitos pretendidos” (Laudan, Larry (2005). “Por qué un Estándar de Prueba Subjetivo y Ambiguo no es un Estándar”, pág. 104)

Es menester recordar que la valoración racional de la prueba y el estándar de prueba son conceptos distintos dentro del proceso judicial que se refieren a dos fases diferentes en la consideración de las pruebas presentada durante un juicio. Aunque están relacionados, tienen funciones específicas y se aplican en momentos distintos del proceso judicial.

Así, la valoración racional de la prueba consiste en un minucioso análisis de todas las pruebas admitidas y practicadas en el juicio, realizado por el juez, con el propósito de fundamentar la decisión que se tomará. En este proceso, se exige que la apreciación de las pruebas, tanto de manera individual como en su conjunto, sea llevada a cabo conforme a las normas de la racionalidad. Esto implica que la evaluación debe sustentarse en criterios lógicos, coherentes y objetivos, permitiendo llegar a una conclusión justificada y razonable, que permita la reconstrucción del razonamiento judicial (Ferrer Beltrán, Jordi (2007). La valoración racional de la prueba. Marcial Pons. Madrid. Pp. 56-57).

Una vez valorada la prueba, esta debe ser sometida a un estándar de suficiente probatoria. En este sentido, un estándar de prueba establece el nivel de convicción que la parte que sostiene la afirmación debe alcanzar para que se considere probado un hecho o una alegación en el juicio. Este estándar guía al juez en su análisis de la evidencia presentada y en la toma de decisiones.

La decisión sobre el nivel de suficiencia probatoria no es en absoluto epistemológica, sino que, esa es una decisión política. Establecer el umbral a partir del



34
Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXRGXQWZZ



cual el nivel de corroboración de una hipótesis es suficiente supone tomar una decisión sobre el reparto del riesgo de error. Así, en efecto, si el estándar de prueba en el proceso penal es más exigente se producirán menos condenas falsas y más absoluciones falsas, mientras que el efecto será exactamente el contrario si el estándar se sitúa en un punto menor de exigencia. Pues bien, ésta es una decisión que queda absolutamente en el ámbito político-moral sobre el que la epistemología no tiene nada que decir, teniendo que el derecho dar esta respuesta (Ferrer Beltrán, Jordi (2007). La valoración racional de la prueba. Marcial Pons. Madrid. Pp. 80-83).

En este contexto, la doctrina ofrece una distinción significativa entre diversos estándares de prueba, incluyendo, pero no limitándose a, la prueba más allá de toda duda razonable, la prueba clara y convincente, y la prueba prevaleciente, entre otros. Cada uno de estos estándares de suficiencia establece criterios específicos para determinar si, después de realizada la valoración racional de la prueba, se ha alcanzado el nivel requerido.

Resulta relevante señalar que, en la actualidad, los estándares de prueba ocupan un espacio prominente en el ámbito de estudio de los epistemólogos, filósofos del derecho y procesalistas. Este interés en profundizar en su naturaleza y aplicación es una consecuencia directa de la trascendencia que poseen en el desarrollo del proceso judicial y en la formulación de la toma de decisiones judiciales dentro de un Estado de Derecho.

En lo que respecta al estándar de prueba en el procedimiento de tutela laboral, como ya se anticipó, existen dos estándares de prueba distintos: uno para el denunciante y otro para el denunciado.

El estándar de prueba establecido para el denunciante se presenta notoriamente en el artículo 493 del Código del Trabajo, el cual establece de manera inequívoca la expresión clave: "Indicios suficientes". Conforme a esta disposición legal, es factible conceptualizar este estándar de prueba como aquel que requiere que el juez alcance un nivel de convicción mediante un minucioso análisis de indicios o circunstancias que, aunque no constituyan pruebas directas y contundentes del hecho a probar, permiten





inferir. de acuerdo con reglas lógicas y máximas de experiencia, de manera plausible, razonable y lógica la existencia de dicho hecho conduce a la conclusión de que es probable que el hecho alegado sea cierto.

Por su parte, una vez probado los indicios bajo el estándar de suficiencia antes referido, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, es decir, el denunciado debe probar bajo el estándar común en materia civil sus alegaciones, esto es, el estándar de la prueba prevaleciente. “En términos generales la probabilidad prevaleciente implica que entre varias hipótesis posibles en torno a un mismo hecho deba ser preferida aquella que se encuentra en un grado de probabilidad más elevado” (Taruffo, Michele (2009). “Conocimiento, Prueba, Pretensión y Oralidad”. Perú: ARA Editores E.I.R.L., pág. 22). El estándar de probabilidad prevaleciente da contenido al principio de libre convicción, dentro del cual podemos incluir la sana crítica como forma de razonar la prueba, racionalizando la elección de valoración del juez según los límites dados por el legislador en la misma norma, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y las normas de la lógica.

DÉCIMO CUARTO: *Indicios Probados*. Que, ya habiendo sido resuelta las excepciones de falta de capacidad activa y pasiva, y habiendo contextualizado lo relativo a los indicios en este procedimiento, ahora se analizará el primer punto de prueba fijado en la audiencia preparatoria, a saber “*Efectividad de los hechos contenidos en la denuncia como constitutivos de práctica antisindical, fueron hechos por el sindicato, hechos y circunstancias*”, cabe referir lo siguiente.

Luego de analizada las pruebas conforme al estándar de indicios suficientes conforme al artículo 490 del Código del Trabajo, se puede dar por probado los siguientes indicios:

1. Existencia de una negociación colectiva que concluyó con la firma de un contrato colectivo.
2. El cumplimiento por parte del empleador de su obligación, de efectuar un





PODER JUDICIAL

REPUBLICA DE CHILE

único aporte al sindicato por un monto de \$72.380.000.

3. Presencia de una planilla en la cual se registra un pago por concepto de aporte sindical, en la que solo se consignó un monto de \$1.000.000 a un grupo de trabajadores quienes no participaron de las barricadas.

Sin duda, la solidez de la prueba -que se analizará en los párrafos siguientes- radica en la convergencia y coherencia de una serie de indicios, cuyo entramado conduce a una conclusión inequívoca sobre los hechos subyacentes en el contexto de la huelga ejecutada por el Sindicato N°2 Ultraport Huasco y Axinntus Huasco, así como en la posterior distribución de recursos.

En efecto, las declaraciones concordantes de los testigos, a saber, José Martínez Cortés, y Cintia Rodríguez Rojas, ejercen un papel esencial en este análisis probatorio. Dichos testimonios, en lo medular, convergen en afirmar de manera uniforme que, en el contexto de la huelga, la empresa adquirió la obligación de realizar un aporte sindical en favor del sindicato que superó los \$70.000.000.-, y que esta suma no fue equitativamente repartida entre los socios del sindicato.

Para reforzar esta conclusión, se agregan los dichos del absolvente Sebastián Rolando Carrizo Zamora. Si bien este testimonio corrobora las narrativas fundamentales presentadas por los testigos previamente mencionados, es imperativo resaltar que introduce matices jurídicos particulares al explicar las razones subyacentes a la distribución desigual de los fondos entre los miembros del sindicato. Estas diferencias en la calificación jurídica planteada por el absolvente otorgan una dimensión adicional a la discusión que será examinada detenidamente en el razonamiento que se expone ulteriormente.

Asimismo, las conversaciones registradas en la plataforma de mensajería WhatsApp, datadas el 04, 07 y 11 de febrero de 2021, aportan una capa adicional de apoyo a la acreditación de los indicios. Estas comunicaciones explicitan la existencia de la huelga, hacen patente que no todos los miembros sindicales participaron en las barricadas y anticipan una diferenciación en los pagos, dependiendo de la asistencia a las





PODER JUDICIAL
RE P U B L I C A D E C H I L E

mismas,

En este engranaje probatorio, cobra una relevancia incontestable el documento titulado "Entrega aporte sindical Sindicato N° 2 Axinntus/ Negociación Colectiva 2021-2023". En este registro documental se refleja de manera inequívoca que, de un grupo total de 43 trabajadores, 10 de ellos fueron beneficiados con la suma de \$1.000.000.-, mientras que los 33 restantes recibieron la cifra de \$1.540.000.-. Esta disparidad en la asignación de recursos robustece con contundencia la premisa de la distribución desigual y directamente vinculada a la participación en la huelga.

Con todo, la fortaleza del razonamiento probatorio previamente presentado se ve enriquecida por la corroboración proporcionada a través de lo establecido en el artículo 27 del contrato colectivo. Dicho artículo, que hace referencia al aporte al Sindicato por parte de la empresa, por única vez, consigna de manera explícita un monto de \$72.380.000 (setenta y dos millones trescientos ochenta mil pesos).

La confluencia de este artículo contractual con los testimonios concordantes de los testigos, las comunicaciones registradas en la aplicación de mensajería de texto y el documento denominado "Entrega aporte sindical Sindicato N° 2 Axinntus/ Negociación Colectiva 2021-2023", refuerza de manera contundente la acreditación de los indicios que respaldan la hipótesis en análisis. Estos elementos interconectados crean un sólido entramado probatorio que arroja luz sobre la distribución dispar de recursos en el contexto de la mencionada huelga sindical.

Así las cosas, que por probado de forma más que suficiente los indicios antes referidos. Es oportuno recalcar dos aspectos de suma relevancia. En primer lugar, los otros medios de prueba no explícitamente enunciados, de modo alguno pueden refutar la solidez de la conclusión alcanzada.

En segundo término, es crucial destacar que el conflicto jurídico entre las partes no radica en el plano factual, donde existe un amplio consenso en torno a la huelga y su consecuente reparto desigual de recursos. La disputa se sitúa en la esfera de la calificación jurídica, donde se examina la legalidad de los fundamentos que respaldaron



38
Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXRGXQWZZ



la diferenciación en la distribución de fondos, un asunto que será meticulosamente analizado en los siguientes considerandos de este fallo.

DÉCIMO QUINTO: *Explicaciones del denunciado.* Que, conforme al artículo 493 del Código del Trabajo, habiéndose acreditado indicios suficientes de la vulneración alegada corresponde al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Como se ha expuesto previamente, el denunciado debe probar bajo el estándar de la prueba prevaleciente los hechos que sustenten sus alegaciones. En este caso en particular, como se anticipó, no se encuentra en disputa la versión de los hechos, sino que sólo se discrepa de la calificación jurídica de los mismo. Por lo tanto, el análisis detallado de este estándar de prueba no será abordado en esta instancia.

No obstante, a juicio de este sentenciador, las explicaciones presentadas por el demandado no pueden ser consideradas ni legales ni proporcionales; más bien, se catalogan como actos arbitrarios. Concretamente, desde la contestación de la demanda hasta las observaciones a la prueba, la parte denunciada sostuvo que el descuento efectuado a los trabajadores no participantes en la barricada no constituía una multa ni una sanción, sino simplemente una forma de distribuir los fondos que la asamblea autónomamente decidió llevar a cabo.

Tal postura, a todas luces, entra en conflicto con el marco legal y los principios fundamentales que rigen el ámbito del derecho laboral individual y la libertad sindical. De hecho. En efecto, la acción en cuestión se encuentra explícitamente considerada y sancionada en la letra c) del artículo 290 del Código del Trabajo, como se detallará a continuación.

DÉCIMO SEXTO: *Práctica Antisindical.* Que, el denunciado alegó que la ley establece sanciones claras y proporcionales para las prácticas antisindicales de empleadores, cuestión que contrasta con la ausencia de sanciones explícitas en el caso de los sindicatos y trabajadores.

Al respecto, el artículo 290 del Código del Trabajo, en su apartado c), establece





PODER JUDICIAL

REPUBLICA DE CHILE

que son prácticas antisindicales que vulneran la libertad sindical, la imposición de multas o la expulsión de afiliados como represalia por no acatar resoluciones ilegales o por presentar quejas y testimonios en juicios.

Por ende, aunque el denunciado insista enfáticamente en que los descuentos aplicados a los trabajadores no participantes en la barricada no equivalen a multas o sanciones, es innegable que esta decisión provocó una disminución directa en los ingresos de aquellos que optaron por no unirse a la protesta. Este accionar, sin lugar a dudas, generó un impacto económico directo en los trabajadores, lo que respalda la aseveración de que efectivamente se aplicó una suerte de sanción encubierta.

La evaluación de si un acto constituye una práctica antisindical debe ir más allá de su designación superficial. Debe penetrar en la esencia misma de la acción y su posible repercusión en los derechos y la autonomía de los trabajadores. Por tanto, la interpretación jurídica no debe limitarse meramente a la formalidad de los términos, sino que debe adoptar una perspectiva amplia y contextualizada para preservar la integridad del sistema laboral y sindical.

Por consiguiente, afirmar que la conducta de la denunciada no se ajusta a la tipificación resulta insuficiente y simplista. Se evidencia claramente que dicha conducta encaja en los parámetros delineados en la sección c) del artículo 290 del Código del Trabajo y, por ende, debe ser calificada como una práctica antisindical.

DÉCIMO SÉPTIMO: *Refutación de otras alegaciones del denunciado.* Que, la parte denunciada, además de la excepción por falta de legitimidad activa y pasiva -que ya fueron rechazadas- expuso una serie de argumentos para sustentar su rechazo a la acción deducida en su contra.

Así, el denunciado plantea una interpretación restrictiva del artículo 290 del Código del Trabajo, sugiriendo que solo se considera práctica antisindical si involucra a un trabajador, una organización sindical o una colaboración entre un trabajador y el empleador. Sin embargo, esta interpretación no se compadece con los cimientos esenciales del derecho laboral y la libertad sindical, que buscan salvaguardar a los





PODER JUDICIAL

REPUBLICA DE CHILE

trabajadores de cualquier acto o negligencia perjudicial para sus intereses y que carezca de un fundamento razonable.

Es crucial subrayar que la interpretación propuesta por el denunciado limita indebidamente la esencia misma de la libertad sindical. Esta libertad no solo abarca la posibilidad de organización y participación, sino que también se extiende a proteger a los trabajadores de prácticas que, de manera directa o indirecta, menoscaban su capacidad de ejercer sus derechos fundamentales de manera plena y efectiva.

Contrario a lo sostenido por el denunciado, el espíritu del artículo 290 del Código del Trabajo se apoya en la premisa fundamental de salvaguardar la autonomía de los trabajadores y sus organizaciones frente a cualquier influencia indebida, coacción o discriminación. Estas prácticas, independientemente de si son ejecutadas por un trabajador individual, una organización sindical o en colaboración con el empleador o no, pueden tener un efecto perjudicial palpable en el ejercicio genuino de la libertad sindical.

Es imperativo destacar con firmeza que los principios fundamentales que impregnan el derecho laboral, en su faz tanto individual como colectiva, se erigen como una fortaleza infranqueable, destinada a proteger celosamente los derechos de los trabajadores. De esta manera, la interpretación más genuina, sólida y consonante con los valores que inspiran la libertad sindical no se circunscribe ni se limita. Por el contrario, abarca un amplio espectro, englobando tanto acciones individuales como eventuales colaboraciones con el empleador en prácticas que socaven la integridad misma de los derechos sindicales.

Es innegable que la trascendencia de estos valores no puede subestimarse ni soslayarse. El derecho laboral, en su esencia, aspira a forjar un equilibrio entre las partes involucradas, un equilibrio que no puede ser comprometido por interpretaciones restrictivas. La interpretación propugnada por el denunciado simplemente no tiene cabida en un escenario donde el derecho laboral protege la dignidad y los derechos de los trabajadores.



Por tanto, esta alegación debe ser rechazada.

Desde otro enfoque, el denunciado argumenta que el patrimonio sindical pertenece exclusivamente a la organización. En este sentido, sostiene que la entrega de fondos proporcionados por el empleador no concede a los trabajadores individuales el derecho a distribuirlos de manera independiente.

Este razonamiento no contempla todos los elementos necesarios para su acertada conclusión, siendo necesario refutarlo. Pese a que es cierto que los fondos fueron otorgados al sindicato y que este es autónomo para determinar qué realizar con dichos fondos, el marco de un Estado de Derecho no se puede eludir los principios democráticos que guían las acciones en sociedad y, especialmente, en los actos jurídicos. En esta línea argumentativa, no se puede obviar el principio de igualdad consagrado en el artículo 2º inciso tercero del Código del Trabajo, que textualmente: “Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación”. ¿Es razonable distinguir entre los trabajadores que participaron en una barricada y aquellos que no lo hicieron para determinar su derecho a percibir los fondos obtenidos durante la huelga?

Desde la perspectiva de los principios que inspiran una sociedad democrática, la respuesta es un contundente no.

La huelga, entendida como un acto de poder fáctico, incluso puede hallarse fuera del marco del ordenamiento jurídico, ya que implica la transgresión del orden y el poder establecido para buscar mejoras en las condiciones laborales o salariales mediante el ejercicio de la fuerza, en esencia un acto de autotutela.

Esta premisa es innegable, por lo que la huelga no puede criminalizarse. Sin embargo, es inaceptable sancionar o discriminar a ciertos trabajadores afiliados al sindicato que opten por no recurrir a la fuerza de manera ilícita. En otras palabras, si bien la huelga puede contravenir la ley, no concede la facultad de sancionar ni discriminar a quienes no concuerden con prácticas que involucran un uso ilícito de la fuerza, toda vez que estos actos incluso podrían constituir delitos según la Ley N° 21208 que “*modifica el Código Penal para tipificar acciones que atenten contra la libertad de*



PODER JUDICIAL

REPUBLICA DE CHILE

circulación de las personas en la vía pública a través de medios violentos e intimidatorios, y fija las penas aplicables al saqueo en las circunstancias que indica”. Así, se agrega el Artículo 268 septies, que prescribe: “El que, sin estar autorizado, interrumpiere completamente la libre circulación de personas o vehículos en la vía pública, mediante violencia o intimidación en las personas o la instalación de obstáculos levantados en la misma con objetos diversos, será sancionado con la pena de presidio menor en su grado mínimo. Idéntica pena se impondrá a los que, sin mediar accidente o desperfecto mecánico, interpusieren sus vehículos en la vía, en términos tales de hacer imposible la circulación de otros por esta”.

Inclusive, desde la perspectiva del derecho civil, aquella forma de distribuir los fondos puede ser considerado como un objeto o causa ilícita, cuestión repudiada por el legislador en conformidad a los artículos 1445, 1462 y 1467 del Código Civil. En efecto, dichas normas establecen:

Incluso, desde la óptica del derecho civil, tal modalidad de distribución de los fondos podría ser categorizada como objeto ilícito o causa ilícita, cuestión que repudia el legislador, como se desprende de los preceptos plasmados en los artículos 1445, 1462 y 1467 del Código Civil. De hecho, estas disposiciones legales establecen:

“Art. 1445. Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario: (...) 3º que recaiga sobre un objeto lícito; 4º que tenga una causa lícita.

Art. 1462. Hay un objeto ilícito en todo lo que contraviene al derecho público chileno

Art. 1467. No puede haber obligación sin una causa real y lícita; (...) Se entiende por causa el motivo que induce al acto o contrato; y por causa ilícita la prohibida por ley, o contraria a las buenas costumbres o al orden público”.

Por tanto, esta alegación también debe ser rechazada.

Vinculada a la alegación antes expuesta, el denunciado insiste en que la distribución selectiva de los fondos se fundamenta en una decisión tomada por trabajadores activos durante la huelga. En su perspectiva, esta acción no menoscaba la





PODER JUDICIAL

RE P U B L I C A D E C H I L E

libertad sindical, ya que la asamblea, de manera voluntaria, optó por asignar los fondos de esta manera. Sin embargo, este argumento no resiste un análisis riguroso en el contexto del derecho laboral chileno y las normativas internacionales relacionadas con el derecho sindical.

En primer lugar, es imperativo recalcar que la libertad sindical, como piedra angular del derecho laboral, no es un concepto de naturaleza absoluta. Está intrínsecamente ligada a la noción de equidad y justicia en las relaciones laborales. La decisión de algunos trabajadores durante la huelga de distribuir los fondos de manera diferenciada no puede desvincularse del principio fundamental de igualdad, que también es un pilar inquebrantable en la esfera laboral.

Desde esta perspectiva, el actuar de la asamblea debe ser sometido a un riguroso escrutinio en cuanto a su conformidad con los principios democráticos y la igualdad de derechos de todos los miembros del sindicato. La libertad sindical no otorga licencia para adoptar acciones que, en esencia, perpetúan tratos desiguales entre los trabajadores, socavando así el equilibrio y la justicia en las relaciones laborales.

Además, es crucial tener en cuenta que el derecho laboral chileno, en consonancia con las disposiciones de los tratados internacionales sobre derechos humanos laborales, reconoce la protección de la igualdad y la no discriminación como valores fundamentales. El artículo 2° del Código del Trabajo refuerza esta noción al prohibir expresamente los actos de discriminación en el ámbito laboral. En concordancia, los tratados internacionales ratificados por Chile, como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), refuerzan la importancia de garantizar la igualdad de trato y oportunidades para todos los trabajadores, sin distinción.

Entre estos instrumentos, destaca el Convenio N° 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, adoptado el 9 de julio de 1948; y el Convenio N° 98 relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado el 1 de julio de 1949, ambos promulgados en Chile, el 11 de febrero de 1999 y publicados en el Diario Oficial el 12 de mayo de 1999,





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

según lo establece el Decreto 227 del Ministerio de Relaciones Exteriores.

El Convenio N° 87 establece el derecho de los trabajadores a organizarse y a formar sindicatos, así como la protección contra cualquier interferencia o discriminación que menoscabe la libertad sindical. De manera similar, el Convenio N° 98 garantiza el derecho de sindicación y de negociación colectiva de manera libre y no discriminatoria.

En virtud de estos tratados, y en consonancia con el espíritu del derecho laboral chileno, se subraya la obligación de evitar cualquier forma de discriminación en el ámbito sindical. Por lo tanto, la decisión de la asamblea que resulte en una distribución desigual de los fondos entre los trabajadores podría ser cuestionada a la luz de estos principios y compromisos internacionales.

Así las cosas, el argumento del denunciado, no puede contrarrestar la obligación de garantizar la igualdad y la no discriminación consagrada en los tratados y convenios internacionales, así como en el derecho laboral chileno. Cualquier acción que perpetúe la desigualdad entre los trabajadores socava los cimientos mismos de la justicia laboral y va en contra de los principios fundamentales que rigen las relaciones laborales a nivel nacional e internacional.

Por tanto, este motivo debe ser rechazado.

Por otra parte, la parte denunciada también alega que los trabajadores firmaron un acta de recepción sin objeciones y que esto contradice su denuncia actual, en virtud de la teoría de los actos propios, según la cual nadie puede ejercer un derecho en contradicción con su conducta anterior.

Al respecto, es menester enfatizar que dicha teoría no tiene cabida en contra del trabajador. En efecto, dicha institución propia del derecho civil en la que ambas partes contratantes se encuentran en igualdad de condiciones, no es aplicable en contra del trabajador puesto que, se encuentra en una condición desmejorada respecto del empleador.

En este sentido, la Cuarta Sala de la Excelentísima Corte Suprema, en recurso de unificación de jurisprudencia N°18304 -2016, sentencia de fecha 12 de abril de 2018.



45
Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXRGXQWZZ



PODER JUDICIAL

REPUBLICA DE CHILE

sostiene que esta teoría tiene su origen en el derecho privado y no es aplicable en el ámbito laboral, que implica relaciones con una asimetría significativa entre las partes. La ley laboral establece salvaguardias para prevenir abusos de los empleadores que puedan aprovechar su posición de superioridad. Por lo tanto, el empleador que proponga cambios en el contrato laboral debe cumplir con las formalidades que protegen los derechos del trabajador, sin poder ampararse en la teoría de los actos propios, que se emplea en el derecho contractual pero no puede perjudicar a la parte más débil de la relación laboral.

En el contexto de este caso en particular, se plantea una situación en la que el sindicato busca aplicar esta teoría en perjuicio del trabajador. No obstante, esta argumentación carece de base sólida, ya que el sindicato ocupaba una posición de superioridad frente a los trabajadores involucrados. En este escenario, los trabajadores que se encontraban en una situación económica apremiante dado que, prácticamente se veían obligados a aceptar las condiciones que se les imponían a fin de recibir algún tipo de pago. En efecto, se hallaban ante la alternativa de optar por un pago reducido o quedarse sin ninguna compensación, lo que los impulsó a decidirse por la opción que, aunque menos beneficiosa, al menos les aseguraba algún ingreso. Esta elección se comprende de manera lógica en el contexto de trabajadores asalariados que no recibieron remuneración debido a su participación en la huelga.

Por tanto, la teoría de los actos propios no puede ser aplicada y, consecuentemente, dicha alegación debe ser rechazada.

En otra de las alegaciones del denunciado, afirma que el artículo 292 del Código del Trabajo y las multas asociadas sólo se aplican a prácticas antisindicales de empleadores, no de trabajadores o sindicatos. Considera que no hay una sanción clara para estas últimas prácticas.

Dicha argumentación, carece de fundamento en una interpretación integral de la normativa laboral y las disposiciones legales en juego. Si bien el artículo 292 establece un régimen de sanciones para las prácticas antisindicales en función del tamaño de la





PODER JUDICIAL

REPUBLICA DE CHILE

empresa y está enfocado principalmente en los empleadores, esto no excluye la posibilidad de que sindicatos o trabajadores sean sancionados por llevar a cabo prácticas contrarias a la libertad sindical o que atenten contra los derechos laborales. La ausencia de una disposición explícita en el artículo no implica una exoneración total de responsabilidad para sindicatos o trabajadores en caso de incurrir en prácticas antisindicales.

Es menester considerar que el marco legal laboral busca preservar la integridad de las relaciones laborales y la libertad sindical en su conjunto, sin importar la naturaleza de la parte que comete la práctica antisindical. En este sentido, la legislación laboral tiene como objetivo fundamental garantizar un equilibrio y respeto entre todas las partes involucradas en las relaciones laborales, ya sean empleadores, sindicatos o trabajadores individuales.

Por lo anterior, dicho argumento debe ser rechazado.

DÉCIMO OCTAVO: *Garantías constitucionales vulneradas.* Que, tras el análisis antes expuesto, queda de manifiesto que se vulneró el artículo 19 de la Constitución Política de la República, en sus numerales N° 2 “La igualdad ante la ley”; y N° 24 “El derecho de propiedad en sus diversas especies sobre toda clase de bienes corporales o incorporeales”.

Sin embargo, la acción de tutela en su dimensión sindical debe operar exclusivamente dentro de los límites de los derechos expresamente consagrados en el artículo 485 del Código del Trabajo. En consecuencia, se acogerá esta acción únicamente en relación al artículo 2° del Código del Trabajo, específicamente en lo que concierne a los actos discriminatorios sufridos por los denunciantes por parte del sindicato.

En este contexto, resulta pertinente citar la sentencia de unificación de jurisprudencia emitida por la Excelentísima Corte Suprema en el caso Rol N°23808-2014, de fecha 05 de agosto de 2015, que ofrece una interpretación respecto a la amplitud de la garantía de no discriminación establecida en el artículo 2° del Código del





PODER JUDICIAL
RE P U B L I C A D E C H I L E

Trabajo.

En dicha sentencia, se argumenta que, en concordancia con lo estipulado en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo, restringir la tutela otorgada por el legislador al trabajador víctima de actos discriminatorios durante la vigencia de la relación laboral exclusivamente a los criterios explícitamente contemplados en el artículo 2° del mismo Código, conduciría a una limitación parcial de la protección al derecho de no discriminación. Esto resultaría en la exclusión de situaciones basadas en otros criterios no mencionados expresamente en la norma laboral, pero que el legislador nacional ha prohibido por medio de fuentes legales de mayor rango, tales como la Constitución Política de la República y el Convenio OIT N° 111 de 1958, cuyos términos se aplican plenamente de acuerdo con el artículo 5° inciso segundo de la Carta Fundamental.

Enfatiza que la interpretación en contrario sólo brindaría protección a aquellos afectados por discriminación basada en “... motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social...”, mientras que negaría esa protección a quienes son víctimas de discriminación basada en otras razones, distintas de la mera “capacidad o idoneidad personal”, a pesar de que tales razones puedan ser igualmente ilegítimas. Así, sostiene que es innegable que el catálogo de criterios delineados en el artículo 2° del Código del Trabajo no puede ser considerado exhaustivo, no solo debido a su alcance más limitado en comparación con la protección ofrecida por la normativa constitucional, sino también debido a su superación por regulaciones posteriores que han ampliado la gama de conductas o criterios sospechosos.

Por lo tanto, la Corte Suprema llega a la conclusión de que la interpretación correcta en esta materia establece que la protección a la garantía de no discriminación o principio de igualdad, otorgada a través del procedimiento de tutela laboral conforme al artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo, no se encuentra restringida solamente a los actos discriminatorios basados en los motivos o criterios explícitamente





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

enumerados en el artículo 2° inciso cuarto del Código del Trabajo. Más bien, esta protección se extiende a todas las formas de discriminación o diferenciación arbitraria, prohibidas tanto por el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República como por el Convenio OIT N° 111 de 1958.

Así las cosas, esta denuncia por prácticas antisindicales cumple con todos los requisitos para ser acogida.

DÉCIMO NOVENO: *Medidas Reparativas.* Que, conforme a lo establecido en el numeral 3 del artículo 495 del Código del Trabajo, la sentencia debe contener:

“3. *La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan*”.

Así las cosas, a continuación, se indican las medidas reparatorias que deberá adoptar el sindicato denunciado:

1. Reintegrar a cada uno de los denunciados el monto descontado, ascendente a la suma de \$540.000; suma que se deberá pagar con reajuste desde la fecha de interposición de la demanda, en el año 2021. Además, en caso de no pagarse dentro del quinto día desde que se encuentre firme o ejecutoriado la presente sentencia, la suma adeudada tendrá que pagarse con intereses.
2. Requierase a la Inspección Provincial del Huasco que proceda a sancionar el registro del sindicato denunciado en la lista de organizaciones infractoras a que aluden los artículos 294 bis del Código del Trabajo.
3. Se ordena a la denunciada, por medio de su director presidente, a emitir disculpas públicas en favor de cada uno de los denunciados, indicando que se cometió en su contra una conducta antisindical por parte del Sindicato denunciado. Estas disculpas deberán presentarse en un diario de circulación regional, dentro de la región de Atacama, en una publicación única, en una sola fecha.





PODER JUDICIAL
RE P U B L I C A D E C H I L E

Dicho escrito, deberá ser ejecutado a costa de la denunciada, dentro de 15 días corridos desde que se encuentre firme o ejecutoriada la presente sentencia. Esta, deberá contener el nombre de cada trabajador denunciante, el RIT de esta causa, el reconocimiento explícito de que “haber repartido los dineros del aporte sindical entregado por la empresa de forma desigual entre los socios es una práctica antisindical” y el compromiso que no se volverá a repetir esta conducta en el futuro. Todo lo anterior, bajo apercibimiento legal, del inciso primero del artículo 492 del Código del Trabajo.

4. El mismo escrito que publicará en diario de circulación regional, mencionado en el numeral anterior, deberá ser remitido por carta certificada a cada uno de los miembros vigentes del sindicato, dentro de 1 mes desde que se encuentre firme o ejecutoriada la sentencia. Todo lo anterior, bajo apercibimiento legal, del inciso primero del artículo 492 del Código del Trabajo.
5. Dentro del plazo de 1 mes, desde que se encuentre firme y ejecutoriada la presente sentencia, se deberá organizar una charla con carácter de obligatorio para los directivos del sindicato y voluntaria para el resto de los asociados, cuyo tema central será el respeto a la Libertad Sindical. Dicha charla deberá ser conducida por funcionarios de la Dirección del Trabajo y no puede ser inferior a una hora. Todo lo anterior, bajo apercibimiento legal, del inciso primero del artículo 492 del Código del Trabajo respecto de los denunciados y, del artículo 238 del Código de Procedimiento Civil para la Inspección Provincial del Trabajo.

VIGÉSIMO: *Multas*. Que, conforme a lo establecido en el numeral 4 del artículo 495 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 292 del mismo cuerpo legal, aplíquese al sindicato denunciado la multa equivalente a 5 unidades tributarias mensuales a beneficio fiscal, pagadera dentro del quinto día hábil desde que esta sentencia se encuentre firme o ejecutoriada.

VIGÉSIMO PRIMERO: *Sana Critica*. Que, la prueba ha sido valorada





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

conforme a las normas de la sana crítica, esto es, sin contradecir los principios de la lógica, los conocimientos científicamente afianzados y las máximas de la experiencia. Asimismo, los medios probatorios no mencionados expresamente, no contradicen lo razonado ni las conclusiones a las que se ha arribado.

VIGÉSIMO SEGUNDO: *Costas.* Que, la parte denunciada ha sido totalmente vencida. Así se le condenará en costas por las siguientes consideraciones.

A la suma de \$500.000.- por haber expuesto las excepciones de falta de legitimidad activa y pasiva, las que eran totalmente infundadas.

A la suma de \$1.000.000.- por haber realizado una conducta que a todas luces es una práctica antisindical y contraria a los valores democráticos que sustentan nuestra República.

VIGÉSIMO TERCERO: *Medidas Cautelares.* Que, los incisos primero y segundo del artículo 444 del Código del Trabajo, que señalan:

“Art. 444. En el ejercicio de su función cautelar, el juez decretará todas las medidas que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción, así como para la protección de un derecho o la identificación de los obligados y la singularización de su patrimonio en términos suficientes para garantizar el monto de lo demandado.

Con todo, las medidas cautelares que el juez decrete deberán ser proporcionales a la cuantía del juicio”.

En aplicación de dicha función cautelar que recae en este juez y teniendo especial consideración que sindicato denunciado ha perdido completamente este juicio; se decretan las siguientes medidas cautelares:

1. Oficiese a SERVICIOS INDUSTRIALES LIMITADA, RUT 76189625-3, domiciliada en, El Bosque Norte N° 500, comuna de las Condes, Región Metropolitana y en, Av. Balmaceda 2472, piso 13, comuna de Antofagasta, correo electrónico contacto@axinntus.com para que retenga todo tipo de pagos o dineros que daba entregar a SINDICATO N°2 ULTRAPORT HUASCO Y AXINNTUS HUASCO, RUT 65.079.855-0, R.S.U: 03.03.0249, cualquiera sea





PODER JUDICIAL
R E P U B L I C A D E C H I L E

la causa o naturaleza de aquellas sumas de dinero.

Se apercibe al representante legal de SERVICIOS INDUSTRIALES LIMITADA que, la contravención de esta resolución será sancionada con el delito de desacato conforme al artículo 240 del Código de Procedimiento Civil.

“Art. 240. Cumplida una resolución, el tribunal tendrá facultad para decretar las medidas tendientes a dejar sin efecto todo lo que se haga en contravención a lo ejecutado.

El que quebrante lo ordenado cumplir será sancionado con reclusión menor en su grado medio a máximo”.

Notifíquese personalmente por exhorto en ambos domicilios.

Asimismo, SERVICIOS INDUSTRIALES LIMITADA deberá informar dentro del plazo de 3 días desde notificados, de los montos que haya retenido por esta resolución judicial, bajo apercibimiento de arresto o multa conforme al artículo 238 del Código de Procedimiento Civil.

Sirva la presente sentencia como suficiente oficio remisor.

2. Se decreta como medida cautelar innovativa, la prohibición de retiro o transferencia de fondos de cualquier cuenta bancaria a nombre del SINDICATO N°2 ULTRAPORT HUASCO Y AXINNTUS HUASCO, RUT 65.079.855-0, R.S.U: 03.03.0249, bajo apercibimiento de cometer el delito de desacato conforme al artículo 240 del Código de Procedimiento Civil, antes referido. Dada lo urgente de esta resolución, notifíquese a los directores por medio de su abogado.
3. Extráigase el certificado del Comité para el Mercado Financiero del sindicato denunciado en estos autos, RUT 65.079.855-0.
4. Oficiese a Servicio de Registro Civil e Identificación, a fin de obtener del Registro de Vehículos Motorizados información sobre el patrimonio del sindicato denunciado.

VIGÉSIMO CUARTO: Implicancia o recusación. Que, resulta pertinente





PODER JUDICIAL
RE P U B L I C A D E C H I L E

manifiestar que ante este mismo Tribunal se ventiló la causa S-1-2021, el cual versó sobre idéntica materia y tuvo como denunciado al mismo sindicato objeto de este juicio. La mencionada causa fue llevada a cabo de manera simultánea y, en aras de salvaguardar la coherencia y uniformidad de los fallos judiciales, se efectuó la oportuna notificación a los letrados intervinientes en la respectiva audiencia de juicio a fin de que realizaran alguna alegación, cuestión que no ocurrió.

Dicha causa se tramitó en paralelo y, habiendo sido advertidos los abogados en la respectiva audiencia de juicio, se señaló que ambas sentencias se dictarían en la misma fecha de forma simultánea para evitar decisiones contradictorias, o que se configurara alguna causal de impugnancia del numeral 8° del artículo 195 del Código Orgánico de Tribunales o de recusación del numeral 10° del artículo 196 del mismo cuerpo legal.

Por todo lo anteriormente razonado y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 19 N° 2 y N° 24 de la Constitución Política de la República; los artículos 1, 2, 289, 290, 292, 444, 485, 486, 492, 493, del Código del Trabajo; los Convenios OIT N° 87 de 1948, N° 98 de 1949 y N°111 de 1958, y demás normas pertinentes, **SE RESUELVE:**

I. SE ACOGE la denuncia por vulneración a los derechos fundamentales interpuesta por Patricio Andrés Briceño Vargas; Carlos Alfonso Marín Vásquez; Nicolás Octavio Caballero Reyes; y Juan de Dios Flores Roja, en contra de SINDICATO N°2 ULTRAPORT HUASCO Y AXINNTUS HUASCO, todos ya individualizados y, en consecuencia, **SE DECLARA:**

1. Que la denunciada SINDICATO N°2 ULTRAPORT HUASCO Y AXINNTUS HUASCO, incurrió en una práctica antisindical, conforme a la letra c) del artículo 290 del Código del Trabajo, conducta que vulneró el derecho a la no discriminación conforme al artículo 2° del Código del Trabajo, de los denunciantes de autos.
2. Que, conforme a lo establecido en el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, se decretan como medidas reparatorias, que deberá cumplir el



sindicato denunciado, las siguientes:

2.1. Reintegrar a cada uno de los denunciados el monto descontado, ascendente a la suma de \$540.000; suma que se deberá pagar con reajuste desde la fecha de interposición de la demanda, en el año 2021. Además, en caso de no pagarse dentro del quinto día desde que se encuentre firme o ejecutoriada la presente sentencia, la suma adeudada tendrá que pagarse con intereses.

2.2. Requierase a la Inspección Provincial del Huasco que proceda a sancionar el registro del sindicato denunciado en la lista de organizaciones infractoras a que aluden los artículos 294 bis del Código del Trabajo.

2.3. Se ordena a la denunciada, por medio de su director presidente, a emitir disculpas públicas en favor de cada uno de los denunciados, indicando que se cometió en su contra una conducta antisindical por parte del Sindicato denunciado. Estas disculpas deberán presentarse en un diario de circulación regional, dentro de la región de Atacama, en una publicación única, en una sola fecha.

Dicho escrito, deberá ser ejecutado a costa de la denunciada, dentro de 15 días corridos desde que se encuentre firme o ejecutoriada la presente sentencia. Esta, deberá contener el nombre de cada trabajador denunciante, el RIT de esta causa, el reconocimiento explícito de que “haber repartido los dineros del aporte sindical entregado por la empresa de forma desigual entre los socios es una práctica antisindical” y el compromiso que no se volverá a repetir esta conducta en el futuro. Todo lo anterior, bajo apercibimiento legal, del inciso primero del artículo 492 del Código del Trabajo.

2.4. El mismo escrito que publicará en diario de circulación regional, mencionado en el numeral anterior, deberá ser remitido por carta certificada a cada uno de los miembros vigentes del sindicato, dentro de 1 mes desde que se encuentre firme o ejecutoriada la sentencia. Todo lo anterior, bajo



apercibimiento legal, del inciso primero del artículo 492 del Código del Trabajo.

2.5. Dentro del plazo de 1 mes, desde que se encuentre firme y ejecutoriada la presente sentencia, se deberá organizar una charla con carácter de obligatorio para los directivos del sindicato y voluntaria para el resto de los asociados, cuyo tema central será el respeto a la Libertad Sindical. Dicha charla deberá ser conducida por funcionarios de la Dirección del Trabajo y no puede ser inferior a una hora. Todo lo anterior, bajo apercibimiento legal, del inciso primero del artículo 492 del Código del Trabajo respecto de los denunciados y, del artículo 238 del Código de Procedimiento Civil para la Inspección Provincial del Trabajo.

3. Que, conforme a lo establecido en el artículo 495 N° 4 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 292 del mismo cuerpo legal, se condena a SINDICATO N°2 ULTRAPORT HUASCO Y AXINNTUS HUASCO a la multa equivalente a 5 unidades tributarias mensuales a beneficio fiscal, pagadera dentro del quinto día hábil desde que esta sentencia se encuentre firme o ejecutoriada.
- II. Que, se decretan como medidas cautelares, conforme al artículo 444 del Código del Trabajo, las siguientes:
- III. Que, se condena en costas a la denunciada. Las costas personales se regulan en \$1.500.000.- (un millón quinientos mil pesos) según lo argumentado en el considerando VIGÉSIMO SEGUNDO de esta sentencia.
- IV. Todas las sumas antes mencionadas, deberán ser pagadas con reajustes e intereses de acuerdo con lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.
- V. Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día hábil.
- VI. Asimismo, ejecutoriada la presente sentencia, remítase copia de ésta la Dirección del Trabajo para su registro.





PODER JUDICIAL
R E P U B L I C A D E C H I L E

VII. Devuélvase a los intervinientes, los antecedentes aportados en juicio, una vez ejecutoriada la presente sentencia.

Notifíquese, regístrese, remítase copia de la sentencia vía correo electrónico y archívese en su oportunidad.

RIT S-2-2021

RUC 21-4-0344988-9

Dictó don PABLO MATÍAS RODRÍGUEZ BUSTOS, Juez Titular del Juzgado de Letras y Garantía de Freirina.



56
Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XSXRGXQWZZ