



Universidad de Atacama
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Carrera de Derecho

**ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL RESPECTO A LA
APLICACIÓN DE LAS NORMATIVAS LEGALES
VIGENTES SOBRE LIBERTAD SINDICAL EN LOS
TRIBUNALES LABORALES DE LA REGIÓN DE
ATACAMA ENTRE LOS AÑOS 2019-2023**

FABIOLA ELENA CASTRO CIFUENTES

Tesis elaborada conforme a las Normas para Obtener el Grado de
Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales
dirigida por el Profesor Magister Miguel Acuña García

Copiapó, Chile

2024

CALIFICACIONES DE ELABORACIÓN DE TESIS

Nota de tesis escrita (60%):	6.9
Nota de defensa oral (40%):	6.4
Promedio final tesis:	6.7

AGRADECIMIENTOS

Para ustedes que siempre están incondicionalmente, por cada noche de desvelo, por cada vez que no pude estar, por cada lágrima que derrame en estos cinco años, por cada vez que me levantaron y obligaron a seguir adelante, les agradezco y dedico la primera de mis mejores líneas, porque sin duda, este es el comienzo de un futuro hermoso y prometedor que seguiremos caminando juntos de la mano, como hasta ahora ha sido.

Para ustedes Mauricio Esteban, Constanza Fabiola, Mauricio Nicolas y Matilda Trinidad.

“La enseñanza es más que impartir conocimiento, es inspirar el cambio. El aprendizaje es más que absorber hechos, es adquirir entendimiento”. William A. Ward.

Le agradezco profesor Miguel por cultivar en mí, la pasión por la lucha de quienes más nos necesitan, espero poder cumplir mi promesa.

INDICE

INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I “EL RECONOCIMIENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LOS PRECEPTOS LEGALES NACIONALES E INTERNACIONALES”	11
a. Marco jurídico contextual.....	11
a.1 La evolución de la libertad sindical en la Constitución Política de la República Chilena.....	11
a.2 La libertad sindical en la Constitución Política de la República de Chile del año 1980.....	12
a.3 La evolución de la libertad sindical en el Código del Trabajo.....	14
a.4 La libertad sindical en el Código del Trabajo.....	15
a.5. La prácticas antisindicales y desleales en el Código del Trabajo.....	17
a.6 La libertad sindical en los Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.....	18
b. Marco teórico conceptual.....	21
b.1 Libertad sindical.....	21
b.2 Sindicatos.....	22

b.3 Negociación colectiva.....	23
b.4 Huelga.....	23
b.5 Prácticas antisindicales.....	24
b.6 Prácticas desleales.....	28
CAPÍTULO II “ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES EN LA REGIÓN DE ATACAMA 2019-2023”.....	31
a.- Marco de antecedentes fácticos.....	31
a.1 Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó.....	31
a.2 Juzgado de Competencia Común de la Comuna de Diego de Almagro.....	33
a.3 Juzgado con Competencia Común de la comuna de Freirina.....	35
b.- Prácticas antisindicales y desleales encontradas en las causas de estudio en la Región de Atacama entre los años 2019-2023.....	36
b.1 Descripción de las prácticas antisindicales y desleales.....	36
b.1.1 Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó.....	36
b.1.2 Juzgado de Competencia Común de la Comuna de Diego de Almagro.....	40
b.1.3 Juzgado con Competencia Común de la comuna de Freirina.....	43

b.2 Clasificación de las prácticas antisindicales y desleales.....	46
b.2.1 Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó.....	46
b.2.2 Juzgado de Competencia Común de la Comuna de Diego de Almagro.....	47
b.2.3 Juzgado con Competencia Común de la comuna de Freirina.....	48
CAPÍTULO III “ASPECTOS MÁS RELEVANTES DE LA LIBERTAD SINDICAL SENTENCIADOS EN ATACAMA 2019-2023”	50
a.- Análisis jurisprudencial de las sentencias de estudio.....	50
a.1 Reemplazo de los trabajadores en huelga dentro de una negociación colectiva reglada.....	50
a.2 Obstaculizar el funcionamiento de sindicatos de trabajadores, ejerciendo presiones mediante la pérdida de beneficios pactados.....	51
a.3 Reemplazo de los trabajadores en huelga dentro de una negociación colectiva reglada.....	53
a.4 Ejecución de acciones que atentan contra el principio de buena fe en la negociación colectiva e impidiendo el ingreso a la empresa utilizando la fuerza física o moral en las personas.....	54
a.5 Entregar igual beneficios pactados en el instrumento público a trabajadores que no fueron parte del proceso de negociación colectiva reglada.....	55

a.6 Obstaculizar el funcionamiento del sindicato de trabajadores y ejecutar maliciosamente actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato.....	57
a.7 Despedir a un dirigente sindical aforado y negar a reincorporar en sus funciones.....	58
a.8 Ejercer discriminación entre los beneficios ofrecidos a los trabajadores para incentivar la desvinculación y, por ende, la desafiliación sindical.....	60
a.9 Obstaculizar el funcionamiento del sindicato de trabajadores, a través de los despidos antisindicales.....	62
a.10 Despedir a un dirigente sindical aforado y negar a reincorporar en sus funciones.....	63
a.11 Ejercer los derechos sindicales o fueros de mala fe y con abuso del derecho.....	64
a.12 Despedir a un dirigente sindical aforado y negar a reincorporar en sus funciones.....	65
a.13 Obstaculizar el funcionamiento del sindicato de trabajadores, despedir a un dirigente sindical aforado y negar a reincorporar en sus funciones, además, ejerciendo fuerza moral para obtener la desafiliación sindical.....	66
a.14 Aplicar multas a un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal.....	67
CONCLUSIONES.....	69
BIBLIOGRAFÍA.....	71

INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene por finalidad el análisis de la aplicación de las normativas legales vigentes sobre libertad sindical, desde una perspectiva jurisprudencial y delimitado a las sentencias definitivas ejecutoriadas dictadas en por los Tribunales Laborales de la Región de Atacama en el período comprendido entre los años 2019 a 2023¹.

Para comenzar con este análisis es menester tener en consideración la importancia de mantener condiciones laborales dignas y justas para los trabajadores, lo que lleva a un buen funcionamiento organizacional basado en un adecuado ambiente de comunicación, respeto y ayuda mutua que beneficia a todos los intervinientes, en razón de ello, la libertad sindical, que siendo un derecho consagrado en la Constitución Política de la República y reconocido por el Código del Trabajo chileno, además en los Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, viene en fortalecer y regular estas relaciones promoviendo un desarrollo socioeconómico sostenible e inclusivo, pero este sería el mejor escenario posible, ahora ¿Qué sucede con la libertad sindical en nuestra realidad chilena? Es indudable que los esfuerzos no han sido suficientes, necesitamos una legislación que posea a los trabajadores en un mismo nivel que los empleadores, en un proceso de negociación colectiva para establecer condiciones laborales dignas e igualitarias, actualmente los sindicatos no han logrado ser el contrapoder que les permita enfrentar los obstáculos que presentan los empleadores en los conflictos que se suscitan para establecer acuerdos en igualdad de condiciones.

En cuanto al objetivo de este trabajo, se analizará, jurisprudencialmente, los criterios de interpretación aplicados por los Tribunales Laborales de la Región de Atacama en las 15 sentencias definitivas ejecutoriadas dictadas en el período comprendido entre los años 2019 a 2023 obtenidas a través del apartado consulta de causas de la Oficina Judicial Virtual de la página Web del Poder Judicial, determinar

¹ PODER JUDICIAL, Santiago de Chile, período 2019-2023 {fecha de consulta: 04 de julio de 2024}
Disponible en web <https://numeros.pjud.cl/Territorio>.

el contenido de las prácticas antisindicales denunciadas en las 15 causas de estudio y, finalmente, podremos explicar los aspectos más relevantes de la libertad sindical manifestados en las antes referidas sentencias, por ende, donde falta una mayor capacitación, difusión, regulación y fiscalización, sean emanados de los trabajadores, los sindicatos y los empleadores, a fin de fortalecer los esfuerzos para mejorar las relaciones laborales que son el pilar de la economía para nuestro país.

Continuando con el estudio y para efectos de un mejor entendimiento, se incorporará en este proyecto un marco de antecedentes fácticos indispensable para un adecuado análisis jurisprudencial, que como ya se estableció se encuentra delimitado a las sentencias definitivas ejecutoriadas dictadas por los Tribunales Laborales de la Región de Atacama entre los años 2019 al 2023, consistente en rigor a 15 causas RIT, teniendo en especial consideración aquello que atañe al Acta N° 44-2022 de la Excelentísima Corte Suprema “Sobre criterios de publicidad de sentencias y carpetas electrónicas”, referido a la reserva de ciertos procedimientos.

Asimismo, en esta misma línea, se debe contextualizar cuales son los preceptos legales que servirán de fundamento para este análisis y la manera como éstos son aplicados e interpretados por los Tribunales de la Región analizada, el abanico en ello no es menor, pero unificados en tres fuentes del derecho, como lo son la Constitución Política de la República, el Código del Trabajo y los Tratados Internacionales vigentes, el análisis en sí lo que pretende es determinar la vinculación que tienen nuestro ordenamiento jurídico en dicha materia cuando damos por terminado un conflicto de relevancia jurídica a través de una sentencia definitiva.

Además, siempre es importante, frente a cualquier estudio, contar con conceptos pilares bien definidos, sea jurisprudencial y/o doctrinalmente, para la estructuración de la investigación, interrelacionando las definiciones, entregando un enfoque orientado al cumplimiento de los objetivos del análisis que puedan avalar nuestra hipótesis, asegurando con ello, la comprensión del fenómeno en estudio.

Para un éxito en la investigación utilizaremos tres métodos, el analítico, el exegético y el sistemático², lo que nos permitirá una visión integral, abarcando todas las aristas posibles de forma detallada respecto de las quince sentencias en estudio, en cuanto, al método analítico, descomponer cada una de los fallos analizados, nos permitido, especialmente, determinar cuáles fueron los fundamentos considerados para el convencimiento del sentenciador si existió o no una práctica antisindical y desleal. Respecto del método analítico, fue fundamental para clasificar situaciones que no encuentran expresamente señaladas en los preceptos legales. Finalmente, el método sistemático, es el que me llevo a entender como llega al convencimiento un sentenciador, es decir los hechos deben ser avalos por el derecho, pero, de igual forma, necesita de los indicios y de los medios de prueba, para fallar de una forma justa y objetiva.

El resultado obtenido de nuestras indagaciones nos permitirá no sólo conocer el criterio de aplicación e interpretación en los fallos dictados por los Tribunales Laborales de la Región de Atacama en el período en comento, si no también determinar del catálogo de prácticas antisindicales y desleales, cuáles son las más recurrentes, aquellas que requieren un mayor estudio por parte de los entes del ramo y, en consecuencia redoblar los esfuerzos por erradicarlas, teniendo una visión crítica y analítica de la jurisprudencia en estudio, como asimismo, de las normativas vigentes en esta materia.

Finalmente, es imperativo entender que avanzar en materia de libertad sindical, nos dota de la posibilidad de contribuir a un sistema jurídico democrático, donde los derechos de los trabajadores y de los sindicatos, sean completamente respetados, garantizados y resguardados, a través del fortalecimiento en aspectos como capacitación, difusión, regulación y fiscalización.

² ÁLVAREZ UNDURRAGA, Gabriel, “Curso de Investigación Jurídica”. 3° edición, Editorial Thomson Reuters, 2017. p. 324 a 327.

CAPÍTULO I “EL RECONOCIMIENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LOS PRECEPTOS LEGALES NACIONALES E INTERNACIONALES”.

c. Marco jurídico contextual.

a.1 La evolución de la libertad sindical en la Constitución Política de la República Chilena.

Es importante recordar que la Constitución chilena del año 1925 excluye de su contenido los derechos de la libertad sindical, los cuales solo serán nuevamente reconocidos por la carta fundamental, junto con garantizar nuevos derechos laborales individuales, a partir del año 1971 con la entrada en vigencia de la Ley 17.398 que Modifica la Constitución Política del Estado, estableciendo el derecho a sindicarse y a constituir sindicato sin autorización previa, como asimismo, el de libertad del sindicato para cumplir sus propios fines, finalmente, reconoce el derecho a huelga en conformidad a la ley y, respecto al derecho a negociación colectiva, no se integró expresamente, se entiende subsumido en el derecho del sindicato para cumplir sus propios fines, con todo ello, si bien hubo reconocimiento en cuanto a la materia de estudio, está se limitó en cuanto a niveles de estructura económica, lo que iría en contra de la génesis de la libertad sindical.

En relación a la vigente Constitución de 1980, que instituyó un nuevo conjunto de derechos colectivos del trabajo, sin perjuicio de tener como inicio el Plan Laboral impuesto en el año 1979 durante el régimen militar, que modifica el Acta Constitucional N°3 del año 1976, la cual, si bien, reconocía el derecho de sindicalización, planteaba la prohibición de la huelga en diferentes sectores, entre los que se encuentra la administración pública. Con fecha 05 de julio del año 1979, esta situación se modifica a través del D.L. 2755 que Fija Normas Constitucionales en Materia Laboral, que modificará dicha acta, definiendo el referido conjunto de derechos laborales, posteriormente reconocido por la Carta Magna del año 1980, actualmente vigente, en razón que la única modificación a destacar fue la de incorporar la prohibición de los dirigentes de las organizaciones sindicales de intervenir en

actividades político partidistas, lo que fue suprimido en la primera modificación constitucional del año 1989 conforme a la Ley 18.825 del mismo año que Modifica la Constitución Política de la República de Chile, fruto de un acuerdo político en el período que gobernaba en Chile en esos años.

a.2 La libertad sindical en la Constitución Política de la República de Chile del año 1980.

Ahora, los derechos de la libertad sindical como la define la doctrina, ¿Son atendidos en la vigente Constitución Política de la República chilena (en adelante CPR)?, es así como, existen dos posturas en la doctrina laboralista, aquella que reconoce la existencia de estos derechos en la carta constitucional, específicamente en los números 16 y 19 del artículo 19°, como, quienes señalan que dicho reconocimiento es en virtud al mandato de integración de los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, en especial, a los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, producto de la modificación constitucional del año 1989, del inciso segundo del artículo 5 de la CPR. En definitiva, cualquiera que sea la postura en relación al contenido de la CPR en esta materia, la doctrina laboralista chilena asiente en el reconocimiento de los derechos de la libertad sindical en la Carta Magna.

Así las cosas, si nos dirigimos a lo medular que se encuentra expresado en el ya indicado texto constitucional, el cual no establece la existencia de un derecho como libertad sindical, pero lo consagra en diversos de sus artículos de forma indubitada, establecido en el artículo 19 N°19 incisos primero y segundo, al disponer que *“El derecho de sindicarse en los casos y forma que señala la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.*

Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley”. De ello, podemos desprender que el propósito de los legisladores va dirigido a garantizar la libertad de constitución, al reconocer el derecho a sindicarse, con las limitaciones de registrar sus estatutos, actas constitutivas y la intervención en

actividades políticas partidistas para efectos de no establecer discriminaciones en ello y de evitar dificultades posteriores en la constitución de un sindicato, estableciendo una protección particular a la autonomía de éstos³, pero también existe un amparo de los sindicatos de una manera general, al reconocerlos como grupos intermedios⁴, pudiendo constituirse, funcionar y disolverse, garantizados en las libertades de representación, de actuación y de disolución⁵.

Asimismo, nos encontramos en la CPR, las libertades plasmadas desde una forma positiva al consagrar en el inciso primero del artículo 19 N°15 “*El derecho de asociarse sin permiso previo*” que protege la libertad sindical positiva de afiliación, a contrario sensu, nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical⁶ e incluso a no desafilarse a ella para mantenerse en un trabajo⁷, en ambos casos se establecen libertades sindicales negativas de desafilación y de no pertenecer a organización alguna⁸.

Finalmente, la CPR reconoce expresamente la negociación colectiva como un derecho de los trabajadores, remitiendo a la ley establecer las modalidades y los procedimientos para llevarlas a cabo, como asimismo, los casos en que no se permita negociar⁹, en cuanto al derecho a huelga, lo garantiza de forma tácita en el inciso sexto del artículo 19 N°16 de la CPR, al señalar quienes no podrán declararse en huelga, a

³ Véase inciso tercero del artículo 19 N°19 de la Constitución Política de la República. (última versión de 19-ENE-2024 /actualización 19-ENE-2024-Ley 21.654)

⁴ Véase inciso tercero del artículo 1 de la Constitución Política de la República. (última versión de 19-ENE-2024 /actualización 19-ENE-2024-Ley 21.654)

⁵ ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE, “Derecho colectivo del trabajo”, 66 colección, materiales, docentes, Catalina Condeza Lanata, Camila Kopplin Lanata y Gabriela Lanata Fuenzalida, 2023. <https://academiajudicial.cl/wp-content/uploads/2024/02/MD66-Derecho-colectivo-del-trabajo.pdf>. p. 14.

⁶ Véase inciso tercero del artículo 19 N°15 de la Constitución Política de la República. (última versión de 19-ENE-2024 /actualización 19-ENE-2024-Ley 21.654)

⁷ Véase inciso cuarto del artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República. (última versión de 19-ENE-2024 /actualización 19-ENE-2024-Ley 21.654)

⁸ ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE, “Derecho colectivo del trabajo”, 66 colección, materiales, docentes, Catalina Condeza Lanata, Camila Kopplin Lanata y Gabriela Lanata Fuenzalida, 2023. <https://academiajudicial.cl/wp-content/uploads/2024/02/MD66-Derecho-colectivo-del-trabajo.pdf>. p. 15.

⁹ Véase inciso quinto del artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República. (última versión de 19-ENE-2024 /actualización 19-ENE-2024-Ley 21.654)

contrario sensu, entiéndase que quienes no se encuentren expresamente en el listado si podrán declararse en huelga.

a.3 La evolución de la libertad sindical en el Código del Trabajo.

Con el desarrollo del capitalismo en nuestro país en el siglo XIX, éste sufrió una transformación importante en materia laboral, marcada por los conflictos que dieron lugar a los movimientos sociales, en busca de mejores condiciones laborales, fue así como, en el año 1907 se consiguió, paulatinamente, promulgar una legislación social, que si bien, aporta en este mejoramiento, no fue la solución a las demandas de los trabajadores, quienes requerían regular, entre otras materias, la organización sindical y la huelga con sus mecanismos de solución del conflicto.

En año 1927 luego de convulsionados sucesos políticos de la época, comenzó la aplicación de la nueva legislación laboral, que atendida la diversidad de antecedentes requirió la dictación de un solo cuerpo legal que facilitará el estudio, divulgación y aplicación, fue así como, el 06 de febrero del año 1931, fue aprobado en el Congreso Nacional el Código del Trabajo refundiendo en un solo texto, catorce leyes y decretos leyes relacionados a lo laboral, el que tuvo vigencia hasta el año 1973, con ocasión del golpe militar.

En el referido Código se plasmaban temas relacionados con la libertad sindical y los derechos sindicales, pero de una forma bastante rígida y que creaba una división en dos categorías de trabajadores “los empleados y los obreros”, además definía la manera de acción y organización de aquellos trabajadores asalariados del sector privado, excluyendo a los trabajadores del sector público y agrícola.

Sucesivamente, en el año 1975 durante el gobierno militar se obtiene un borrador del Código Laboral, el que refuerza la organización sindical de segundo grado, conocidas como federaciones y/o confederaciones, situando la rama como el único nivel de relaciones laborales en nuestro país, permitiéndose el ejercicio de una negociación por rama, con un mínimo o inexistente derecho a huelga y una intervención determinante por el Estado en la mediación obligatoria, proceso que no prospero por falta de apoyo. En el mismo año, el Ministro del Trabajo y Previsión Social, propone

la minimización del actor sindical, instalándose el neoliberalismo en las relaciones laborales, lo que se plasmó en el Plan Laboral, lo que conjuntamente, con otros cuerpos legales, se consolidan en la Ley N°16.620 del año 1987, que crea el nuevo Código del Trabajo.

Entre los años 1990 y 1993, dentro de la creación de una serie de leyes, se destacan la Ley N°19.049 del año 1991 sobre Centrales Sindicales; la Ley N°19.069 del año 1991 sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva, además se regula la negociación no reglada.

Así las cosas, en el segundo semestre se promulga la Ley N°19.759 del año 2001, que, en relación a la libertad sindical, destaca la creación de una acción judicial de tutela de los derechos de la libertad sindical, que incluye la negociación colectiva, posteriormente, la Ley N°20.087 reforma el procedimiento laboral, consolidándose de forma más eficiente lo que se entendería por tutela efectiva de la libertad sindical.

Por último, la más reciente mejora en relación a la materia de estudio la encontramos en la Ley N°20.940 del año 2016, que se instauró como una reforma global al Código del Trabajo del año 1987, modernizando el sistema de relaciones laborales de prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva.

a.4 La libertad sindical en el Código del Trabajo.

En el caso del Código de Trabajo, se encuentra regulada, la libertad sindical en el Libro III, Título I, capítulos I al VIII y capítulo IX, respecto de las prácticas antisindicales y su sanción, en el mismo Libro y Título, en el capítulo IX y, finalmente, las prácticas desleales y otras infracciones en la negociación colectiva y su sanción en el Libro IV, Título IX.

La libertad sindical la encontramos garantizada en el Código del Trabajo de la siguiente manera:

En el artículo 212 del Código del ramo, se reconoce la **libertad de constitución**, indicando quienes son los trabajadores que pueden constituir una organización sindical, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de la referida organización, reconociendo con ello, la libertad de constitución, a contrario sensu, el inciso segundo

del artículo 1 del mismo precepto legal establece para quienes no es aplicable esta norma.

Posteriormente, en el artículo 214 inciso segundo y tercero del precepto legal, nos encontramos frente a la **libertad de afiliación y libertad sindical negativa**, que establece las características que debe tener la afiliación, esto es, voluntaria, personal e indelegable, asimismo, esgrime que nadie puede ser obligado a pertenecer o desafilarse de una organización sindical a condición de un empleo¹⁰, lo garantiza, indudablemente, la libertad de afiliación, pero al mismo tiempo protege la libertad sindical negativa, estableciendo en los incisos cuarto y final del artículo en comento, que delimita la doble afiliación y el procedimiento para subsanar dicha situación, asimismo el artículo 215 del mismo Código, insiste en la prohibición de condicionar el empleo a alguna situación sindical en particular.

Seguidamente, se reconoce la protección de la **libertad de reglamentación**, el artículo 221, señala que en la asamblea de constitución se aprobarán los estatutos, que en su relación con el artículo 231, determina el contenido mínimo que éstos deben reglamentar, pero no sobre el fondo de los mismos, constituyendo una limitación de forma en el proceder.

En relación a la **libertad de representación**, no establece una limitación, sino más bien, como se establece entre los artículos 231 y 235, que son los mismos estatutos en los que se deberá definir aspectos como; los requisitos para ser elegido dirigente sindical; el número de directores del sindicato; duración del mandato; y el reemplazo del director que deje dicha calidad.

En cuanto, a la **libertad de actuación**, el legislador los definió como los fines principales de las organizaciones sindicales, establecidos en el artículo 220, la cual no tiene pretensión taxativa, por cuanto los que señala el Código del ramo, no son los únicos de los sindicatos, así lo plasma el numeral 12 del antes señalado artículo, entendiendo como fines todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

¹⁰ Véase artículo 215 del Código del Trabajo. (última versión 24-AGO-2024 a 23-AGO-2025/actualización 24-AGO-2024-Ley 21.690)

En tanto, a la **libertad de disolución**, es ampliamente analizada en el Código del Trabajo, especialmente, en el artículo 295, que establece “*las organizaciones sindicales no estarán sujetas a disolución ni suspensión administrativa*”, posteriormente los dos artículos siguientes determinan la forma de disolución, esto es, vía acuerdo de la mayoría absoluta de los afiliados o por sentencia judicial por incumplimiento grave de sus obligaciones o de sus requisitos indispensables para su constitución.

Finalmente, **la libertad de federación**, la encontramos establecida en el artículo 213 en su inciso primero, alberga los aspectos colectivos de las libertades de constitución, afiliación y libertad sindical negativa.

a5. La prácticas antisindicales y desleales en el Código del Trabajo.

Refiriéndonos a **las prácticas antisindicales y su sanción**, se encuentran reguladas entre los artículos 289 al 294 del referido código, se establece, en primer lugar, una separación, en respecto a su desarrollo, si es **dentro de la relación laboral en general**, esto es, según el sujeto activo , a saber, empleador, trabajador, las organizaciones sindicales, o alguno de éstos y el empleador, o cualquier persona conforme al artículo 291, estableciendo un catálogo de conductas para cada una de las personas antes mencionadas, en razón, de que actos cometidos se considerarán una práctica antisindical, entendiendo que no se debe limitar a los allí descritos, en tanto, la libertad sindical es más amplia que una enunciación de éstos. O se da **en ocasión a la negociación colectiva**, del mismo modo, podemos encontrar una clasificación de las multas en caso de incurrir en la mala praxis.

Finalmente, en relación a la tercera, **las prácticas desleales y otras infracciones en la negociación colectiva y su sanción**, regulada en los artículos 403 al 407 del cuerpo normativo, al igual que con las prácticas anteriores el legislador realiza una clasificación en razón de quien comente la acción “que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos”, sea por parte del empleador, de los trabajadores, de las organizaciones sindicales y de la empresa principal, entregando, de igual manera un abanico de acciones y un régimen sancionatorio por la incurrencia indebida.

a.6 La libertad sindical en los Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Por último, encontramos la libertad sindical en los Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes¹¹, a lo largo de la catedra hemos evidenciado la importancia de los tratados y del rango de ley que le entrega el ordenamiento jurídico, otorgándoles fuerza obligatoria conforme lo establece el inciso segundo del artículo 5 de la carta fundamental, por tanto, es significativo para este estudio, lo que nos causa una interrogante es porqué el Estado de Chile no habría ratificado los instrumentos jurídicos de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), en especial el Convenio 87 y 98, en circunstancias que nuestro país ha sido miembro de esta entidad desde su creación en el año 1919.

A continuación, se desarrollarán los tratados internacionales en comentario:

• **Convenio N°87** sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, del año 1948, es el primer instrumento internacional que le dio el carácter de obligatoriedad a la libertad sindical como derecho fundamental, estableciendo cuales son los aspectos que merecen protección, no así los que atentan contra la libertad sindical, o que establecen medidas de protección para garantizarla, solo se limita a indicar el deber de los Estados de asegurar su cumplimiento, resulta más bien, un documento declarativo de los principios que rigen la materia en estudio, de una forma más específica, procedente de un órgano especializado, pero no entrega garantías definidas, por tanto, continua siendo tarea de los Estados.

• **Convenio N°98** sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, del año 1949, deben de entenderse unido al Convenio 87, en el entendido de que ambos componen las normas fundamentales de la OIT en materia de Derecho Colectivo del Trabajo.

¹¹ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE, Santiago de Chile, {fecha de consulta: 25 de junio 2024}. Disponible en web: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/28223/1/Acuerdos_internacionales_e_incidencia_constitucional_rev_bh

Este convenio resulta un poco difuso, ya que si bien enuncia la negociación colectiva en la práctica es sólo el artículo 4 se refiere a ella, además señalándola como negociación voluntaria y no colectiva, entendiéndose como un mandato genérico para los Estados parte, que establece el deber de adoptar medidas indispensables para que se dé la referida negociación.

En cuanto a la libertad sindical, este documento internacional, viene en mejorar algo a la falta de contenido del Convenio 87, en el entendido que clasifica ciertos casos en que la libertad sindical es vulnerada, es decir, establece que conductas constituyen prácticas antisindicales, así como, los actos de injerencias en las malas praxis, definiéndolos, asimismo, las organizaciones que deben de gozar de protección frente a ellos.

• **Convenio N°135** sobre los representantes de los trabajadores, del año 1971, este instrumento es la continuación del Convenio 98, respecto a lo que se entiende por prácticas antisindicales poniendo atención en el sujeto pasivo que corresponde al representante de los trabajadores, entiéndase a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o de los contratos colectivos, merecedor de la protección contra los actos discriminatorios en virtud de su calidad de tal, lo que en la práctica lo entendemos como el fuero en beneficio de los representantes de los trabajadores, además, de establecer el deber del empleador de permitir a los representantes de los trabajadores obtener facilidades para el desempeño de sus funciones propias del cargo, a contrario sensu, su no cumplimiento es una práctica antisindical.

• **Declaración universal de los derechos humanos**, es más bien un documento declarativo que un tratado internacional, adoptado por unanimidad por la Asamblea General de las Naciones Unidas, del año 1948, así encontramos en los artículos 20 la protección a la libertad general de asociación y la de no pertenecer a una, como en su artículo 23° N°4, establece “*Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*”, así con todo, es el primer documento de carácter internacional que reconoce el

derecho sindical y elevarlo a derecho fundamental, pese a carecer de fuerza vinculante formal respecto a los Estados parte.

• **Pacto internacional de derechos civiles y políticos**, es un tratado multilateral adoptado por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas del año 1966, publicado en Chile 30 años después, en su artículo 22° N°1 dispone “Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.”, continuando con el numeral 2, establece que *“El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía”* y, por último, el numeral 3, consagra *“Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.”*

• **Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales**, del año 1966, y su artículo 8, N°1, letras a), b), c) y d) y N°3, tratan la libertad sindical al comprometer a los Estados partes a garantizar el derecho de toda persona a fundar sindicatos y de afiliarse a uno de ellos, limitando el ejercicio de este derecho al que prescribe la ley, a formar federaciones o confederaciones nacionales y fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas, a desarrollar el funcionamiento de los sindicatos sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescribe la ley y, finalmente el derecho a huelga, de conformidad con las leyes de cada país, todo ello, garantizando a que los

Estados partes no podrán adoptar medidas tendientes a menoscabar dichas garantías ya sea del convenio o en la aplicación de la ley.

• **Convención Americana sobre Derechos Humanos**, es un tratado multilateral, también conocido como **Pacto de San José de Costa Rica**, del año 1969, en su artículo 16 en los N^{os} 1 y 2, protege la libertad de asociación, al establecer el derecho a asociarse libremente sin restricciones de ningún tipo, sólo aquellas previstas por la ley, es importante destacar que este convenio se encuentra dentro del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, que tiene por objeto garantizar la observancia y defensa de estos derechos en América.

d. Marco teórico conceptual.

Es indispensable exponer ciertos conceptos que nos facilitará el entendimiento para el objetivo de este análisis, es por ello, que hemos establecido cuales son las definiciones que sustentan este análisis, a saber;

b.1 Libertad sindical.

Conjunto de derechos y garantías de los trabajadores y de sus organizaciones para constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas y desarrollar actividades sindicales para la defensa de sus intereses, entre los que se cuentan, necesariamente, los derechos de negociación colectiva y de huelga¹².

Para Gamonal Contreras, Sergio, “es un principio fundamental del derecho del trabajo que no sólo permite constituir sindicatos, sino también facilitar y fomentar la *actividad sindical* comprensiva de todos aquellos comportamientos tendientes a hacer efectiva la representación sindical¹³”.

¹² ROJAS MIÑO, Irene, “Los derechos de libertad sindical en la Constitución Chilena”, Vol. XXX-Nº 1- JUNIO 2017, Páginas 9-31.

¹³ GAMONAL CONTRERAS, Sergio, “Trabajo y Derecho”, editorial AbeledoPerrot, LegalPublishing, 2010. Capítulo 9. p. 115.

Asimismo, las docentes Catalina Condeza Lanata, Camila Kopplin Lanata y Gabriela Lanata Fuenzalida de la Academia Judicial de Chile¹⁴, señalan que la libertad sindical participa del doble carácter complementario del derecho subjetivo individual y colectivo, los cuales se clasifican de la siguiente manera:

- Libertad de constitución.
- Libertad de afiliación.
- Libertad sindical negativa.
- Libertad colectiva de reglamentación.
- Libertad colectiva de representación.
- Libertad colectiva de disolución.
- Libertad colectiva de actuación sindical.
- Libertad colectiva de federación.

b.2 Sindicatos.

Son organismos legítimos de representación de los intereses de los trabajadores. Una representación estable y permanente que, como interlocutor válido ante su contraparte, puede concurrir a acuerdos que garanticen la gobernabilidad interna y la proyección estratégica de la empresa, con perspectivas de beneficio mutuo, es clave¹⁵.

Para el Sociólogo Pablo Baltera Santander en su cuaderno de investigación 59¹⁶, “La libertad sindical: incertidumbre de un derecho de los trabajadores”, un sindicato, es la “única forma de organización de los trabajadores como grupo de interés, se ve continuamente interpelado y cuestionado en su existencia y funcionamiento por las acciones empresariales anti sindicato, tanto de palabra, amenazas veladas y directas,

¹⁴ ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE, “Derecho colectivo del trabajo”, 66 colección, materiales, docentes, Catalina Condeza Lanata, Camila Kopplin Lanata y Gabriela Lanata Fuenzalida, 2023. [.https://academiajudicial.cl/wp-content/uploads/2024/02/MD66-Derecho-colectivo-del-trabajo.pdf](https://academiajudicial.cl/wp-content/uploads/2024/02/MD66-Derecho-colectivo-del-trabajo.pdf). p. 14.

¹⁵ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE, Santiago de Chile, {fecha de consulta: 26 de junio 2024}. Disponible en web: https://www.bcn.cl/historiadela Ley/fileadmin/file_ley/5389. p.4.

¹⁶ DIRECCIÓN DEL TRABAJO, “La libertad sindical: incertidumbre de un derecho de los trabajadores”, cuaderno de investigación 59, {fecha de consulta: 26 de junio 2024}. Disponible web: https://dt.gob.cl/portal/1629/articles-110566_recurso_1.pdf. p. 45.

rumores y acusaciones que dañan la imagen de los dirigentes y del trabajador sindicalizado, como de hecho, presiones, despidos, trato discriminatorio, traslados, y en una conducta extrema y claramente confrontacional, del que se sabe poseedor del poder, ignorar al dirigente”.

b.3 Negociación colectiva.

Desde el mismo modo este profesional describe la negociación colectiva como un “instrumento a disposición de los trabajadores, representados por el sindicato, para mejorar tanto sus condiciones de trabajo como de empleo¹⁷”

“Es una herramienta de participación, de reconocimiento social de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, pero además de administración, porque les permite a las empresas apoyarse en los sindicatos para poner en práctica una gestión satisfactoria de los recursos humanos, lo que favorece finalmente la calidad de los productos que vende o de los servicios que presta y, en general, mejora su productividad¹⁸”.

b.4 Huelga.

“Es el último recurso de que disponen las organizaciones de trabajadores para hacer valer sus reivindicaciones. Es un derecho fundamental de los trabajadores, un medio legítimo de defensa de sus intereses que ha sido reconocido explícita e implícitamente en la legislación nacional y en los tratados de derechos humanos vigentes en Chile, como los Convenios N^{os} 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹⁹”.

La huelga desde la mirada de un derecho, es para Sergio Gamonal Contreras “el instrumento que ha permitido a los trabajadores negociar de igual a igual frente a sus

¹⁷ *Ibíd*em, p. 8.

¹⁸ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE, Santiago de Chile, Ob. Cit., p. 3.

¹⁹ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE, Santiago de Chile, {fecha de consulta: 26 de junio 2024}. Disponible en web: https://www.bcn.cl/historiadela Ley/fileadmin/file_ley/5389. p. 9.

empleadores. Por ello, no es exagerado decir que el derecho de huelga es la piedra angular del derecho colectivo del trabajo²⁰”

b.5 Prácticas antisindicales.

“Son aquellas conductas que, por vía de la acción o de omisión, lesionan la libertad sindical afectando a los titulares de este derecho²¹”, se encuentran reguladas en Libro III, Título I, Capítulo IX, a partir del artículo 289 a 294 del Código del Trabajo, entregando un catálogo de acciones que atenten contra la libertad sindical.

En dicho sentido, el artículo 289, establece como “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;

²⁰ <https://scielo.cl/pdf/rdum/v20n1/art05.pdf> “Revista de Derecho”, Universidad Católica del Norte, sección: Estudios, año 20-Nº1, 2013. p. 105.

²¹ TOLEDO CORSI, César, “Tutela de la Libertad Sindical”, editorial Thomson Reuters, 1º edición, 2013. Capítulo III, Título I, Consideraciones Preliminares. p.103.

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 174;

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”.

Del mismo modo el artículo 290, considera como “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, las siguientes:

- a) **Acordar con el empleador la ejecución** por parte de éste de alguna de las prácticas antisindicales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;
- b) **Acordar con el empleador el despido de un trabajador** u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido;
- c) **Aplicar sanciones de multas o de expulsión de un afiliado** por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla;
- d) **Presionar al empleador** a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el

procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste;

- e) **Divulgar** a terceros ajenos a la organización sindical los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados, y
- f) **Ejercer los derechos sindicales o fueros** que establece este Código de mala fe o con abuso del derecho”.

Asimismo, el artículo 291, determina que “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”.

Finalmente, en el artículo 292, se detallan las cuantías respecto de las multas aplicables según el tamaño de la empresa infractora.²²

²² Véase artículo 292 del Código del Trabajo. (última versión 24-AGO-2024 a 23-AGO-2025/actualización 24-AGO-2024-Ley 21.690)

b.6 Prácticas desleales.

“La obstrucción del ejercicio de los derechos sindicales, los actos de injerencia de los empleadores en las organizaciones de trabajadores, ciertos actos de discriminación antisindicales y la negativa a negociar colectiva²³”, se encuentran reguladas en Libro IV, Título IX, a partir del artículo 403 a 407 del Código del Trabajo, entregando un catálogo de acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.

En tanto el artículo 403, establece que “serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes:

- a) **La ejecución** durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.
- b) **La negativa** a recibir a la comisión negociadora de el o los sindicatos negociantes o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro.
- c) **El incumplimiento** de la obligación de suministrar la información señalada en los términos de los artículos 315 y siguientes, tanto en la oportunidad como en la autenticidad de la información entregada.
- d) **El reemplazo** de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro.

El empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el

²³ TOLEDO CORSI, César, “Tutela de la Libertad Sindical”. Ob. Cit., p.107.

objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo.

- e) **El cambio de establecimiento** en que deben prestar servicios los trabajadores no involucrados en la huelga para reemplazar a los trabajadores que participan en ella.
- f) **Ofrecer, otorgar o convenir** individualmente aumentos de remuneraciones o beneficios a los trabajadores sindicalizados, durante el período en que se desarrolla la negociación colectiva de su sindicato.
- g) **El ejercicio de fuerza física** en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva”.

Del mismo modo el artículo 404, “serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de estos y del empleador, en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes:

- a) **La ejecución** durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.
- b) **El acuerdo para la ejecución** de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.

- c) **La divulgación** a terceros ajenos a la negociación de los documentos o la información recibida del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservada.
- d) **El incumplimiento** del deber de proveer el o los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuestos por la autoridad competente, según corresponda.
- e) **El ejercicio de fuerza física** en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.
- f) **Impedir durante la huelga**, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella”.

Finalmente, el artículo 405, “determina como práctica desleal de la empresa principal. La contratación directa o indirecta de los trabajadores en huelga de una empresa contratista o subcontratista por parte de la empresa principal será considerada práctica desleal”.

Asimismo, se detallan las cuantías respecto de las multas aplicables según el tamaño de la empresa infractora²⁴.

²⁴ Véase artículo 406 del Código del Trabajo. (última versión 24-AGO-2024 a 23-AGO-2025/actualización 24-AGO-2024-Ley 21.690)

CAPÍTULO II “ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES EN LA REGIÓN DE ATACAMA 2019-2023”.

a.- Marco de antecedentes fácticos.

La importancia de este capítulo radica en contrarrestar lo peticionado, en cada una de las denuncias realizadas en el período ya aludido, con aquello que analizaremos en el acápite siguiente, esto es, el análisis jurisprudencial de las sentencias definitivas en estudio, lo que nos permitirá conocer de forma empírica la interpretación, que los Tribunales Laborales de esta Región, entregan conforme al planteamiento de las acusaciones interpuestas.

Así las cosas, en el apartado se describe aspectos necesarios de conocer y que se encuentran de manifiesto en cada causa Rol, como también, una breve descripción de las denuncias que motivaron el inicio del proceso y la clasificación de éstas en el tipo de prácticas antisindicales o desleales que el Código del ramo enumera expresamente.

a.1 Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó.

1.- Causa RIT **S-4-2019**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó con Fundación Catalina de María”.

- Denuncia ingresada con fecha 12 de septiembre del año 2019.
- Sentencia definitiva dictada por la Jueza doña Fabiola Elena Villalón Gallardo con fecha 11 de diciembre del año 2019.
- Sentencia ejecutoriada con fecha 24 de diciembre del año 2019.

2.- Causa RIT **S-2-2020**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó con Compañía Minera Maricunga”.

- Denuncia ingresada con fecha 19 de febrero del año 2020.
- Sentencia definitiva dictada por el Juez don José Marcelo Álvarez Rivera con fecha 14 de junio del año 2021.

- Interpuesto recurso de nulidad por la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, este fue rechazado por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de esta ciudad, con fecha 13 de septiembre del año 2021.
- Sentencia ejecutoriada con fecha 04 de octubre del año 2021.

3.- Causa RIT **S-3-2021**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó con Hipermercado Tottus SA.”.

- Denuncia ingresada con fecha 22 de junio del año 2021.
- Sentencia definitiva dictada por la Jueza doña Fabiola Elena Villalón Gallardo con fecha 28 de octubre del año 2021.
- Interpuesto recurso de nulidad por el Sindicato de Empresa de Trabajadores Servicios Generales Copiapó TOTTUS, este fue declarado inadmisibile por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de esta ciudad, con fecha 17 de noviembre del año 2021.
- Interpuesto recurso de nulidad por la empresa Hipermercados TOTTUS S.A., este fue rechazado por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de esta ciudad, con fecha 10 de febrero del año 2022.
- Interpuesto recurso de unificación de jurisprudencia por la empresa Hipermercados TOTTUS S.A., este fue declarado inadmisibile por la Excelentísima Corte Suprema con fecha 10 de agosto del año 2022.
- Sentencia ejecutoriada con fecha 06 de septiembre del año 2022.

4.- Causa RIT **S-4-2021**, caratulado “Hipermercado TOTTUS SA. con Sindicato de empresa de trabajadores servicios generales MP Copiapó TOTTUS”.

- Denuncia ingresada con fecha 13 de julio del año 2021.
- Sentencia definitiva dictada por la Jueza doña Fabiola Elena Villalón Gallardo con fecha 28 de octubre del año 2021.

- Interpuesto recurso de nulidad por la empresa Hipermercados TOTTUS S.A., este fue rechazado por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de esta ciudad, con fecha 08 de febrero del año 2022.
- Sentencia ejecutoriada con fecha 02 de marzo del año 2022.

5.- Causa RIT S-9-2021, caratulado “Sindicato de empresa de trabajadores servicios generales MP Copiapó TOTTUS con Hipermercado TOTTUS SA.”.

- Denuncia ingresada con fecha 02 de diciembre del año 2021.
- Sentencia definitiva dictada por la Jueza doña Fabiola Elena Villalón Gallardo con fecha 16 de junio del año 2022.
- Sentencia ejecutoriada con fecha 01 de julio del año 2022.

6.- Causa RIT S-1-2022, caratulado “Sindicato N°1 de trabajadores de Compañía Minera Maricunga con Compañía Minera Maricunga”.

- Denuncia ingresada con fecha 12 de marzo del año 2022.
- Sentencia definitiva dictada por la Jueza doña Kerima Schichaschwili Carvajal con fecha 08 de agosto del año 2022.
- Interpuesto recurso de nulidad por el Sindicato N°1 de trabajadores de Compañía Minera Maricunga, habiéndose inhabilitados la totalidad de Ministros y Ministras de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Copiapó, con fecha 11 de octubre del año 2022 se remitieron los antecedentes a la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta, que rechaza el referido recurso con fecha 25 de enero del año 2023.
- Sentencia ejecutoriada con fecha 17 de febrero del año 2023.

a.2 Juzgado de Competencia Común de la Comuna de Diego de Almagro.

1.- Causa RIT S-1-2019, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral con Ingeniería y Maquinarias INDAK Limitada”.

- Denuncia ingresada con fecha 14 de marzo del año 2019.
- Sentencia definitiva dictada por el Juez don Ricardo Andrés Alveal Venegas con fecha 27 de noviembre del año 2019.
- Sentencia ejecutoriada con fecha 06 de abril del año 2020.

2.- Causa RIT S-2-2019, caratulado “Sindicato de Supervisores y Profesionales de la empresa CODELCO, División El Salvador con División El Salvador, CODELCO”.

- Denuncia ingresada con fecha 08 de octubre del año 2019.
- Sentencia definitiva dictada por el Juez don Emilio Jesús Otárola Arce con fecha 03 de febrero del año 2021.
- Interpuesto recurso de nulidad por el Sindicato de Supervisores y Profesionales de la empresa CODELCO, División El Salvador, el requirente se tuvo por desistido ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de esta ciudad, con fecha 23 de febrero del año 2021.
- Sentencia ejecutoriada con fecha 04 de marzo del año 2021.

3.- Causa RIT S-1-2020, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral con Consorcio Vicsa Walsen Limitada”.

- Denuncia ingresada con fecha 10 de julio del año 2020.
- Sentencia definitiva dictada por el Juez don Emilio Jesús Otárola Arce con fecha 08 de febrero del año 2021.
- Interpuesto recurso de nulidad por Consorcio Vicsa Walsen Limitada, este fue rechazado por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de esta ciudad, con fecha 22 de abril del año 2021.
- Sentencia ejecutoriada con fecha 12 de mayo del año 2021.

4.- Causa RIT S-2-2022, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral con SERCIM Limitada”.

- Denuncia ingresada con fecha 26 de julio del año 2022.

- Sentencia definitiva dictada por el Juez don Roberto Javier Gahona Rojas con fecha 13 de febrero del año 2024.
- Sentencia ejecutoriada con fecha 11 de marzo del año 2024.

5.- Causa RIT **S-4-2022**, caratulado “SERCIM Limitada con Cortez Neira Víctor Hernán”.

- Denuncia ingresada con fecha 06 de octubre del año 2022.
- Sentencia definitiva dictada por el Juez don Roberto Javier Gahona Rojas con fecha 09 de enero del año 2024.
- Sentencia ejecutoriada con fecha 25 de enero del año 2024.

6.- Causa RIT **S-3-2023**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral con Consorcio Velaz Movitec SPA”.

- Denuncia ingresada con fecha 15 de octubre del año 2023.
- Sentencia definitiva dictada por el Juez don Roberto Javier Gahona Rojas con fecha 10 de junio del año 2024, rectificada con fecha 05 de agosto del año 2024.
- Sentencia ejecutoriada con fecha 05 de agosto del año 2024.

a.3 Juzgado con Competencia Común de la comuna de Freirina.

1.- Causa RIT **S-1-2019**, caratulado “Beltrán Guzmán José Manuel con Abengoa Chile S.A.”.

- Denuncia ingresada con fecha 01 de octubre del año 2019.
- Sentencia definitiva dictada por el Juez don Julio Javier Cáceres Nikolay con fecha 13 de marzo del año 2020.
- Sentencia ejecutoriada con fecha 15 de abril del año 2020.

2.- Causa RIT **S-1-2021**, caratulado “Rodríguez Rojas Cintia Eugenia y otros con Sindicato N°2 Ultraport Huasco y Axinntus”.

- Denuncia ingresada con fecha 12 de julio del año 2021.
- Sentencia definitiva dictada por el Juez don Pablo Matías Rodríguez Bustos con fecha 11 de agosto del año 2023.
- Sentencia ejecutoriada con fecha 03 de noviembre del año 2023.

3.- Causa RIT **S-2-2021**, caratulado “Briceño Vargas Patricio Andrés y otros con Sindicato N°2 Ultraport Huasco y Axinntus”.

- Denuncia ingresada con fecha 12 de julio del año 2021.
- Sentencia definitiva dictada por el Juez don Pablo Matías Rodríguez Bustos con fecha 11 de agosto del año 2023.
- Sentencia ejecutoriada con fecha 03 de noviembre del año 2023.

b.- Prácticas antisindicales y desleales encontradas en las causas de estudio en la Región de Atacama entre los años 2019-2023.

b.1 Descripción de las prácticas antisindicales y desleales.

b.1.1 Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó.

1.- Causa RIT **S-4-2019**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó con Fundación Catalina de María”.

- Con fecha 04 de septiembre del año 2019, se realizó una huelga en el marco de la negociación colectiva entre el Sindicato de Trabajadores del Liceo Sagrado Corazón de Copiapó y la Fundación Catalina de María.
- Con fecha 05 de septiembre del año 2019, el sindicato antes señalado ingreso una denuncia por prácticas desleales del empleado contemplada en el artículo 403 inciso primero letra d) y e), consistente en el reemplazo de los trabajadores en huelga en el establecimiento educacional, específicamente del personal docente, asistentes de la educación y auxiliares. Destacando en su denuncia que la empresa no tiene calificación de servicios mínimos.

2.- Causa RIT **S-2-2020**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó con Compañía Minera Maricunga”.

- Con fecha 06 de enero de 2020, interpuso una denuncia el Sindicato de Trabajadores de Compañía Minera Maricunga, representado por sus dirigentes Manuel Cisternas, Jaime Castillo y Fernando Carrillo, en contra de su empleador por práctica antisindical fundado en que desde hace más de 9 años se les ha pagado a los tres dirigentes un bono de producción por parte de la compañía, sin que este bono éste sujeto a condición alguna y aun cuando se encuentran exentos de cumplir con su jornada laboral en la faena minera, lo que se encuentra previamente acordado con la empresa. Sin embargo, en el mes de noviembre la compañía de manera unilateral y arbitraria decidió no pagar el bono de producción, por la suma de \$314.020, agrega que dicho bono, resulta ser una cláusula tácita y un derecho adquirido de los dirigentes, por tanto, conforme lo exponen, correspondería a una conducta de prácticas antisindicales del empleador, consistente en el no pago de manera íntegra la remuneración a los directores denunciantes, contemplada en el artículo 289, letras a), e) y g), además del artículo 291 del código del ramo.

3.- Causa RIT **S-3-2021**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó con Hipermercado TOTTUS SA.”.

- El Sindicato de Empresa Servicios Generales MP Copiapó TOTTUS S.A., en un proceso de negociación colectiva reglada con la empresa Hipermercados TOTTUS S.A, no lograron un acuerdo, por tanto, a partir del día 07 de junio del año 2021, los trabajadores afiliados al sindicato y afectos a la negociación colectiva en curso hicieron efectiva la huelga.
- Con fecha 08 de junio del año 2021 el sindicato denunció, ante la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, el reemplazo de trabajadores en huelga en que habría incurrido la empresa, denuncia que fuere complementada y ampliada con fecha 10 de junio del mismo año, señalando que las conductas descritas, además de ser una evidente vulneración a la libertad sindical, constituye una

abierta infracción a lo dispuesto en el artículo 403, letra d), del Código del Trabajo, por cuanto la empresa procedió a reemplazar a trabajadores en huelga mediante sustitución de funciones, entorpeciendo el ejercicio del derecho a huelga.

4.- Causa RIT **S-4-2021**, caratulado “Hipermercado TOTTUS SA. con Sindicato de empresa de trabajadores servicios generales MP Copiapó TOTTUS”.

- El Sindicato de Empresa Servicios Generales MP Copiapó TOTTUS S.A., no logrando un acuerdo, en un proceso de negociación colectiva reglada, con la empresa Hipermercados TOTTUS S.A, a partir del día 07 de junio del año 2021, hicieron efectiva la huelga.
- La empresa denunciante señala que desde el 28 de junio del año 2021 y alejado de las facultades legales conferidas a los trabajadores en el proceso de huelga, liderados por la directiva del Sindicato, iniciaron un conjunto de actos de violencia como medida de presión, bloqueando con los accesos a las dependencias de la denunciante, impidiendo que clientes del supermercado puedan ingresar, o impidiendo la salida de estos una vez que realizaron las compras, causando diversos desmanes y desordenes en el espacio público y en los accesos de la tienda, y al interior del supermercado, se han producido diversas riñas con trabajadores de la empresa que no están en huelga, entre otros, finalmente, señala que las conductas descritas, son un conjunto de amenazas y vías de hecho mediante las cuales los demandados han intentado imponer por la fuerza sus pretensiones, configurando conductas consideradas como prácticas desleales contenidas en el artículo 404 letra a), e) y f) del Código del Trabajo.

5.- Causa RIT **S-9-2021**, caratulado “Sindicato de empresa de trabajadores servicios generales MP Copiapó TOTTUS con Hipermercado TOTTUS SA.”.

- El Sindicato de Empresa Servicios Generales MP Copiapó TOTTUS S.A., con la empresa Hipermercados Tottus S.A, vivieron un proceso de negociación

colectiva reglada, la cual no arribo en acuerdos, por tanto, a partir del día 07 de junio del año 2021, los trabajadores afiliados al sindicato hicieron efectiva la huelga.

- El sindicato a fines del mes de agosto toma conocimiento, por medios tecnológicos, que la empresa denunciada, mantuvo los beneficios del contrato colectivo vigente para todos los asociados sin distinción, lo que incluye a los asociados que realizaron el proceso de descuelgue y aquellos que participaron de forma efectiva y completa dentro del proceso de huelga, esto es, por más de 80 días, el denunciante expone que es un error incluir, en dicho contrato, a los trabajadores asociados que se reincorporaron a sus labores, del establecimiento de la Comuna de Vallenar, ya que ellos se encuentran reglados conforme al artículo 357 del Código del Trabajo y a la oferta realizada por el empleador en los términos de la norma citada, concluye que corresponde a una práctica antisindical contemplada en el artículo 289 letra h) del antes referido código.

6.- Causa RIT S-1-2022, caratulado “Sindicato N°1 de trabajadores de Compañía Minera Maricunga con Compañía Minera Maricunga”.

- Con fecha 08 de octubre del año 1996 se constituyó el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Compañía Minera Maricunga de Kinross, aprobando en dicha oportunidad los estatutos de la organización y eligiendo una directiva sindical, adquiriendo personalidad jurídica con fecha 10 de octubre del mismo año.
- El sindicato denunciante señala que desde su conformación, las acciones y despliegue de la directiva sindical, se han visto permanentemente invisibilizado y omitido, debido a que la empresa denunciada, no ha respondido oportunamente a ninguna de las solicitudes formuladas como organización sindical, las que se encuentran dentro de la legalidad y en un marco de buena fe, debiendo solucionarse por la vía de demandas o requerimientos ante la Inspección del Trabajo de Copiapó, habiendo realizado las denuncias ante el Tribunal Laboral y la Ilustrísima Corte de Apelaciones, ambos de esta ciudad,

lo que acarreo, que el denunciado efectuó prácticas graves antisindicales de hostigamiento y menoscabo con la única finalidad de proceder a hacer desaparecer el sindicato denunciante, lo que conlleva a perder fuero laboral y despedir, a los dirigentes sindicales, de sus labores, que a juicio del denunciante, es su objetivo primordial. Finalmente, luego de una extensa exposición de conductas efectuadas por la empresa, señala que la denunciada ha vulnerado gravemente los derechos del sindicato a través de prácticas antisindicales desleales y graves, demandando la disolución del denunciante sin apego a la ley, lo que ha criterio éstos, es una grave vulneración de derechos fundamentales por infracción de la libertad sindical, en base a hechos constitutivos de práctica antisindical contemplada en el artículo 289, inciso primero, letra a), del Código del Trabajo.

b.1.2 Juzgado de Competencia Común de la Comuna de Diego de Almagro.

1.- Causa RIT **S-1-2019**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral con Ingeniería y Maquinarias INDAK Limitada”.

- Con fecha 28 de enero del año 2018, se presentó denuncia ante la Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral, por parte del Sindicato Interempresa de Trabajadores Multiservicios Salvador Potrerillos, en contra de la empresa denunciada, por prácticas antisindicales, toda vez que gozando de la calidad de Director Sindical señor Claudio Garrido Jordan, fue despedido de forma ilegal por la referida empresa, ya que ésta no contaba con la debida autorización judicial para ejecutar tal acto, lo que a juicio del denunciante se encierra dentro de la hipótesis general del artículo 289 del Código del Trabajo, configurándose de forma especial en las conductas descritas dentro de la letra f) de dicho artículo y del mismo preceptor legal.

2.- Causa RIT **S-2-2019**, caratulado “Sindicato de Supervisores y Profesionales de la empresa CODELCO, División El Salvador con División El Salvador, CODELCO”.

- Luego de una lata descripción de las conductas que para criterio del sindicato denunciante se resumen en que tras el despido de los supervisores de la División El Salvador, esto es, un total de 10 de ellos 9 corresponden a asociados del denunciante, se produce una merma de sus afiliados, sin que se configure las necesidades de la empresa, a menos de 3 meses de la entrada en vigor del contrato colectivo, sin informar al denunciante de estos despidos, de ofrecimiento de anexo y conversaciones con los trabajadores desvinculados para que insten al sindicato a firmar los anexos que permitían el pago ofrecido por la empresa, lo que se constituye en una práctica antisindical del artículo 289, letra g) del Código del Trabajo.

3.- Causa RIT **S-1-2020**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral con Consorcio Vicsa Walsen Limitada”.

- Con fecha 17 de junio del año 2020, se presenta ante la Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral, doña Maudy Contreras Chepillo, en calidad de Directora de la Federación de Sindicatos El Salvador, a denunciar a su empleador Consorcio Vicsa Walsen Limitada, por práctica antisindical. En la denuncia ingresada por la dirigente, manifestó que, la empresa denunciada la despidió con fecha 11 de junio del mismo año. Indica que el administrador de contrato de dicha empresa don Gabriel Guajardo, mediante correo electrónico en la misma fecha antes señalada, le manifestó que sería despedida, entregándole posteriormente la carta de término de relación laboral, considerándose que los hechos denunciados son estimados como práctica antisindical consistente en separar ilegalmente a un trabajador con fuero sindical contemplada en el artículo 289, letra a) del Código del Trabajo.

4.- Causa RIT **S-2-2022**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral con SERCIM Limitada”.

- Con fecha 15 de junio del año 2022, se derivó ante la Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral, denuncia presentada ante este Servicio por parte del señor

Víctor Cortez Neira, tesorero del sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de la Minería, Montaje, Grandes Tiendas y Servicios, por prácticas antisindicales, toda vez, que gozando de la calidad de dirigente sindical, fue despedido de forma ilegal por la empresa SERCIM LTDA, ya que ésta no contaba con la debida autorización judicial para ejecutar tal acto, constituyéndose en una práctica que vulnera manifiestamente la libertad sindical, pues se trata de la separación ilegal de un trabajador aforado que contaba con la calidad de dirigente sindical y que se encuentra contemplada en el artículo 289, letra f), del Código de Trabajo.

5.- Causa RIT **S-4-2022**, caratulado “SERCIM Limitada con Cortez Neira Víctor Hernán”.

- Con fecha 13 de abril del año 2022, entre SERCIM LTDA. y el demandado don Víctor Hernán Cortez Neira, celebraron un contrato por obra o faena pactándose expresamente de esta forma, así las cosas, con fecha 12 de mayo del mismo año, se dio término a la relación laboral, por la causal del artículo 159 N°4 del Código de trabajo, cumplimiento con las formalidades del despido y los respectivos pagos de las remuneraciones, esgrime el denunciante que con fecha 05 de mayo del antes referido año recepcionó una carta de parte del sindicato Interempresa Nacional del Trabajadores de la Minería, Montaje, Grandes Tiendas y Servicios comunicando que el actual denunciado de autos gozaría de fuero sindical, esto se produce una semana antes de dar término a la relación laboral entre las partes, lo que a criterio de la empresa denunciante es una acción de práctica antisindical descrita en el artículo 290 letra f) del antes mencionado Código, consistente en el uso abusivo del fuero sindical, dañando la esencia del mecanismo de resguardo del derecho fundamental que es la libertad sindical, la cual, mediante la protección brindada por el fuero sindical, busca consolidar para los sujetos sindicales, específicamente dirigentes sindicales, el respeto al principio de la actividad en el empleo.

6.- Causa RIT **S-3-2023**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral con Consorcio Velaz Movitec SPA”.

- Se presentó denuncia, vía correo electrónico, del dirigente don Manuel Adonis Sánchez ante la Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral, dando cuenta que su empleador ha remitido carta de aviso de término de contrato de Trabajo, bajo la causal del artículo 161 N°1 del Código de Trabajo, con fecha 06 de julio del año 2023, en circunstancias que se encontraba con fuero de dirigente sindical.
- Asimismo, recepcionó, por el mismo medio, con fecha 13 de julio del año 2023, una denuncia por parte del trabajador don Alex Álvarez Lepe a quien su empleador le remitió carta de aviso de término de contrato de trabajo, bajo la causal contenida en el artículo 161 N°1 del Código de Trabajo, con fecha 06 de julio del año 2023.
- En ambos casos justifica el término de la relación laboral bajo la causal antes señalada, en razón, al término del contrato con la Corporación Nacional del Cobre de Chile (CODELCO), firmado con fecha 15 de febrero del año 2021 y que por este motivo no tendrían labores que ejecutar, por lo que no percibirán dichos ingresos, además, de no tener donde re destinarlos, encontrándose la dotación completa.
- Continúa señalando que los hechos que motivaron las denuncias, que aun cuando se encierran suficientemente dentro de la hipótesis general del artículo 289 del Código del ramo, configuran además de forma especial las conductas descritas dentro de la letra f) del mismo artículo del antes referido precepto legal considerándose que atenta contra la libertad sindical.

b.1.3 Juzgado con Competencia Común de la comuna de Freirina.

1.- Causa RIT **S-1-2019**, caratulado “Beltrán Guzmán José Manuel con Abengoa Chile S.A.”.

- Con fecha 20 de junio del año 2019 don José Manuel Beltrán Guzmán suscribe contrato de trabajo con la empresa Abengoa Chile S.A., bajo la modalidad de plazo fijo hasta el día 30 de julio del año 2019, encontrándose en plena vigencia el contrato de trabajo, el denunciante informa mediante carta certificada a dicha empresa de su calidad de presidente y dirigente sindical con fuero del Sindicato Nacional Interempresa de la Construcción, Montaje y Obras Civiles y Ramos Similares (SINACOOCL), así las cosas, haciendo caso omiso a dicho desafuero, la antes señalada empresa desvinculó al dirigente con fecha 01 de agosto del año 2019, sin autorización judicial de desafuero sindical, no otorgando el trabajo convenido en el contrato de trabajo, en consecuencia, los hechos antes señalados constituyen una práctica que vulnera manifiestamente la libertad sindical del artículo 289 letra a) y del artículo 291 letra a), ambos del Código del ramo, pues no sólo se trata de la separación ilegal del trabajador, sino también, significa una forma de desestimular la afiliación hacia dicha organización.

2.- Causa RIT S-1-2021, caratulado “Rodríguez Rojas Cintia Eugenia y otros con Sindicato N°2 Ultraport Huasco y AXINNTUS Huasco”.

- Con fecha 05 de febrero del año 2021 la empresa AXINNTUS Huasco y el Sindicato N°2 Ultraport Huasco y AXINNTUS Huasco, suscriben contrato colectivo acordando una serie de condiciones laborales, beneficios y otros ítems, entre los que se destaca el pago por concepto de aporte sindical en partes iguales para los socios partícipes de la negociación colectiva, acuerdo que se arribó en la misma fecha, no quedando escriturado en acta alguna de reunión sindical ya que el desarrollo de la firma de dicho contrato sólo fue con los dirigentes del sindicato denunciado, para luego ser informado a los demás socios, lo que se materializó en el mismo mes y año, procediendo hacer entrega del dinero acordado a cada socio, efectuándose una distinción respecto de los 10 trabajadores que no participaron de las barricadas, a los cuales sólo se les efectuó el pago parcial, sancionándolos arbitraria y abusivamente con una

multa, que fue retenida por la directiva del sindicato manteniéndose en poder de tesorería conforme a lo informado con fecha 01 de abril del año 2021.

- A juicio de los denunciantes los hechos denunciados corresponden a una trasgresión de los estatutos de la organización sindical consistente en la aplicación de una sanción pecuniaria a los socios denunciantes por un órgano incompetente y sin sujeción al procedimiento establecido para ello, produciendo una indefensión y un perjuicio, tanto a la faceta de la libertad sindical en comento como a los derechos a la igualdad y a la propiedad de los denunciantes. La imposibilidad de revertir esta decisión del sindicato denunciado, implicó en sí misma una nueva vulneración a la democracia sindical y por consiguiente a la libertad sindical colectiva, el derecho a la igualdad y no discriminación y el de propiedad contemplado en el artículo 290, letra c) del Código del Trabajo.

3.- Causa RIT **S-2-2021**, caratulado “Briceño Vargas Patricio Andrés y otros con Sindicato N°2 Ultraport Huasco y Axinntus”.

- Con fecha 05 de febrero del año 2021 la empresa AXINNTUS Huasco y el Sindicato N°2 Ultraport Huasco y AXINNTUS Huasco, suscriben contrato colectivo acordando una serie de condiciones laborales, beneficios y otros ítems, entre los que se destaca el pago por concepto de aporte sindical en partes iguales para los socios partícipes de la negociación colectiva, acuerdo que se arribó en la misma fecha, no quedando escriturado en acta alguna de reunión sindical ya que el desarrollo de la firma de dicho contrato sólo fue con los dirigentes del sindicato denunciado, para luego ser informado a los demás socios, lo que se materializó en el mismo mes y año, procediendo hacer entrega del dinero acordado a cada socio, efectuándose una distinción respecto de los 10 trabajadores que no participaron de las barricadas, a los cuales sólo se les efectuó el pago parcial, sancionándolos arbitraria y abusivamente con una multa, que fue retenida por la directiva del sindicato manteniéndose en poder de tesorería conforme a lo informado con fecha 01 de abril del año 2021.

- A juicio de los denunciantes los hechos denunciados corresponden a una trasgresión de los estatutos de la organización sindical consistente en la aplicación de una sanción pecuniaria a los socios denunciantes por un órgano incompetente y sin sujeción al procedimiento establecido para ello, produciendo una indefensión y un perjuicio, tanto a la faceta de la libertad sindical en comento como a los derechos a la igualdad y a la propiedad de los denunciantes. La imposibilidad de revertir esta decisión del sindicato denunciado, implicó en sí misma una nueva vulneración a la democracia sindical y por consiguiente a la libertad sindical colectiva, el derecho a la igualdad y no discriminación y el de propiedad contemplado en el artículo 290, letra c) del Código del Trabajo.

b.2 Clasificación de las prácticas antisindicales y desleales.

b.2.1 Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó.

1.- Causa RIT S-4-2019, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó con Fundación Catalina de María”.

- Prácticas desleales del empleador, contemplada en el artículo 403, letras d) y e), del Código del Trabajo.

2.- Causa RIT S-2-2020, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó con Compañía Minera Maricunga”.

- Prácticas antisindicales del empleador, contemplada en el artículo 289, letras a), e) y g) y todas las causales en genérico del artículo 291, ambos del Código del Trabajo.

3.- Causa RIT S-3-2021, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó con Hipermercado TOTTUS SA.”.

- Prácticas desleales del empleador, contemplada en el artículo 403, letra d), del Código del Trabajo.

4.- Causa RIT **S-4-2021**, caratulado “Hipermercado TOTTUS SA. con Sindicato de empresa de trabajadores servicios generales MP Copiapó TOTTUS”.

- Prácticas desleales de los trabajadores y de las organizaciones sindicales, contemplada en el artículo 404, letras a), e) y f), del Código del Trabajo.

5.- Causa RIT **S-9-2021**, caratulado “Sindicato de empresa de trabajadores servicios generales MP Copiapó TOTTUS con Hipermercado TOTTUS SA.”.

- Prácticas antisindicales del empleador, contemplada en el artículo 289, letra h), del Código del Trabajo.

6.- Causa RIT **S-1-2022**, caratulado “Sindicato N°1 de trabajadores de Compañía Minera Maricunga con Compañía Minera Maricunga”.

- Prácticas antisindicales del empleador, contemplada en el artículo 289, inciso primero, letra a), del Código del Trabajo.

b.2.2 Juzgado de Competencia Común de la Comuna de Diego de Almagro.

1.- Causa RIT **S-1-2019**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral con Ingeniería y Maquinarias INDAK Limitada”.

- Prácticas antisindicales del empleador, contemplada en el artículo 289, letra f), del Código del Trabajo.

2.- Causa RIT **S-2-2019**, caratulado “Sindicato de Supervisores y Profesionales de la empresa CODELCO, División El Salvador con División El Salvador, CODELCO”.

- Prácticas antisindicales del empleador, contemplada en el artículo 289, letra g), del Código del Trabajo.

3.- Causa RIT **S-1-2020**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral con Consorcio Vicsa Walsen Limitada”.

- Prácticas antisindicales del empleador, contemplada en el artículo 289, letra a), del Código del Trabajo.

4.- Causa RIT **S-2-2022**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral con SERCIM Limitada”.

- Prácticas antisindicales del empleador, contemplada en el artículo 289, letra f), del Código del Trabajo.

5.- Causa RIT **S-4-2022**, caratulado “SERCIM Limitada con Cortez Neira Víctor Hernán”.

- Prácticas antisindicales de los trabajadores y de las organizaciones sindicales, contemplada en el artículo 290, letra f), del Código del Trabajo.

6.- Causa RIT **S-3-2023**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral con Consorcio Velaz Movitec SPA”.

- Prácticas antisindicales del empleador, contemplada en el artículo 289, letra f), del Código del Trabajo.

b.2.3 Juzgado con Competencia Común de la comuna de Freirina.

1.- Causa RIT **S-1-2019**, caratulado “Beltrán Guzmán José Manuel con Abengoa Chile S.A.”.

- Prácticas antisindicales del empleador, contemplada en el artículo 289, letra a) y artículo 291, letra a), ambos del Código del Trabajo.

2.- Causa RIT **S-1-2021**, caratulado “Rodríguez Rojas Cintia Eugenia y otros con Sindicato N°2 Ultraport Huasco y Axinntus”.

- Prácticas desleales de las organizaciones sindicales, contemplada en el artículo 290, letra c), del Código del Trabajo.

3.- Causa RIT **S-2-2021**, caratulado “Briceño Vargas Patricio Andrés y otros con Sindicato N°2 Ultraport Huasco y Axinntus”.

- Prácticas desleales de las organizaciones sindicales, contemplada en el artículo 290, letra c), del Código del Trabajo.

CAPÍTULO III “ASPECTOS MÁS RELEVANTES DE LA LIBERTAD SINDICAL SENTENCIADOS EN ATACAMA 2019-2023”.

a.- Análisis jurisprudencial de las sentencias de estudio.

a.1 Reemplazo de los trabajadores en huelga dentro de una negociación colectiva reglada.

Desarrollo: En causa **RIT S-4-2019**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó con Fundación Catalina de María”, del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, el sindicato denunciante señala que encontrándose en huelga en un proceso de negociación colectiva reglada el establecimiento educacional, realiza el reemplazo de trabajadores, específicamente de personal docente, asistentes de la educación y auxiliares, destacando que la institución no tiene calificación de servicios mínimos.

Análisis de la sentencia: En la sentencia de estudio la Jueza expone en un extenso bagaje las acciones practicadas por el denunciado para efectos de realizar el reemplazo de los trabajadores del sindicato en huelga dentro de una negociación colectiva reglada, los que fueron avalos por la probanza acompañada por ambas partes, y que refieren especialmente en los cambios de horario de las clases de los trabajadores docentes que no están sindicalizados, en razón de ello el denunciado expresa que su motivación en estas acciones no fue otro que entregar un servicio educacional a las alumnas de su establecimiento, entendiéndose que es un interés externo aquel que incita a una huelga, no deja de ser importante, de esta forma es exteriorizado por la magistratura *“... Del análisis de esta dinámica que se desprende de la prueba, estima esta Jueza que todo ello permite graficar un actuar o un comportamiento errático por parte del empleador aquí denunciado, confuso porque se trata de una realidad derivada de la adopción de medidas administrativas provenientes de quien, como empleador, claramente tiene el deber de respetar el derecho colectivo y la forma de organizarse*

por sus dependientes para solicitar tales mejoras, como también dicho empleador tiene el deber de cumplir con los contratos de trabajo habidos con los demás profesionales que no estaban en huelga, sin perjuicio que en el caso, además, debía cumplir con su giro de prestar servicio educacional. No obstante, del análisis de la prueba hay un punto que converge y que es trascendental, dado que tal probanza muestra que se buscó reforzar por la demandada sus intentos por dar un servicio educacional a las alumnas de su establecimiento, que si bien se trata de un interés externo a la huelga en sí pero no por ello deja de ser importante, sin embargo, el abordaje de tal circunstancia por la demandada con la prueba rendida muestra que lo hizo incurriendo para ello en una conducta que sobrepuso el resguardo de su giro frente al imperativo que lo sujeta y que es el de respetar el interés sindical, en un escenario que está protegido por disposiciones de orden constitucional...”²⁵, con ello se logró sentenciar que el denunciado realizó actos en oposición a lo que establece la normativa vigente en materia laboral, vulnerando y obstaculizando, no sólo, el derecho legítimo a huelga de los trabajadores sindicalizados, sino también, la libertad de trabajo de aquellos que no pertenecen a la organización sindical lo que se aprecia en los cambios de horarios de las clases siendo diversos aquellos que se pactaron en los contratos individuales.

a.2 Obstaculizar el funcionamiento de sindicatos de trabajadores, ejerciendo presiones mediante la pérdida de beneficios pactados.

Desarrollo: En causa RIT S-2-2020, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó con Compañía Minera Maricunga”, del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, tres dirigentes sindicales denuncian, ante el ente fiscalizador, el no pago de un bono por concepto de producción por parte del empleador, dicho bono no se encontraba sujeto a condición alguna y aun cuando los dirigentes se hallaban

²⁵ JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE COPIAPÓ, Causa RIT S-4-2019, caratulado “Inspección Provincial del trabajo de Copiapó con Fundación Catalina de María”, fecha de sentencia 11 de diciembre del año 2019, considerando Décimo Segundo.

exentos de cumplir con su jornada laboral en la faena minera, situación que se encontraba acordado con la empresa, en el mes de noviembre del año 2019 la compañía de manera unilateral y arbitrariamente decidió no pagar el bono de producción, entendiendo para los denunciados que la empresa ha incurrido en fuerza moral para desincentivar sus acciones, cometiendo actos de injerencia con la finalidad de afectar el funcionamiento de la organización sindical e interviniendo activamente en ella mediante la imposición de condiciones unilaterales.

Análisis de la sentencia: De la sentencia se puede establecer que conforme a las pruebas aportadas por las partes, el denunciado argumenta que es efectivo el no pago del bono de producción a los tres dirigentes, pero, indica el sentenciador, si se hubiese efectuado un mayor esfuerzo por recabar otros antecedentes relevantes y analizados con la detención y rigurosidad esperables en un órgano que detenta un poder sancionatorio relevante (institución denunciante), se hubiese probar que no sólo los dirigentes no se les efectuó el referido pago, sino también a ningún trabajador de la empresa, producto de un proceso de paralización de producción por parte de la empresa denunciada, e incluso se aportó por ella un protocolo suscrito con el sindicato de la empresa, que establecía que por un lado existía el proceso antes señalado y, por otro, que dicho pago no se efectuaría, además de las indemnizaciones pertinentes, finaliza esgrimiendo que el órgano denunciante invocó indistintamente una diversidad de figuras jurídicas del Código del Ramo que establecerían la conducta que denunciaba, las cuales fueron descrita una a una por el Juez concluyendo “ *En consecuencia a la luz de todos los motivos antes expresados, aparece justificada suficientemente la conducta de la denunciada en orden a privar a los dependientes denunciados del así llamado Bono de Producción por cuanto, las condiciones técnicas y productivas que generaban su devengamiento a partir del mes de septiembre de 2019, dejaron de existir por las razones latamente ya expuestas en los motivos anteriores, y por tanto, a la luz de lo dispuesto en el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo, entiende este*

Sentenciador, que no existió una lesión a la libertad sindical en tanto derecho fundamental, como fuera expuesta en la denuncia que dio origen a esta causa”²⁶.

a.3 Reemplazo de los trabajadores en huelga dentro de una negociación colectiva reglada.

Desarrollo: En causa **RIT S-3-2021**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó con Hipermercado TOTTUS S.A.”, del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, la entidad fiscalizadora sostiene que la empresa denunciada incurrió en conductas de práctica desleal en la negociación colectiva consistente en el reemplazo de trabajadores que se encontraban en huelga, entorpeciendo el ejercicio de este derecho, mediante la sustitución de funciones, generando una fuerza moral respecto de los trabajadores afectos a la negociación colectiva, lo cual afecta gravemente la eficacia de dicha negociación a través de acciones que limitarían el potencial negociador de la organización sindical.

Análisis de la sentencia: En un extenso fallo la Jueza determina que del examen de los medios de prueba, caracterizándolos como de gravedad, precisión y multiplicidad, se ha logrado determinar de manera consistente que las medidas que tomó la empresa durante el inicio de la huelga de los trabajadores fueron destinadas a la sustitución de un trabajador en huelga por otro y no de adecuación del horario del personal para la continuidad de sus labores, siendo esto último permitido excepcionalmente por el legislador, en razón a la búsqueda de medidas orientadas a respetar la libertad de trabajo, concluyendo que un antecedente relevante y esclarecedor es la fecha de emisión de los anexos de los contratos de cinco trabajadores que fueron aludidos como reemplazantes y que son de la misma data del inicio de la huelga. Asimismo, esgrime que de la prueba analizada se concluye que se produjo una

²⁶ JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE COPIAPÓ, Causa RIT S-2-2020, caratulado “Inspección Provincial del trabajo de Copiapó con Compañía Minera Maricunga”, fecha de sentencia 14 de junio del año 2021, considerando Noveno.

afectación a las dimensiones que comprende el ejercicio del derecho a huelga y que corresponde a una alternativa extrema por parte de los trabajadores de una negociación colectiva y que, siendo una garantía constitucional, no puede ser vulnerada por el ejercicio de la potestad administrativa del empleador tal como lo ordena el artículo 5 del Código del ramo, así las cosas, la magistratura, posterior a un análisis atingente al respecto de la libertad sindical desde la mirada de los preceptos legales que la protegen, concluye que “... aparece que el denunciado en la realidad con la modificación de la distribución de jornada para esos cinco trabajadores part-time que al día de la visita fiscalizadora, esto es, el 11 de junio de 2021, se constató su presencia en puestos que implicaron el reemplazo de cinco trabajadores afectos a la negociación, miembros de un sindicato que a la sazón estaban en huelga y de lo que la denunciada no aportó probanza en contrario, por lo que la decisión del empleador en la especie al acreditarse en juicio que la misma en la realidad no consistió una adecuación necesaria como contempla la excepción prevista en la letra d del artículo 403, sino que al incurrir en tal reemplazo en huelga afectó un derecho irrenunciable de los dependientes en negociación colectiva reglada...”²⁷.

a.4 Ejecución de acciones que atentan contra el principio de buena fe en la negociación colectiva e impidiendo el ingreso a la empresa utilizando la fuerza física o moral en las personas.

Desarrollo: En causa **RIT S-4-2021**, caratulado “Hipermercado TOTTUS S.A. con Sindicato de Empresa de Trabajadores Servicios Generales MP Copiapó TOTTUS”, del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, la empresa denunciante alude que encontrándose las partes de este juicio en un proceso de negociación colectiva reglada los trabajadores del sindicato denunciado hicieron efectiva la huelga, y que durante este proceso, el sindicato y los trabajadores que lo componen han

²⁷JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE COPIAPÓ, Causa RIT S-3-2021, caratulado “Inspección Provincial del trabajo de Copiapó con Hipermercado TOTTUS S.A.”, fecha de sentencia 28 de octubre del año 2021, considerando Décimo Octavo.

realizado acciones que entorpecen la referida negociación, de características ilegales, violentas e incluso atentatorias contra la seguridad y libertad de otros trabajadores de la empresa y de terceros, como medida de presión, entre otras acciones señala, bloqueando el acceso a la empresa, impidiendo el ingreso a clientes o salida de estos, causando diversos desmanes y desordenes en el espacio público, en el acceso e interior del supermercado y riñas con los trabajadores que no se encuentran en huelga, finalmente describe a modo ejemplar algunas situaciones en la Comuna de Copiapó y de Vallenar.

Análisis de la sentencia: En la sentencia de marras, la magistratura realiza un análisis detallado de cada una de las denuncias configuradas como prácticas desleales pueden ser avaladas o refutadas con la probanza acompañadas por cada parte, así las cosas, en relación a las letras a), e) y f) del artículo 404 del Código del Trabajo, el denunciante no logra ligar las acciones cometidas por el sindicato y los trabajadores que lo componen, con la afectación de la buena fe en el proceso de negociación y de sus derechos fundamentales, así como tampoco, aquellos que configuren un ataque a bienes específicos y en contra de personas determinadas y en cuanto a impedir por medio de la fuerza el ingreso a la empresa descrito en el desarrollo, no se comprueba una precisión de datos de las personas afectadas con este impedimento supuestamente provocado por el sindicato denunciado, no pudiéndose encuadrar los elementos y pruebas acompañadas con la descripción normativa de la letra f) del artículo y código antes referido, lo que nos direcciona a la importancia de los medios de prueba para efectos de probar como la ocurrencias de supuestas acciones pueden afectar los aspectos de la libertad sindical.

a.5 Entregar igual beneficios pactados en el instrumento público a trabajadores que no fueron parte del proceso de negociación colectiva reglada.

Desarrollo: En causa **RIT S-9-2021**, caratulado “Sindicato de Empresa de Trabajadores Servicios Generales MP Copiapó TOTTUS con Hipermercado TOTTUS

S.A.”, del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, el denunciante señala que habiéndose efectuado el término de la negociación colectiva reglada, la empresa denunciada a través de su encargada de recursos humanos informa de manera verbal que los beneficios del contrato colectivo vigente serían brindados a todos los asociados sin distinción, lo que generó un grave descontento e incertidumbre respecto de los asociados que participaron de forma efectiva y completa dentro del proceso de huelga, por cuanto estos trabajadores vieron cuestionados sus esfuerzos en la participación del conflicto, en razón que otros asociados que realizaron el proceso de descuelgue y que obtuvieran los mismos beneficios conquistados en el contrato colectivo.

Análisis de la sentencia: La sentencia en estudio establece que la disyuntiva se presenta en determinar si los beneficios de pago de término de conflicto corresponden o no a una conducta de extensión de dichos beneficios, esclareciendo que de la prueba aportada y la definición propiamente tal de la palabra “extensión”, no correspondería a una conducta propia de una práctica antisindical, expresándolo en estos términos “... *lo que se vincula a un comportamiento del empleador en el ámbito del ejercicio de su potestad administrativa respecto de su organización empresarial que lleve a cabo y en cuya ejecución contraría la buena fe contractual que debe existir entre los contratantes, en este caso, sea desconociendo el tenor de los derechos y obligaciones pactados o haciendo una aplicación de un modo contrario a lo acordado y con ello provocando lesión a la organización sindical, a su existencia y al normal desarrollo de sus actividades.*”²⁸”, continua señalando que la vulneración de la libertad sindical, tal cual lo expresa los instrumentos internacionales válidamente ratificados por nuestro país, buscan acreditar no la intencionalidad, sino más bien, el ataque objetivo al bien protegido del derecho, teniendo su respaldo en la prueba rendida que en este caso, determino a través de la nómina de los trabajadores afectos al instrumentos, aportada por ambas partes en juicio que los señalados trabajadores, descolgados de la huelga, se

²⁸ JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE COPIAPÓ, Causa RIT S-9-2021, caratulado “Sindicato de Empresa de Trabajadores Servicios Generales MP Copiapó TOTTUS con Hipermercado TOTTUS S.A.”, fecha de sentencia 16 de junio del año 2022, considerando Décimo Segundo.

encontraban en el listado entregado a la empresa por lo cual el beneficio fue otorgado por ellos conforme al instrumento colectivo pertinente, no existiendo prácticas antisindicales como lo planteo el denunciante.

a.6 Obstaculizar el funcionamiento del sindicato de trabajadores y ejecutar maliciosamente actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato.

Desarrollo: En causa RIT S-1-2022, caratulado “Sindicato N°1 de trabajadores de Compañía Minera Maricunga con Compañía Minera Maricunga” del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, en este caso el denunciante señala que la denunciada permanentemente invisibilizaba y omitía a su directiva, asimismo, se negaba a responder solicitudes formuladas por la organización sindical, además, se produjeron despidos indebidos de trabajadores del sindicato demandante, a quienes convencieron con la promesa de que sería recontratados para la misma labor en otra empresa que le pertenece a la empresa, pudiendo ser indemnizados, sumado a la negativa de realizar a los dirigentes exámenes médicos de altura, como el no cumplimiento de los acuerdos pactados y finalmente, requiriendo la cancelación de la personería jurídica del sindicato por la falta de quórum lo que ocurrió en la especie procediendo a la disolución de la referida organización sindical.

Análisis de la sentencia: La sentencia que pone término al juicio es clara en establecer la falta de capacidad legal del sindicato denunciante debido, precisamente, a su disolución, entendiéndose con ello, que no es posible la existencia de presuntos hostigamientos hacia los dirigentes sindicales, en razón que dicha organización ya fue disuelta en causa RIT O-48-2022 del Juzgado de Letras de Copiapó, así las cosas, la magistratura se pronuncia en la sentencia en comentario señalando lo siguiente; “...*que el sindicato no posee trabajadores que representar ni proteger más que a sus propios dirigentes, lo que es incluso reconocido por el presidente en su confesional, esta entidad no cumple, a todas luces, con los fines para los que fue creada, de manera que no es posible sino concluir que la presente denuncia solo constituye un intento de*

instrumentalizar el procedimiento de tutela, buscando alargar artificialmente los derechos y beneficios que el sindicato otorga a sus dirigentes, por lo que se desechará la acción todas sus partes... ”²⁹.

Ahora bien, sin perjuicio de ello, la sentencia de marras es enfática al establecer la importancia de los medios de prueba ante las alegaciones que se interponen en los Tribunales de Justicia en materia de vulneraciones de la libertad sindical, expresándolo en el considerando octavo del fallo analizado, esto es; *“OCTAVO: Que respecto a los hechos alegados, es menester señalar que la denunciante no allegó a los autos ningún elemento probatorio que diera cuenta de las alegaciones sobre la supuesta invisibilización sufrida, o la falta de respuesta a sus requerimientos, incumplimiento de acuerdos o negativa a recibir a los dirigentes, situaciones que tampoco expresa con claridad en su libelo, narrativa en la que ni siquiera profundiza, limitándose a acompañar como prueba copias de gestiones judiciales y administrativas que ya han sido revisadas por las competentes autoridades, con resultados negativos para el sindicato.”*

En cuanto a los despidos indebidos, la empresa denunciada acompaña un antecedente

Finalmente, se puede apreciar del análisis que la magistratura no se pronuncia respecto a los derechos en materia sindical que establece la Constitución Política de la República, como, tampoco, en aquello relativo a los Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigente, expresando una somera enunciación doctrinal.

a.7 Despedir a un dirigente sindical aforado y negar a reincorporar en sus funciones.

²⁹ JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE COPIAPÓ, Causa RIT S-1-2022, caratulado “Sindicato N°1 de Trabajadores de Compañía Minera Maricunga con Compañía Minera Maricunga”, fecha de sentencia 08 de agosto del año 2022, considerando Décimo.

Desarrollo: En causa **RIT S-1-2019**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral con Ingeniería y Maquinarias INDAK Limitada”, del Juzgado de Competencia Común de la Comuna de Diego de Almagro, la entidad fiscalizadora señala que el Sindicato Interempresa de trabajadores Multiservicios Salvador Potrerillos interpone denuncia en contra de la empresa INDAK Limitada, en razón que un director regional fue despedido de la empresa sin autorización judicial y habiéndose informado, por el órgano fiscalizador, la imposibilidad de separar al dirigente sin la debida autorización, la denunciada no se allano a su reintegro.

Análisis de la sentencia: Como ya se ha reiterado en los análisis anteriores la importancia de los medios de prueba, es así como, en este caso, si bien no se rindió probanza por la parte denunciada en la etapa procesal, si se invocó durante la investigación efectuada ante el órgano fiscalizador, aquello que no fue verificado por la encargada de dicha entidad al señalar, la denunciada, que CODELCO habría cancelado su contrato, generando una merma en sus faenas en el país y no teniendo donde reincorporarlo, además, de la existencia de un proceso de liquidación concursal cuestión que es gravitante, a juicio de la magistratura y del artículo 193 bis N°4 del Código del Trabajo, en tanto constituye una causal de terminación de la relación de trabajo, lo que conlleva a que el Juez establezca, aunque exista comprobación fehaciente de la calidad de dirigente sindical vigente y sin haber solicitado su desafuero vía judicial, tal y como lo expresa *“Que, al no haber sido indagado este elemento o no haberse consignado tal indagación estima este juez que no se cuenta con todos los elementos que permitan determinar si la parte denunciada incurrió en prácticas antisindicales al despedir al trabajador señor Garrido Jordán, motivo que llevará necesariamente a rechazar la denuncia”*³⁰.

³⁰ JUZGADO DE COMPETENCIA COMÚN DE LA COMUNA DE DIEGO DE ALMAGRO, Causa RIT S-1-2019, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral con Ingeniería y Maquinarias INDAK Limitada.”, fecha de sentencia 27 de noviembre del año 2019, considerando Décimo Tercero.

a.8 Ejercer discriminación entre los beneficios ofrecidos a los trabajadores para incentivar la desvinculación y, por ende, la desafiliación sindical.

Desarrollo: En causa **RIT S-2-2019**, caratulado “Sindicato de Supervisores y Profesionales de la empresa CODELCO, División El Salvador con División el Salvador, CODELCO”, del Juzgado de Competencia Común de la Comuna de Diego de Almagro, el sindicato denunciante, después de una descripción de la estructura orgánica en que se procede a tomar las decisiones por parte de la denunciada, señala que ésta última ofrece beneficios a los supervisores desvinculados por el artículo 161 del Código de Trabajo, ofrecimiento que tenía un carácter temporal limitado y en razón por la cual, 10 supervisores de la División El Salvador fueron separados de sus funciones, de ellos 9 correspondían a socios del sindicato en cuestión, él cual denuncia que los beneficios conferidos no fueron equivalente y/o semejantes a los demás trabajadores adscritos a otras organizaciones sindicales, lo que provocó una merma en el porcentaje de sindicalización de un 95% a un 80% producto de una tercera desvinculación masiva de la División que afecta al sindicato demandante, además, que los despidos no se ajustan a los ofrecimientos por parte de la empresa, sino más que nada a presionar al sindicato, a través de los trabajadores desvinculados, para firmar un anexo del contrato colectivo y que la rebaja en el número de socios al contrato colectivo implicaba una ejecución de mala fe estando a tres meses de su entrada en vigor, lo que consecuentemente, afectaría al ingreso de las cuotas sindicales mensuales y, finalmente, denuncia la existencia de una merma en los ingresos por concepto de extensión de cuota sindical de los trabajadores a plazo fijo adscritos al programa “graduados”, que no se les sido descontado.

Análisis de la sentencia: Atendidas la multiplicidad y diversidad de aspectos que se encuentran inmersos en la denuncia presentada por el sindicato, y a las excepciones presentadas por el denunciado, analizaremos en primer lugar la excepción de falta legitimación activa, la cual es acogida por el sentenciador sólo respecto del petitorio N°5, en que solicita la nulidad de los despidos de los trabajadores que se

desvincularon por la causal del artículo 161 del Código de Trabajo motivados por los beneficios ofrecidos por la denunciada, el convencimiento del Juez se direcciona al entendimiento que el sindicato denunciante no se encuentra legitimado, por cuanto los aludidos no han comparecido individualmente y personal a través de patrocinio al abogado actuante en esta causa, y existiendo otras instancias en que se discutió el asunto con pronunciamiento judicial, asimismo, la excepción de falta de legitimación pasiva, no rechaza, advirtiendo que ya se ha establecido que el sindicato no está legitimado para actuar en representación de los trabajadores y para juicio de la magistratura el legitimado pasivo es el empleador, ya que es quien pudo haber incurrido en una práctica antisindical. En cuanto a los demás aspectos, el sentenciador ha realizado un análisis detallado de cada situación descrita por el denunciante como práctica antisindical y como es avalada por los medios de prueba, en razón de ello, no se logra acreditar que los despidos se vinculen al motivo de debilitar la organización sindical, sólo existiendo una afectación en el quórums y en cuanto a los beneficios ofrecidos por la denunciada, no se logra establecer si las negociaciones se dieron antes o después de los despidos, sólo se logra determinar de la probanza que se generaron el mismo día de las desvinculaciones, asimismo, respecto a la imposición de suscribir el anexo del contrato colectivo, no se puede entender como un atentado a la libertad sindical, puesto que, la no suscripción de él es suficiente mérito de protección a dicha libertad, al igual, que su comunicación a los trabajadores de no haber suscrito dicho contrato. Finalmente, respecto del Programa de Desvinculación Asistida y las diferencias en los beneficios otorgados a los trabajadores, de la prueba rendida por el denunciado se logra llegar al convencimiento del Juez que fue en directo beneficio de los trabajadores que sufren enfermedades profesionales, además de otras condiciones, asimismo, respecto de las cuotas sindicales del programa “graduados”, si bien la denunciada reconoce que existió una deuda, afirma que estos fueron cancelados, no lográndose acreditar de la prueba rendida cuales fueron las cuotas adeudadas, el tiempo de mora y como afecto al sindicato, con ello, se logra sentenciar que no existe prácticas antisindicales por parte del denunciado.

a.9 Obstaculizar el funcionamiento del sindicato de trabajadores, a través de los despidos antisindicales.

Desarrollo: En causa RIT S-1-2020, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral con Consorcio Vicsa Walsen Limitada”, del Juzgado de Competencia Común de la Comuna de Diego de Almagro, en este caso la denunciante es despedida por parte de la denunciada Consorcio Vicsa Walsen Limitada, momentos en que se encontraba en calidad de directora dentro de una federación sindical, en el contexto de un fuero sindical contemplado por la legislación laboral vigente.

Análisis de la sentencia: La sentencia analizada tiene por objetivo resolver dos puntos copulativos que permitirán establecer si estamos en presencia de una práctica antisindical por parte del empleador, en primer lugar determinar si la desafiliación del Sindicato N°1 de la Empresa Consorcio Vicsa Walsen Limitada, establecimiento El Salvador a la Federación de Sindicatos El Salvador FESAL afecta el fuero de la denunciante, en este punto el fallo es claro al direccional la conclusión de ello al inciso final del artículo 13 de los propios estatutos de dicha federación, al esgrimir; *“En caso de que un director de la Federación deje de ser director del respectivo Sindicato afiliado, no perderá su cargo de director de Federación. En estos casos continuará en su cargo hasta que termine su periodo y podrá ser reelegido por otros periodos, salvo en el caso de que el director de la Federación haya renunciado voluntariamente a su sindicato en el periodo anterior a la elección”*³¹, todo ello en relación con lo establecido en el artículo 274 inciso 1° del Código del Trabajo, en tanto, respecto a la desvinculación de un sindicato, al cual pertenece un director, de la Federación, no regulada en dichos estatutos ni en el Código del ramo, esta sentencia lo remite a los principios que regulan la legislación laboral, esto es, el principio protector y el de la protección del derecho a la libertad sindical, con todo ello, termina concluyendo que la

³¹ JUZGADO DE COMPETENCIA COMÚN DE LA COMUNA DE DIEGO DE ALMAGRO, Causa RIT S-1-2020, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral con Consorcio Vicsa Walsen Limitada”, fecha de sentencia 08 de febrero del año 2021, considerando Duodécimo.

desafiliación en cuestión no implicaría la pérdida de derechos sindicales de los directores sindicales y, consecutivamente, establecido que la denunciante gozaba de fuero sindical, se concluye que la desvinculación constituye un atentado a la libertad sindical, sumado a la negativa de incorporación de la trabajadora por parte de la denunciada conforme a la letra f) del artículo 289 del referido Código.

a.10 Despedir a un dirigente sindical aforado y negar a reincorporar en sus funciones.

Desarrollo: En causa **RIT S-2-2022**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral con SERCIM Limitada”, del Juzgado de Competencia Común de la Comuna de Diego de Almagro, la entidad fiscalizadora señala que el señor Víctor Cortez Neira, en su calidad de tesorero del Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de la Minería, Montaje, Grandes Tiendas y Servicios, y gozando de su calidad de dirigente sindical habría sido despedido de forma ilegal por la empresa denunciada, no contando con autorización judicial.

Análisis de la sentencia: En la sentencia se logra establecer, en primer lugar que la acción constitutiva de una práctica antisindical, requiere más que una conducta reprochable, de la negativa del denunciado de reintegrar al trabajador aforado, está más bien determinada a la existencia de los indicios de esa negativa, en rigor, porque el empleador voluntariamente vulnera un derecho protegido por el legislador, así las cosas, esta conducta del denunciado no tiene las consecuencias que produce la afectación contra la libertad sindical según lo señala el órgano fiscalizador, denunciante en los autos, en razón que el Sr. Cortez Neira, de manera voluntaria resolvió suscribir un contrato con otro empleador, lo cual implicó de facto su prescindencia del fuero sindical, ante ello no resulta admisible predicar la permanencia de una afectación grave de la libertad sindical del Sr Cortez Neira, ya que fue él quien renunció a su derecho desde que suscribió contrato con otro empleador, por cuanto no existe prueba de una práctica antisindical o desleal, la denuncia será rechazada.

a.11 Ejercer los derechos sindicales o fueros de mala fe y con abuso del derecho.

Desarrollo: En causa **RIT S-4-2022**, caratulado “SERCIM Limitada con Cortez Neira Víctor Hernán”, del Juzgado de Competencia Común de la Comuna de Diego de Almagro, la empresa denunciante señala que con el denunciado se suscribió un contrato de trabajo por obra o faena y que, posteriormente, el sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de la Minería, Montaje, Grandes Tiendas y Servicios habría informado con una semana de anticipación de dar término a la relación laboral, que el señor Víctor Hernán Cortez Neira gozaría de fuero sindical, sin perjuicio de ello, el día 12 de mayo del año 2022 se dio término a la relación laboral, razón por la cual, se interpuso una denuncia en sede judicial, procedimiento en que se ordenó la reincorporación del trabajador y pago de remuneraciones pendientes, asimismo, la denunciante alude que el denunciado posee un móvil de ejecución que consistiría en que una vez que posee contrataciones bajo modalidades contractuales por obra o faena o a plazo fijo, comunicaría al borde del término de su contrato o una vez que ya ha sido desvinculado que detenta la calidad de dirigente sindical, además solicita, subsidiariamente, el desafuero sindical del denunciado.

Análisis de la sentencia: Previo a un análisis doctrinal de los elementos más relevantes de la solicitud efectuada por la empresa, el sentenciador se pronuncia sobre la importancia y los efectos que produce la comunicación previa que debe de tener el empleador sobre el fuero sindical de un trabajador, que si bien, no es una obligación legal por parte del actual dirigente sindical su omisión, voluntaria o involuntaria, produce efectos respecto a la oponibilidad del fuero sindical, es así como, el propio denunciado señala en la absolución de posiciones que para él es común no comunicar su calidad de dirigente sindical a las empresas ya que se les cierra las puertas de trabajo, lo que colisiona con los principios de la buena fe y transparencia sindical de todo dirigente. En cuanto a la práctica antisindical denunciada a juicio de la magistratura los hechos no pueden ser encuadrados en el tipo infraccional del artículo 290 letra f) del Código del Trabajo, sin perjuicio de ello, puede ser considerada una actividad

éticamente reprochable el no informar oportunamente la calidad que detenta, en razón que el denunciante tomo conocimiento del fuero sindical del Sr Cortez Neira, a través de su sindicato, por tanto, era oponible a la empresa denunciante, por lo que debió solicitar autorización judicial y no existiendo prueba indiciaria que constituya práctica antisindical. En cuanto al desafuero solicitado en subsidio, el Juez concluye que el Sr Cortez Neira al haber suscrito un contrato con otra empresa, seria incompatible, en atención, que no se podría prestar servicios personales de manera simultánea en ambas empresas, además, de incumplir gravemente las obligaciones de su actual contrato de trabajo, autorizando a esta última para tener por terminado el contrato de trabajo del denunciado.

a.12 Despedir a un dirigente sindical aforado y negar a reincorporar en sus funciones.

Desarrollo: En causa **RIT S-3-2023**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral con Consorcio Velaz Movitec SPA”, del Juzgado de Competencia Común de la Comuna de Diego de Almagro, la entidad fiscalizadora señala que, mediante correo electrónico, los trabajadores Manuel Adonis Sánchez y Alex Álvarez Lepe, informan que su empleador les ha remitido carta de aviso de término del contrato de trabajo, encontrándose con fuero sindical vigente y no se allana a reincorporarlos.

Análisis de sentencia: La sentencia analizada establece, a través de la prueba, que los Sres Adonis Sánchez y Álvarez Lepe, mantendrían vigentes sus calidades de dirigentes sindicales, por tanto, era oponible al empleador, en consecuencia, necesitaba de una autorización judicial para su desvinculación y en cuanto a la negativa reincorporación a sus labores de los dirigentes sindicales, en sede administrativa, provocó una afectación grave en contra de la libertad sindical de los trabajadores y calidades antes referida, en razón, de haber entregado una información valida y sustancial e indiciaria de la acción constitutiva de práctica antisindical por el denunciado, acogiéndose la misma.

a.13 Obstaculizar el funcionamiento del sindicato de trabajadores, despedir a un dirigente sindical aforado y negar a reincorporar en sus funciones, además, ejerciendo fuerza moral para obtener la desafiliación sindical.

Desarrollo: En causa RIT S-1-2019, caratulado “Beltrán Guzmán José Manuel con Abengoa Chile S.A.” del Juzgado con Competencia Común de la Comuna de Freirina, en este caso el denunciante señala que fue desvinculado gozando de fuero sindical y sin autorización judicial previa, por parte de la empresa denunciada y que las prácticas en que incurrió la denunciada consisten en la obstaculización del funcionamiento del sindicato a través de amenazas al dirigente sindical, irrespeto de derechos fundamentales vinculados a la representación sindical, acciones tendientes a desestimular la afiliación a la organización y la fuerza moral con la finalidad de obtener la desafiliación a la organización, las últimas dos prácticas, en razón que, a los trabajadores socios del sindicato les produce un natural temor y desincentivo hacia la pertenencia y afiliación sindical.

Análisis de la sentencia: En la sentencia se puede apreciar antecedentes importantes a considerar, como por ejemplo, que siendo efectivo el cumplimiento del denunciante respecto de informar a su empleador su calidad de dirigente sindical, pero de la prueba acompañar no es posible advertir que existan trabajadores de la empresa denunciada afiliados y de sus propios dichos (denunciante) el cual reconoce no haber informado a la empresa denunciada de la existencia de trabajadores pertenecientes al Sindicato Interempresa SINACOOCI del cual el trabajador ostenta la calidad de presidente, también, es relevante a considerar que el denunciante efectuó la respectiva denuncia ante el órgano fiscalizador el cual concluyó que no hubo prácticas antisindicales por parte de la empresa Abengoa Chile S.A., por tanto, no existe un convencimiento para el Juez que pueda determinar si la denunciante cuenta con afiliados, los cuales habiendo participado del proceso administrativo de fiscalización, no ratificaron en sede judicial haber pertenecido a la empresa denunciada. En cuanto a las denuncias de supuestas represalias basadas en la experiencia, el sentenciador, puede

concluir que le parece muy aventurado determinar aquello. Finalmente, del resto de la prueba incorporada en audiencia de juicio se puede establecer que el fuero sindical del denunciante no le era oponible a su empleador por no haber comunicado formalmente la existencia de trabajadores afiliados a la organización sindical que el preside y que, sin perjuicio de no ser vinculante la inspección en sede administrativa, si es compartida por el sentenciador.

a.14 Aplicar multas a un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal.

En cuanto a las causas RIT S-1-2021 y S-2-2021, siendo del mismo tenor, en cuanto a los hechos, el derecho, la denuncia y posterior sentencia, se desarrollará conjuntamente.

Desarrollo: En causa **RIT S-1-2021**, caratulado “Rodríguez Rojas Cintia Eugenia y otros con Sindicato N°2 Ultraport Huasco y Axintus” y **RIT S-2-2021**, caratulado “Briceño Vargas Patricio Andrés y otros con Sindicato N°2 Ultraport Huasco y Axintus”, ambas del Juzgado de Competencia Común de la Comuna de Freirina, los denunciantes señalan que posterior un proceso de huelga dentro de una negociación colectiva, la cual concluyó con la suscripción de un contrato colectivo, que dentro de los acuerdos establecía un pago por contribución sindical, la cual sería prorrateada en partes iguales entre todos los socios del sindicato , lo que no ocurre en la especie, respecto de 10 trabajadores, los cuales no quisieron participar de la implementación de barricadas para efectos de bloquear el acceso a la empresa, a éstos de forma arbitraria y abusiva, además sin la aprobación de la asamblea, se les retuvo, por concepto de multa, una suma de dinero, la cual sobre pasaba el monto que los estatutos del sindicato denunciado establece para estos casos, a saber, no puede exceder de dos cuotas ordinarias mensuales en un primer aviso, ni superar las cinco cuotas ordinarias mensuales en caso de reincidencia dentro de un período de tres meses, que en este caso la cuota fijada en asamblea es de \$3.000.

Análisis de sentencia: Previo a un análisis doctrinal, el sentenciador resuelve la excepción de falta de legitimación activa, en relación a una falta de conexión directa entre el trabajador y la organización sindical, indicando de forma precisa y muy atinente en considerando Décimo Primero de la sentencia en estudio que *“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 denunciantes, 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”* y concluye indicando que aunque el denunciado insistiera enfáticamente en que los descuentos aplicados a los denunciantes respecto de la contribución sindical, no guarda relación con la no participación en las barricadas, es indudable que este descuento provocó un desmedro directo en los ingresos de ellos, lo cual esgrime adecuadamente el Juez al señalar *“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”*³², con ello, enfatiza que la conducta del sindicato denunciado encaja en los parámetros delineados en la práctica antisindical.

³² JUZGADO DE COMPETENCIA COMÚN DE LA COMUNA DE FREIRINA, Causa RIT S-1-2021, caratulado “Rodríguez Rojas Cintia Eugenia y Otros con Sindicato N°2 Ultraport Huasco y Axinthus”, fecha de sentencia 11 de agosto del año 2023, considerando Décimo Sexto.

CONCLUSIONES

Para efectos de dar cumplimiento al objetivo general de este estudio, esto es, analizar, jurisprudencialmente, los criterios de interpretación aplicados por los Tribunales Laborales de la Región de Atacama, en las sentencias definitivas dictadas en materia de prácticas antisindicales y desleales entre los años 2019 a 2023, hemos logrado concluir lo siguiente:

En primer lugar, que a partir de la clasificación de las prácticas antisindicales que no se encuentran expresamente señaladas en el Capítulo IX de las prácticas antisindicales y de su sanción, del Código del Trabajo, pero que resulta ser la más frecuentes y prohibidas por el legislador, quedando subsumida a otras letras, como, a), obstaculizar el funcionamiento del sindicato y f), negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, ambas contempladas en el artículo 289, nos referimos a los despidos de los dirigentes sindicales aforados, en esta práctica se puede establecer la importancia de la comunicación entre la triada empleador, sindicato y trabajador, si bien no resulta ser una obligación el poner, oportunamente, en conocimiento del empleador de la calidad de dirigente sindical, pero su omisión provoca los efectos ya descritos en los análisis efectuados, alterando las relaciones laborales y una preocupación en aquellos socios integrantes de un sindicato, además de una, no innegable, sensación de inestabilidad laboral, por ingresar o pertenecer a un sindicato de trabajadores.

En segundo lugar, en cuanto a las prácticas desleales, es indudable que la interpretación, por parte de los empleadores, del Título IX De las prácticas desleales y otras infracciones en la negociación colectiva y su sanción, además, de aquello que se encuentra prohibido, resulta ser un gran obstáculo para sobrellevar adecuadamente una huelga dentro de un proceso de negociación colectiva reglada, así las cosas, la adecuación de los horarios del personal que no se encuentra en este proceso, no puede ser distinto ni alterado conforme aquello consensuado en el contrato de trabajo, lo que a todas luces no se cumple.

Un tercer aspecto para tener en cuenta es aquella que dispone el artículo 493 del Código del ramo, respecto a los indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, es por lo menos destacable, las situaciones en que los jueces han logrado llegar a un convencimiento a través de los actos probados por medio de los indicios, por lo que han jugado un papel importante en las decisiones judiciales, de igual forma es necesario establecer que la intención de efectuar una práctica antisindical es una justificación válida, pero debe de existir un actuar objetivo basado en una prueba concreta, ambas pueden llevar al convencimiento de la magistratura, pero se debe de tener claridad que, sin perjuicio de valorarse la prueba bajo la sana crítica, la probanza debe de ser objetiva y comprobable, sin perjuicio de ello, a nuestro juicio, la intención o el ánimo de la afectación de la libertad sindical, sería un análisis muy subjetivo y fuera de los rangos de objetividad y del espíritu del ordenamiento jurídico.

En cuanto al análisis de las sentencias propiamente tal, es por lo menos, preocupante que en su mayoría no son analizados desde la multiplicidad de fuentes formales de derecho con las que se cuenta en materia laboral, realizar un análisis profundo y acucioso, utilizando todo el aparataje permite sentenciar garantizando que dicha sentencia es armónica, coherente y principalmente, justa para cada una de las partes intervinientes, con ello, no es que esperemos que no se interpongan los recursos procesales correspondientes, en el entendido que para quien no es beneficioso un fallo, tiene el derecho a solicitar una segunda vista de ella, pero teniendo la seguridad de que su resultado fue abordado desde todas las miradas posibles y teniendo en especial consideración los principios fundamentales del ordenamiento jurídico.

BIBLIOGRAFÍA

a. Libros.

- ARELLANO ORTIZ, Pablo Andrés, “Reforma al derecho colectivo del trabajo: examen crítico de la ley 20.940”, editorial Thomson Reuters, 1º edición, 2016.
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio, “Derecho colectivo del trabajo actualizado con la ley 20.940”, editorial Der, 2020.
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio, “Derecho y Trabajo”, editorial AbeledoPerrot, LegalPublishing, 2010.
- LANATA FUENZALIDA, Gabriela, “Sindicatos y Negociación Colectiva”, editorial Thomson Reuters, 2018.
- ROJAS MIÑO, Irene “Las garantías de los derechos de libertad sindical y de participación laboral en la nueva Constitución”, editorial Metropolitana, 2021.
- TOLEDO CORSI, César, “Tutela de la Libertad Sindical”, César Toledo Corsi, editorial Thomson Reuters, 2013.

b. Artículos científicos.

- ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE, “Derecho colectivo del trabajo”, 66 colección, materiales, docentes, Catalina Condeza Lanata, Camila Kopplin Lanata y Gabriela Lanata Fuenzalida, 2023.
- <https://scielo.cl/pdf/r dum/v20n1/art05.pdf> “Revista de Derecho”, Universidad Católica del Norte, sección: Estudios, año 20-Nº1, 2013. p. 105.
- PODER JUDICIAL, Santiago de Chile, período 2019-2023 {fecha de consulta: 04 de julio de 2024} Disponible en web <https://numeros.pjud.cl/Territorio>.
- PODER JUDICIAL, Santiago de Chile, período 2019-2023 {fecha de consulta: 04 de julio de 2024}. Disponible en web <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php>.

c. Normas.

- Código del trabajo.
- Constitución Política de la República.
- Ley N°20.940.
- Organización internacional del Trabajo.
- Tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

d. Documentación oficial.

• BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE, Santiago de Chile, " Historia de la Ley N°19.759".

• BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE, Santiago de Chile, " Historia de la Ley N°20.940".

• DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE CHILE, “La libertad sindical: incertidumbre de un derecho de los trabajadores”, cuaderno de investigación 59, del sociólogo Pablo Baltera Santander, 2016.

e. Jurisprudencia/ Fallos.

1.- Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó:

• **Causa ROL S-4-2019**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó con Fundación Catalina de María”, procedimiento práctica antisindical, fecha de ingreso de causa 12 de septiembre del año 2019, fecha de dictación de sentencia definitiva 11 de diciembre del año 2019.

• **Causa ROL S-2-2020**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó con Compañía Minera Maricunga”, procedimiento práctica antisindical, fecha de ingreso de causa 19 de febrero del año 2020, fecha de dictación de sentencia definitiva 14 de junio del año 2021, se remiten los autos a la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Copiapó, quien rechaza el recurso deducido con fecha 13 de septiembre del año 2021, ROL Corte Laboral N°79-2021.

• **Causa ROL S-3-2021**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó con Hipermercado Tottus S.A.”, procedimiento práctica antisindical, fecha de ingreso de causa 22 de junio del año 2021, fecha de dictación de sentencia definitiva 28 de octubre del año 2021, se remiten los autos a la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Copiapó, quien rechaza el recurso deducido con fecha 17 de noviembre del año 2021, ROL Corte Laboral 152-2021, se resuelve con fecha 09 de marzo del año 2022 recurso de unificación de jurisprudencia, rechazado por la Excelencia Corte Suprema con fecha 10 de agosto del año 2022, Rol Corte Suprema N°8.255-2022.

• **Causa ROL S-4-2021**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó con Hipermercado Tottus S.A.”, procedimiento práctica antisindical, fecha de ingreso de causa 13 de julio del año 2021, fecha de dictación de sentencia definitiva 28 de octubre del año 2021, se remiten los autos a la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Copiapó, quien rechaza el recurso deducido con fecha 08 de febrero del año 2022, ROL Corte Laboral 150-2021.

• **Causa ROL S-9-2021**, caratulado “Sindicato de Empresa de Trabajadores Servicios Generales MP Copiapó Tottus con Hipermercado Tottus S.A.”, procedimiento práctica antisindical, fecha de ingreso de causa 02 de diciembre del año 2021, fecha de dictación de sentencia definitiva 16 de junio del año 2022.

• **Causa ROL S-1-2022**, caratulado “Sindicato N°1 de Trabajadores de Compañía Minera Maricunga con Compañía Minera Maricunga”, procedimiento práctica antisindical, fecha de ingreso de causa 12 de marzo del año 2022, fecha de dictación de sentencia definitiva 08 de agosto del año 2022, se remiten los antecedentes a la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Copiapó con fecha 22 de agosto del año 2022, declarándose inhabilitados todos los Ministros, se remiten los autos a la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta rechazando el recurso deducido con fecha 25 de enero de 2023, ROL Corte Laboral N°524-2022.

2.- Juzgado de Competencia Común de la comuna de Diego de Almagro:

• **Causa ROL S-1-2019**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral con Ingeniería y Maquinarias Indak Limitada”, procedimiento práctica

antisindical, fecha de ingreso de causa 14 de marzo del año 2019, fecha de dictación de sentencia definitiva 27 de noviembre del año 2019.

- **Causa ROL S-2-2019**, caratulado “Sindicato de Supervisores y Profesionales de la Empresa CODELCO, División El Salvador con División El Salvador, CODELCO”, procedimiento práctica antisindical, fecha de ingreso de causa 08 de octubre del año 2019, fecha de dictación de sentencia definitiva 03 de febrero del año 2021, se remiten los autos a la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Copiapó, con fecha 23 de febrero del año 2021, el recurrente se desiste del recurso deducido.

- **Causa ROL S-1-2020**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral con Consorcio Vicsa Walsen Limitada”, procedimiento práctica antisindical, fecha de ingreso de causa 10 de julio del año 2020, fecha de dictación de sentencia definitiva 08 de febrero del año 2021, se remiten los autos a la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Copiapó, quien rechaza el recurso deducido con fecha 28 de abril del año 2021, ROL Corte Laboral N°18-2021.

- **Causa ROL S-2-2022**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral con SERCIM limitada”, procedimiento práctica antisindical, fecha de ingreso de causa 26 de julio del año 2022, fecha de dictación de sentencia definitiva 13 de febrero del año 2024.

- **Causa ROL S-4-2022**, caratulado “SERCIM Limitada con Cortez Neira Víctor Hernán”, procedimiento práctica antisindical, fecha de ingreso de causa 06 de octubre del año 2022, fecha de dictación de sentencia definitiva 09 de enero del año 2024.

- **Causa ROL S-3-2023**, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral con Consorcio Velaz Movitec SPA”, procedimiento práctica antisindical, fecha de ingreso de causa 15 de septiembre del año 2023, fecha de dictación de sentencia definitiva 10 de junio del año 2024.

3.- Juzgado de Competencia Común de la comuna de Freirina:

- **Causa ROL S-1-2019**, caratulado “Beltrán Guzmán José Manuel con Abengoa Chile S.A.”, procedimiento práctica antisindical, fecha de ingreso de causa 01 de

octubre del año 2019, fecha de dictación de sentencia definitiva 19 de marzo del año 2020.

- **Causa ROL S-1-2021**, caratulado “Rodríguez Rojas Cintia Eugenia y otros con Sindicato N°2 Ultraport Huasco y Axinntus”, procedimiento práctica antisindical, fecha de ingreso de causa 12 de julio del año 2021, fecha de dictación de sentencia definitiva 11 de agosto del año 2023.

- **Causa ROL S-2-2021**, caratulado “Briceño Vargas Patricio Andrés y otros con Sindicato N°2 Ultraport Huasco y Axinntus”, procedimiento práctica antisindical, fecha de ingreso de causa 12 de julio del año 2021, fecha de dictación de sentencia definitiva 11 de agosto del año 2023.