

**PROCEDIMIENTO: Especial de Tutela Laboral**

**MATERIA: Práctica Antisindical**

**DEMANDANTE: Sindicato de Empresa Pontificia Universidad Católica de Chile, Salud UC**

**DEMANDADO: Pontificia Universidad Católica de Chile.**

**RUC: 11-4-0024003-7**

**RIT: S-38-2011**

---

Santiago, veinte de septiembre de dos mil once.-

**VISTOS:**

Que con fecha seis de septiembre recién pasado, ante este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se llevó a efecto audiencia de juicio oral en los autos R.I.T. S-38-2011, por practica antisindical, declaración solicitada en procedimiento especial de tutela laboral.

La demanda fue entablada por donMiguel AntileoHuilcan, Francisco Catalán Espinoza, Luisa Pinochet Díaz, Luis Orellana Fuentes, Sandra Sanhueza Valdivia, César Cofré Campillay y Mary Vega Bizama, todos directores sindicales, en representación del **Sindicato de Empresa Pontificia Universidad Católica de Chile Salud UC.**, todos con domicilio en Libertador Bernardo Ohiggins N°340, Santiago, siendo asistidos legalmente además por los abogados don Felipe Quiroz Domingo y Joaquín Silva Grillé.

Por su parte la demandada **Pontifica Universidad Católica de Chile**, RUT. 81.698.900-0, representada por don Andrés Alemany Errázuriz, domiciliada en calle Diagonal Paraguay N°319, Santiago, fue asistida legalmente por los abogados Jorge Norambuena Hernández y Claudia RaabCopello.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO: Argumentos y pretensiones del actor:** Que el sindicato denunciante solicitó que se declarase que la Universidad demandada incurrió en prácticas antisindicales y, en consecuencia se ordenase el cese de dicho comportamiento; que se condene a la demandada al pago de \$120.000 por cada trabajador afiliado a la organización sindical; además se le condene al pago de la multa

contemplada en el Artículo 292 del Código del Trabajo, se remita copia de la sentencia condenatoria a la Dirección Nacional del Trabajo, con costas.

Fundo su solicitud en que con fecha 12 de Noviembre de 2010, el sindicato suscribió un contrato colectivo de trabajo, pero la empresa transgrediendo la libertad sindical, propició la formación de un grupo negociador paralelo que negoció conforme al artículo 314 bis del Código del Trabajo.

Este grupo negociador suscribió un instrumento colectivo el día 10 de noviembre de 2010.

En ese convenio colectivo, da cuenta de beneficios similares a los negociados por el sindicato, no obstante además se les pagaría en el mes de marzo de 2011 un bono de ajuste por \$40.000 y otro por \$80.000 a cada uno de los trabajadores que formaron parte del grupo negociador; además pagó dicha suma a todos los trabajadores que consintieron en que se les hiciesen extensivos los beneficios obtenidos por el grupo negociador.

Con fecha 30 de noviembre de 2011 la comisión negociadora emitió un comunicado público, refiriendo que la Directiva sindical se encontraría desesperada, al no haber pensado que los trabajadores no sindicalizados optarían por su negociación, que es la que habría obtenido mejores beneficios, haciendo alusión a una carta de acuerdo en la que se pactó que en marzo de 2011 se pagaría \$120.000, divididos en \$80.000 por bono acuerdo y \$40.000 de bono invierno; a su vez en julio de 2011-2012 se haría entrega de un bono de \$40.000 más otro por idéntico monto pero sujeto a determinadas condiciones.

En virtud de dicho comunicado, con fecha 18 de marzo de 2011 se solicitó a la Inspección Provincial del Trabajo, todos los antecedentes respecto de la negociación del grupo de trabajadores, no obstante revisado el instrumento colectivo, se constató la inexistencia en el articulado del mismo o de un anexo de dichos bonos por \$120.000.

Esos beneficios y ventajas otorgados al grupo negociador fueron constatados por la Inspección del Trabajo, denunciando una

práctica antisindical con fecha S-33-2011 ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo.

Al respecto refiere que ninguno de los afiliados a la organización sindical recibió el monto de \$120.000 indicado.

A su juicio la conducta anterior sería atentatoria contra la libertad sindical, existiría una discriminación consistente en otorgar beneficios a trabajadores en desmedro de los que se encuentran afiliados a la organización sindical.

Agrega que la modalidad del artículo 314 bis del Código del Trabajo, constituye una fórmula que desmotiva la sindicalización, el grupo sólo tiene por finalidad negociar, pero luego no puede mantener existencia más allá del fin permitidos por el legislador.

Finalmente señala que los indicios de la vulneración vendrían dados por 1) la existencia de un grupo negociador en el mismo periodo; 2) El pago de un beneficio en dinero sólo a los trabajadores que formaron parte del grupo negociador y aquellos que optaran por aceptar la extensión de los beneficios obtenidos por el grupo negociador; 3) No se habría pactado dicho beneficio en el instrumento colectivo; 4) comisión negociadora funcionaría como organización de hecho y 5) los trabajadores de la comisión negociadora han sostenido públicamente que dicho fue obtenido en la negociación conforme al artículo 312 bis del Código del Trabajo.

**SEGUNDO: Contestación de la demanda:** Que la demandada contestó la demanda en la forma y dentro del plazo contemplado en el artículo 452 del Código del Trabajo, aplicable supletoriamente por disposición del artículo 491 del mismo cuerpo legal, solicitando que ésta fuese rechazada en todas sus partes, con costas.

En primer término opuso excepción de caducidad, por haber transcurrido el plazo contemplado en el artículo 486 del Código del Trabajo de 60 días, considerando que la denuncia se interpuso con fecha 23 de junio de 2011 y que el supuesto hecho vulneratorio que constituiría la práctica antisindical, consistiría en el pago el 28 de marzo de 2011 de un bono de \$120.000 reflejado en la liquidación de remuneraciones. De no ser aquel episodio consigna

debiese estimarse que el hecho presuntamente vulneratorio se produciría cuando se forma la comisión negociadora, cuando esta celebra un convenio colectivo el 10 de noviembre de 2010. Por lo demás la declaración pública que se alude por el sindicato demandante es de fecha 30 de noviembre de 2010, la cual señala que en el mes de marzo de 2011 se pagará un bono total de \$120.000.

En cualquiera de dichas hipótesis plantea ha transcurrido el plazo de caducidad.

N segundo lugar opone excepción de litispendencia, en razón de que con fecha 16 de mayo de 2011 la Inspección del Trabajo presentó una denuncia ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por prácticas antisindicales, en causa RIT S-33-2011, en la cual se trabó la litis con anterioridad a este proceso, haciéndose parte la organización sindical.

Agrega que el hecho discutido en dicho proceso, según daría cuenta la interlocutoria de prueba, sería la circunstancia de que la denominada coalición de trabajadores no sindicalizados, negoció con la empresa un convenio colectivo más beneficioso que aquél que la empresa denunciada suscribió con el sindicato denunciante. Además en el petitorio se repetiría la solicitud de aplicación de multas conforme al artículo 292 del Código del Trabajo; así concluye que habría identidad de partes: el sindicato y la empresa, identidad de causa de pedir, identidad de objeto pedido.

Finalmente contesta la demanda, niega que haya incurrido en alguna práctica antisindical.

Para ello, en primer término, consigna que no es su responsabilidad la existencia del artículo 314 bis del Código del Trabajo, que permite negociar a grupos de trabajadores que no se agrupan en organizaciones sindicales y que en virtud de dicha normativa, precisamente se haya constituido un grupo de esas características y haya negociado.

Agrega que tampoco puede desconocer el sindicato demandante, que es práctica en la Universidad, a lo menos del año 2006, que en conjunto con el contrato o convenio colectivo se celebren cartas de acuerdo. Que precisamente ello es lo que ocurrió en el convenio

colectivo de 10 de noviembre de 2011 y luego en el contrato colectivo de 12 de noviembre de 2011.

Luego refiere que el pago de los bonos pactados en el convenio colectivo se encuentra justificado, pagándose en igualdad de condiciones para el sindicato y el grupo negociador; lo anterior ya que el contrato colectivo tiene un bono de invierno anual de \$40.000 pagadero en el mes de junio. En el caso del grupo negociador se solicitó que el mismo bono se pagase en el mes de marzo de cada año, pues en ese mes se incurriría en más gastos.

En el caso de la suma de \$80.000, la explicación la daría la circunstancia de que al término de la negociación, al sindicato se le pagó un bono de \$400.000. Dicho bono dividido por el número de meses que dura el pacto colectivo, arroja un resultado de \$16.666; no obstante el contrato colectivo sólo tiene duración de 24 meses; en tanto que el convenio tiene una vigencia de 29 meses. Luego los mismos \$400.000 serían un beneficio inferior para grupo negociador; por ello se habría decidido que el tiempo restante de 5 meses se multiplicase por los \$16.666, lo que da un total de \$83.330, lo que se ajustaron a \$80.000.

Finalmente refiere que no existe discriminación por razón de sindicación en este juicio, ya que el tipo exigiría que a consecuencia de dichas diferencias se produjese una anulación o alteración de la igualdad de oportunidades, lo que no concurriría en este caso, ya que los hechos y actos evidenciarían políticas generales de la empresa, justificados y racionales. Además estima que debería acreditarse la mala fe o dolo

**TERCERO: Tramitación de la excepción de caducidad.**- Que conferido traslado a la organización demandante en relación a la excepción de caducidad, ésta manifestó que debía ser rechazada la excepción promovida por la demandada en razón de que se encontraría interpuesta la denuncia dentro de plazo legal, ya que la organización sindical habría interpuesto denuncia ante la Inspección del Trabajo, con fecha 03 de junio de 2011, iniciándose una fiscalización, la que se extendió hasta el 12 de julio de 2011, por ende en ese plazo habría operado la suspensión, que haría que la denuncia esté presentada dentro de plazo.

**CUARTO: Rechazo de excepción de caducidad.**-Que el último hecho vulneratorio alegado por la organización sindical, consecuencia de la actividad antisindical que se atribuye a la Universidad demandada, ocurrió con fecha 28 de marzo de 2011, de acuerdo a lo expuesto en forma similar por las partes.

Que contado el plazo de caducidad desde ese hecho alegado como vulneratorio, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo, se concluye que a la fecha de interposición de la demanda trascurrieron 73 días.

Con todo, el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, consigna que la denuncia a que se refieren los incisos anteriores, deberá interponerse dentro de 60 días contados desde que se produzca la vulneración de derechos alegada. **Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168 del Código del Trabajo.**

A su vez el artículo 168 del mismo cuerpo legal dispone en su inciso final que el plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá, cuando dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos 90 días hábiles desde la separación del trabajador.

Que analizada la prueba incorporada por la organización sindical, resulta acreditado que ésta, a través de su presidente, con fecha 03 de junio de 2011, denunció ante la Dirección Regional del Trabajo los mismos hechos que son conocidos en este juicio. Lo anterior en base a la incorporación de la respectiva denuncia, la que por lo demás era consistente con lo que informó la Dirección del Trabajo. También resulta acreditado que en virtud de dicha denuncia se inició un proceso de investigación, que concluyó con el respectivo informe de fecha 12 de julio de 2011.

Que luego debe resolverse si esta denuncia y proceso de fiscalización que se extendió entre el 03 de junio y el 12 de julio de 2011, constituyen el reclamo a que hace referencia el artículo 162, aplicable por remisión del artículo 486 y 292, todos del Código del Trabajo.

Este juzgador estima que sí, ya que en reclamo y denuncia, básicamente lo que se realiza es poner en conocimiento de un determinado ente, una determinada situación, respecto de la cual se solicita intervención.

Es evidente que en materia de práctica antisindicales, el reclamo propio de los procesos de despido, resulta inidóneo, máxime si se tiene presente que la obligación del Servicio en esos casos es generar procesos de fiscalización y de investigación de eventuales transgresiones al derecho fundamental.

En razón de lo anterior se concluye que el plazo se suspendió con fecha 03 de junio de 2011, al día 56 del plazo, razón por la cual no se reúnen los requisitos para declarar la caducidad de la acción conforme a las normas legales que se han invocado, así se expresará en lo resolutivo.

**QUINTO: Tramitación de la excepción de litispendencia.** Que conferido traslado a la organización demandante en relación a la excepción de litispendencia, ésta manifestó que debía ser rechazada la excepción promovida por la demandada en razón de que la causa de pedir serían distintos, lo mismo respecto del objeto, tampoco serían las mismas partes.

Que como medio probatorio en relación a la excepción promovida, se solicitó que se trajese a la vista las piezas más importantes de la causa RIT-S-33-2011.

Analizado dicho proceso se puede concluir que las peticiones no son idénticas, ya que en la acción presentada en este juicio la organización sindical, solicita al Tribunal el pago de un bono de \$120.000, petición que no existió en la denuncia de la Inspección del Trabajo.

Por lo demás, sólo el contraste de los hechos a probar ejemplifica la enorme diferencia que existe entre una acción y otra; en la traída a la vista se alude a que al sindicato no se le otorgarían beneficios de otro sindicato. Dicha discusión no existe en este proceso. Por lo demás la organización sindical, sólo se incorporó al juicio como parte con fecha 30 de junio de 2011, debiendo sólo sumarse a las peticiones formuladas.

No existe en consecuencia Triple identidad, por cuanto lo pedido no es lo mismo en ambos libelos pretensores, por lo que se rechazará la litis pendencia intentada.

**SEXTO: Llamado a conciliación. Recepción de la causa a prueba: fijación de los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos:** Que viendo frustrada la posibilidad de llegar a conciliación, el tribunal, procedió a fijar los siguientes hechos a probar:

1. Efectividad de haber incurrido la empresa denunciada en conductas consideradas como prácticas antisindicales, conforme al artículo 289 del Código del Trabajo, afectando a la Sindicato de Empresa Pontificia Universidad Católica de Chile Salud UC, pormenores y circunstancias de tales conductas.

2. Efectividad que el pago de un total de \$120.000, en marzo de 2011 al grupo negociador no sindicalizado fue sin existir acuerdo alguno entre dichas partes, con ocasión de la negociación efectuada entre ellas, y que lo anterior constituye una discriminación respecto a los trabajadores del sindicato denunciante.

3. Efectividad que existe juicio pendiente entre las mismas partes, con la misma causa de pedir y el mismo objeto pedido.

4. Fecha de inicio y término de la actuación administrativa con ocasión del reclamo interpuesto por la denunciante con fecha 3 de junio de 2011 ante la Dirección Regional del Trabajo Santiago Poniente.

**SÉPTIMO: Ofrecimiento de medios probatorios:** Que en orden a acreditar sus alegaciones la denunciante ofreció e incorporó la siguiente documental: Fotocopia de documento de fecha 30 de noviembre de 2010; Liquidación de remuneraciones de la trabajadora Medina Pedrero Claudia de la Universidad demandada del mes de marzo de 2011; Ordinario N° 618 de fecha 29 de marzo de 2011 respondida por la Inspección Provincial del Trabajo; denuncia efectuada el día 3 de junio de 2011 efectuada ante la Dirección del Trabajo e informe de fiscalización por práctica antisindical de fecha 12 de julio de 2011.

Además rindió la testimonial compuesta por las declaraciones



de doña Sandra Monserrat Galdámez González, cédula de identidad 10.397.199-3 y de doña Patricia Paulina Espinoza Uribe, cédula de identidad 15.536.530-7.

También produjo la confesional de don Andrés AlemanyErrazuriz; finalmente sesolicitó oficio a la Dirección Regional del Trabajo.

Por su parte y con el mismo objeto la sociedad demandada ofreció como documental e incorporó: Contrato colectivo del trabajo de 12 de noviembre de 2010, adjuntando la carta de acuerdo de la misma fecha. Convenio colectivo de trabajo de fecha 10 de noviembre de 2010, entre grupo negociador y la demandada, adjuntando la carta de acuerdo de la misma fecha. copia de contrato colectivo de 1 de noviembre de 2010, celebrado entre la demanda y sindicato N° 1 de la Universidad, con respectiva carta de acuerdo de la misma fecha; copia de convenio colectivo de 1 de junio de 2010, celebrado entre la demanda y sindicato N° 2 de la Universidad, con respectiva carta de acuerdo de la misma fecha; copia de contrato colectivo de trabajo de fecha 10 de noviembre de 2008, celebrada entre las partes, anexada con carta de acuerdo de la misma fecha; declaración jurada suscrita por todos los dirigente del sindicato denunciante; veinte liquidaciones de remuneraciones de trabajadores afiliados al sindicato del mes de marzo y julio de 2011; veinte liquidaciones de los mismos meses correspondientes a trabajadores pertenecientes al grupo negociador.; Dos liquidaciones de remuneraciones correspondiente al mes de noviembre de 2010 una a de trabajador del sindicato y luego con el grupo negociador.

Además produjo la testimonial de don Leonel Higuera Martínez, cédula de identidad 11.129.230-2 y de doña Mabel del Transito Guerrero Vergara, cédula de identidad 9.033.455-7.

Finalmente solicitó que se trajese a la vista la causa RIT S-33-2011.

**OCTAVO: Razonamiento respecto a la carga procesal probatoria de los demandantes: la exigencia de indicios.** Como se ha expresado en otros pronunciamientos de este juzgador, nuestro legislador, reconociendo que es necesario para una tutela efectiva de los

Derechos Fundamentales, para garantizar su respeto y protección, estableció con la reforma de la Ley 20.087 un cauce institucional, procesal específico para su conocimiento y resolución, procedimiento en el cual el artículo 493 del Código del Trabajo, consagró una reducción probatoria, consistente en la obligación del trabajador de presentar sólo indicios suficientes de la vulneración que alega y, respecto de la cual, es pacífico que no se trata de una inversión del onus probandi, ya que no basta la alegación de una lesión a un derecho fundamental, para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que sólo se alivia la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, de que ha existido esta lesión.

Reconocido lo anterior, es necesario, en consecuencia, despejar como primer tema relevante si el demandante cumplió con este estándar probatorio exigido.

Lo anterior importa reflexionar en relación a la serie de situaciones que se ha puesto en conocimiento del Tribunal.

**NOVENO: Razonamiento en relación a la formación del grupo negociador.**-La primera denuncia que efectúa el sindicato demandante en su libelo pretensor, dice relación con que la Universidad demandada habría propiciado la formación de un grupo negociador.

En relación a ello se debe consignar que de acuerdo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, propiciar significa en su acepción más cercana "favorecer la ejecución de algo"; luego lo que señala el sindicato como vulneratorio de la libertad sindical es que la Universidad habría favorecido con su actuar que un grupo de trabajadores se organizara y negociara en forma paralela al sindicato.

Lo anterior de ser acreditado sería sin duda un potente indicio de la existencia de un atentado a la libertad sindical, no obstante dicha alegación no fue concretada probatoriamente.

En efecto, no se aportó prueba que permita establecer que la Universidad intervino en que un grupo de trabajadores decidiera organizarse como tal y negociar en forma paralela al sindicato.

Así analizados los documentos incorporados por la organización sindical, ninguno de ellos consigna algún elemento que permitiese construir tal alegación. Ni siquiera se consigna en la denuncia que con fecha 03 de junio de 2011 se efectúa a la Dirección Regional del Trabajo, según consta en copia de denuncia incorporada; por lo mismo el informe de investigación por denuncia antisindical evacuado por la Inspección respectiva no aborda dicha temática. Finalmente no se refieren a dicha alegación ni la aclaración de fecha 30 de noviembre de 2010, la copia de liquidación de remuneraciones de doña Claudia Medina Pedrero, ni el ordinario 618 de fecha 29 de marzo de 2011.

A su vez la testimonial rendida por la parte demandante no incluye este tema dentro de la línea de interrogación y respuestas; tampoco la confesional aportó algún antecedente en este punto.

El único antecedente que existe en relación a esta alegación está en la denuncia por práctica antisindical que presentase la Inspección del Trabajo en el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, donde se consignó en un párrafo de ella que uno de los puntos a investigar por la Inspección referida fue un eventual apoyo a un grupo de trabajadores reunidos de facto para negociar, en específico si se habría desprestigiado a los dirigentes sindicales y se habría levantado con el apoyo de la empresa un proceso paralelo de negociación. Dicha referencia en cualquier caso, es insuficiente, en este juicio al menos, para la configuración de un indicio de vulneración siquiera, sin perjuicio de reconocer que normalmente en los procesos en que se levanta un grupo de trabajadores para negociar, se hace bajo el amparo de la organización empresarial, la que ve con buenos ojos la merma que se produce en la organización sindical, al ver que grupos menos representativos, con menos cargas y obligaciones terminan obteniendo cual si fuese una copia, lo mismo que ellos.

**DÉCIMO: Segunda alegación de los demandantes. Que el grupo de trabajadores negoció y suscribió un instrumento colectivo.-**

Una segunda denuncia del sindicato, consistió en que un grupo de trabajadores habría negociado y suscrito un instrumento colectivo de trabajo. Dicha alegación no fue controvertida por la Universidad demandada, la que por el contrario indicó que no podía hacerse cargo de la existencia del artículo 314 bis del Código del Trabajo, en el sentido de que la sola formación de un grupo negociador, la participación de éste en una negociación y la concreción de un instrumento colectivo pueda ser vulneratorio de la libertad sindical.

En efecto, denunciar que un grupo negociador negocie y suscriba un instrumento colectivo, no puede atribuirse, aisladamente, como parte de una actitud de la demandada contraria a derechos fundamentales, tampoco tiene la suficiencia para constituir un indicio de vulneración.

Lo anterior no obsta a que pueda existir coincidencia ideológica en el sentido de que la negociación directa entre la empresa y trabajadores, obviando la existencia de las organizaciones sindicales, puede terminar constituyendo una práctica antisindical, cuando por esa vía se trata de anular la actividad sindical, sea porque por esta vía se pretende quitar repercusión a la actividad que desarrolla el sindicato, sea por que por esta vía normalmente se pretende eludir verdaderos procesos de negociación.

**UNDÉCIMO: Tercera alegación que los beneficios obtenidos en las negociaciones sería similares entre el sindicato y el grupo negociador.-** La tercera alegación dice relación con los beneficios que se habrían obtenido al término de los procesos colectivos de negociación, según expresa la organización sindical estos serían similares.

En este punto es evidente que en abstracto dicha alegación no sería indiciaria de práctica alguna, el problema que se puede generar es cuando el empleador deliberadamente, pretende, trata y consigue igualar a una organización sindical con un grupo de

trabajadores que se juntan para alcanzar un acuerdo colectivo de trabajo.

En efecto, no hay acto de discriminación cuando se reconoce la existencia de diferencias entre entes distintos, con cualidades, capacidades y finalidades distintas.

En este caso debe reconocerse las distintas finalidades que representan una organización sindical y un grupo de trabajadores, en el primer caso, todas las contempladas en el artículo 220 del Código del Trabajo, en el caso del grupo de trabajadores, sólo reunirse para negociar y lograr un acuerdo colectivo de trabajo.

Luego ¿pudiese ser que una organización sindical, con un mayor número de afiliados, con una mayor trayectoria de relaciones con el empleador, con mayor representatividad obtenga mejores beneficios que un grupo de trabajadores que se reúnen sólo para negociar?: evidentemente que sí y debiese ser lo normal.

Con todo, ¿pudiese ser que sea el grupo de trabajadores, que sólo se han reunido para negociar quien obtenga una igual o mejor negociación que una organización sindical?: sí, también podría ser, no obstante es anormal, infrecuente y extraño, por lo mismo eventualmente, esa circunstancia podría ser estimada, al unirse con algún otro antecedente, como indiciaria de vulneración a la libertad sindical.

**DUODÉCIMO:Cuarta alegación: que se habría pagado un bono de 40.000 y 80.000 al grupo negociador, beneficio no otorgado al sindicato.-** La alegación principal de la organización sindical es que la demandada con la finalidad de demostrar a los trabajadores que resulta innecesario afiliarse a organizaciones sindicales habría otorgado un beneficio convencional al grupo de trabajadores que negoció, que ellos no tendrían, específicamente el pago de un bono en el mes de marzo, a cada trabajador, que se denominó de ajuste por \$40.000 y por \$80.000, que en conjunto harían un total de \$120.000.

La entrega de ese bono, por esa cantidad al grupo de trabajadores, quedó acreditada con la incorporación de la liquidación de doña Claudia Medina Pedrero, respecto de quien no se discutió que fue parte del grupo de negociadores que luego

terminó suscribiendo el convenio colectivo con fecha 10 de noviembre de 2010.

No obstante lo referido, fue la misma demandada quien reconoce haber convenido el monto y la modalidad de pago referida con esos trabajadores explicando, desde su punto de vista, cual sería la justificación del mismo.

Abona lo consignado, la denuncia efectuada por el presidente de la organización sindical, incorporada por la parte demandante, en la cual precisamente se consigna que la organización considera discriminatorio que a los trabajadores no sindicalizados se les hubiese cancelado adicionalmente a su sueldo \$120.000 en el mes de marzo, concluyendo al final del texto que con ello sus asociados ven que es mejor no estar en el sindicato pues se obtienen mayores beneficios, nada arriesgan en una negociación colectiva y no se cancelan cuotas.

En el mismo sentido prestó declaración doña **Sandra Monserrat Galdames González** y doña **Patricia Espínola Uribe**, quienes en resumen refirieron que ellas, pertenecen al sindicato y participaron en el proceso de negociación colectiva, no recibieron este bono adicional, lo que significó que tuvieron que recibir las burlas de las demás trabajadoras, no afiliadas, quienes les habrían enrostrado con risas, que para que estaban en el sindicato si su grupo sacó más, específicamente \$120.000.

En ese contexto la testigo **Galdames González** se cuestiona lo racional del proceso, ya que señala que se supone que la unión hace la fuerza, que ellos eran cerca de 1.400 trabajadores sindicalizados, en tanto que el grupo negociador sólo ciento y tantas personas. Refiere que se les tildó de tontas, por que tenían que ir a reuniones, pagar cuotas, etcétera, que mucha gente del sindicato sufrió lo mismo y pensaron retirarse del sindicato, no obstante hubo que explicar que esa era precisamente la finalidad de la empresa, hacer ver mal al sindicato.

Agrega que don Mariano Cabello era ex dirigente del sindicato y que él habría articulado este movimiento; además le extraña que a este grupo de trabajadores, la empresa le otorgue trato como un verdadero sindicato.

Finalmente refiere que ellos en julio recibieron un bono de invierno de \$40 mil seguros y otros \$40.000 sujetos al cumplimiento de condiciones.

Contrainterrogada, refirió que el contrato colectivo tenía una extensión inferior al del convenio colectivo del grupo de negociadores.

Del mismo modo, la testigo **Espínola Uribe**, refiere que frente a la noticia de que el grupo de negociación recibió esta diferencia, lo consideró injusto, que sólo se dieron cuenta de ello cuando se concretó el pago en marzo.

Contrainterrogada, refirió que en el mes de julio los afiliados al sindicato recibieron un bono a todo evento de \$40.000 y otro de \$40.000 sujeto al cumplimiento de condiciones.

Por último, analizado el contrato colectivo suscrito entre la Universidad y el sindicato demandante y, a su vez, el convenio colectivo que se suscribió con el grupo de negociadores, se constata que en el contrato colectivo suscrito por la organización sindical, aparece consignado en el número 33 un bono de invierno por \$40.000, que sería pagado en el mes de julio de 2011 y julio de 2012; además, otro bono sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones por el mismo monto; en cambio efectuando el mismo análisis del Convenio Colectivo, no se constata que se consignen los bonos por los montos aludidos.

¿Dónde aparecen los bonos que generan la denuncia de la organización sindical?, éstos sólo aparecen en un documento denominado carta acuerdo, también fechado el 10 de noviembre de 2010, en el que se consigna en el número 2° que en el mes de marzo la facultad otorgará, por única vez, la suma de \$80.000 a cada trabajador adscrito al convenio colectivo. Número 3° Que en el mes de marzo de 2011-2012 y 2013, la facultad otorgará la suma de \$40.000 a cada trabajador adscrito al convenio colectivo. Además en el mes de julio de 2011 y 2012 se pagará la suma de \$40.000 sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones.

El hecho planteado por la organización sindical ha sido acreditado, constituyendo un indicio, que luego se analizará si es suficiente o no de acuerdo al artículo 493 del Código del Trabajo.

**DÉCIMO TERCERO: Quinta alegación: Que el beneficio otorgado al grupo negociador no estaría en el convenio colectivo registrado en la Inspección del Trabajo.** Que la organización sindical denunciante, al constatar esta situación de pago del bono referido, solicitó a la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, que les entregase copia del convenio suscrito con fecha 10 de noviembre de 2010 entre la Universidad y el grupo de negociadores, constatando, según informó el servicio referido, que los únicos documentos que obraban en poder de la Inspección eran el convenio colectivo, con las nóminas de trabajadores y las dos actas de votación del proceso, **no existiendo registro de otros acuerdos suscritos por el grupo negociador.**

Lo anterior fue acreditado con la incorporación de la respuesta referida de la Inspección Provincial aludida, sin que se incorporase prueba que restara valor a dicho documento.

A juicio de este juzgador la organización denunciante también a acreditado este hecho, constituyendo un indicio, que luego se analizará si es suficiente o no de acuerdo al artículo 493 del Código del Trabajo.

**DÉCIMO CUARTO: Sexta alegación: el comunicado de fecha 30 de noviembre de 2011 del grupo negociador.** Que dentro de las denuncias de la organización sindical, se contempló aquella relativa a que la comisión negociadora del grupo de trabajadores que se agrupó para negociar, con fecha 30 de noviembre de 2011, publicó una carta supuestamente aclaratoria, en la cual consignó que la directiva sindical se encontraría desesperada, en razón que todos los no sindicalizados estaban optando por su negociación, por ser la mejor en cuanto a los beneficios obtenidos, donde dentro de ellos hace explícita referencia a los bonos que referirían en el mes de marzo de 2011 y 2012.

Lo anterior fue acreditado con la incorporación de la respectiva carta y también constituye un indicio que luego se analizará si es suficiente o no de acuerdo al artículo 493 del Código del Trabajo.

**DÉCIMO QUINTO: Séptima alegación: Que el bono de \$120.000 se habría ofrecido a todos los no afiliados que aceptaran que se les**



**hiciese extensivo los beneficios obtenidos por el grupo negociador.-** Que la misma carta aclaratoria aludida al finalizar el considerando anterior hizo referencia a que los trabajadores no sindicalizados estaban optando por su negociación -la del grupo de trabajadores reunidos para negociar-. Lo anterior es denunciado por la organización sindical, en el sentido que el empleador, además habría ofrecido hacer extensivo los beneficios del convenio colectivo alcanzado por el grupo de trabajadores agrupados para negociar, a todos los trabajadores no afiliados a alguna organización.

En este sentido se ordenó traer a la vista la causa RIT-S-33-2011, en la cual la Inspección del Trabajo precisamente señala que en el proceso de fiscalización se constató que 375 trabajadores no sindicalizados adhirieron al convenio colectivo del grupo de trabajadores, en tanto que sólo 24 trabajadores lo había hecho al convenio colectivo.

Lo anterior se encuentra en la línea de lo declarado por la testigo Galdames González, en el sentido de que la sensación imperante que dejó el proceso de negociación, fue precisamente que era poco beneficioso estar en la organización sindical, ya que ello implicaba el descuento de la cuota sindical.

Lo anterior también constituye un indicio que luego se analizará si es suficiente o no de acuerdo al artículo 493 del Código del Trabajo.

**DÉCIMO SEXTO: Octava alegación: La actuación de la Inspección del Trabajo.** Que a raíz de la denuncia efectuada con fecha 03 de junio de 2011, por la organización sindical, la Dirección del Trabajo, a través de la Unidad de Investigación de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical, inició una investigación, que concluyó constatando la efectividad de las denuncias realizadas, traduciéndose ello a su vez, en que dicho servicio, sin perjuicio que abordó otras materias, judicializó estos hechos al estimar que reunían la suficiencia para estimarlos vulneratorios de la libertad sindical.

Lo anterior también constituye un indicio que luego se analizará si es suficiente o no de acuerdo al artículo 493 del Código del Trabajo.

**DÉCIMO SÉPTIMO: Cumplimiento del estándar del artículo 493 del Código del Trabajo.**-Como se ha reflejado en los considerandos anteriores existe una serie de indicios acreditados probatoriamente, no obstante el artículo 493 del Código del Trabajo, que establece la reducción probatoria para los trabajadores y organizaciones denunciantes, exige que se acrediten **indicios suficientes** de que se ha producido la vulneración a la libertad sindical denunciada.

A juicio de este sentenciador, esa carga procesal fue cumplida por la organización denunciante, por cuanto de los hechos establecidos, indiciariamente resulta acreditado que la universidad denunciada a través de su actuar, objetivamente, a realizado actos con la entidad, finalidad y suficiencia para producir una lesión a la actividad sindical.

En efecto, es evidente la lesión aludida; qué trabajador afiliado a la organización sindical, como lo manifestaron las dos testigos de la parte denunciante, no cuestionó la conveniencia de estar en un sindicato, si, sin necesidad de pago de cuotas sindicales, de realizar actividad sindical, de representación en el día a día, otro grupo de trabajadores, probablemente con mucho menor esfuerzo, obtienen lo mismo que ellos al menos, si no más, como se analizará en los sucesivo.

Como se indicó en un párrafo anterior por este juzgador y como lo consignó también la testigo Galdames González, existe una razonable experiencia social y cultural de que en el desarrollo de una negociación libre, exenta de intromisiones, el grupo de mayor representatividad, de mayor organización, de mayor actividad y trayectoria, debiese tener una mejor negociación, lo contrario es excepcional y como tal deberá ser explicado en cuanto a su justificación, razonabilidad y proporcionalidad por la universidad demandada.

Máxime si conjuntamente con esa ruptura de la normalidad, se ha establecido en forma indiciaria que justamente en el mismo

periodo en que la organización sindical inicia su proceso de negociación, se levanta un grupo de trabajadores, que deciden negociar paralelamente al sindicato y que contando con menos representación obtiene un acuerdo colectivo dos días antes que el sindicato, llamativamente con beneficios similares, pero que luego son además completados con un documento, que no cuenta con la firma y timbre del Ministro de Fe de la Dirección del Trabajo y donde aparece una serie de beneficios que terminan por evidenciar que analizados los acuerdos alcanzados por unos y otros, pareciera que el grupo menos representativo tuvo mayor poder de convicción hacia el empleador.

Lo anterior, no es que lo entienda el Tribunal de esa forma, fue lo que refirieron los dos testigos de la organización denunciante, fue lo que expresó en su aclaración la comisión negociadora del grupo de trabajadores en su carta de fecha 30 de noviembre de 2010 y, que finalmente se consolidó, con la oferta empresarial de extensión de beneficios a no afiliados a organizaciones donde, como lo constató la Inspección del Trabajo, más del 150% de esos trabajadores -375 v/s 24- decidieron que era mejor la extensión de los beneficios del grupo de trabajadores, para no pagar cuota sindical a la organización sindical. Por si no fuera suficiente, la misma Inspección del Trabajo denunció a la Universidad demandada por estimar que incurría en prácticas sindicales, por hechos similares y colindantes con los discutidos en este proceso.

Por último y en cuanto a la suficiencia de indicios, la principal alegación de la organización sindical fue acreditada, al menos parcialmente, existe el pago en el mes de marzo de un bono de \$80.000 y de \$40.000 que analizados el contrato y convenio colectivo no se explican por sí mismos, por el lugar donde aparecen, por la redacción con que se consignan y porque precisamente, como se ha indicado, terminan por colocar al grupo de trabajadores en una situación de mayor credibilidad que la organización sindical; sólo eso justifica que el empleador explique sus motivaciones.

**DÉCIMO OCTAVO: La carga del empleador de explicar los fundamentos de la medida adoptada y de su proporcionalidad.** La Universidad demandada inicia su defensa y por ende justificación de las imputaciones que efectúa el sindicato denunciante, haciendo referencia a una larga tradición de la misma, tradición que sería conocida por el sindicato denunciante, de suscribir aparte del instrumento colectivo de trabajo, una carta de acuerdo, en la cual se establecerían otros beneficios que han sido parte de la negociación; así menciona la carta de acuerdo del año 2006, en relación al contrato colectivo del sindicato N°1, antecesor del sindicato denunciante; del sindicato N°2, en la misma fecha, también antecesor del denunciante; del año 2008, ya con el sindicato denunciante y, finalmente, la carta de acuerdo con este último en la negociación reciente de fecha 12 de noviembre de 2010. Por ello concluye que no debiese extrañar la carta de acuerdo con el grupo negociador en relación al convenio colectivo.

La misma argumentación reitera para aludir a la circunstancia de que en todas estas cartas de acuerdo aparecerían beneficios pactados por las partes, así habría ocurrido en la última negociación tanto con el sindicato y su contrato colectivo, como con el grupo de trabajadores y su convenio.

Para acreditar esa defensa incorporó copia de los instrumentos colectivos referidos, cada uno con sus respectivas cartas de acuerdo, en las cuales efectivamente se consignan beneficios. Lo anterior permite asentar que efectivamente la Universidad demandada ha hecho una práctica de firmar acuerdos adicionales a los instrumentos colectivos de trabajo, dentro de los cuales se enmarca la carta acuerdo suscrita con el grupo de trabajadores.

Una segunda justificación dice relación con el pago de los bonos de \$40.000 y \$80.000 a cada uno de los trabajadores que formó parte del grupo de negociación, en el mes de marzo de 2011. Al respecto la Universidad demandada señaló que por término de conflicto al sindicato y al grupo de trabajadores les fue pagado un bono de \$400.000 en el mes de noviembre de 2011, con la suscripción de los respectivos acuerdos colectivos, agregando que

en el caso de la agrupación de trabajadores, la vigencia del convenio colectivo se pactó a 29 meses, a diferencia del contrato colectivo que tenía una duración de sólo 24 meses y que por ende para evitar diferencias se acordó para el grupo de trabajadores compensar esos cinco meses, en atención que el sindicato podría negociar cinco meses antes, con \$80.000, resultantes de dividir esos 5 meses por el monto del bono término de conflicto. Luego lo único que se habría realizado es aceptar la solicitud de cambiar el mes de pago, que para el sindicato sería en julio, en tanto que el grupo de trabajadores lo solicitó en marzo para afrontar los mayores gastos de ese mes.

Para acreditar lo anterior, primero en relación al pago de un bono por término de conflicto de \$400.000, tanto para los afiliados a la organización sindical, como para los miembros del grupo negociador, se incorporaron sendas liquidaciones de remuneraciones que dan cuenta del pago referido en el mes de noviembre de 2010, lo que es suficiente para la acreditación del pago referido. En la misma línea de acreditación se enmarca una declaración jurada incorporada por la denunciada en la que los trabajadores denunciados reconocen el pago de \$400.000 aludido.

Luego también se adjuntaron liquidaciones de remuneraciones por la denunciada que dan cuenta de los pagos de los bonos de \$80.000 y \$40.000 en marzo para los miembros del grupo negociador y de \$40.000 en el mes de julio de 2011. A su vez para miembros del sindicato de \$0 pesos en el mes de marzo y de \$40.000 y \$40.000 en el mes de julio de 2011.

Lo anterior acredita los pagos de los bonos en los términos referidos, con todo la documental nada expresa en relación a que efectivamente los \$80.000 pagados en el mes de marzo tengan alguna relación con la alegación relativa a la compensación por el número de meses en que difería la vigencia de los instrumentos colectivos.

Adicional prestó declaración don **Leonel Genaro Huerta Martínez**, dependiente de la demandada, quien refirió que al terminar el proceso de negociación se negoció el pago de un bono de término de conflicto de \$400.000, no obstante esa suma era

injusta por cuanto el sindicato había pactado los mismos \$400.000 en circunstancias que su acuerdo colectivo duraba 29 meses, en tanto que el del sindicato duraba 24 meses, por eso, se pactó que el bono sería de \$480.000 y que la diferencia a los \$400.000 se pagaría no de inmediato, sino en el mes de marzo de 2011. Que el bono que aparece en el mes de marzo por \$40.000 correspondía al mes de julio, decidiendo adelantarlo al mes de marzo, que eso habría quedado consignado en la carta de acuerdo.

En el mismo sentido prestó declaración doña **Mabel del Tránsito Guerrero Vergara.**

El contrainterrogatorio de esta demandada básicamente abordó puntos no contemplados en libelo pretensor, de los cuales la universidad demandada no pudo defenderse y que tampoco el Tribunal tuvo ocasión de recibir a prueba, por lo que en dicha parte será desestimado. El único punto pertinente interrogado se refirió a la fecha en que fue votado el convenio colectivo, reconociendo la testigo que según expresan los documentos exhibidos el 11 de noviembre de 2011, en tanto que el convenio señala como fecha de acuerdo el día 10.

Las declaraciones anteriores el tribunal las estima insuficientes para acreditar que el pago, al menos de los \$80.000 referidos se enmarca en el contexto de evitar una diferencia en cuanto a la vigencia de los respectivos instrumentos, lo anterior por cuanto, tratándose de acuerdos que constan en instrumentos solemnes, cuya solemnidad se expresa por la escrituración, dicha circunstancia de tal relevancia, para evitar el conflicto provocado debió haberse consignado de tal forma, las declaraciones testimoniales en ese sentido no resultan el medio naturalmente idóneo, no obstante reconociendo la libertad probatoria, siendo admisibles y pertinentes no han tenido la fuerza probatoria para desvirtuar el indicio construido por los demandantes, con ello el Tribunal concluirá que efectivamente existe un pago de \$80.000 por trabajador, que redundará en condiciones más beneficiosas para el grupo de trabajadores en relación a la organización sindical y su contrato colectivo.

Adicional a lo antes referido, el testigo **Huerta Martínez**, agregó dos hechos relevantes para lo que se decidirá, el primero al ser preguntado por el Tribunal, por una parte señaló que la empresa fue la que le ofreció lo mismo que le había ofrecido a la organización sindical para igualarlos \$400.000, de esa forma ellos supieron cuanto estaba negociando el sindicato y que podían igualarse a ellos. Adicional a ello al ser interrogado reconoció que a trabajadores no afiliados a organización alguna se les hizo extensivo el convenio colectivo que ellos celebraron.

Luego en relación a esta última circunstancia alegada relativa a que la empresa ofreció extender los beneficios del convenio colectivo del grupo de negociadores, a los trabajadores no afiliados a organización alguna, se le efectuaron una serie de preguntas al absolvente señor **AlemanyErrázuriz**, en su calidad de representante de la demandada, no obstante éste señaló desconocer en forma reiterada lo relativo a la extensión de dichos beneficios, por lo que el Tribunal hará extensivo el apercibimiento solicitado por la parte demandante del artículo 454 N°3 inciso primero del Trabajo y tendrá por efectivo que la denunciada ofreció la extensión del convenio colectivo a trabajadores no afiliados.

**DÉCIMO NOVENO: Conclusión del esfuerzo probatorio de la Universidad demandada.**- Que la universidad demandada sólo ha acreditado probatoriamente la justificación de dos hechos de los que indiciariamente se asentaran por el Tribunal, no desvirtuando los restantes establecidos, esa acreditación parcial, no logra explicar con suficiencia su conducta, la que se estima que deliberadamente, ha estado dirigida a tratar y conseguir igualar a una organización sindical con un grupo de trabajadores que se ha juntado para alcanzar un acuerdo colectivo de trabajo, con la consiguiente afectación a la libertad sindical.

En efecto, en su afán de igualar a la organización denunciante con la agrupación de trabajadores, lo que se refleja, como lo reconociera el testigo Huerta Martínez, en que ella misma puso sobre la mesa la cantidad que negociaba la organización sindical como bono de término de conflicto, en que ha terminado

pactando con dicho grupo de trabajadores un pago adicional de \$80.000, que ha significado la pérdida de credibilidad de la organización sindical frente a sus afiliados, generando en general una mirada de desinterés frente a la actividad sindical, la que se ha concretado especialmente en que el resto de los trabajadores de la universidad han visto más conveniente adherirse al convenio colectivo del grupo de trabajadores, por cuanto así existe nula responsabilidad sindical, no se pagan cuotas sindicales, ni se participa activamente en una organización de ese tipo y aun así se obtiene lo mismo.

Reconocer y amparar una situación como la descrita, máxime cuando se ha establecido que el empleador, además, ofreció a los trabajadores no afiliados la posibilidad, concretada estadísticamente, de que se les extendieran beneficios del convenio colectivo del grupo de trabajadores, sin duda al corto plazo significaría la desaparición de la actividad sindical en la Universidad denunciada y con ello la desprotección de organizaciones respecto de las cuales es deber del Estado promoverlas y ampararlas.

El resto de las pruebas rendidas, que también han sido valoradas en su conjunto, no modifican lo razonado.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1º, 19 Nº16 y 19 de la Constitución Política de la República y artículos 1, 2, 3, 4, 5 a 11, 21, 22, 41, 42, 44, 47 a 50, 54 a 58, 212 a 220, 289 a 294 bis, 303 a 351, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo; se resuelve:

**I.- EN CUANTO A LAS EXCEPCIONES PROMOVIDAS.-**

- Que se rechazan sin costas las excepciones de caducidad y litispendencia promovidas por la Universidad demandada, por los fundamentos consignados en los considerandos cuarto y quinto.

**II.- EN CUANTO AL FONDO.-**

-Que **se ACOGE PARCIALMENTE** la demanda interpuesta por Miguel AntileoHuilcan, Francisco Catalán Espinoza, Luisa Pinochet Díaz, Luis Orellana Fuentes, Sandra Sanhueza Valdivia, César Cofré Campillay y Mary Vega Bizama, en representación del Sindicato de



Empresa Pontificia Universidad Católica de Chile Salud UC, en contra de la Pontificia Universidad Católica de Chile y en consecuencia se declara:

A.- Que la Universidad denunciada ha incurrido en actos lesivos de la libertad sindical ha que se ha hecho referencia en el considerando décimo noveno.

B.- Que conforme con lo resuelto, se condena a la Pontificia Universidad Católica de Chile al pago, a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, de una multa de CINCUENTA UNIDADES TRIBUTARIAS MENSUALES.

C.- Que la universidad referida deberá pagar a cada uno de los trabajadores afiliados al sindicato denunciante, que negociaron colectivamente, la suma de \$80.000. Dicho pago se efectuará directamente a nombre de la organización sindical, la que determinará el reparto conforme lo determinen sus afiliados.

III.- Que no habiendo resultado totalmente vencida la Universidad demandada no se la condena en costas.

IV.- Que en lo restante se rechaza la demanda.

V.- Remítase copia de la presente sentencia una vez ejecutoriada a la Dirección del Trabajo.

Devuélvase a los intervinientes, las pruebas aportadas una vez ejecutoriada la misma.

Regístrese y comuníquese.

R.U.C. 11-4-0024003-7

R.I.T. S-38-2011

**Dictada por don César Alexanders Torres Mesías, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**