RIT: S-12-2019

RUC: 19-4-0207026-1

DEMANDANTE: LEONEL FELIPE HERRERA VALENZUELA Y OTRO

DEMANDADO: CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA

MATERIA: PRACTICA ANTISINDICAL

Calama, diez de junio de dos mil veinte

VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO.

PRIMERO: Comparece PABLO A. VALENZUELA RAMIREZ, abogado, en representación convencional, de don LEONEL FELIPE HERRERA VALENZUELA, ingeniero ejecución electrónico, ambos con domicilio en esta ciudad en El Caleuche Norte N° 646, Villa Las Leyendas y de don CARLOS ALBERTO SEGOVIA JORQUERA, químico laboratorista, domiciliado en esta ciudad en avenida Licarayén N° 637, Villa Las Leyendas, de esta ciudad, interponiendo denuncia por práctica antisindical en contra de la empresa CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA, representada por su gerente general don MAURICIO BARRAZA GALLARDO, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en calle 11 Norte N° 1417, Villa Exótica Calama, fundándola en los antecedentes de hecho y derecho que expone:

Indica que sus representados ocupan el cargo de directores del Sindicato de Trabajadores N° 5 de Codelco Norte División Chuquicamata, en adelante, "el sindicato", según consta en el acta de constitución de directorio de fecha 29 de octubre de 2018. El sindicato de Trabajadores N° 5 de Codelco, se formó con fecha 30 de octubre del año 1990 y que originalmente se llamó "Sindicato de Trabajadores de Ingenieros de Ejecución de Codelco – Chile, División

XHFPXOJXH

Chuquicamata". Su estatuto fue modificado por primera vez, el día 22 de julio de 2005 y en el mes de julio de 2018, se modifica nuevamente. Siendo esta última versión la que se encuentra actualmente vigente. Su objeto se indica en su propio estatuto, y son los siguientes: a. Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan; b. Representar a los asociados en el ejercicio de sus derechos derivados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por ellos. Podrá representar al socio -inclusive- en los juicios laborales a que diere lugar su despido y hasta el término de ellos por sentencia ejecutoriada. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a sus socios/as. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de los afiliados; c. Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones; d. Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecida en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos; e. Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación; f. Promover la educación gremial técnica y general de sus asociados, en particular, promover la constitución de comités bipartitos de

XHFPXOJXH

capacitación, en el marco de la ley número 19.518; g. Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo; h. Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento; i. Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socioeconómicas y otras; j. Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas; k. Propender al mejoramiento de la calidad del empleo; l. Efectuar actividades económicas para incrementar el patrimonio de la organización, como las señaladas en el artículo 33° letra h) de estos estatutos, directamente o a través de su participación en sociedades, y m. En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

Sobre la libertad sindical y su límite. Señala que existe un gran consenso entre los estudiosos del derecho sindical, y en especial del derecho sindical chileno que la noción que más interesa resaltar y resguardar es el de la autonomía colectiva, que se explica como la facultad y/o prerrogativa de los sujetos colectivos de organizarse en pos de representar y defender los intereses de los trabajadores frente a los de la empresa. Indica que al igual que en el contrato individual, las normas del Código del Trabajo, constituyen las condiciones básicas de la relación laboral, a partir de la cual se construye la libre negociación entre trabajador y empleador. En efecto, el artículo 212 del Código

XHFPXOJXH

del Trabajo, pone a la ley como límite a la autonomía sindical, ergo, cualquier acción, de parte de la empresa, que afecte o limite esta libertad sindical es constitutiva, en conformidad a la ley, de práctica antisindical.

Acerca del Directorio. Refiere que actualmente el directorio del sindicato, está compuesto por 5 directores, ello por expresa disposición del artículo 16 del antiguo estatuto de 2005. Como se dijo, el estatuto de 2005 se modifica el año 2018, y sobre el número de directores expresamente se establece, en el artículo único transitorio que: "El número de CINCO directores se mantendrá para el período ordinario 2018- 2019. Si un director, muere, se incapacita, renuncia, se inhabilita o por cualquier causa deja de tener la calidad de tal, de aquellos elegidos el día tres de octubre de dos mil diecisiete se procederá a su reemplazo mediante elección complementaria, por el plazo que le restaba al director reemplazado."

Número de socios del sindicato. Menciona que actualmente, el sindicato de Trabajadores N° 5 se encuentra conformado por 316 socios, los cuales adhirieron a la organización, fruto de una negociación anticipada realizada por el sindicato y Codelco Chile a principio del año 2019. Antes de esta fecha el número de socios ascendía a 117 aproximadamente.

Actos que constituyen práctica antisindical. Señala que la conducta que constituyen práctica antisindical es la que se describe continuación: 1. Negativa a dar respuesta a solicitud de reconocimiento de derechos del artículo 235 del Código del Trabajo a los Directores del sindicato N° 5 de Codelco; menciona que en el contexto del juicio seguido bajo el rit S-7-2019 de este Tribunal, el directorio del sindicato N° 5, con fecha 27 de junio del presente remitió a la denunciada carta comunicando la composición actual del

XHFPXOJXH

sindicato corresponde se reconozca a sus dirigentes los derechos establecidos en el artículo 235 del Código del Trabajo. Desde esa fecha, la empresa denunciada no ha dado ninguna respuesta, ni reconociendo o negando este derecho. Forzoso resulta colegir entonces, que este silencio carece de toda justificación, y no puede sino entenderse como una negativa a dicha solicitud, la que por no estar fundada, solo puede obedecer al mero capricho y a la arbitrariedad de la denunciada. Explica que el sindicato de trabajadores N° 5, está compuesto por CINCO directores, por expresa disposición de los estatutos. Este hecho no debiera ser materia de controversia. Que, desde principio de este año 2019, y a consecuencia de una negociación anticipada con la empresa Codelco, ingresaron alrededor de 200 nuevos socios, alcanzado la cantidad de 316 socios. En esta virtud, forzoso es colegir que, al aumentar la envergadura del sindicato, y estando compuesto el sindicato con cinco directores, cobra aplicación lo dispuesto en la letra b) del artículo 235 del Código del Trabajo, que dispone lo siguiente: "Art. 235. Los sindicatos de empresa que afilien a menos de veinticinco trabajadores, serán dirigidos por un Director, el que actuará en calidad de Presidente y gozará de fuero laboral. En los demás casos, el directorio estará compuesto por el número de directores que el estatuto establezca. Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, sólo gozarán del fuero consagrado en el artículo 243 y de los permisos y licencias establecidos en los artículos 249, 250 y 251, las más altas mayorías relativas que se establecen a continuación, quienes elegirán entre ellos al Presidente, al Secretario y al Tesorero: b) Si el sindicato agrupa entre doscientos cincuenta y novecientos noventa y nueve trabajadores, cinco directores;" Refiere que para el caso de marras, encontrándose sus representados en la hipótesis del artículo 235 letra b), gozan de del fuero y el permiso sindical, por el sólo ministerio de la ley, ya que el legislador ha establecido esta regulación con el claro

XHFPXOJXH

propósito de potenciar la representatividad del sindicato. Es importante recalcar que el directorio del sindicato cuenta con los cinco directores, incluso antes del ingreso de los nuevos socios, por lo que no procedería llamar a nuevas elecciones. Los hechos que motivan la denuncia y respecto de los cuales se da cuenta en la documental respectiva, aun cuando se encierran suficientemente dentro de la hipótesis general de los arts. 289 y 291 del C. del Trabajo, entiéndase "acciones e infracciones que atentan contra la libertad sindical", entiende que está frente a la hipótesis del inciso primero de la letra a) del artículo 289.

Solicita en definitiva que se declare 1. Que la denunciada ha incurrido en una acción constitutiva de práctica antisindical, según lo establece el inciso primero del artículo 289 del Código del Trabajo y especialmente las señaladas en el inciso primero de su letras a), o las normas que procedan conforme a la calificación jurídica de los hechos establecidos que se realice, y en consecuencia, se le condene como autora de práctica antisindical, a la multa que corresponda conforme a Derecho, teniendo presente la acción sancionadas, la reiteración, número de trabajadores afectados y la gravedad de la misma. 2. Que se disponga el cese de la conducta constitutiva de práctica antisindical de la empresa denunciada, si a la fecha de la sentencia se mantiene el comportamiento antijurídico, de la siguiente manera: a) Que reconozca y permita el ejercicio de los derechos de permiso y fuero sindical respecto de los directores don Carlos Alberto Segovia Jorquera y Leonel Felipe Herrera Valenzuela, y 3. Que se ordena la remisión de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro y publicación, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 284 bis del Código del Trabajo. 4. Que se condena en costas las denunciadas.

SEGUNDO: Comparece William E. Ávalos Céspedes, abogado, cédula de identidad N° 10.285.312-1, en representación, de la

XHFPXOJXH

demandada solidaria CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE, CODELCOCHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA, empresa del Estado, minera, industrial y comercial, creada por Decreto Ley N°1.350-1976, RUT 61.704.000-K, para estos efectos con domicilio en 11 Norte N°1296, Villa Exótica, comuna de Calama, Región de Antofagasta, contestando la denuncia por práctica antisindical interpuesta por Leonel Herrera Valenzuela y Carlos Segovia Jorquera, solicitando su total y absoluto rechazo, en razón de los antecedentes de hecho y de derecho que expone.

Comienza exponiendo los hechos, fundamentos y pretensiones de la denuncia.

Luego, niega expresamente todos los hechos, fundamentos y pretensiones de la demanda salvo aquellas que reconoce expresamente, negándose en forma específica: a) Los hechos que relata la denunciante y cómo estos se habrían desarrollado, respecto del supuesto práctica antisindical que explican. b) Que su representada haya realizado actos atentatorios de la libertad sindical. c) Que su representada haya incurrido en las prácticas antisindicales del artículo 289 del Código del Trabajo y letra a) del artículo 291 del mismo cuerpo legal.

Contestando la denuncia 1. En cuanto a los hechos que configurarían la práctica antisindical denunciada. Indica que el año 2017 el Sindicato N° 5 de Trabajadores de la División Chuquicamata, efectuó elecciones destinadas a renovar el Directorio Sindical, votando en esa oportunidad 108 socios de un total de 123 afiliados, resultando electo un Directorio Sindical compuesto por las 3 más altas mayorías. A estos Directores, de acuerdo a lo establecido en la letra a) del artículo 235 CT., la ley le reconoce estas prerrogativas. Si bien el Estatuto del Sindicato señala que el Directorio está compuesto por 5 directores, las normas legales que regulan la

XHFPXOJXH

materia, señalan expresamente que el fuero sólo es prerrogativa de las 3 más altas mayorías. 2. El Derecho Cita el artículo 235 CT. El inciso 3° del mismo artículo señala imperativamente que sin perjuicio que sean los estatutos los que establezcan el número de directores con que contará la organización sindical que agrupe veinticinco o más trabajadores, sólo gozarán del fuero consagrado en el artículo 243 y de los permisos y licencias establecidos en los artículos 249, 250 y 251, las más altas mayorías relativas que se establecen en la misma norma, quienes elegirán entre ellos al presidente, al secretario y al tesorero. Refiere que la Dirección del Trabajo –al analizar esta norma legal- ha señalado que "si bien el legislador, observando el principio de libertad sindical, ha dejado entregado al estatuto de la organización determinar el número de dirigentes que compone la directiva del mismo, ha limitado las prerrogativas del fuero, permisos y licencias sólo a las más altas mayorías relativas a quienes ha destinado también de manera perentoria los cargos de presidente, secretario y tesorero. Lo anterior con el objeto de resguardar la decisión de las mayorías dentro de la estructura democrática de la organización sindical respectiva". Ahora bien, de lo anterior se debe concluir que cuando se trata de la renovación total de un directorio sindical el legislador ha reglamentado expresamente la forma en que está debe efectuarse. En materia de aumento de socios, el propio Estatuto del Sindicato antiguo contemplaba una norma estatutaria que refiere a la materia, y que la demanda no indica, a saber la siguiente: Esta misma norma estatutaria fue incorporada en el artículo 17 del nuevo Estatuto del año 2018, y que en lo pertinente, señala lo siguiente: "En caso de que exista una variación de socios y éstos aumenten en más de doscientos cuarenta y nueve, el número de directores aumentará a CINCO y la reestructuración se llevara a efecto en la próxima elección de Directorio, independientemente del tiempo en que esto

XHFPXOJXH

ocurra, siempre y cuando persista la situación antes descrita al momento de la elección correspondiente". Indica que de la norma que se ha insertado del propio Estatuto Sindical, consta que es el propio Sindicato el que ha regulado las situaciones particular del aumento de socios, dejando la "reestructuración (… para) la próxima elección del Directorio". Esta norma estatutaria es coherente con las disposiciones legales que regulan la materia. En efecto, el artículo 232 CT señala que "los estatutos determinarán los órganos encargados de verificar los procedimientos electorales y los actos que deban realizarse en los que se exprese la voluntad colectiva". De la misma manera, el artículo 235 CT, señala que "el mandato sindical durará no menos de dos años ni más de cuatro y los directores podrán ser reelegidos. El estatuto determinará la forma de reemplazar al director que deje de tener tal calidad por cualquier causa". Del mismo modo, el artículo 237 CT, señala que "para la primera elección de directorio, serán candidatos todos los trabajadores que concurran a la asamblea constitutiva y que reúnan los requisitos para ser director sindical. En las siguientes elecciones de directorio sindical, deberán presentarse candidaturas en la forma, oportunidad y con la publicidad que señalen los estatutos". Finalmente, el artículo 246 CT señala que "todas las elecciones de directorio, votaciones de censura y escrutinios de los mismos, deberán realizarse de manera simultánea en la forma que determinen los estatutos. Si éstos nada dicen, se estará a las normas que determine la Dirección del Trabajo". En consecuencia, concluye que de las normas colectivas antes citadas se colige claramente que el legislador ha dejado al propio Sindicato la regulación de estas situaciones, a través de los Estatutos, de manera que su representada no le cabe responsabilidad alguna si a la fecha de elección del año 2017, el Sindicato tenía un supuesto número menor que el que tendría hoy, ya que los ajustes por dicha circunstancia

XHFPXOJXH

debería efectuarse en la próxima elección, y que los efectos legales de esta situación están establecidos de manera previa. De manera que mientras no haya una nueva elección que reconozca la situación de aumento de socios de la organización –que indican en el libelo de la denuncia- seguirá aplicándose lo señalado en el artículo 235 del Código del Trabajo en cuanto reconoce únicamente un número de 3 directores para esta organización sindical que gozan de fuero y de tiempo sindical. 3. En cuanto a los elementos que configurarían la práctica antisindical señala que son: (i) que exista una acción u omisión del sujeto activo; (ii) que exista una unidad o pluralidad de acciones u omisiones; (iii) que se afecte la libertad sindical, entendiendo ésta como la facultad del trabajador de constituir sindicatos y de afiliarse y desafiliarse libremente de ellos, (iv) la presencia de un elemento subjetivo especial del tipo, la que requiere que sea ejercida de manera "injusta y arbitraria" (artículo 289 letra e) del Código del Trabajo) o el de conducirse con "manifiesta mala fe". Las conductas denunciadas no evidencian estos elementos. Menciona que al tenor de lo denunciado, en relación con el artículo Art. 289 del Código del Trabajo, se desprende que la ley no define la práctica antisindical, sino que se limita a describir las conductas constitutivas de la misma. Para el caso en particular, la denuncia atribuye a su representada el haber incurrido en las siguientes conductas, de acuerdo a lo establecido en el artículo 289 del Código del Trabajo: 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."

XHFPXOJXH

Ninguno de los supuestos que establece la norma se da en el caso en cuestión, si bien los tipos son ejemplares, deben estar asociados al verbo rector: (1) En primer lugar, para que se constituya una práctica antisindical es necesario que la conducta imputada sea efectiva. Si observamos, tanto de la propia denominación: "prácticas", como del verbo rector del tipo afectados en según la denuncia: "obstaculizar", de la letra a), significa que requiere la realización de un hecho que afecte o lesiones un derecho sindical, el que debe ser indubitado; lo que en autos no existe, ya que ninguno de los actores gozan, ni pueden gozar de las prerrogativas que reclaman, mientras no se verifique una nueva elección sindical. (2) No se ha obstaculizado el normal funcionamiento del Sindicato de autos, ni el de sus directores, ni la afiliación o desafiliación de trabajadores; indica que conviene destacar que la configuración de una práctica antisindical, requiere como elemento esencial para tipificar la conducta el dolo del agente, esto es, la intención positiva de afectar la libertad sindical, en los términos descritos por el legislador. Es decir, para que se configure una práctica antisindical como la denunciada, debe concurrir no sólo un elemento objetivo, dado por la conducta material llevada a cabo por el sujeto activo, sino que además, dicha conducta, debe contar con un elemento subjetivo, ya que, necesariamente, deberá estar motivada por un ánimo preconcebido, tendiente a impedir o a entorpecer de cualquier forma la libertad sindical, circunstancia que deberá ser acreditada por la denunciante y cuya existencia, esta parte niega rotundamente. Que, además de lo señalado, se exige como requisito para configurar la práctica antisindical, que el acto del agente comprometa la actividad e integridad del sindicato denunciante, requisito que claramente no concurre en la especie, según ya se ha expuesto. En consecuencia, al no haberse señalado tampoco los elementos subjetivos que forman parte de dicha actitud lesiva sino que solamente se ha

XHFPXOJXH

tratado de esgrimir elementos aislados y carentes de relación con la supuesta práctica antisindical que se pretende en autos, resultaría imposible de configurar el tipo legal pretendido por la contraria. Menciona que la buena fe constituye un principio general de derecho de todo nuestro ordenamiento jurídico, del cual no están exentas las materias laborales. Así lo ha entendido nuestra Excelentísima Corte Suprema, que ha fallado en el siguiente sentido: "Partiendo del principio general de nuestro ordenamiento y del cual no se sustrae la materia laboral, que la buena fe de los contratantes se presume y la mala fe debe ser probada por los medios legales, los sentenciadores han establecido la carencia de antecedentes para estimar concurrente aquella de las actuaciones de la empleadora que han sido cuestionadas, la que aparece también de manifiesto para esta Corte desde que los actos de que se trata adolecen de la relevancia necesaria para entenderla como una práctica antisindical" (Corte Suprema. 29 de abril de 2009. Rol 164-2009). Se requiere efectivamente una intención clara y precisa, una mala fe de parte del empleador que a través de una acción concreta tenga la intención de atentar contra la libertad sindical. Asimismo, cita fallo de Unificación de fecha 3 de abril de 2013, que señala "Noveno: Que en consecuencia, se unifica la jurisprudencia en el sentido que, tratándose de las conductas que sanciona la norma del artículo 289 del Código del Trabajo, debe concurrir la intención precisa de parte del empleador de atentar contra la libertad sindical"(Corte Suprema Rol 7856-2012. Abril 03 de 2013). Solicita en definitiva que se rechace la denuncia con costas.

TERCERO: Con fecha 12 de septiembre de 2019 se celebró la audiencia preparatoria de juicio, se hizo el llamado a conciliación, el que se tuvo por frustrado, y se fijó el siguiente hecho a probar:

XHFPXOJXH

Efectividad de que la demandada por acción u omisión, ha realizado conductas constitutivas de vulneración a la libertad sindical y que constituirían prácticas antisindicales.

Asimismo se fijó como hecho pacífico la circunstancia de que en el año 2019, no se ha realizado ningún proceso eleccionario dentro del sindicato.

CUARTO: Con fecha 26 de febrero de 2020 se celebró la audiencia de juicio, en la que cada parte incorporó la prueba ofrecida.

Incorporando la *demandante* los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:

1. Copia estatuto sindical del año 2005, correspondiente al Sindicato de trabajadores N°5, Codelco Chile. 2. Copia estatuto sindical año 2018. 3. Copia de acta de elecciones del año 2017 y comunicación a Inspección del Trabajo del Loa de fecha 6 de octubre de 2017. 4. Copia de acta de votaciones elecciones complementarias de directorio Sindicato de Trabajadores N° 5 de Codelco Chile, período octubre 2018 a octubre 2021. 5. Copia carta de directorio de Sindicato N° 5 a Gerente General Codelco Chile, división Chuquicamata, informando la nueva composición del sindicato, en un total de 294 socios, adjuntando al efecto; estatutos, nómina de asociados y certificados, con recepción de fecha 27 de junio de 2019.

Pruebas ofrecidas por la parte *denunciada*:

I.- DOCUMENTAL:

1. Estatutos del Sindicato N° 5 de Trabajadores de la División Chuquicamata año 2005. 2. Reforma estatutos del

XHFPXOJXH

Sindicato N° 5 de Trabajadores de la División Chuquicamata versión julio año 2018. 3. Carta remitida por directorio Sindicato N° 5 de Trabajadores de la División Chuquicamata a la Administración, junto con la nómina de sus socios y la Respuesta a la misma emitida por el Director de Relaciones Laborales.

II.- CONFESIONAL:

Compareció a absolver posiciones don Leonel Felipe Herrera Valenzuela.

III.- TESTIMONIAL:

Concurrieron a estrado a prestar declaración don Alexei Escobar Leal, don Osvaldo Eulogio Moya Farías y don Hernán Cortéz Brain, cuyas declaraciones constan en registro de audio.

Luego, cada parte realizó las respectivas observaciones a la prueba.

QUINTO: Que, del análisis de los libelos rectores del proceso, se observa que el quid de la discusión radica, en determinar si la denunciada ha realizado actos que constituyen practica antisindical, prevista en los artículos 289 y siguientes del Código del Trabajo, específicamente la negación de parte de este, de dar respuesta a la solicitud de reconocimiento de los derechos del artículo 235 del Código del Trabajo a los Directores del Sindicato n° 5 de Codelco.

Para la resolución del asunto es necesario hacer presente que las conductas señaladas en los artículos 289 y siguientes del Código del Trabajo, como constitutivas de prácticas antisindicales por parte de los empleadores, no son taxativas y por lo tanto, será el Tribunal quien deberá analizar en cada caso los hechos expuestos a fin de poder concluir si existió una conducta del empleador constitutiva

XHFPXOJXH

de práctica antisindical o no. Sin perjuicio de lo anterior, hay ciertos elementos que necesariamente deben concurrir en la conducta del empleador para llegar a configurar una práctica antisindical, según estos relatos, y son la voluntad e intención, positiva y concreta por parte del empleador de interferir negativamente respecto de la constitución del sindicato propiamente tal y una vez constituido dificultar su funcionamiento, tratando de intervenir en sus decisiones y no respetando la voluntad soberana del organismo gremial y de sus asociados.

Además, debemos considerar que la libertad sindical abarca tanto la posibilidad de constituir sindicatos como la necesidad de tutelar y promover la actividad sindical, con el objeto de asegurar una defensa efectiva de los intereses de los trabajadores representados por la organización sindical. Se trata de un derecho humano de carácter fundamental, consagrado a nivel constitucional y recogido en declaraciones y Tratados Internacionales, vinculantes para el Estado de Chile. En el orden legal, su regulación está contemplada en el Código del Trabajo y en normas que forman parte del derecho interno, como son los Convenios Básicos de Libertad Sindical 87, 98 y 135 de la Organización Internacional del Trabajo.

De esta forma para que una conducta sea constitutiva de práctica antisindical es menester que el acto que se presenta como lesivo al derecho fundamental en este caso concreto, esté inspirado por el propósito de perturbar la libertad sindical.

Que, las prácticas antisindicales pueden ser conceptualizadas como aquellas acciones u omisiones que atentan contra la libertad sindical.

Que, nuestro legislador laboral ha determinado y así ha sido establecido por la jurisprudencia que los supuestos

XHFPXOJXH

referidos por el legislador en los artículos 289 y siguientes del Código del Trabajo, se refieren a la afectación del principio de libertad sindical en general y en algunas de las manifestaciones particulares, como las que se denuncia en autos.

SEXTO: Que, de conformidad a la prueba incorporada en autos, quedará asentado que el estatuto de Sindicato de Trabajadores n° 5 Codelco Chile de fecha 22 de julio de 2005, estipula en su artículo 16 "el directorio del sindicato estará compuesto de 5 directores. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que exista una variación de socios y aumente en más de novecientos noventa y nueve, el número de Directores aumentará a siete y la reestructuración se llevara a efecto en la próxima elección de Directorio, independientemente del tiempo en que esto ocurra, siempre y cuando persista la situación antes descrita al momento de la elección correspondiente."

Luego, según consta de la segunda reforma de estatutos de julio de 2018, en lo pertinente, el artículo 15 inciso 2° y 3° regula situación similar a la señalada, con la variación de 3 directores y que en caso que los socios suban a 249, este aumentará a 5. Asimismo el inciso 5° indica que "sólo gozaran de fuero, horas de trabajo sindical o licencias los y las directores/as que obtengan las más altas mayorías, de acuerdo con la cantidad de socio/as que tenga la organización…". Finalmente este estatuto contempla un artículo transitorio indicando que el número de 5 directores, se mantendrá para el periodo ordinario 2018-2019.

Del acta de votación de elección de directorio periodo octubre 2017-2021, se extrae que participan 103 socios de un total de 123 afiliados, obteniendo como resultado la elección de 5 directores, de conformidad a las primeras cinco mayorías. Luego, para el periodo octubre 2018-octubre 2021 se

XHFPXOJXH

realizan elecciones complementarias de directorio en donde participan 63 socios de un total de 119 afiliados, resultando electas las dos primeras mayorías.

Mediante Certificado n° 202/2019/340, el jefe de división de relaciones laborales de la dirección del Trabajo certifica la composición del directorio, de 5 directores con fecha de inicio 03 de octubre de 2017 y 29 de octubre de 2018 y fecha de término 03 de octubre de 2021. Declarando la organización de forma jurada, que al 27 de junio de 2019 registraba 294 socios.

Que con fecha 27 de junio de 2019, fue recibida carta por la gerencia de recursos humanos de Codelco Chile enviada por el directorio del sindicato n° 5, informando la nueva composición de este, la que ascendía a 294 socios e indicando que corresponderán los permisos del artículo 235 del Código del Trabajo.

Consta además, que con fecha 01 de julio de 2019 contesta la denunciada la misiva indicada precedentemente, indicando en lo medular que en las elecciones del 03 de octubre de 2017 votaron 108 trabajadores de un total de 123 afiliados, resultando electo un directorio conformado por las tres primeras mayorías, y que con independencia al número de socios actual, en la practica el número de directores sindicales con derecho a fuero y permisos deberá verificarse en un nuevo proceso eleccionario de renovación de directores.

SÉPTIMO: Que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 235 del Código del Trabajo, corresponde verificar en cuál de las hipótesis reguladas en esta norma, se encuentra la denunciante, teniendo presente, que los sindicatos son libres para determinar en sus estatutos el número de directores a elegir, sin embargo, el número de directores aforados y que gozan de las licencias y permisos es limitado

XHFPXOJXH

por la ley y sólo entre ellos debe elegirse los cargos de Presidente, Secretario y Tesorero.

Al efecto, se deben distinguir dos situaciones: 1) La del sindicato al realizarse las elecciones de directorio el 03 de octubre de 2017. En virtud de las normas estatutarias, el sindicato podía elegir 5 directores, aun cuando el número de socios fuera inferior al indicado en la ley para constitución de dicho número, no obstante solo gozarían de fuero laboral, licencias y permisos, las más altas mayorías relativas, de quienes se elegiría al Presidente, Secretario y Tesorero; y 2) La del sindicato a principios del año 2019, luego de la negociación anticipada con Codelco Chile. De conformidad al aumento de socios, alega la actora que el sindicato se encontraba en la situación prevista en la letra b del artículo 235 del Código del ramo, debiendo las 5 más altas mayorías, gozar de las prerrogativas indicadas.

Que, lo primero que debe indicarse es que la autonomía sindical constituye una manifestación de la libertad sindical y se encuentra expresamente regulada en el artículo 19 n° 19 de nuestra Constitución Política, del mismo modo se establece en el artículo 3° del Convenio n° 87 de la O.I.T, que establece que las organizaciones tienen el derecho de "organizar sus actividades y de formular su propio programa de acción, debiendo las autoridades públicas abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".

Es por esto que asiste a las organizaciones sindicales la "libertad colectiva de reglamentación, que consiste, según el Profesor Gamonal Contreras "en la autonomía de los sindicatos para dictar sus propios estatutos internos".

En virtud de lo anterior, resulta prudente remitirse a lo señalado en el inciso 3° del artículo 15 de la norma estatutaria del año 2018, la que en lo pertinente a una

XHFPXOJXH

variación de socios a más de 249 –situación número 2 descrita en el segundo párrafo de este considerando- indica, "la reestructuración se llevará a efecto en la próxima elección de Directorio…"; en relación a lo señalado además en el artículo 22 inciso 4° del mismo estatuto que establece, "en cualquier momento el directorio podrá reestructurarse, siempre y cuando lo acuerde la mayoría absoluta de los directores y sin perjuicio del derecho que le asiste a las más altas mayorías relativas para ocupar siempre, durante el periodo para el que fue elegido, los cargos de presidente o de secretario o de tesorero".

Que en virtud de lo anterior y de la autonomía sindical, es el propio estatuto el que regula la reestructuración del directorio, pero que en la hipótesis discutida, esto es, en caso de aumento de sus afiliados, indican que esta se llevará a efecto en la próxima elección de Directorio.

Que, tal como ha quedado establecido el hecho pacífico de la presente causa, durante el año 2019 no se han realizado elecciones de directorio del sindicato y la que se realizó el año 2018 fue una complementaria de directorio, de la cual consta que participaron 63 socios de los 119 afiliados, por tanto, a dicha fecha, la organización aún se encontraba en la situación de la letra a) de la norma en comento. Sin perjuicio, que como ya se indicó, existían 5 directores vigentes, lo cual es reconocido además por los testigos de la denunciada, los que indican que los denunciantes son directores estatutarios, pero que son 3 los que gozan de fuero.

OCTAVO: Que, habiéndose incorporado misiva enviada por el directorio del Sindicato al Gerente General de la denunciada, informando la nueva composición de la organización con un total de 294 socios, y la respectiva respuesta de fecha 01 de julio de 2019, mediante la cual esta

XHFPXOJXH

responde indicando que independiente de que en la actualidad la cantidad de trabajadores afiliados haya aumentado, en la práctica esto debe verificarse en el nuevo proceso eleccionario de renovación de Directores sindicales; máxime si se ha acreditado que en cada proceso eleccionario, el número de socios afiliados, era menor que el que establece la letra b) del artículo 235 del Código del ramo, se desestiman los argumentos de la denunciante, por cuanto además, esta indica en su libelo pretensor que la empresa denunciada no ha dado respuesta, ni reconociendo o negando el derecho reclamado.

Que, para que una conducta sea constitutiva de práctica antisindical, es menester que el acto que se presenta como lesivo al derecho fundamental a la libertad sindical, este inspirado por el propósito de afectación de dicha libertad o que se suponga una actitud de desconocimiento de ese derecho, de un modo que resulte inconciliable con su naturaleza. En el caso de marras, la exigencia de realizar una nueva elección de directores en la medida que aumente el número de trabajadores afiliados según la escala prevista en el artículo 235 del Código del Trabajo, evidencia solo un conflicto de interpretación de una norma jurídica tan común como esperable en controversias de esta naturaleza, la que no da cuenta de mala fe de parte de Codelco Chile, máxime si así se puede colegir de los estatutos sindicales.

Por lo anteriormente expuesto y de conformidad a lo previsto en el artículo 289 del Código del Trabajo, concluye el tribunal que no hubo acción u omisión que comprueben las prácticas antisindicales y desleales atribuidas a la empresa por lo que corresponderá desestimar la denuncia.

NOVENO*:* Siendo, en materia laboral, las costas personales las únicas objeto de regulación, toda vez que las restantes diligencias realizadas por funcionarios del

XHFPXOJXH

Tribunal son gratuitas para ambas partes, sumado a que es privativo del juez fijar la suma prudencialmente o eximir del pago de las mismas mediante resolución fundada, no se condenará en costas a la denunciante, por tener motivos plausibles para litigar.

DÉCIMO*:* Que para arribar a las conclusiones precedentes, la prueba incorporada por las partes ha sido apreciada con sujeción a las reglas de la sana crítica, desestimándose en su fuerza probatoria los demás medios de prueba individualizados, pero que no fueron mencionados expresamente en los razonamientos de esta sentencia, toda vez que su mérito probatorio no logra alterar en nada lo que se viene decidiendo, y se dirá en lo resolutivo.

Por estas consideraciones, y de conformidad, además con lo previsto en los artículos 1, 231, 234, 235, 243, 249, 250, 251, 289, 456, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que no ha lugar a la denuncia interpuesta por LEONEL FELIPE HERRERA VALENZUELA y CARLOS ALBERTO SEGOVIA JORQUERA en contra de CODELCO CHILE, representada por don MAURICIO BARRAZA GALLARADO, por no existir las prácticas antisindicales denunciadas.

II.- Que no se condena en costas a la denunciante por estimarse que ha tenido motivo plausible para litigar.

Devuélvanse los documentos a la parte que los hubiere acompañado o incorporado a la carpeta digital, dentro del plazo de 15 días, contado desde que la presente sentencia quede firme o ejecutoriada, bajo apercibimiento de ser destruidos conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del Acta 91 de 2007 de la Excma. Corte Suprema.

XHFPXOJXH

Regístrese, notifíquese mediante correo electrónico a las partes.

Archívese en su oportunidad.

RIT N° S-12-2019
RUC N° 19- 4-0207026-1

Dirigió la audiencia y dictó sentencia la juez suplente MARIA JOSE VALLADARES ARAYA, del Juzgado del Trabajo de Calama.

En Calama, a diez de junio de dos mil veinte, la sentencia que antecede se notificó por el estado diario de hoy.

MARIA JOSE VALLADARES ARAYA
Fecha: 10-06-2020 13:59:04 UTC-4

XHFPXOJXH

A contar del 05 de abril de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl