

PROCEDIMIENTO: Aplicación General.

MATERIA: Práctica Antisindical.

DEMANDANTE: SINDICATO DE EMPRESA MOVITEC ESTABLECIMIENTO FAENA SPENCE.

DEMANDADA: MOVIMIENTOS DE TIERRA Y CONSTRUCCION SA.

RIT: S-47-2019

RUC: 19-4-0218460-7

Antofagasta, diecisiete de marzo de dos mil veinte.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, se inició esta causa seguida por denuncia de practica antisindical presentada por CHRISTIAN CARO CASSALI, abogado, actuando en representación de **SINDICATO DE EMPRESA MOVITEC ESTABLECIMIENTO FAENA SPENCE**, RUT N° 65.174.342-7, ambos con domicilio en calle Sucre N° 220, oficina 408 de Antofagasta, en contra de la empresa **MOVIMIENTO DE TIERRA Y CONSTRUCCIÓN S.A.** y/o **MOVITEC**, RUT N° 83.385.600-6, representada legalmente por don JAIME ANDRES DUCH LEÓN, ambos con domicilio en Avenida Las Condes N°11.400, oficina 72 de la Comuna Vitacura, Santiago, en base a los antecedentes que siguen: Con fecha 03 de julio del año en curso y en adelante a la fecha, la empresa Movitec S.A. comienza con una seguidilla de despidos de sus trabajadores fundamentados en la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, a saber, "necesidades de la empresa". Es menester mencionar, que hace unos meses atrás se puso término a la huelga legal llevada a cabo en ese entonces, en el marco de la negociación colectiva. En dicha oportunidad, después de una "áspera" relación entre las partes se llegó a un acuerdo conforme al cual, con fecha 05 de abril de 2019, se suscribe instrumento colectivo vigente. La situación es que, tal y como se expresó al inicio de esta presentación, desde el 03 de julio de 2019 se inicia un fuerte proceso de despido que ha afectado única y exclusivamente a los trabajadores que formaban parte del sindicato, siendo la conducta de la empleadora un claro manifiesto de discriminación en relación a nuestros asociados. A lo antes indicado se suma el que dichas trabajadores - ex socios-afectados con los despido fueron, en su gran mayoría, reemplazados por personal no sindicalizado; personal que además había sido contratado con sólo dos meses de anticipación a los referidos despidos. Específicamente trabajadores del contrato ASL. Cabe precisar que muchos trabajadores desvinculados fueron inmediatamente reemplazados con posterioridad a su desvinculación, trabajadores pertenecientes al contrato base. Antes dicho proceso de desvinculación, se le generó a la empresa la necesidad de contratar personal de múltiples cargos, entre los cuales se encuentran operadores de camión tolva, aljibe, operadores de maquinaria pesada, mecánicos y electromecánicos, para el contrato denominado "RECLAMO RIPIO" el cual comenzó en el mes de agosto del año en curso; contrato que la empresa se había adjudicado con varios meses de anticipación. Es decir, bajo ningún supuesto se podría hacer presumir un estado de necesidad de la empresa en



atención a tener que reducir personal, sino que, muy por el contrario, la empresa necesitaba el personal y subrepticamente lo que hizo fue contratar personal que hizo capacitar para reemplazar a los ahora ex socios. Los hechos antes descritos no responden más que a la ejecución de las amenazas que durante el proceso de negociación colectiva, se realizaron por parte de la primera línea de la jefatura de la empresa, -la cual por lo demás no se encuentra sindicalizada, amenazas de despido una vez terminara la misma; amenazas que se le hicieron a la gran mayoría de los trabajadores sindicalizados. De lo precedentemente expuesto se colige la clara intención por parte de la empresa de reducir la fuerza y el número de asociados del sindicato mediante el reemplazo de los mismos, lo que configura evidentemente una práctica antisindical por parte de la misma. Conforme los hechos antes descritos la empresa ha incurrido en práctica antisindical desde el momento en que procede a desvincular a socios en la forma descrita, ante los hechos y conductas antes denunciados y como una clara represalia al proceso de negociación que se llevó a efecto durante el año en curso. La conducta desplegada por la empresa se configura en el artículo 289 del Código del Trabajo, desde que importa una conducta atentatoria de la libertad sindical, al ejecutar despidos motivados por la sindicación y negociación. La empresa procedió a un proceso de desvinculación que únicamente afectó a este sindicato, aplicando una causal injustificada. Como se ha dicho, la empresa ha incurrido en el despido de varios de nuestros socios, argumentando como causal el de necesidades de la empresa, la que resulta del todo injustificada cuando no sólo se ha contratado personal, sino que se les ha asignado en reemplazo de los que fueron desvinculados. El sólo hecho de que se haya contratado personal para que terminaran asumiendo las mismas funciones de los ex miembros, permite claramente sostener que afecta al sindicato en su quórum, funcionamiento y adhesión, además de la percepción del personal en la forma antes descrita. Como se puede evidenciar, los antecedentes que obran entre las partes, así como las ilegítimas conductas ejercidas por la empresa, permiten certeramente desprender una conducta maliciosa de esta última, que se ha consolidado en prácticas antisindicales que han afectado los derechos del Sindicato demandante, así como los derechos de sus miembros individualmente considerados, afectando su quórum, funcionamiento y adhesión y ejerciendo conductas de discriminación ilegítima como las enunciadas en lo precedente. Todas conductas que afectan directamente la libertad sindical.

Por esos antecedentes pide de acuerdo a las consideraciones de hecho y de derechos expuestos se acoja la denuncia decretando:

1. Se ordene a la demandada el cese de desvinculaciones injustificadas y el cese de discriminaciones respecto de los socios del sindicato actuante;



2. Que se ordene a la denunciada, en lo futuro, abstenerse de ejecutar toda acción tendiente a menoscabar la libertad sindical.

3. Se solicita que, conforme a lo prescrito en el artículo 292 N°3 del Código del Trabajo, se condene a la empresa demanda a la multa en dicha disposición indicada, en su máxima expresión.

4. Que, conforme a lo preceptuado en el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, se establezca como medida de reparación una indemnización por la suma de \$50.000.000 o la que se estime procedente conforme justifica y derecho.

5. Se remita el fallo a la Dirección del Trabajo para su respectivo registro.

Todo con reajustes, intereses y costas.

La denunciada **MOVIMIENTO DE TIERRA Y CONSTRUCCIÓN S.A.** y/o **MOVITEC**, RUT N° 83.385.600-6, contesta la demanda a través de su abogado Sr. Pedro Bueno Figueroa, pidiendo su rechazo por los siguientes motivos:

A pesar de que la demandante no indica el número de socios despedidos, debemos hacer presente que en el último tiempo la empresa ha despedido varios trabajadores, de los cuales sólo un número menor ha demandado por despido injustificado, sin que se haya dictado sentencia en sus causas que declare que efectivamente sus despidos carecen de justificación. Pero lo más notable de esto es que ningún trabajador ha demandado la nulidad de sus despidos por considerarlos atentatorios a su libertad sindical. En consecuencia, si los propios trabajadores que fueron despedidos no han considerado que sus despidos fueron una represalia por haber participado en la negociación colectiva o por su afiliación sindical, el fundamento de la denuncia del sindicato cae por propio peso, ya que precisamente se funda en la supuesta existencia de despidos injustificados y antisindicales.

Es preciso hacer presente que el sindicato carece de legitimación activa para solicitar que los despidos de sus asociados se declaren injustificados y según el art. 489 del Código del Trabajo, cuando un atentado en contra de derechos fundamentales implica el despido del trabajador, la titularidad de la acción de tutela le corresponde exclusivamente al trabajador, por lo tanto, en este juicio jamás se podrá declarar que los trabajadores socios del sindicato fueron despedidos en forma injustificada y que sus despidos fueron antisindicales, y siendo esto el fundamento de la denuncia de autos ésta deberá rechazarse.

El sindicato denunciante alega que con los despidos de sus socios se ha afectado su quorum y funcionamiento. Tal afirmación es completamente falsa ya que para formar un sindicato de establecimiento se requiere, según el art. 227 del Código del Trabajo, de 25 ,trabajadores que representen el 30% de los



trabajadores del establecimiento; en este caso, el sindicato, con el despido de los trabajadores de la faena, no ha visto amenazado su quórum de constitución - ni ningún otro que se haya señalado - ya que a la fecha supera con creces el número de 25 socios y, tiene mucho más del 30 % de los trabajadores del establecimiento. Por otro lado, el funcionamiento del sindicato no se ha visto afectado de manera alguna con los supuestos despidos de sus socios.

En el fondo el sindicato denunciante pretende que sus socios no pueden ser despedidos por el sólo hecho de formar parte de una organización sindical, pretensión que no tiene ningún sustento legal.

Es falso también que los "...ex socios- afectados con los despidos fueron, en su gran mayoría, reemplazados por personal NO sindicalizado; personal que además había sido contratado con sólo dos meses de anticipación a los referidos despidos...".

También no se ajusta a la realidad todo lo referido a la supuesta contratación de múltiples cargos para el contrato denominado "RECLAMO RIPIO" el cual comenzó en el mes de agosto del año 2019, siendo ajeno a la verdad que "...subrepticamente lo que hizo fue contratar personal que hizo capacitar para reemplazar a nuestros, ahora ex socios...".

En este punto dice la demanda carece de fundamentos y extremadamente dificultoso defenderse de todas estas narraciones que no se ajustan a la verdad, dada la absoluta falta de datos mínimos en la demanda de autos, como serían el nombre de los ex socios desvinculados por la empresa, fecha en que ello habría ocurrido, nombre de los supuestos nuevos trabajadores que los habrían reemplazado, fechas de todos estos acontecimientos, Etc.

Indudablemente un mínimo de rigor exige, a lo menos, que la demanda que imputa conductas tan graves contenga los datos mínimos para hacerla siquiera entendible y, además, permitir una defensa adecuada. Su representada nunca ha amenazado a ningún trabajador y menos aún lo ha hecho en el contexto de una negociación colectiva. Tampoco ha ejecutado u ordenado ejecutar conductas tendientes a disminuir el número de asociados del sindicato demandante.

En esta parte, afirma, nuevamente es oscura respecto a las afirmaciones sin fundamento que contiene la demanda de autos, pues, se indica, sin dar ningún dato fehaciente, supuestas conductas y efectos que ni siquiera tienen el más intento de respaldo fáctico que pudiese ser contrastado con la realidad, lo que hace inverosímil todo lo señalado.

Es evidente, por lo tanto, que su representada no ha incurrido de ninguna forma y en ningún momento, en alguna una práctica antisindical y menos aún en una "represalia" por el proceso de negociación colectiva antes mencionado.



Finalmente es relevante en este punto hacer la debida distinción entre dos cosas muy distintas:

- Una cosa es que la forma de trabajar que tienen las empresas mineras haga muy frecuente que se produzca una alta rotación de trabajadores versus

- Que tales movimientos de personal tengan su origen en una conducta maliciosa como previene la norma legal contenida en el artículo 289 del Código del Trabajo para, eventualmente, configurar una práctica antisindical.

Una vez más, dada la absoluta falta de antecedentes dentro de la demanda no es posible hacerse cargo de las supuestas conductas que se le pretenden imputar a su representada. No hay nombres, no hay fechas, no se indica cual habría sido exactamente la conducta y menos aún como se configura su carácter malicioso o como ha habrían ejecutado las supuestas discriminaciones indebidas.

Así dice no existen indicios y la indemnización solicitada carece de todo fundamento, por lo que piden el rechazo con costas de la denuncia.

SEGUNDO: Que, no prosperó el llamado a conciliación realizado para obtener una salida colaborativa al litigio.

En la audiencia preparatoria se fijaron los puntos de prueba, siendo los que siguen: _

1° Indicios de haberse vulnerado la libertad sindical por parte de la denunciada en los términos descrito en la demandada.

2° De acreditarse indicios, proporcionalidad y justificación de las acciones desplegada por el empleador.

3° De entender procedente la práctica antisindical, medidas necesarias para restablecer el pleno ejercicio de la libertad sindical.

4° Efectividad que se le ocasionó daño moral a la parte denunciante. En el caso de ser así, monto de ese daño.

También se ofreció la prueba que se rendiría en la misma audiencia.

TERCERO: Que, en la audiencia de juicio se rindió la siguiente prueba:

Rendición de la prueba de la denunciante:

Se incorporaron mediante lectura resumida, los siguientes documentos ofrecidos como prueba documental:

Convenio colectivo Sindicato de empresa Movitec.

Exhibición de documentos:



La parte demandada exhibe a la demandante, en formato digital, los documentos ordenados exhibir, teniéndose por cumplida la diligencia.

1. Nómina de trabajadores afiliados al Sindicato de Empresa Movitec, desde el mes de enero a la fecha de 2019.

2. Cartas de despidos y finiquitos suscritos desde junio de 2019 y a la fecha.

3. Contratos suscritos periodo 2019 con Minera Spence y nómina de trabajadores asociados a los mismos, durante periodo 2019

4. Libro de remuneraciones periodo 2019, debidamente timbrados.

Oficios:

Se incorpora mediante lectura resumida, oficio remitido por Minera Spence y la Inspección Provincial del Trabajo en los términos que se indica como consta en audio.

Prueba innominada:

Atendida la certificación del Jefe de Unidad de sala de este Tribunal, el RUT 65.174.342-7 solo cuenta con los antecedentes S-47-2019.

Respecto al sistema informático de Cobranza de este Tribunal, el RUT 65.174.342-7 no registra antecedentes asociados.

Causa a la vista:

Se traiga a la vista las demandas y contestaciones de las causas solicitadas y los antecedentes de la audiencia de juicio de la causa Rit T-324-2019.-

Rendición de la prueba de la parte denunciada:

Confesional:

Compareció y declaró ante el Tribunal, previamente juramentado Sebastián Sierra Juica, C.I.18.757.711-K, domicilio en el Litre N°2172, La Serena, presidente del sindicato.

Testimonial:

Compareció y declaró ante el Tribunal, previamente juramentado y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal Felipe Cifuentes Vásquez, C.I.13.903.299-3, domiciliado en Avenida Alcalde Santiago Arata N°4085 Dpto. 253, Arica.

CUARTO: Que, de la forma en que ha sido planteada la controversia se denuncia una práctica desleal o antisindical de conformidad a las normas establecidas en el Libro III Título I Capítulo IX del Código del Trabajo, siendo en la especie las



normas correspondientes las que se pasan a reproducir para contextualizar adecuadamente la controversia:

"Art. 289. Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:

a) Obstaculizar la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; ejecutar maliciosamente actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse. Las conductas a que alude esta letra se considerarán también prácticas desleales cuando se refieran a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes;

b) Negarse a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren los artículos 315 y 317;

c) Ofrecer u otorgar beneficios especiales que signifiquen desestimular la formación de un sindicato; d) Realizar alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;

e) Ejecutar actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;

f) Negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo, salvo que el tribunal respectivo haya decretado la separación provisional del trabajador de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo;

g) Ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores que signifiquen incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical;

h) Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 de este Código.



No constituye práctica antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador, e

i) No descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales, ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados, o la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión de conformidad al artículo 322, cuando este proceda.

Art. 291. Incurren, especialmente, en infracción que atenta contra la libertad sindical:

a) Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical, y

b) Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato, impidan el ingreso de los trabajadores a las asambleas o el ejercicio de su derecho a sufragio.

Art. 294. Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto”.

QUINTO: Que, la Ley define en los artículo 289 y 290 del Código del Trabajo a las prácticas desleales como las acciones que atenten contra la libertad sindical.

El Prof. Sergio Gamonal Contreras en su obra “Derecho Colectivo del Trabajo”, define a las prácticas desleales como “toda acción y omisión que atente contra la libertad sindical, especialmente aquellas que afecten la negociación colectiva, sus procedimientos y el derecho a huelga”. El mismo profesor Gamonal, define la libertad sindical como “aquel derecho de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse y defender sus intereses comunes.”

Asimismo, los profesores William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, en el Tomo I de su obra “Manual del derecho del Trabajo”, señalan que el derecho de asociación es universalmente reconocido y en Chile se reconoce como garantía constitucional, basada en el derecho natural o, según suele decirse, en los derechos humanos.



Como se desprende de las definiciones y opiniones descritas nuestro ordenamiento jurídico contempla un amplio espectro de conductas lesivas del atributo de la libertad sindical, enunciando sólo a modo meramente ejemplar las acciones típicas establecidas en los artículos 289, 290 y 291 del Código del ramo.

Tal laxitud debe tomarse con cautela, pues, como bien señalan Thayer Arteaga y Novoa Fuenzalida, en el Tomo II, apartado noveno de su referido "Manual de Derecho del Trabajo", la amplitud de criterios de libertad sindical y negociación colectiva protegidas por la regulación de las prácticas desleales, crean indudables riesgos de abusos e incorrecciones que deben precaverse y sancionarse. Indican que aquello no es sino el reiterado problema de armonizar mayor libertad -fácil de alentar- con una conducta moral más estricta, que permita convivir en una sociedad libre. Por ahí, afirman, surgen las dificultades, las prácticas sindicales y su atinada o abusiva invocación.

Finalmente, la recepción que nuestro derecho interno ha hecho de los convenios N° 87 y 98 sobre "libertad sindical y negociación colectiva" de la OIT el día 1 de febrero del año 1999, publicada en el diario oficial el 12 de mayo y que significó su vigencia a partir del 1 de febrero del año 2000, conjuntamente con lo dispuesto en el artículo N° 19 N° 15 y N° 16 en su inciso 5 y final de la Constitución Política de la Republica, han elevado a la libertad sindical a la categoría de derecho fundamental de las personas.

SEXTO: Que, en ese orden de ideas, existe un amplio consenso de que las prácticas antisindicales deben repelerse, por cuanto implican la vulneración y conculcación de garantías fundamentales, debiendo determinarse si en este caso en particular se produjo una afectación sustancial a este derecho constitucional, infracción, que implique además la necesidad de aplicar las sanciones que establece la Ley.

SEPTIMO: Que, con la reforma a la justicia laboral conforme a la Ley N° 20.252 se generó un cambio de paradigma en la forma de tratar, tramitar y juzgar las prácticas antisindicales, pues, se pasó de hacerlo en un procedimiento concentrado de una sola audiencia en que la prueba se valoraba "en conciencia" a resolverse en un procedimiento moderno de cautela de garantías fundamentales, pues, de conformidad al artículo 292 inciso 3 del Código del ramo el conocimiento de la practicas desleales se ventila y resuelve conforme al procedimiento de tutela laboral.

OCTAVO: Que, por tanto el procedimiento contemplado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo ampara a todo trabajador u organización sindical que se considere víctima de una práctica desleal o antisindical a fin de obtener la tutela del órgano jurisdiccional.



NOVENO: Que, teniendo en cuenta que los atentados a la libertad sindical rara vez se presentan en forma explícita sino que regularmente lo hacen de forma disimulada o como suele decirse por la doctrina especializada en la materia "hundida" con fin de encubrir su verdadera intención, estando normalmente bañadas las acciones lesivas de un barniz de licitud aparente, la posibilidad de acreditar su existencia resulta particularmente difícil. Tal problema ya era abordado por la antigua regulación de la tramitación y juzgamiento de las prácticas antisindicales pre-reforma a la justicia laboral, bajando el legislador de la época ostensiblemente el estándar de prueba para la convicción del Tribunal a través de su valoración "en conciencia", o sea, sin reglas que impongan una pauta de valoración específica sino simplemente de acuerdo a su criterio.

Por esta razón, en el nuevo procedimiento se sigue una lógica que disminuye también esta asimetría contemplándose una regla especial que tiene por objeto aliviar el peso de la prueba al trabajador u organización sindical afectada cuando de los antecedentes se desprendan indicios de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, en este caso, la afectación a la libertad sindical, haciendo nacer, en ese caso, el deber para el denunciado de explicar los fundamentos de sus actos.

Dicha regla se encuentra señalada en el artículo 493 del Código del Trabajo que dispone: "Cuando de los antecedentes aportados por la denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad."

Tal beneficio probatorio consistente en la obligación del trabajador de presentar indicios suficientes de la vulneración de garantías constitucionales que dice se le ha afectado no implica una inversión del onus probandi sino un alivio de su carga exigiéndole sólo un principio de prueba por la cual acredite indicios de una conducta lesiva. Cumplida dicha exigencia, surge para la demandada la obligación acreditar la justificación y proporcionalidad de la medida.

DECIMO: Que, ponderada la prueba rendida por la parte denunciante conforme a las reglas de la sana crítica, no se observan indicios de lesión a la libertad sindical. En efecto, su prueba documental rendida y la exhibición de documentos forzada sólo prueban -además de hechos no discutidos como la existencia de un convenio colectivo celebrado con fecha 04 de abril del año 2019- que el sindicato en su origen tuvo cerca de 300 socios, cantidad que mantiene hasta la fecha, existiendo variaciones por despidos más o menos masivos e incorporaciones, siendo el número máximo de socios activos cerca de 340 a la vez, sin que sea posible extraer otra conclusión de la escasa prueba que incorporó, pues, los oficios ningún otro indicios permiten tener por concurrente, desde que el de la Inspección del Trabajo sólo indica



que la mayorías de las desvinculaciones han sucedido por vencimiento del plazo o renuncia del trabajador y, el de Minera Spence, resulta casi ininteligible, informando probablemente lo mismo que la entidad pública, esto es, que la mayor parte de las desvinculaciones de trabajadores de la denunciada han sido por vencimiento del plazo convenido. Finalmente nada distinto resulta de la prueba confesional y testimonial rendida por la demandada, desde que los Sres. Sierra Juica como absolvente y Cifuentes Vásquez como testigo, presidente y tesorero del sindicato denunciante, reconocieron que el número de socios sindicalizados en la actualidad es similar al existente a la época de la formación del sindicato; que aproximadamente el 90% de los trabajadores son sindicalizados y en la misma proporción han resultado los despidos y, que no han tenido inconvenientes para el funcionamiento del sindicato, especialmente para realizar sus asambleas.

UNDECIMO: Que, en ese orden de ideas, el único posible indicio que pudiera sostener la denuncia son el despido de varios trabajadores sindicalizados, pero teniendo en consideración que aproximadamente el 90% de los trabajadores de la demandada tienen esa condición, ese sólo antecedente se estima insuficiente para hacer nacer el indicio por sí mismo, desde que no es significativo y además, no fue acompañado de otros elementos que pudiere afirmar la afectación a la libertad sindical tales como antecedentes de trabajadores recientemente sindicalizados que hubiesen sido desvinculados sin motivo; amenazas a trabajadores para desafiliarse del sindicato o evitar su afiliación; disminución importante del quórum del sindicato o impedimentos para la libertad sindical colectiva de funcionamiento, los que como ya se dijo, no fueron demostrados.

DUODECIMO: Que, así las cosas, resulta difícil entender concurrentes indicios de practica antisindical, ya que no se divisa haberse violentado esa libertad en el plano individual, esto es, transgrediendo el derecho para afiliarse en una organización sindical o a no afiliarse a ninguno o bien, a ejercer una actividad de tipo sindical fuera de la empresa, a emitir opinión y en participar en las decisiones de un sindicato. Tampoco se evidencia una lesión a "*Libertad Sindical Colectiva o Autonomía Sindical*", o sea, una afectación a la autodeterminación del sindicato en aspectos tales como el derecho a disponer libremente de fondos; celebrar reuniones sindicales; acceso a los lugares de trabajo; realización de actividades políticas relativas a los intereses de los representados; concurrir y ser oídos ante organismos públicos, motivos todos por el cual no se estiman concurrentes los indicios necesarios para dar plausibilidad a la denuncia, la que en consecuencia será desestimada.

DECIMOTERCERO: Que, el resto de la prueba rendida no citada expresamente por este fallo carece de relevancia, toda vez que la prueba rendida por la denunciada no fue necesario analizarla en la



parte que pretendía favorecerla, pues, al no haberse acreditado los indicios propuestos por la demandante, ninguna justificación o proporcionalidad era de su cargo probar en sus acciones.

La prueba fue analizada conforme a las reglas de la sana crítica.

DECIMOCUARTO: Que, la parte demandante no será condenada en costas, pues, los despidos más o menos masivos le otorgaron motivos plausibles para litigar.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 289, 291, 294, 294 bis, 485 y siguientes del Código del Trabajo y 1698 del Código Civil, se resuelve:

I.- Que, **se rechaza** en todas sus partes la denuncia de práctica antisindical interpuesta por **SINDICATO DE EMPRESA MOVITEC ESTABLECIMIENTO FAENA SPENCE**, RUT N° 65.174.342-7, en contra de la empresa **MOVIMIENTO DE TIERRA Y CONSTRUCCIÓN S.A.** y/o **MOVITEC**, RUT N° 83.385.600-6, ya individualizados.

II.- Que, cada parte pagara sus costas.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT S-47-2019

RUC 19- 4-0218460-7

Dictada por don CARLOS EDUARDO CAMPILLAY ROBLEDO, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

En Antofagasta, a diecisiete de marzo de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.

