

**RIT N°** : S-132-2018  
**RUC N°** : 17-4-0065926-5  
**MATERIA** : **PRÁCTICA ANTISINDICAL**  
**CARATULA** : **“Díaz con Empresa Nacional del Petróleo”**  
**DEMANDANTE** : **Nolberto Javier Díaz Sánchez**  
**DEMANDADO** : **Empresa Nacional del Petróleo**

---

Santiago, a cinco de octubre de dos mil dieciocho.

**VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que comparece **Nolberto Javier Díaz Sánchez**, chileno, asistente social, cédula nacional de identidad número 8.469.685-4, dirigente sindical y Presidente de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Petróleo (Fenatrapech). domiciliado para estos efectos en calle Phillips N° 84, departamento N° 69, comuna de Santiago, Región Metropolitana, quien, de conformidad a lo establecido en el artículo 292 y 485 y siguientes del Código del Trabajo, viene en demandar por práctica antisindical a la **Empresa Nacional del Petróleo**, en adelante también e indistintamente, ENAP, RUT N° 92.604.000-6, representada por su gerente general señor **Marcelo Tokman Ramos**, ingeniero, cédula nacional de identidad número 16.654.431-9, ambos domiciliados en Avenida Vitacura N° 2736, Piso 1 O, comuna de Las Condes, Región Metropolitana, a fin de que se admita a tramitación y, conforme a los antecedentes que se expondrán en el presente libelo y aquellos que se acompañen en la oportunidad procesal correspondiente, se declare que la citada empresa ha incurrido en una práctica antisindical y en un acto discriminatorio, ordenando el cese inmediato de las conductas antisindicales y aplicando a la demandada las sanciones y medidas que se indican en la parte petitoria.



Refiere como hechos, que de acuerdo con los certificados que se acompañan, tiene la calidad de Presidente de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Petróleo y afines de Chile, Fenatrapech. Su mandato sindical se encuentra vigente y el ordenamiento jurídico le otorga una serie de funciones vinculadas a las tareas y finalidades propias de una organización sindical. Al mismo tiempo, se desempeña como secretario general de la Central Única de Trabajadores (CUT). En virtud de la condición de dirigente sindical, le corresponde representar a los trabajadores y sindicatos afiliados a las organizaciones base que conforman la Fenatrapech, y reunirse con los empleadores y los directivos de la empresa. Según se puede constatar de los documentos que se acompañan, el gerente general de ENAP, señor Marcelo Tokman Ramos, envió con fecha 31 de octubre de 2017 un comunicado interno a todos los trabajadores de la empresa desacreditando su actividad sindical y solicitando que los ejecutivos de ENAP no se reúnan con él.

El referido comunicado fue enviado desde el e-mail personal que el señor Tokman tiene en la empresa, Marcelo.Tokman@enap.cl, y fue dirigido a todos los trabajadores de la casa matriz, a los trabajadores de Filiales en Casa Matriz, a los Trabajadores de Sipetrol, a los Trabajadores DAO; a los Trabajadores de la Refinería de Aconcagua; a los trabajadores de Enap Magallanes; a los Trabajadores de la Refinería Bio-Bio; y a los funcionarios de Petrox.

El comunicado remitido por e-mail tenía el siguiente asunto: *"Reunión con Fenatrapech y visión de la administración"*. El comunicado al cual se hace referencia no sólo fue ampliamente difundido entre los trabajadores; también fue enviado y reproducido por distintos medios de prensa y comunicación. Según se acreditará en la etapa procesal correspondiente, el contenido del comunicado, unido a declaraciones expresas de ejecutivos de la empresa, fueron enviados y transmitidos por distintos medios y en todos ellos quedaba al descubierto la acción del señor Tokman tendiente a desacreditar mi actividad sindical y a prohibir que los ejecutivos de la empresa se reunieran con el suscrito. El comunicado se encuentra firmado por el señor Tokman en su calidad de Gerente General de ENAP.

Por si lo anterior no fuese suficiente, y según se puede leer en la carta referida en el numeral anterior, el señor Tokman le habría solicitado a la denominada *"Gerencia de Ética y Cumplimiento"* de ENAP que inicie una investigación en su contra y recomiende medidas sancionatorias. Incluso, el gerente de la empresa señor Patricio Farfán ha declarado a los medios de comunicación que ellos han iniciado una investigación que claramente busca amedrentarlo en su condición de dirigente

sindical. Así lo indica el portal de Radio Bio Bio. Como se puede observar, el Gerente General de ENAP pretende que una comisión ad-hoc, sin facultades jurisdiccionales, cuestione su actividad sindical y así perjudicar su representatividad ante los propios trabajadores.

Estas referencias constituyen, a no dudarlo, un claro ejemplo de presión y amenaza a la actividad que ejerce en su condición de dirigente sindical. El señalarle a todos los trabajadores de la empresa, mediante un comunicado público y ratificado ante los medios de comunicación, que será investigado y sancionado por una comisión ad-hoc sólo ratifica el amedrentamiento que se intenta desplegar en el ejercicio de su mandato sindical. Por otra parte, según se indica en el comunicado de 31 de octubre de 2017, el señor Tokman le ha sugerido al cuerpo directivo de la empresa que se encuentra a su cargo *"que se abstenga de sostener reuniones con el Presidente de Fenatrapech para prevenir cualquier otro tipo de incidente"*. La carta antes mencionada contiene, asimismo, una serie de epítetos y frases que claramente buscan denigrar su actividad sindical y entorpecer la debida representación que los afiliados a las organizaciones sindicales de Fenatrapech le han otorgado. También le imputa la comisión de hechos delictuales como es el haber provocado lesiones en una tercera persona.

Los hechos que se relatan y que pueden ser fácilmente comprobados examinando la carta que se acompaña, son gravísimos y afectan el ejercicio de su función sindical que por expresa disposición legal está destinada a representar a los trabajadores y manifestarle al empleador las distintas inquietudes y necesidades de sus afiliados. En este contexto, la carta vulnera gravemente las garantías de la libertad sindical así como las atribuciones que el ordenamiento jurídico le otorga a un dirigente para poder reunirse con el empleador y con sus representantes. No hay que olvidar que el artículo 19 N° 19 de la Constitución consagra el principio de la libertad sindical que, entre otras cosas, exige que el empleador respete el mandato de los dirigentes, que se reúna con ellos y que evite todo acto que impida, dificulte o perjudique, en cualquier forma, la participación de un trabajador en actividades sindicales, tal como lo prescribe el artículo 215 del Código del Trabajo.

Claramente, la conducta llevada a cabo por el señor Tokman supone incurrir en la práctica antisindical señalada en el artículo 289, letra a), del Código del Trabajo, que cita al efecto. Si el gerente general de ENAP le envía una carta a todos los trabajadores de la empresa en la cual comunica que le ha sugerido al cuerpo directivo a su cargo *"que se abstenga de sostener reuniones con el Presidente de*

*Fenatrapech para prevenir cualquier otro tipo de incidente"*, ello supone una actuación gravísima que afecta el funcionamiento del sindicato y que importa negarse injustificadamente a recibir a los dirigentes que los mismos trabajadores han elegido para que los representen. Al mismo tiempo, importa pasar por alto la representatividad de un dirigente sindical ya que la comunicación entre el empleador y los trabajadores debe efectuarse normalmente a través del propio dirigente. En este caso en particular, el señor Tokman ignora la representatividad que ostenta, denigra el mandato sindical y pretende establecer una comunicación directa con los afiliados a la Federación sobre aspectos propios de la actividad sindical, sin respetar el cago del dirigente.

No es factible que un gerente general de una empresa del Estado se comunique de forma directa con sus trabajadores para enjuiciar el comportamiento de un dirigente sindical y para informarles que dicho dirigente no sería recibido por el cuerpo directivo de la empresa. Dicha conducta sólo busca amedrentar y presionar a los trabajadores, desacreditando la actividad sindical y la representativa del suscrito pues en definitiva el dirigente se ve absolutamente debilitado en cuanto a su actuar y credibilidad en relación con sus asociados, sin perjuicio de generar un clima hostil entre el dirigente y el cuerpo directivo. También se afecta la debida autonomía que le corresponde a las organizaciones sindicales y que se encuentra reconocida en el artículo 1° y 19 N° 19, inciso tercero, de la Constitución. Dicha autonomía se extiende a la ejecución de la acción sindical sin intervención en su estructura organizacional y con derecho al ejercicio de la libre actividad sindical, sin presiones ni injerencias externas.

Adicionalmente, los hechos relatados en esta presentación suponen una infracción al artículo 289, letras e) y g), del Código del Trabajo, pues de solo leer el comunicado enviado por el señor Tokman resulta evidente que el empleador incurre en actos discriminatorios con respecto a este dirigente sindical y ejecuta actos de injerencia sindical. El sugerirle al cuerpo directivo de la empresa que no se reúna con el suscrito, y el anunciar investigaciones por parte de una comisión ad-hoc, claramente tiene por objeto inmiscuirse en la vida interna de las organizaciones sindicales de las cuales es representante. Importan también, una discriminación pues la negativa a mantener reuniones sólo se exige respecto de su persona y no de otros dirigentes. Más aún, el actuar de la empresa demandada a través del gerente general vulnera el Convenio N° 98 de la OIT, sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratificado por Chile el 1° de febrero de 1999, publicado en el Diario

Oficial el 12 de mayo de 1999, y que se encuentra plenamente vigente en nuestro país. Dicho Convenio dispone que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración, normas que son precisamente las establecidas en el Código del Trabajo, subsumiendo su actuar en la norma del artículo 289 en su numeral e) que señala que incurre especialmente en prácticas desleales el que ejecute actos de injerencia sindical.

Por si lo anterior no fuese suficiente, no cabe duda que la conducta del señor Tokman refleja la ejecución de acciones que atentan en contra de una genérica libertad sindical. Como es ampliamente sabido, la legislación chilena sanciona cualquier acto que perjudique la participación de los trabajadores en actividades sindicales. Sobre el particular, el artículo 215 del Código del Trabajo es perentorio en prohibir conductas de esta naturaleza que condicionan el ejercicio de la función sindical. En el presente caso, resulta evidente que el comunicado del señor Tokman intenta perjudicar su representatividad como dirigente en razón de la participación que debo tener en actividades sindicales. Cuando él, desde su propia casilla electrónica institucional, le advierte a todos los trabajadores de la empresa que una comisión ad-hoc fiscalizará la actividad sindical del suscrito y que, por tanto, el cuerpo directivo se abstendrá de sostener reuniones con el Presidente de Fenatrapech, en el fondo está realizando actos que lo perjudican directamente en el ejercicio de su función de dirigente.

Los hechos descritos en los números anteriores son graves, reiterados, y dejan en evidencia una clara infracción legal por parte del gerente general de la empresa demandada.

En lo que llama el derecho, sostiene que ha relatado una serie de hechos que, a su juicio, constituyen una práctica antisindical. No obstante, también existen varias normas legales que sustentan esta presentación y cuya sistematización es preciso indicar. Tal como lo ha reconocido ampliamente la doctrina y la jurisprudencia, se atenta contra la libertad sindical cuando el empleador lleva a cabo cualquier acción u omisión que directamente lesione, impida u obstaculice el ejercicio de la libertad sindical en cualquiera de sus aspectos o componentes. Esta amplitud conceptual resulta necesaria y apropiada para conformar una adecuada garantía del derecho fundamental consagrado en el artículo 19 N° 19 de la Constitución, evitándose así una tipificación rígida que rápidamente se torne insuficiente.

Dicho de otra manera, las infracciones a la libertad sindical enumeradas en el artículo 289, 290 y 291 del Código del Trabajo tienen un carácter eminentemente ejemplar, lo que obliga a sostener que no corresponde descartar la condición lesiva de una conducta por la sola circunstancia de no estar enmarcada estrictamente en algunos de los literales de estos preceptos. Muy por el contrario, las prácticas antisindicales están reguladas en el Código del Trabajo chileno de manera amplia o genérica, quedando de manifiesto que lo que se busca es prohibir cualquier atentado a la libertad sindical. Lo anterior obliga a concluir que todo acto u omisión que atente contra la referida libertad sindical, independiente de su intencionalidad, debe ser objeto de sanción.

Congruente con lo expuesto, las infracciones a la libertad sindical que enumera el Código del Trabajo no son taxativas, se producen independientemente de la intención del agente provocador, y terminan configurándose como una típica figura de fraude ley, citando doctrina en abono de su tesis. Lo que ocurre es que el legislador ha puesto énfasis en el carácter objetivo de los atentados a la libertad sindical, toda vez que lo relevante para la norma tutelar es la acción y su resultado lesivo al derecho fundamental, *"por sobre la exigencia de intencionalidad o ánimo deliberado de dañarlo"* (Dictamen N° 999/27, de la Dirección del Trabajo, de 02 de marzo de 2017). Cita además Sentencia del Tribunal Constitucional de 15 de octubre de 2015. Causa Rol W 2722 y fallo de la Il. Corte De Apelaciones de Concepción de 19 de octubre de 2016, Causa Ingreso N° 250-2016.

Lo expuesto hasta ahora debe ser relacionado, asimismo, con la garantía constitucional del artículo 19 N° 19, que consagra la libertad sindical y con todo el entramado normativo que tanto el Código del Trabajo como la legislación especial establecen para asegurar la autonomía sindical y la no injerencia del empleador. Así lo ha reconocido expresamente la jurisprudencia, cuando recalca el valor de la autonomía sindical, cita fallo de la Excma. CORTE SUPREMA de 12 de abril de 2000. Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales Tomo XCVII, sección tercera [2000], p. 29.

La conducta llevada a cabo por el señor Tokman infringe -además y a mayor abundamiento- el Convenio N° 135 de la OIT (1971), relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa. En virtud de este Convenio de la OIT, los representantes de los trabajadores en la empresa deben gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos en el ejercicio de sus actividades como tales o de su

participación en la actividad sindical, artículo 1 ° del Convenio. Asimismo, el referido instrumento exige que los representantes de los trabajadores dispongan en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, artículo 2° del Convenio. El Convenio N° 135 de la OIT fue ratificado por Chile con fecha 13 de septiembre de 1999. Por tanto, y de conformidad con lo establecido en el artículo 5° de la Constitución, las disposiciones de este Convenio han pasado a formar parte del ordenamiento jurídico interno de Chile y a él se encuentra obligado tanto ENAP como su gerente general.

En otro orden de ideas, la conducta llevada a cabo por la empresa ENAP, a través de su Gerente General, infringe los artículos 1 ° y 2° del Convenio N° 98 de la OIT. No cabe duda que al pretender evitar que el Presidente de la Federación se reúna con el cuerpo directivo de la empresa, e intentar desprestigiarlo mediante comunicados masivos, se atenta contra el bien jurídico protegido por el Convenio N° 98.

De igual modo, la conducta antisindical que se denuncia afecta el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, y que se encuentra debidamente ratificado por Chile, publicado en el Diario Oficial de 27 de mayo de 1989. Cita el artículo 8° N° 1, letra e), de dicho Pacto. De esta manera, el envío del comunicado que se ha relatado en la sección dedicada a los hechos no hace sino concluir que en la práctica se ha intentado obstaculizar y limitar el funcionamiento de la Federación que represento pues se le indica al cuerpo directivo de la empresa que no se reúna con el Presidente de la entidad sindical que representa.

Como indicios de práctica antisindical, dice que del simple análisis de los hechos relatados en la sección primera, es posible concluir que la actuación llevada a cabo por el Gerente General de la empresa ENAP es constitutiva de una grave práctica antisindical.

Tiene la calidad de Presidente de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Petróleo (Fenatrapech).

Con fecha 31 de octubre de 2017, el señor Marcelo Tokman, gerente general de la empresa ENAP, envía, desde la casilla electrónica que él tiene en la empresa (Marcelo.Tokman@enap.cl), un comunicado a todos los trabajadores de ENAP. Es decir, el comunicado fue dirigido a todos los trabajadores de la casa matriz, a los trabajadores de Filiales en Casa Matriz, a los Trabajadores de Sipetrol, a los

Trabajadores DAO; a los Trabajadores de la Refinería de Aconcagua; a los trabajadores de Enap Magallanes; a los Trabajadores de la Refinería Bio-Bío; y a los funcionarios de Petrox.

En el comunicado referido en el punto anterior se señala expresamente que se ha sugerido al cuerpo directivo a su cargo *"que se abstenga de sostener reuniones con el Presidente de Fenatrapech para prevenir cualquier otro tipo de incidente"*. Adicionalmente, indica que la actividad sindical del suscrito será evaluada por una comisión ad-hoc, sin facultades jurisdiccionales. Tanto el envío del comunicado, como el contenido del mismo, fueron ampliamente reproducidos por los medios de comunicación. Después del día 31 de octubre, fecha de envío del comunicado y hasta el momento de presentarse esta demanda, no ha podido reunirse con ningún miembro del cuerpo directivo de ENAP. El comunicado sólo se refiere al suscrito, y no a otras personas o dirigentes. Ello deja en evidencia además lo discriminatorio del comunicado pues pretende excluir a este dirigente sindical de cualquier reunión con el cuerpo directivo de la empresa ENAP.

En virtud de todo lo anterior, es posible que concluir que se ha acreditado la existencia de indicios suficientes referidos a la vulneración de la libertad sindical.

Como reparación de los daños punitivos provocados por la práctica antisindical, dice que de conformidad con lo establecido en el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, la sentencia que acoge una práctica antisindical debe indicar de manera concreta las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la lesión de un derecho fundamental, en este caso la libertad sindical, *"incluidas las indemnizaciones que procedan"*.

Sobre el particular, la doctrina laboral chilena ha venido sosteniendo que los atentados a la libertad sindical deben ser subsanados mediante el establecimiento de indemnizaciones que reparen el mal causado, conforme la doctrina citada.

En virtud de lo anterior, en la sección petitoria esta parte solicita expresamente al tribunal que decrete los daños punitivos provocados por las violaciones de la libertad sindical llevadas a cabo por el Gerente General de la empresa ENAP, condenando a esta última la pago de una indemnización monetaria que su parte solicita o a la suma que se estime procedente conforme a derecho, equidad y justicia. Como se ha descrito en el acápite de los hechos, la conducta del



gerente general de ENAP, señor Marcelo Tokman Ramos, ha transgredido abierta y gravemente la libertad sindical, menoscabando la alta importancia que la sociedad y el derecho le otorgan, afectando y denostando, además, seria y gravemente en particular mi actividad como dirigente sindical y como Presidente de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Petróleo, Fenatrapech y también a esta organización sindical; razón por la cual la demandada deberá reparar el daño causado, indemnización que deberá determinar el tribunal de acuerdo a lo indicado en la parte petitoria.

Como peticiones concretas, en virtud de los antecedentes de hecho y de derecho reseñados en el cuerpo de esta presentación, y en mérito además de las normas legales y constitucionales previamente citadas, pide que se declare que la empresa Nacional del Petróleo (ENAP) ha incurrido en conductas lesivas de la libertad sindical con respecto al dirigente don Nolberto Díaz Sánchez; que se declare que los actos que ha ejecutado la demandada constituyen un evidente acto de discriminación por su calidad de Presidente de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Petróleo (Fenatrapech); que, como consecuencia de lo anterior, se condene a la empresa demandada al pago de 300 Unidades Tributarias Mensuales a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En subsidio, que se condene en el monto que se estime conforme a derecho; que se arbitren las medidas reparatorias que sean pertinentes y necesarias ante las concretas vulneraciones al derecho fundamental de la libertad sindical, a fin de dejar sin efecto el acto impugnado; ordenando desde ya que la comunicación enviada por el señor gerente general de Enap, sea eliminada y retirada de la empresa; que, adicionalmente a las demás medidas reparatorias que se determine, que se condene también a la parte demandada a publicar en un periódico de circulación nacional un inserto en el que se exprese que la denunciada incurrió en la vulneración del derecho a la libertad sindical en contra del suscrito y en el cual pide disculpas por dicha conducta; que se decreten por el tribunal daños punitivos por 10.000 Uf provocados por las violaciones de la libertad sindical, fijando al efecto dicha indemnizaciones se solicitan o que se estimen procedente conforme a derecho y a la equidad; y que dichas indemnizaciones sean destinadas a los afiliados a la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Petróleo, Fenatrapech; que se aplique a la Empresa Nacional del Petróleo (ENAP) la sanción establecida en el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 19.886 de Bases de Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios; que se remita copia de la sentencia

condenatoria a la Dirección del Trabajo, a objeto de que incorpore a la Empresa Nacional del Petróleo en el registro de empresas sancionadas por incurrir en prácticas antisindicales; que se condene expresamente en costas a la parte demandada.

Por tanto, de conformidad con lo expuesto y lo establecido en los artículos 19 N° 19 de la Constitución, en los artículos 215, 289, 290, 292, 485, 492 y 495 del Código del Trabajo, los artículos 1° y 2° del Convenio N° 135 y N° 98 de la OIT ambos ratificados por Chile, y demás normas legales pertinentes, pide tener por entablada demanda por práctica antisindical, en contra de la Empresa Nacional del Petróleo, ENAP, representada por su gerente general don Marcelo Tokman Ramos, ambos ya individualizados, y en definitiva acceder a las peticiones ya indicadas,

**SEGUNDO:** Que la demandada, evacuando el traslado conferido, manifestó que la acción debía rechazarse, en todas sus partes, con costas, señalando que es falso que la empresa haya incurrido en las prácticas antisindicales indicadas en el libelo pretensor.

Es correcto que el Sr. Marcelo Tokman emitió un comunicado interno a la organización, pero es falso que el objetivo de dicho comunicado fuese desacreditar la actividad sindical y que se ordenase en el mismo que los ejecutivos no se reuniesen con el demandante. En este sentido, el comunicado tuvo como objetivo informar respecto de un incidente ocurrido el día miércoles 25 de octubre de 2017. En dicha reunión, en la cual participaron los Gerentes Sres. Marcelo Tokman, Ariel Azar, Marc Llambías, Javier Fuenzalida, Alfredo del Carril, el Director de Relaciones Laborales Sr. Juan Pablo Araya; y los Dirigentes Sindicales Sres. Nolberto Díaz, William Montes, Paulo Pinto, Iván Montes, Gustavo Moreno y Elvis Vilches, el objetivo de la empresa era dar a conocer y aclarar a los dirigentes sindicales del Sindicato Trabajadores Enap – Petrox y de la Fenatrapech, las observaciones y reparos que tenían dichas organizaciones al plan de cierre del negocio con la compañía Linde, en relación a la Refinería de BíoBío.

Al finalizar dicha reunión, mientras el Gerente de Gas y Energía de ENAP Sr. Del Carril respondía a las imputaciones que formulaba el denunciante Sr. Díaz, éste último se levantó de su asiento y se acercó al Sr. Del Carril, agrediéndolo en el rostro, lo que le generó una herida contusa del labio superior. Dicha agresión fue

constatada y corroborada por informe médico de lesiones realizada en la Clínica Alemana el mismo día del incidente y agresión. En este contexto y producto de dichos hechos, el Sr. Tokman decidió emitir un comunicado a la empresa informando de lo ocurrido y tomó como medida para asegurar y resguardar la salud e integridad física y psíquica de sus trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, el solicitar a la Gerencia de Ética y Cumplimiento que iniciara una investigación de los hechos. Asimismo, sugirió, no obligó ni instruyó que, mientras no se esclarecieran los mismos y dado que las lesiones fueron constatadas por una institución médica, no se sostuviesen nuevas reuniones únicamente con el dirigente sindical denunciante, no con la Federación que representa.

El hecho no menor de la agresión sufrida por el señor Del Carril en la reunión, el señor Díaz inexplicable y llamativamente lo omite en su denuncia y es precisamente ese hecho el que –atendida su gravedad- motiva y origina el comunicado ya referido. No es posible exigir al Gerente General inactividad o pasividad absoluta ante una agresión que dejó al Gerente de Gas y Energía con un profuso sangramiento producto de una agresión del Presidente de la Fenatrapech en una reunión de trabajo. Luego, es evidente que la medida adoptada es una reacción ante un actuar violento e inaceptable por parte del dirigente sindical denunciante, el que fue constatado debida y oportunamente por una institución de salud, a saber, la Clínica Alemana. Asimismo, se debe destacar que la Gerencia de Ética y Cumplimiento no se encuentra subordinada a la Gerencia General de la empresa, sino que es una Gerencia autónoma que responde directamente al Directorio de la Empresa, por lo que la investigación se está realizando por un ente independiente-, sin vínculo de subordinación con el Gerente General o con los intervinientes de la reunión. Es falso que haya publicado o entregado a los medios de prensa el comunicado interno emitido por el Sr. Tokman. Muy por el contrario y como se acreditará en las etapas procesales correspondientes, han sido los propios dirigentes sindicales quienes han entregado información sobre el incidente a la prensa.

Es falso que el Sr. Tokman haya requerido a la Gerencia de Ética y Cumplimiento medidas sancionatorias en contra del demandante, sino que requiere que sugiera, como ente autónomo, cuáles debiesen ser las medidas a adoptar por la Compañía ante esta situación. En definitiva, el Gerente General no hizo otra cosa que poner los antecedentes a disposición del organismo autónomo e idóneo dentro de la empresa para investigar hechos como los ocurridos, tal como lo hizo el señor

Iván Montes, Presidente del Sindicato de Trabajadores Enap-Petrox, al denunciar el hecho en el Sistema de Gestión de Incidentes de la empresa.

Es falso que el actuar del Sr. Tokman haya tenido como objetivo presionar o amenazar al demandante por su condición de dirigente sindical, Por el contrario, la medida se adopta en la calidad de trabajador del Sr. Díaz, dado que una agresión física no puede ser tolerada en un correcto ambiente de trabajo, es decir, el denunciar los hechos a las entidades autónomas internas de la empresa, no dice relación con la calidad de dirigente sindical del actor, sino que con la agresión realizada por este al Sr. Del Carril. Es falso que el comunicado contenga epítetos o frases que busquen denigrar al Sr. Díaz o entorpecer su actuar. Muy por el contrario, el llamado del comunicado es a mantener el diálogo y una relación profesional y objetiva con las organizaciones sindicales.

Es falso que el objetivo del comunicado haya sido plantear un diálogo directo con los asociados a la Federación de que es parte el demandante. Ello es evidente, por cuanto sólo corresponde a un comunicado informativo respecto de una grave e inédita situación ocurrida y en la que fue protagonista el Sr. Díaz. Es falso que el Sr. Tokman le haya advertido a los trabajadores que una comisión Ad – Hoc fiscalizaría la actividad sindical del demandante y que los ejecutivos no podrían reunirse con el demandante. Como ya se expuso, no existe una comisión ad-hoc, sino que un organismo permanente y autónomo que funciona hace más de 5 años en la empresa, es decir, antes que el señor Tokman asumiera como Gerente General de la misma. No ha existido ni existirá orden de no reunirse con los dirigentes sindicales. Es más, han sido los propios dirigentes sindicales lo que se han restado de reunirse con la empresa desde dicha fecha.

En definitiva, es falso que haya incurrido en práctica antisindicales como las expuestas en la demanda de autos, sino que actuó dentro del marco legal, dada la conducta desplegada por el actor al agredir físicamente a un ejecutivo de la Empresa.

Contestando el fondo de la acción de denuncia por prácticas antisindicales, sostiene que la denunciante le imputa haber incurrido en prácticas antisindicales, específicamente, relativas a un comunicado emitido por el Gerente General don Marcelo Tokman. Pues bien, como se ha desarrollado, dicho comunicado es producto y se genera como respuesta a una agresión realizada por el Sr. Díaz en contra de un alto ejecutivo de la empresa, don Alfredo del Carril, lesiones que

fueron constatadas por un médico de la Clínica Alemana. De este modo, no existe atentado a la libertad sindical, ni mucho menos la lesión que se atribuye en relación a la deslegitimación de la organización sindical o el desincentivo a la participación o eventuales nuevas afiliaciones al sindicato, pues se trata de una respuesta acorde a la conducta desplegada por el demandante.

En este sentido y ante circunstancia de estas características, nuestra doctrina y jurisprudencia han señalado que conductas de esta índole, como agresiones físicas, son constitutivas de causal de término de la relación laboral, concediendo el desafuero de dirigentes sindicales que han incurrido en dichas conductas. Lo anterior, conforme a lo dispuesto en los artículos 160 N° 1 letra c) y 174 del Código del Trabajo y fallo de la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, recurso de nulidad, rol ICA 160-2009, que cita al efecto.

Por otra parte, desde la idea de la voluntariedad, no se debe olvidar que lo ejercido es una facultad legal, por lo que, en todo su derecho, determinó tomar las medidas tendientes a asegurar la vida e integridad física de los trabajadores de Enap. En este sentido, también es la materia de derecho objeto de estos autos la calificación jurídica que de unos determinados actos o hechos se efectúa en el sentido de considerarlos como constitutivos de prácticas antisindicales.

El estándar a este respecto queda fijado por los artículos 289 y 290 del Código del Trabajo, que requieren por parte del empleador "*acciones que atenten contra la libertad sindical*", lo que supone la concurrencia de un ánimo especial para configurar las consecuentes prácticas antisindicales, ánimo que en la especie no se da, pues el comunicado obedece a una decisión fundada en la Ley y que se ha aplicado con criterios objetivos. Sobre el particular, la jurisprudencia se ha manifestado siempre exigiendo la concurrencia de un ánimo antisindical en los hechos que se imputan como constitutivos de práctica antisindical. Cita fallo Excm. Corte Suprema, en autos "Inspección Provincial del Trabajo de Santiago y Sindicato Nacional de Trabajadores Banco París con Banco París S.A.", rol ICS 3457-2009 y fallo de la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, autos "Jorquera y otro con SUBUS Chile S.A.", rol ICA 107-2010-TRA.

La jurisprudencia expuesta exige, para la correcta calificación de una actividad como antisindical, de acuerdo al tipo normativo del artículo 289 del Código del Trabajo, una conducta dolosa, de mala fe en la forma de ánimo antisindical, cuyo resultado sea una afectación de los bienes jurídicamente tutelados

por dicha norma. En este sentido, el requisito de que la mala fe en el obrar deba ser coetánea a los sucesos que luego se demuestran como antisindicales no es baladí, porque también es perfectamente posible la afectación cierta y actual de un sindicato sin que medie ánimo antisindical. Piénsese en el caso de una empresa que cae en insolvencia y necesariamente habrá de dejar de existir, motivo por el cual deberá despedir a todos sus trabajadores. Ese hecho, esa sucesión de hechos, sin duda afectará al sindicato conformado por esos trabajadores despedidos, pero no resultará posible atribuir a tales exoneraciones el carácter de antisindical, pues no fue tal el ánimo que las inspiró. De allí que el tipo normativo exige copulativamente la concurrencia de un componente subjetivo -mala fe o ánimo antisindical- y de un resultado dañoso - lesión a la libertad sindical.

Pero eso no es todo: la buena fe es un principio que informa el Derecho Laboral tanto sustantiva como procesalmente y, a la luz de dicha inspiración, resulta plenamente aplicable la regla procesal que cruza todo nuestro ordenamiento jurídico conforme a la cual se presume. En la especie, la mala fe es un elemento típico del ánimo antisindical, de modo tal que quien pretende atribuir a un hecho o actividad tal calidad, tiene la carga de la probanza. En consecuencia, el derrotero que deba transitar el razonamiento del sentenciador en el caso de marras, deberá ser aquel trazado en los fallos transcritos, que exige para la calificación de determinados actos como constitutivos de práctica antisindical, la gravedad de los hechos y su concretización o externalización en forma de la consecuencia dañosa perseguida, el disvalor de la intencionalidad que motiva el actuar, o sea, el deseo positivo de afectar la libertad sindical, como bien jurídicamente digno de tute la en el marco normativo fijado por los artículos 289 y ss. del Código del Trabajo, y la prueba de la mala fe, máxime si es precisamente el estado psicológico antagónico -la buena fe- el que ha de presumirse.

Así, de lo relatado se desprende en forma inequívoca que su parte no ha vulnerado ningún derecho fundamental denunciado en el libelo pretensor, toda vez que no existe un acto arbitrario ni ilegal en el hecho denunciado. Asimismo, por los motivos ya expuestos, deberá rechazarse la pretensión infundada de una indemnización, negándose lugar a la denuncia interpuesta en todas sus partes, con expresa condena en costas.

**TERCERO:** Que se fijaron como hechos no controvertidos:

1. Denunciante a la fecha 31 de octubre de 2017 y hasta la actualidad es presidente de la federación nacional de sindicatos de trabajadores del petróleo y además se desempeña como secretario de Central Única de trabajadores y también es trabajador de Enap .-

2. Que el 31 de octubre de 2017 el señor Marcelo Tockman Ramos envió un comunicado interno a los trabajadores de la empresa.

3. Que el día 25 octubre de 2017 se realizó una reunión.-

Que se fijaron como hechos controvertidos:

1. Efectividad que la empresa denunciada haya realizado las prácticas antisindicales denunciadas.

2. Hechos, pormenores y circunstancias que acaecieron en la reunión de 25 de octubre de 2017, participantes de la misma y efectividad de una ocurrencia de la lesión.

3. Contenido del comunicado enviado el día 31 de octubre de 2017 y efectividad de que se haya emitido por los medios de comunicación.-

4. Efectividad que después del 31 de octubre de 2017 el denunciante no ha podido reunirse con ningún miembro del cuerpo directivo.-

5. Efectividad que se está realizando una investigación en contra del denunciante y quienes la realizan.-

**CUARTO:** Que para acreditar sus alegaciones, la denunciante incorporó al proceso los siguientes medios probatorios:

**Documental:**

1. Copia del comunicado de fecha 31 de octubre de 2017 remitido por el Gerente General de ENAP, señor Marcelo Tokman, a todos los Trabajadores de la Casa Matriz de la Empresa, a los Trabajadores de Filiales en Casa Matriz, a los Trabajadores de Sipetrol; a los Trabajadores DAO (División Almacenamiento Oleoductos); a los Trabajadores de la Refinería de Aconcagua; a los Trabajadores de



Enap Magallanes; a los Trabajadores de la Refinería Bio-Bio (Enap Refinerías); y a los funcionarios de Petrox.

2. Copia del casillero de e-mail (Marcelo.Tokman@enap.cl) desde el cual se remitió el comunicado de fecha 31 de octubre de 2017 antes señalado, y que tiene el siguiente asunto: “Reunión con Fenatrapech y visión de la administración”.

3. Copia de impresión de internet correspondiente al Portal de Radio Bío-Bío, en la cual el gerente de ENAP, señor Patricio Farfán señala que la empresa ha iniciado una investigación en contra del denunciante señor Díaz, de fecha 3 de noviembre de 2017.

4. Reglamento que regula el funcionamiento de la Comisión de Ética y Cumplimiento de ENAP, denominado “Procedimiento de investigación de denuncias por incumplimiento del Código de Ética”.

5. Copia de diversos artículos de prensa en el cual se informa el envío del comunicado de fecha 31 de octubre de 2017:

6. Diario el Pulso de fecha 9 de noviembre de 2017. “Escala conflicto en ENAP: Nolberto Díaz presenta demanda por práctica antisindical ante tribunales.”

7. El Mercurio de Valparaíso de fecha 3 de noviembre de 2017 “Sindicato de Concón se suma a críticas por incidente con Enap”

8. Diario El Mercurio de fecha 9 de noviembre de 2017: “Secretario General de la CUT demanda a Enap por prácticas antisindicales”.

9. Copia de documento denominado Informativo Sindical Interno N° 57, de noviembre de 2017, cuyo título es “Unánime rechazo de asamblea de trabajadores a posible privatización de planta de hidrógeno de ERBB”. En dicho documento se hace alusión al envío del comunicado de fecha 31 de octubre de 2017.

10. Copia de carta de fecha 31 de octubre de 2017, suscrita por los directores de FENATRAPECH, y en la cual se reacciona frente al comunicado del Gerente General de ENAP. El documento tiene por título: “Declaración a las trabajadoras y los trabajadores de ENAP”.

11. Copia de Informativo de Sindicato Trabajadores ENAP Santiago “Entre Pasillos”, N° 7, de noviembre de 2017, denominado “La Reunión”. En dicho



documento se indica que “el máximo ejecutivo de ENAP se dedicó a desacreditar a los dirigentes sindicales de ENAP Santiago y Sipetrol frente a sus bases”.

12. E-mail de fecha 20 de octubre de 2017, a las 13.04 horas, remitido desde Secretaría Sindicato N° 1-Bio-Bio (Enap Refinerías), a don Nolberto Díaz y otros dirigentes sindicales, en donde le solicita participar en una reunión con el gerente general de ENAP el día 25 de octubre de 2017.

13. Copia de artículo de prensa del Diario El Pulso, de fecha 01 de noviembre de 2017, y que se titula “Enap denuncia agresión de dirigente Nolberto Díaz a uno de sus gerentes y estudia desafuero”.

14. Copia artículo de prensa diario El Ciudadano que titula: “Trabajadores del Petróleo ante falsas acusaciones de Gerente General de ENAP contra Nolberto Díaz”. Fuente (<http://www.elciudadano.cl/ciudadanos-al-poder/trabajadores-del-petroleo-ante-falsas-acusaciones-de-gerente-general-de-enap-contr-nolberto-diaz/11/01/>)

### **Confesional:**

Pedro Eugenio Rodríguez Coloma, quien legalmente juramentado y dando razón de sus dichos, en esencia, manifestó que es Gerente de recursos humanos de Ersa Sociedad Anónima, que es Enap, y en este momento subroga de manera interina el cargo de gerente de recursos humanos a la espera que se llene ese cargo.

Conoce al actor de todo el tiempo que lleva en Enap y desde la universidad. Sabe que se envió un comunicado al cual hicieron alusión a todos los trabajadores tener. Le llegó el comunicado, que parte diciendo los logros económicos de la empresa, aumentos de patrimonio, estabilización del “ibda”, y sigue haciendo un relato de hechos de la gestión de la administración del señor Marcelo Tokman y relata los hechos de una reunión que se desarrolla con la alta administración de Enap, y Fenatrapech, donde el gerente dice que hay agresiones en esa reunión. Con respecto al actor, la carta da un lineamiento o recomendación a sus ejecutivos de primera línea que no mantengan reuniones con el Sr. Díaz.

Esta carta es un hecho que generó muchos comentarios en Enap, da un lineamiento, una visión de una reunión y en general lo que provocó fue que dejaron de funcionar mesas de diálogos tanto locales como corporativas, y se mantuvo un



nivel de mayor congelamiento de relaciones. Desconoce si esto afectó la relación que tenía el actor con los trabajadores afiliados, cree que no. Desconoce si desde el punto de vista electoral le provocó algún tipo de perjuicio, no lo cree.

Desconoce la motivación del señor Tokman para enviar esta carta, da la impresión que quería puntualizar los hechos. Esta recomendación de no reunirse con el actor era para los gerentes de primera línea principalmente, excluida la gente de recursos humanos. No le había tocado ver una carta esta naturaleza. Esta carta fue enviada a través del correo del general a todos los trabajadores de Enap, por lo que tiene una cobertura del 100% de los trabajadores de Enap, seguramente no lo recibieron fueron las personas que estaban de vacaciones o con licencias médicas, pero estaban todos los destinatarios. Este tema fue noticia en los medios de comunicación, pero desconoce cómo se enteraron los medios de comunicación. No podría asegurar si hubo reuniones entre Tokman y Díaz hasta que el primero dejó la empresa.

### **Testimonial:**

William Pablo Montes Choque quien legalmente juramentado y dando razón de sus dichos, en esencia, manifestó que trabaja en Enap, actual es presidente del sindicato de trabajadores de Santiago, tiene una antigüedad de 25 años en Enap, inició sus labores en refinería Bio Bio, donde tuvo el cargo de jefe de departamento de abastecimiento y contratos, fue trasladado a Santiago en el 2002, en un cargo similar, como jefe de departamento de abastecimiento contrato de Enap Santiago, casa matriz. Posteriormente a eso, estuvo a cargo de un proyecto de la implementación de un sistema administrativo Sap, luego de lo cual no volvió su funciones habituales y se sindicalizó, renunciando su carrera ejecutiva en el año 2008, y el 2010 fue elegido dirigente sindical, desde ese entonces hasta ahora, cumple esas funciones en Enap.

Conoce a Nolberto Díaz, es el Presidente de la Federación Nacional de trabajadores del Petróleo de Chile y es el secretario general de la Cut. La relación de Norberto Díaz con los ejecutivos durante la administración de Marcelo Tokman, no fueron muy buenas, por cuanto el señor Nolberto Díaz criticaba la gestión, manifestando dudas o cuestionamientos a algunos contratos que se habían generado durante esa administración. Esto lo hizo desde el inicio de la administración de Tokman.



Durante el 2017, el 25 de octubre, fueron convocados a una reunión por la administración del Tokman, donde les iban a explicar la gestión que estaban realizando ellos para la venta de la planta de hidrógeno de Talcahuano a una empresa privada que es Linde, que es internacional. En ese momento se realizó esta reunión con el sindicato de trabajadores de Bio Bio, y también con los dirigentes de la Fenatrapech, quienes entonces Nolberto Díaz había sido electo como su presidente el 5 de octubre del 2017, por lo que en esa calidad participó en esa reunión lo mismo que otros dirigentes de la Fenatrapech como Paul Pino, en su calidad de tesorero, y él en su calidad de secretario de la Fenatrapech.

Los efectos de la reunión fueron el daño a la imagen del Presidente de la Fenatrapech, daño a la Federación, daño a los dirigentes sindicales de Enap, daños a su persona, dado que en esa reunión lo que ocurrió fue una agresión verbal de parte de Alfredo Del Carril hacia Nolberto Díaz, imputándole en varias ocasiones el calificativo de “caradura”, luego de lo cual Nolberto Díaz responde diciendo que él no va a aceptar esa falta de respeto y golpea la mesa, seguidamente Alfredo Del Carril se para, en dirección hacia él, y lo empuja. También Nolberto Díaz se paró Alfredo del Carril también se para, se encuentran, y Alfredo Del Carril lo empuja. Posteriormente, al volver ambos a encontrarse nuevamente, intervino y los separó, para que ambas partes se calmaran. Lo que llama la atención de ese hecho es que no intervino la administración, no intervino el gerente general en parar o llamar la atención a los ejecutivos que estaban presentes, principalmente Alfredo Del Carril, por cuanto todos eran de su dependencia y él tenía la autoridad como para apaciguar el tema, sin embargo dejó que esto ocurriera.

Después de la ocurrencia de los hechos, la reunión siguió por 10 minutos más, don Marcelo Tokman hizo un resumen de los acuerdos, posteriormente dio por terminada la reunión, todos se retiraron y al día siguiente el presidente del sindicato de trabajadores del Bío Bío, Petrox, hizo la denuncia al sistema de gestión de incidentes que opera en Enap, a objeto que se investigue esta situación.

Posteriormente, se reunieron en una asamblea el día 30 o 31 de octubre y alrededor de las 5 de la tarde, fueron notificados de un correo donde la administración contaba su versión de estos hechos y acusaba a Nolberto Díaz que había agredido a Alfredo Del Carril, e inmediatamente se recibieron llamadas de los distintos medios de comunicación, transcurridos 10 o 20 minutos desde que se enteraron de este correo por los comunicados que sacó la administración. Reconoce el comunicado cuando se le es exhibido.

Este comunicado se envió a los 3.500 trabajadores de Enap. Los efectos de este comunicado, en lo que pudo constatar en su lugar de trabajo que es Enap Santiago, casa matriz, aunque deben haber habido efectos similares en las otras unidades de negocio, esto significó denostar la imagen de Nolberto Díaz, significó que en su sindicato no podía contar con la presencia de Nolberto Díaz en las otras reuniones que citaba asamblea, porque a él lo tildaban de una persona agresiva y que había provocado este incidente. La administración en el comunicado lo tildaba de agresivo, decía concretamente que Nolberto había agredido a Alfredo Del Carril lo cual es completamente falso, eso no ocurrió.

Sacaron paralelamente una versión interna, sus asociados tenían paralelamente dos versiones, y, particularmente, como en Santiago, sus socios son profesionales, secretarías que dependen directamente de los gerentes, representantes de la administración, ellos optaron por creer la versión de la administración y no creer la versión de ellos, los dirigentes sindicales, por cuanto perjudicó no sólo la imagen de Nolberto Díaz, sino que también su imagen como dirigente sindical y de toda la dirigencia sindical de la Federación.

Con posterioridad que comunicado, no hubo relaciones entre el presidente de la Federación con la alta administración de Enap, porque fue prohibido por parte del gerente general que instruyó claramente que no deberían juntarse con Nolberto Díaz, por temor a una posible agresión física.

Para la gestión sindical en general, es impensable que en la administración de una empresa como Enap, de las decisiones, conversaciones o mantenimiento de las relaciones laborales, no exista comunicación entre el presidente de la Federación y los altos ejecutivos, esta es una situación que nunca se ha dado en Enap, es un hecho inédito, con todos los trastornos e inconvenientes que esto significa para la propia gestión de Enap, para temas de relaciones laborales, para temas de recursos humanos, para avanzar en los sistemas de evaluación de desempeño, de movilidad interna, de capacitaciones todo eso estuvo impedido y estancado por qué Nolberto Díaz fue declarado interlocutor no válido por parte de la alta administración, por lo que hubo un daño a la misma gestión de Enap, un daño a su imagen, a su gestión sindical, no les pudo responder a sus socios respecto a la exigencia que ellos les hacen sobre los temas de desarrollo profesional y de movilidad interna, que particularmente a sus socios les interesa y los acusaban a ellos de ser los causantes de este problema.



Tal es así, que en una reunión que convocó el gerente general, para contar su versión de los hechos, se vio en la obligación de intervenir y desmentirlo públicamente, se lo denostó, hubo intromisión respecto de la gestión sindical de ellos, generó una muy mala imagen al frente a toda la asamblea, respecto a esto tiene una grabación de la intervención del gerente general y esto motivó que presentara una demanda por práctica antisindical en contra de Marcelo Tokman. Jamás había visto un comunicado de esta naturaleza en Enap.

Opina que la única posibilidad para que los medios de comunicación se hubieran enterado en tan corto tiempo, y hay aparecido publicado al otro día en los diarios, es porque esto fue manejado e inducido por la gerencia de comunicaciones de Enap, solamente ellos tiene las atribuciones, las facultades y los contactos para que este comunicado trascendiera a la prensa. Esto lo concluye porque históricamente los trabajadores de Enap siempre han protegido a la empresa, no la exponen a los medios de comunicación e incluso otro de los daños colaterales que hubo, por el cual su gente estaba muy molesta fue la exposición pública que se hacía de la empresa Enap, por estos incidentes.

Nolberto Díaz se enteró de esta carta de la misma manera que el resto de los trabajadores de Enap, todo se enteraron por sus correos. Ha visto a Nolberto Díaz afectado, con su imagen como dirigente sindical disminuida, de hecho, el actor fue presidente del sindicato de trabajadores Aconcagua durante varios periodos, a lo menos los tres últimos, alrededor de 10 o 12 años, y a raíz de estos hechos, dejó ser presidente en la última elección que se hizo en Aconcagua en marzo de este año, además de haber afectado su imagen pública en su calidad de Secretario General de la Cut, más allá de los efectos que tuvo en Enap, esto también tuvo connotación nacional, particularmente en Enap casa matriz, nunca más pudo invitarlo a ninguna de las asambleas que ellos sostienen regularmente, como lo hacían antes, dado que para los sindicatos afiliados a la Fenatrapech es normal invitar al presidente o a la directiva de la Federación, pero no pudo volver invitarlo porque generó rechazo de sus bases producto de todo este conflicto que ocurrió el 25 de octubre, porque la tendencia dentro de los socios del sindicato, por ser profesionales que trabajan directamente con los gerentes, y por ser secretaria de los mismos gerentes, la tendencia es creer lo que manifiesta la administración.

Tal como lo señala la carta del 31 de octubre, el señor Gerente General Marcelo Tokman solicitó una investigación a la gerencia de compliance, y esta investigación se hizo, fueron citadas todas las partes a declarar, incluso se finiquitó y

terminó esta investigación donde les consta que no se pudo determinar culpabilidad por parte de Nolberto Díaz. Sabe del contenido del informe que la gerencia de compliance y ética, pero no sabe lo que ellos informaron en la reunión directorio, porque le llama mucho la atención que un informe tan claro que dice que no se puede determinar culpabilidad de Nolberto Díaz se forme la convicción de que si hubo agresión.

Repreguntas: En compliance no hicieron denuncia por la poca credibilidad que pensaban que esto podía tener. Si lo hicieron en el sistema de gestión de incidentes. Además, ya había una demanda cursada por la administración por este mismo tenor. El 27 de octubre se inicia la denuncia por parte del sindicato Bío Bío. Uno o dos días después que acontecieron los incidentes y el comunicado desde el 31.

La empresa, esta carta, dice que va a solicitar a compliance la investigación. No ha dicho que hubo una demanda antes, lo que dice es que hubo una denuncia a los sistemas de gestión de incidentes, que es otro carril y que tiene que ver con los temas de seguridad y de la mesa paritaria, pero que investiga sólo los incidentes donde pudiese haber riesgos o hechos que potencialmente podrían ser riesgosos, o incidentes que afectan la seguridad de la empresa. Por ese canal, fue que el sindicato Bío Bío entabló la denuncia el día 27 de octubre, que es un canal absolutamente distinto a la gerencia de compliance y ética.

Alfredo del Carril no recibió lesiones, no hubo golpes, no hubo nada. Lo que ocurrió y fue lo que vieron todos los testigos, incluyéndolo, fue que Alfredo del Carril después que se apaciguaron los ánimos y todos volvieron asentarse, en una actitud nerviosa, se mordía el dedo índice, pensó que era por nervios y al parecer en un padastro que se mordía insistentemente, fue lo único distinto que pudo observar, pero jamás vio golpes ni nada de esa naturaleza y la mejor prueba concreta de eso es que después que terminaron los incidentes la reunión continuó por 10 minutos más, todos se sentaron, don Marcelo Tokman hizo un resumen de los acuerdos donde explícito tres puntos importantes y recién se cerró la reunión.

No hubo lesiones de Alfredo del Carril, el informe de compliance no se hizo público, por lo tanto no todo el mundo lo conoce, y si el informe señala no hubo responsabilidad es porque efectivamente no tuvieron lesiones. Que aparezca después una demanda judicial entablada por Alfredo del Carril, es buscando mantener esa falsedad, porque esto es mentira y así lo aclaró al gerente general cuando el convocó

a todos los trabajadores de Enap Santiago, contando su versión. Ahí pidió la palabra, contó la verdad y dijo que se estaba mintiendo, que los hechos no ocurrieron como él los señalaba y que el objetivo era denostar la imagen pública como dirigente sindical de Nolberto Díaz, jamás hubiera lesiones y todo lo demás fue algo inventado, fue una mentira.

Nolberto era responsable de las lesiones que falsamente se le están imputando, dado que no hubo agresión física, no hubo golpes, él los separó antes, intervino, por lo tanto no ocurrieron los hechos como se pretendió establecer, dado que este comunicado se establece que hubo una agresión física por parte de Nolberto y eso es mentira. En la reunión del 25 de octubre, la actitud de Nolberto era la de siempre, de todos los dirigentes sindicales frente a la defensa del patrimonio de Enap, todos tienen una actitud con fuerza, pero sí con respeto, todos mantienen la compostura y defiende los intereses de Enap, y eso lo han hecho así desde los 50 años que tienen como existencia de organización sindical.

**Oficios:**

COMITÉ PARITARIO DE ENAP REFINERÍAS SANTIAGO CASA MATRIZ.

**Exhibición de documentos:**

1. Copia del comunicado de fecha 31 de octubre de 2017 remitido desde la casilla Marcelo.Tokman@enap.cl.

2. Reglamento que regula el funcionamiento de la Comisión de Ética y Cumplimiento de ENAP.

**QUINTO:** Que a su turno la parte denunciada rindió en la audiencia de juicio los siguientes medios de prueba, consistentes en:

**Documental:**

1. Comunicado realizado por don Marcelo Tokman Ramos, Gerente General de ENAP.

2. Receta médica de fecha 25 de octubre de 2017, emitida por el doctor Luis Felipe Huidobro González.

3. Informe médico de lesiones, de fecha 25 de octubre de 2017, emitido por el Doctor Luis Felipe Huidobro González.

4. Resumen de Atención de Urgencia, de fecha 25 de octubre de 2017, emitido por el Doctor Luis Felipe Huidobro González.

5. Declaración a las Trabajadoras y los Trabajadores de ENAP, emitido por la FENATRAPECH, con fecha 31 de octubre de 2017.

6. Correo electrónico de fecha 26 de octubre de 2017, asunto “Notificación Incidente ST-IN-2017-0097 Inicia Etapa: Informe Preliminar (cl-CURREA) (292876).

7. Acta de reunión de proceso de Investigación ST-IN-2017-0097, de fecha 3 de noviembre de 2017.

8. Acta de reunión de proceso de Investigación ST-IN-2017-0097, de fecha 8 de noviembre de 2017.

9. Planeación de Investigación ST-IN-2017-0097.

10. Correo electrónico de fecha 19 de diciembre de 2017, asunto “Información Importante”.

11. Comunicado emitido por el Sindicato de Profesionales ENAP Refinería Bío-Bío, de fecha 2 de noviembre de 2017.

12. Nota de Prensa “La petrolera estatal chilena presentó su código de ética”, de fecha 19 de septiembre de 2012, emitido por Comunica RSE.

### **Testimonial:**

Juan Paulo Araya Carvajal, quien legalmente juramentado y dando razón de sus dichos, en esencia, manifestó que es director de relaciones laborales de Enap





corporativo, está en ese cargo desde octubre de 2016 y también está como gerente de recursos humanos de Magallanes hace un mes aproximadamente y en Enap desde julio del año 2015.

La gerencia de recursos humanos corporativa tiene una gerencia de relaciones laborales, cargo que hoy día no está cubierto y tiene dos directores. Tiene dos mundos, uno que es el mundo propio y otro que ve terceros. Sus funciones están a cargo del mundo propio, básicamente lleva las relaciones laborales de sindicatos y federaciones de Enap.

Estuvo presente en la reunión del 25 de octubre, fue una reunión que se desarrolló con los dirigentes de la federación de trabajadores de Enap, estaba presente Nolberto, William Montes y Paulo Pino por la Federación, más los dirigentes del sindicato de trabajadores del Bio Biol. Básicamente fue una reunión entre el 95% del tiempo, se dedicó a ver temas que estaban discutiendo en ese momento, que era la Planta Hidrógenos de Linde, fue una reunión que se dio en ese tema.

Nolberto metió como tres veces el tema sobre el cual fue repetitivo, básicamente de dudas que tenía la Fenatrapech, de cómo se estaban administrando los contratos y las cosas de Enap, y Marcelo Tokman dos veces llamó a Nolberto a que pudieran abocarse al tema principal que era el tema linde. Así se dio la reunión, y al final, cuando Javier Fuenzalida que era el gerente de recursos humanos corporativo en esa época, estaba tratando de cerrar la reunión, en instancias que se iba a hacer una mesa técnica con representantes del mundo de la administración y representantes del mundo sindical, se estaba llegando a ese acuerdo, surge el tema de si se iba a respetar y no se iba a firmar el famoso contrato con Linde, hasta no tener cerrado ese tema.

Marcelo Tokman tomó el compromiso de no firmar nada hasta que se tuviera la reunión técnica, e interviene Nolberto y dice que entiende o entendemos que ya tienen pasajes para viajar a firmar el contrato. Cuando dijo eso, dijo que además a él le habían realizado correos, no confía en ese tema. Ahí sale Alfredo del Carril y dice que como es que se han realizado contratos, eres un carajo, es un caradura porque tú me pediste una piscina temperada, eres un caradura. No recuerda muy precisamente, pero dijo tres o cuatro veces caradura, ante lo cual Nolberto se molesta, golpea la mesa, mira en diagonal a Alfredo del Carril, y le dice no te voy a aguantar que me



trates cuatro veces de caradura, y camina hacia él y Alfredo del Carril también se para y se juntan, la parte principal de la mesa de reuniones donde estaban.

Ahí se produce una cosa que define como “una pelea de colegio”, hay empujones para uno y otro lado, hasta que se mete William Montes, dirigente de la Fenatrapech, a separar, y también se mete alguien de la administración, a quien no recuerda, los separan y después de aquello Nolberto se vuelve a sentar en su puesto, pidiendo que siguiera la reunión, pero Paulo Pino dirigente que también estaba dado vuelta. Marcelo le dice por favor date vuelta y Pino contesta que no puede ser, que lleva 10 o 20 años en el mundo sindical, y nunca había visto una cosa así, esto no puede suceder así.

Se cierra la reunión, hay una pequeña discusión entre Nolberto y Javier Fuenzalida, con un intercambio de palabras, él salió por una las puertas de la sala e ingresa por la otra puerta, fue a ver a del Carril, se percata que tenía sangre en la boca. Posteriormente, le piden que vaya, en su calidad de director de relaciones laborales, a ver con el mundo laboral que se había reunido en la sala de reuniones de Sipetrol, que es uno de los sindicatos de Enap, a conversar con ellos para ver el tema.

Don Nolberto realizada sus intervenciones con ímpetu, diciendo que aquí habían cosas que no estaban claras, que habían contratos que tenían hartas dudas, que la administración no estaba dando las cosas como correspondía y que habían dudas con respecto a estos y otros contratos. Cuando conversaron con los dirigentes, se dio una conversación coloquial, donde dijeron que esta cuestión no podía ser, claramente lo que pasó en esa reunión es una cuestión que dista mucho de lo que a cualquier relación laboral pueda corresponder, fue una cosa de tratar de hacer una catarsis de la situación que se había vivido.

Conversaron de las dos cosas, de la actitud de Nolberto, y lo que había hecho Alfredo de Carril, la gente le dijo que él conocía a Nolberto y el que no se podía haber desubicado era Alfredo del Carril. Dijo que conocía a Nolberto pero que habían cosas que claramente, desde su punto de vista, ambos se equivocaron en lo que ocurrió en esa reunión.

Luego de la reunión, venían trabajando en un modelo de relaciones laborales escalonado, donde habían relaciones con el gerente general y los gerentes de línea, de los sindicatos con los gerentes de recursos humanos locales y claramente después

de esa reunión hubo un deterioro de las relaciones laborales, porque después que surge el comunicado de la empresa, el mundo sindical dice que, claramente mientras no se levante el veto a Nolberto Díaz, ellos se bajaban de las mesas de diálogo, se bajaban de las distintas instancias. De hecho ellos estaban trabajando en distintas mesas de diálogos nacionales y locales, con reuniones, comisiones de trabajo, o en temas de calidad de vida, en temas de clima laboral y otras más, y en general todas esas instancias se suspendieron. Siguieron trabajando con el tema del diplomado que se estaba dando en la industria de la energía y el petróleo con dirigentes sindicales y delegados de sindicatos tanto de la Federación de trabajadores, como de la Federación de profesionales, pero él siguió manteniendo conversas más bien informales con Nolberto, y le hizo al menos un par de invitaciones a cosas que estaban ocurriendo, como la invitación al cierre del diplomado de la UC que se hacía ante distintas unidades de negocios y Nolberto que él tenía ver con sus abogados, porque tenía que tener claridad si podía o no asistir, porque podía ser la cosa que lo podían querer engañar.

Repreguntado, dijo que el comunicado al cual hizo referencia fue de 31 de octubre firmado por el gerente general de la época don Marcelo Tokman, y decía, con respecto a Nolberto Díaz, aunque no recuerda las palabras exactas, que Nolberto había agredido a uno de los gerentes de la empresa y por tanto él solicitaba un investigación y mientras la misma no se produjera, se evitara tener reuniones con él.

Este comunicado se envió a todos los trabajadores de la empresa son 3300 aproximadamente. Después de ese comunicado, no sabe si hubo reunión entre Nolberto Díaz y Marcelko Tokman. No hubo medidas ni medida disciplinaria.

Dice que hubo investigación en la cual declaró lo mismo que dijo la primera parte de la reunión. Estas expresiones de “carajo y caradura”, no sabe si era normal entre ellos, dado que no estuvo en reuniones donde estuvieran ellos dos, era primera vez de una reunión entre ambos, aunque sí había estado antes en reuniones con Nolberto Díaz, nadie lo había llamado caradura.

En general a los afiliados a los sindicatos de Enap, este comunicado produjo, desde su punto de vista, un apoyo a la figura de Nolberto Díaz. Por este tipo de cosas, en la primera vez que en esta o en otras empresas él lo había vivido, pero de este tipo era la primera ocurrencia que él veía y no había visto esto en Enap.



Este comunicado salió en el Mercurio semanas días después, no sabe cómo supieron los medios de comunicación. La reunión continuó, 3 o 5 minutos, la reunión continuó, no se suspendió.

**SEXTO:** Que, para una adecuada resolución del asunto sometido al conocimiento este juzgador consecuentemente, resolver el primer punto de prueba que se hace consistir en la efectividad que la empresa denunciada haya realizado las prácticas antisindicales denunciadas, es menester tener en consideración esta denuncia se tramita conforme lo dispone el artículo 292 inciso 4° del Código del Trabajo, que dispone:

*“El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.”*

La referencia está hecha al procedimiento de tutela laboral, el cual, como se ha señalado reiteradamente, tiene como cuestión relevante, que el procedimiento de tutela laboral está diseñado precisamente para que un juez de instancia, un juez de letras especializado en materia laboral, haga una interpretación y por ende aplicación directa de la Constitución Política de la República, al resolver un conflicto de relevancia jurídica. Esta facultad, con todo, queda circunscrita al ámbito laboral, es decir, a las cuestiones que por expresa disposición legal se preceptúan en el artículo 485 del Código del Trabajo, y asimismo, delimita su procedencia en cuanto los derechos fundamentales de los trabajadores resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. La misma idea recoge el artículo 489, relativo a la infracción de esos derechos con ocasión del despido, es decir, la interpretación armónica de dichas normas llevan a la conclusión que en definitiva se protege las garantías constitucionales del trabajador frente a la actividad del empleador.

Además, cabe señalar que en el aspecto procesal de la acción de tutela se exige y requiere que el demandante proporcione a los menos indicios suficientes para estimar que se han vulnerado sus derechos esenciales, tal como lo exige el artículo 493 del Código del Trabajo, existiendo esos indicios, corresponderá al demandado justificar su conducta.

**SÉPTIMO:** Que la acción de tutela, como todas las demandas de este país, requieren, para su procedencia, de requisitos mínimos, establecidos por el legislador laboral en su artículo 446 del Código del Trabajo, norma que repite lo dispuesto en el artículo 254 del Código de Procedimiento Civil, especialmente en su numeral 4, que exige la exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se funda la demanda y el artículo 490 del mismo Código laboral indica *“Artículo 490.- La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente.”*

De esta suerte, la relación de los hechos constitutivos de la denuncia, se pueden resumir en los siguientes:

1) El (a la fecha) gerente general de ENAP, señor Marcelo Tokman Ramos, envió con fecha 31 de octubre de 2017 un comunicado interno a todos los trabajadores de la empresa desacreditando su actividad sindical y el señor Tokman le ha sugerido al cuerpo directivo de la empresa que se encuentra a su cargo *“que se abstenga de sostener reuniones con el Presidente de Fenatrapech para prevenir cualquier otro tipo de incidente”*. La carta antes mencionada contiene, asimismo, una serie de epítetos y frases que claramente buscan denigrar su actividad sindical y entorpecer la debida representación que los afiliados a las organizaciones sindicales de Fenatrapech le han otorgado.

2) El referido comunicado fue enviado desde el e-mail personal que el señor Tokman tiene en la empresa, Marcelo.Tokman@enap.cl, y fue dirigido a todos los trabajadores de la casa matriz, a los trabajadores de Filiales en Casa Matriz, a los Trabajadores de Sipetrol, a los Trabajadores DAO; a los Trabajadores de la Refinería de Aconcagua; a los trabajadores de Enap Magallanes; a los Trabajadores de la Refinería Bio-Bio; y a los funcionarios de Petrox.

3) El comunicado remitido por e-mail tenía el siguiente asunto: "Reunión con Fenatrapech y visión de la administración". El comunicado al cual se hace referencia no sólo fue ampliamente difundido entre los trabajadores; también fue enviado y reproducido por distintos medios de prensa y comunicación.

4) Según se acreditará en la etapa procesal correspondiente, el contenido del comunicado, unido a declaraciones expresas de ejecutivos de la empresa, fueron enviados y transmitidos por distintos medios y en todos ellos quedaba al descubierto la acción del señor Tokman tendiente a desacreditar su actividad sindical y a

prohibir que los ejecutivos de la empresa se reunieran con el suscrito. El comunicado se encuentra firmado por el señor Tokman en su calidad de Gerente General de ENAP.

5) Por si lo anterior no fuese suficiente, y según se puede leer en la carta referida en el numeral anterior, el señor Tokman le habría solicitado a la denominada "Gerencia de Ética y Cumplimiento" de ENAP que inicie una investigación en su contra y recomiende medidas sancionatorias. Incluso, el gerente de la empresa señor Patricio Farfán ha declarado a los medios de comunicación que ellos han iniciado una investigación que claramente busca amedrentarlo en su condición de dirigente sindical. Así lo indica el portal de Radio Bio Bio. Como se puede observar, el Gerente General de ENAP pretende que una comisión ad-hoc, sin facultades jurisdiccionales, cuestione su actividad sindical y así perjudicar su representatividad ante los propios trabajadores.

6) También le imputa la comisión de hechos delictuales como es el haber provocado lesiones en una tercera persona.

**OCTAVO:** Que, para dilucidar el primer punto de prueba y en directa relación con el punto de prueba número uno, se encuentra el número 3, que es del siguiente tenor: contenido del comunicado enviado el día 31 de octubre de 2017 y efectividad de que se haya emitido por los medios de comunicación.

Para tal efecto, se aportaron como evidencias, copia del comunicado de fecha 31 de octubre de 2017 remitido por el Gerente General de ENAP, señor Marcelo Tokman, a todos los Trabajadores de la Casa Matriz de la Empresa, a los Trabajadores de Filiales en Casa Matriz, a los Trabajadores de Sipetrol; a los Trabajadores DAO (División Almacenamiento Oleoductos); a los Trabajadores de la Refinería de Aconcagua; a los Trabajadores de Enap Magallanes; a los Trabajadores de la Refinería Bio-Bio (Enap Refinerías); y a los funcionarios de Petrox; copia del casillero de e-mail (Marcelo.Tokman@enap.cl) desde el cual se remitió el comunicado de fecha 31 de octubre de 2017 antes señalado, y que tiene el siguiente asunto: "Reunión con fenatrapech y visión de la administración"; copia de impresión de internet correspondiente al Portal de Radio Bío-Bío, en la cual el gerente de ENAP, señor Patricio Farfán señala que la empresa ha iniciado una investigación en contra del denunciante señor Díaz, de fecha 3 de noviembre de 2017; copia de diversos artículos de prensa en el cual se informa el envío del comunicado de fecha 31 de octubre de 2017; diario el Pulso de fecha 9 de noviembre de 2017. "Escala

conflicto en ENAP: Nolberto Díaz presenta demanda por práctica antisindical ante tribunales.”; el Mercurio de Valparaíso de fecha 3 de noviembre de 2017 “Sindicato de Concón se suma a críticas por incidente con Enap”; diario El Mercurio de fecha 9 de noviembre de 2017: “Secretario General de la CUT demanda a Enap por prácticas antisindicales”; copia de documento denominado Informativo Sindical Interno N° 57, de noviembre de 2017, cuyo título es “Unánime rechazo de asamblea de trabajadores a posible privatización de planta de hidrógeno de ERBB”. En dicho documento se hace alusión al envío del comunicado de fecha 31 de octubre de 2017; copia de artículo de prensa del Diario El Pulso, de fecha 01 de noviembre de 2017, y que se titula “Enap denuncia agresión de dirigente Nolberto Díaz a uno de sus gerentes y estudia desafuero”; copia artículo de prensa diario El Ciudadano que titula: “Trabajadores del Petróleo ante falsas acusaciones de Gerente General de ENAP contra Nolberto Díaz”. Fuente (<http://www.elciudadano.cl/ciudadanos-al-poder/trabajadores-del-petroleo-ante-falsas-acusaciones-de-gerente-general-de-enap-contra-nolberto-diaz/11/01/>).

La carta del 31 de octubre de 2017, es del siguiente tenor:

*“E N A P*

*Estimadas Trabajadoras y Trabajadores:*

*ENAP ha atravesado un gran proceso de transformación en los últimos años. El punto de partida fue la convicción del gobierno respecto de su rol estratégico, colocándola en el centro de su Agenda de Energía e incorporando medidas y requerimientos específicos para la empresa. Así, hemos visto estos últimos años cómo la empresa se ha fortalecido por medio de buenos resultados financieros que le permitieron "salir de la UTI" y contar con los recursos necesarios para ocupar el lugar que merece. La empresa ha mantenido un EBITDA por sobre los U\$ 600 millones en los últimos cuatro años, ha recuperado su patrimonio, haciéndolo crecer más de 10 veces comparado con el de 2012, y anotado utilidades positivas, a pesar de que internacionalmente los precios se desplomaron y que muchas empresas petroleras tuvieron que recortar inversiones, gastos y personal.*

*En estos años también hemos aprendido que los resultados económicos deben ir acompañados de buenas prácticas corporativas. Por eso, hemos querido avanzar en seguridad, transparencia, cuidado del medio ambiente, relaciones con*

*la comunidad y diálogo social entre Administración, trabajadores y colaboradores contratistas.*

*En ese contexto fue que acordamos celebrar el miércoles pasado una reunión con la Directiva de Fenatrapech, encabezada por Nolberto Díaz, y la del Sindicato de Trabajadores ENAP-Petrox, liderada por su presidente, Iván Montes. Dicha reunión fue acordada con el objetivo de abordar el futuro de la Planta Hidrógeno de ENAP Refinería Bío Bío (CHBB), e informar de los detalles de las negociaciones que la Administración lleva adelante con la empresa Linde, para resolver favorablemente una serie de diferencias que se mantienen actualmente con dicha compañía. En esa instancia pudieron escuchar la propuesta de la Administración, consistente en traspasar un porcentaje de la unidad a Linde, la que ya opera una planta de características similares en ENAP Refinería Aconcagua. ENAP Refinerías S.A. (ERSA) actualmente posee el 10% de la propiedad de esta planta ubicada en ENAP Refinería Bío Bío, mientras que el 90% restante pertenece a Sigdo Koppers. Por su parte, los representantes de los trabajadores plantearon sus inquietudes ante esta operación, manifestando su preocupación de que pudiese perjudicar a quienes trabajan en esa planta o que pudiese tratarse de un modelo de tercerización para el funcionamiento de algunos activos de la Refinería.*

*En el encuentro me acompañaron el gerente de Refinación y Comercialización, Marc Uambías; el gerente corporativo de Recursos Humanos, Javier Fuenzalida; el gerente de Administración y Finanzas, Ariel Azar; el gerente de Gas y Energía, Alfredo del Carril, y el director corporativo de Relaciones Laborales, Juan Paulo Araya.*

*En la cita, donde ambas partes presentaron sus argumentos de forma directa y firme, se resolvió efectuar una reunión técnica para despejar las preocupaciones de los trabajadores respecto de la operación. Casi al finalizar la reunión, mientras el Gerente de Gas y Energía se encontraba respondiendo a las múltiples imputaciones con las que constantemente Nolberto Díaz interrumpía las intervenciones de los ejecutivos presentes, fue este último dirigente quien, en medio del diálogo, se puso de pie y se dirigió hacia Alfredo del Carril con la intención de agradecerlo. Pude ser testigo de esta escena y constatar la lesión provocada a Alfredo por parte del presidente de la Fenatrapech.*

*Afortunadamente, gracias a la reacción de otros dirigentes, quienes se interpusieron y tranquilizaron a su presidente, se evitó que este incidente escalase*



*aún más. Me parece necesario manifestar mi categórico repudio a esta forma de relacionamiento, que tiene precedentes respecto de este dirigente en particular, pero que es totalmente ajena a la manera en la que hemos abordado nuestras diferencias en estos últimos años.*

*Debo manifestar también mi decepción con los dirigentes que, habiendo estado presentes en la reunión, han relatado los hechos de manera distinta a como ocurrieron.*

*Atendida la gravedad de la situación, he solicitado a la Gerencia de Ética y Cumplimiento que inicie una investigación detallada de los acontecimientos y que recomiende las medidas que correspondan. En el intertanto, le he sugerido al cuerpo directivo que se abstenga de sostener reuniones con el presidente de Fenatrapech, para prevenir cualquier otro tipo de incidente.*

*Para la Administración es inaceptable que se produzcan este tipo de circunstancias, particularmente cuando se ha buscado construir en conjunto con el mundo sindical un modelo objetivo y profesional de relacionamiento, que ha permitido poner el foco en los objetivos prioritarios de la empresa y reducir la conflictividad. Esperamos que todos mantengamos ese propósito, rechacemos actitudes y conductas que no le hacen bien a ENAP y podamos retomar el diálogo sobre lo sustantivo: cómo hacemos que ENAP siga creciendo.*

*Hemos avanzado mucho en el fortalecimiento de la empresa: reconstruyendo el patrimonio que este año terminará por sobre los US\$ 1.000 millones, ingresando a una nueva Línea de Negocio convirtiendo a ENAP en la empresa de energía de Chile, adquiriendo nuevos activos en Chile y en el exterior (Petropower, Arpetrol, OTC, entre otros), construyendo nueva infraestructura (cogeneradora Aconcagua, patios de carga, tanque de aguas ácida, etc.), recuperando el control del CEOP Coirón, obteniendo nuevas concesiones en Argentina y Ecuador, entre otras. Las inversiones pasaron de niveles de US\$ 300 millones anuales a sobre US\$ 700 millones. Sólo en Refinería Bío Bío se están ejecutando proyectos e inversiones por más de US\$ 1.000 millones para hacerla más sustentable, segura y competitiva. Frente a un escenario cada vez más complejo, es esencial que todos trabajemos juntos, dialogando con respeto, para asegurar que la empresa siga fortaleciéndose.*

*(hay firma ilegible)*

*MARCELO TOKMAN RAMOS Gerente General ENAP”*

**NOVENO:** Que, sobre esta misiva es que el actor ha asilado gran parte de su pretensión en estos autos, estimando que ha infringido el artículo 289 Letra a) del Código del Trabajo:

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

*a) Obstaculizar la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; ejecutar maliciosamente actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse.*

*Las conductas a que alude esta letra se considerarán también prácticas desleales cuando se refieran a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes.”*

Dentro del cúmulo de conductas que se encuentran contempladas en el literal citado, al parecer, dado que la parte demandante no lo explicita, la conducta que estima como infringida sería la obstaculización en el funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes.

**DÉCIMO:** Que, de la carta referida en la octava consideración, se obtiene que el Sr. Gerente General de la época don Marcelo Tokman, en la misiva señaló expresamente:

*“Atendida la gravedad de la situación, he solicitado a la Gerencia de Ética y Cumplimiento que inicie una investigación detallada de los acontecimientos y que recomiende las medidas que correspondan. En el intertanto, le he sugerido al cuerpo directivo que se abstenga de sostener reuniones con el presidente de Fenatrapech, para prevenir cualquier otro tipo de incidente.”*

Así las cosas, y teniendo en cuenta la disposición antes citada, es necesario señalar que dicha disposición, en la parte aplicable, prohíbe la negativa injustificada reunirse con los dirigentes sindicales.

Para tal efecto, es necesario decir que la parte demandada ha justificado esta misiva justamente en los hechos de los que da cuenta, especialmente en la situación acontecida en la reunión acontecida en la empresa Enap, el 25 de octubre de 2017, a la que concurren, entre otros, el Sr. Norlberto Díaz, demandante de autos, como dirigente sindical y Alfredo del Carril, a la sazón gerente de Gas y Energía.

Respecto de lo acontecido en dicha reunión, existen las siguientes versiones:

a) William Pablo Montes Choque, que en esencia refirió que el 25 de octubre, fueron convocados a una reunión por la administración de Tokman, ...y en esa reunión lo que ocurrió fue una agresión verbal de parte de Alfredo Del Carril hacia Nolberto Díaz, imputándole en varias ocasiones el calificativo de “caradura”, luego de lo cual Nolberto Díaz responde diciendo que él no va a aceptar esa falta de respeto y golpea la mesa, seguidamente Alfredo Del Carril se para, en dirección hacia él, y lo empuja. También Nolberto Díaz se paró, Alfredo del Carril también se para, se encuentran, y Alfredo Del Carril lo empuja. Posteriormente, al volver ambos a encontrarse nuevamente, intervino y los separó, para que ambas partes se calmaran....”

b) Declaración a las Trabajadoras y los Trabajadores de ENAP, emitido por la FENATRAPECH, con fecha 31 de octubre de 2017. que en lo pertinente indicó:

*“FENATRAPECH*

*FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS*

*DE TRABAJADORES DEL PETROLEO Y AFINES DE CHILE*

*Santiago, 31 de Octubre de 2017.*

*DECLARACION A LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DE ENAP*

*Estimados Compañeros y compañeras, frente a la declaración emitida por el Gerente General el día de hoy, declaramos lo siguiente:...*

2. - *Al igual que ustedes, el día de hoy hemos recibido una declaración del Gerente General Marcelo Tokman, señalando una serie de falsas imputaciones que sucedieron en la última reunión entre la empresa, FENATRAPECH y el sindicato de trabajadores ENAP PETROX realizada el miércoles 25 de Octubre. Queremos señalar que en esta declaración el Sr Tokman miente, falta a la verdad y lo hace con total descaro. Efectivamente nos juntamos con el Señor Tokman y su plana ejecutiva, en dicha reunión le manifestamos con mucha claridad la posición de las organizaciones sindicales respecto del negocio que quieren hacer con las Plantas de Hidrogeno en Biobio. En dicha reunión, al finalizar, y en la que participaba también el Sr Del Carril, se produjo un incidente, pero bajo ninguna circunstancia en los términos que lo relata el Gerente General, El Sr. Tokman falta a la verdad y miente porque las cosas no sucedieron así, y las explicaremos con claridad, de frente y con la verdad, como hemos actuado siempre.*

3. *Durante la reunión se entregaron argumentos por ambas partes respecto del negocio en sí y las implicancias operativas, de seguridad, medioambientales y sus efectos en las personas. Casi al finalizar la misma y tras un acuerdo de realizar un análisis más técnico y profundo de la operación y sus efectos en la refinería Bio Bío, (entre el Gerente General de Enap, el Sindicato de Trabajadores Enap - Petrox y la Directiva de la Fenatrapech) el señor Alfredo del Carril toma a palabra y comienza a agredir verbalmente a nuestro dirigente Nolberto Díaz imputándole en cuatro oportunidades seguidas y con un tono amenazante el calificativo de "caradura". En ese instante nuestro dirigente le indica al señor del Carril que no va a aceptar sus insultos Ambos se levantan de sus respectivos asientos quedando de pie, recriminándose mutuamente. El Gerente aludido camina en dirección a Nolberto, en una actitud amenazante empuñando sus manos y empujando a Nolberto, quien respondió a la acción de igual manera. En ese momento, nuestro dirigente William Montes interfiere entre ambos, evitando que esta situación pase a una agresión mayor. Nos sorprende y lamentamos el silencio cómplice del Gerente General; quien no hizo nada para detener a su Ejecutivo y evitar los insultos y la agresión hacia un dirigente sindical. De este lamentable hecho, fuimos testigos todos los que estábamos presentes en ese momento en la sala de reuniones....*

*Firman: Nolberto Diaz S. Pdte FENATRAPECH secretario General CUT CHILE*

*William Montes Ch. Pdte Sind ENAP Stgo Secretario General*

*Paulo Pino G. Pdte Sindicato ENAP PETROX*

*Ivan Montes C. Tesorero FENATRAPECH*

*Juan C. Olea M. Pdte Sindicato DAO*

*Patricio Bravo E. Pdte. Sindicato SIPETROL*

*Marcos López Pdte. SONACOL”*

c) Juan Paulo Araya Carvajal, en esencia refirió que “...estuvo presente en la reunión del 25 de octubre, fue una reunión que se desarrolló con los dirigentes de la federación de trabajadores de Enap, estaba presente Nolberto, William Montes y Paulo Pino por la Federación, más los dirigentes del sindicato de trabajadores del Bio Bio. Básicamente fue una reunión entre el 95% del tiempo, se dedicó a ver temas que estaban discutiendo en ese momento, que era la Planta Hidrógenos de Linde, fue una reunión que se dio en ese tema. Nolberto metió como tres veces el tema sobre el cual fue repetitivo, básicamente de dudas que tenía la Fenatrapech, de cómo se estaban administrando los contratos y las cosas de Enap, y Marcelo Tokman dos veces llamó a Nolberto a que pudieran abocarse al tema principal que era el tema linde. Así se dio la reunión, y al final, cuando Javier Fuenzalida que era el gerente de recursos humanos corporativo en esa época, estaba tratando de cerrar la reunión, en instancias que se iba a hacer una mesa técnica con representantes del mundo de la administración y representantes del mundo sindical, se estaba llegando a ese acuerdo, surge el tema de si se iba a respetar y no se iba a firmar el famoso contrato con Linde, hasta no tener cerrado ese tema.

Marcelo Tokman tomó el compromiso de no firmar nada hasta que se tuviera la reunión técnica, e interviene Nolberto y dice que entiende o entendemos que ya tienen pasajes para viajar a firmar el contrato. Cuando dijo eso, dijo que además a él le habían realizado correos, no confía en ese tema. Ahí sale Alfredo del Carril y dice que como es que se han realizado contratos, eres un carajo, es un caradura porque tú me pediste una piscina temperada, eres un caradura. No recuerda muy precisamente, pero dijo tres o cuatro veces caradura, ante lo cual Nolberto se molesta, golpea la mesa, mira en diagonal a Alfredo del Carril, y le dice no te voy a aguantar que me trates cuatro veces de caradura, y camina hacia él y Alfredo del Carril también se para y se juntan, la parte principal de la mesa de reuniones donde estaban.

Ahí se produce una cosa que define como “una pelea de colegio”, hay empujones para uno y otro lado, hasta que se mete William Montes, dirigente de la



Fenatrapech, a separar, y también se mete alguien de la administración, a quien no recuerda, los separan y después de aquello Nolberto se vuelve a sentar en su puesto, pidiendo que siguiera la reunión, pero Paulo Pino dirigente que también estaba dado vuelta. Marcelo le dice por favor date vuelta y Pino contesta que no puede ser, que lleva 10 o 20 años en el mundo sindical, y nunca había visto una cosa así, esto no puede suceder así.

Se cierra la reunión, hay una pequeña discusión entre Nolberto y Javier Fuenzalida, con un intercambio de palabras, él salió por una las puertas de la sala e ingresa por la otra puerta, fue a ver a del Carril, se percata que tenía sangre en la boca....”

**UNDÉCIMO:** Que, atendido el mérito de estos antecedentes, resulta claro que en la reunión de 25 de octubre de 2017, en las dependencias de Enap, en la cual participaron, entre otros, los Sr. Nolberto Díaz, Marcelo Tokman, Juan Paulo Araya Carvajal y William Pablo Montes Choque, y el primero de los recién nombrados participó en una gresca con el Sr. Alberto del Carril.

Al respecto, conviene decir que el testigo Montes Choque, en estrados, refirió que solamente el señor del Carril había empujado al señor Norberto Díaz, pese a que el mismo actor, en conjunto con el señor Montes Choque habían firmado una misiva a sus asociados en la cual reconocía que ambas personas se habían empujado mutuamente. Este ligero cambio de circunstancias, unido al hecho de que en la demanda no se hace mención alguna a la existencia de esta reyerta entre los señores Díaz y del Carril, son indiciarias, en concepto este tribunal, de una parcialidad en la presentación de los hechos y de hacer aparecer al actor como una persona sin responsabilidad alguna en la carta que motiva su reclamación, en circunstancias que este evidencia emanada de la misma parte, a saber, la demandante, contradictoria en un punto esencial, sólo puede llevar a este juez a concluir que los hechos acontecieron conforme lo señalado en la misiva enviada a los trabajadores por el propio actor y el testigo señor Montes Choque, unido a la declaración del deponente Araya Carvajal, estimándose asentado que el actor, en la tantas veces referida reunión de 25 de octubre de 2017, a lo menos empujó a del Carril, siendo separado por el Sr. Montes.



Sin perjuicio de lo señalado, en este caso es preciso decir que lo que se debe determinar es si la comunicación efectuada por el Sr. Tokman el 31 de octubre de 2017, es decir, 6 días después de esta reunión en la cual fue testigo de los hechos, y en la que sugiere al cuerpo directivo que se abstenga de sostener reuniones con el presidente de Fenatrapech, para prevenir cualquier otro tipo de incidente, es una práctica antisindical.

En concepto del suscrito, el hecho que el Sr. Gerente General haya estado presente en una reunión en la cual el Sr. Díaz reaccionó violentamente, participando activamente en una agresión física a un gerente de la empresa, y que luego dicho gerente decidiera sugerirle al cuerpo directivo que no se reunieran con este dirigente sindical, no puede ser estimado como una negativa injustificada, sino que, por el contrario, resulta plenamente justificado que aquello no aconteciera, dado el evidente descontrol de impulsos del actor, quien, ni siquiera ante el Gerente General de la compañía fue capaz de mantener la compostura y se trenzó en una riña con el Sr. del Carril, resultando evidente pensar que en cualquier reunión con personas de inferior rango pudiesen sufrir una agresión por parte de esta persona, y siendo así de meridiana claridad que la acción del Sr. Gerente General estaba enderezada a proteger la integridad física de sus empleados, mandato que además es superior, evidentemente, que cualquier otra consideración y sobre el recae el peso de, a lo menos, advertir esta circunstancia a sus empleados, conforme al artículo 184 del Código del Trabajo.

**DUODÉCIMO:** Que respecto del resto de hechos denunciados y que se encuentran en la séptima consideración, tampoco resultan, a juicio del suscrito, subsumibles en ninguna de las hipótesis que describen los literales e) y g) del artículo 289 del Código del Trabajo:

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

*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;*

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

La verdad es que el suscrito no se observa cual es la acción que el demandante pretende enmarcar como actos de injerencia sindical, dado que lo único que se ha hecho es, como se ha dicho reiteradamente, sugerirle al cuerpo directivo que no se reunieran con Nolberto Díaz, dirigente sindical, pero no por tener esa calidad, sino por haber participado en la pelea tantas veces referida, es decir, no hay ninguna acción tendiente a intervenir en la dirección de un sindicato; ni ninguna de las otras conductas, las cuales, por cierto, la demandante no se ha molestado en señalar como es que se habría producido, más allá de indicar que no se reunieran con el dirigente en comento y que se haría una investigación, cuando la primera de las cuestiones ya fue analizada y forma parte de las conductas que como jefe de la empresa debe observar, para cuidar la integridad de sus trabajadores, independiente del rango que ejerzan y en cuanto a la segunda, la investigación interna forma parte de aquellas cuestiones que emanan del poder de dirección y mando del empleador, especialmente su facultad disciplinaria, por la cual no se observa como el encomendar la investigación de un incidente puede subsumirse dentro de hipótesis de práctica antisindical, cuando es una facultad privativa del empleador dentro de su empresa.

Tampoco hay una acción discriminatoria, dado, en primer lugar, que la misiva tantas veces referidas y su contenido fue debido a la conducta del Sr. Díaz, no por pertenecer a una organización sindical. De hecho, varios otros dirigentes sindicales participaron en la reunión y a su respecto nada se indicó en la misiva, por lo que no se comprende cual sería la situación discriminatoria.

Similar razonamiento puede hacerse respecto del artículo 19 N° 19 inc. 3 de la CPR que dispone:

*“Artículo 19. La Constitución asegura a todas las personas:*

*19° La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidistas;”*



Como ya se dijo, no se observa cómo se vio afectada la autonomía de la organización sindical.

Ahora bien respecto de las vulneraciones a los artículos 215, 289, 290 y 291 del Código del Trabajo, así como los Convenios 98 y 135 de la OIT, así como artículo 8° N° 1, letra e), del Pacto Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, y que se encuentra debidamente ratificado por Chile, a la par de lo ya razonado y que a fin de repetir innecesariamente lo ya analizado, que resulta plenamente aplicable dado que todas estas normas, en general, tienen por finalidad proteger y amparar la actividad sindical, la cual, como ya se ha dicho, no ha sido atacada de manera alguna por el demandado, como ya se indicó, conviene decir también que debido a la falta de precisión en cuanto a la norma que contiene la conducta cuya punición se intenta, lo que resta toda seriedad acción incoada a este respecto, haciendo imposible, en la práctica, cualquier defensa, dado que lo que se pretende es que el definitiva sea del tribunal quien determine si alguna de las conductas denunciadas por el actor, se enmarca que en alguna de dichas disposiciones, lo que evidentemente entrañaría una denuncia indeterminada, lo cual no se condice con las normas mínimas del debido proceso y especiales del procedimiento de tutela de derechos fundamentales, que exige precisión fáctica y normativa.

**DÉCIMO TERCERO:** Que, de esta suerte, resulta claro que lo que el legislador ha considerado como una práctica antisindical no es cualquier conducta que realice, en este caso, un dirigente sindical, sino que, para que pueda enmarcarse dentro de esta hipótesis, es fundamental que sea un derecho sindical que se haya ejercido en el marco de una actividad sindical.

Para comprender cuales son los derechos sindicales, amén de lo dispuesto en el artículo 220 del Código del Trabajo, que dispone cuales son los fines de una organización sindical y establece una suerte de catálogo de derechos que podrían identificarse como derechos sindicales, también puede recurrirse al concepto de libertad sindical, la profesora Irene Rojas Miño, Doctora en Derecho, Universidad de Valencia, Profesora de Derecho, Universidad de Talca. Correo electrónico: [irojas@utalca.cl](mailto:irojas@utalca.cl); en su obra “*Los derechos de libertad sindical en la Constitución chilena*”, REVISTA DE DERECHO (VALDIVIA) [VOLUMEN XXX - N° 1, pag. 9-31, señala:



*“De esta manera, el principio de libertad sindical se concibe **como los derechos y garantías de los trabajadores y de sus organizaciones para constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas y desarrollar actividad sindical para la defensa de sus intereses, entre los que se cuentan, necesariamente, los derechos de negociación colectiva y de huelga.** Así lo ha asumido la doctrina de la OIT a partir de su Carta fundacional y de los Convenios concernientes a libertad sindical, y la doctrina científica en el Derecho comparado. Sin embargo, no se debe olvidar que el reconocimiento de este principio y de los derechos que lo integran también se plantea en otros tratados internacionales sobre derechos fundamentales, como es en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, de 1948, que en su Artículo 23 apartado 4° establece toda persona tiene el derecho de fundar sindicatos y el de afiliarse a estos para la defensa de sus intereses, el Pacto de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.*

*Pero, en definitiva, han sido los Convenios de OIT los que han definido el contenido de estos derechos de libertad sindical, en especial los Convenios n° 87, sobre derecho de sindicación (1948), y n° 98, sobre protección del derecho de sindicación y fomento de la negociación colectiva (1949), además de otros tres importantes instrumentos acerca de esta materia: Convenios n° 135 (1971), sobre los representantes de los trabajadores, n° 151 (1978) sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, y n° 154 (1981) sobre el fomento de la negociación colectiva.*

*A estos instrumentos jurídicos debe sumarse la interpretación que han efectuado de los mismos los órganos de control de la OIT, en especial de la libertad sindical, tal cual son la Comisión de Expertos para la aplicación de Convenios y Recomendaciones (en adelante CEACR) y el Comité de Libertad Sindical (en adelante CLS); interpretación que es inescindible en la función del control del cumplimiento de los convenios internacionales del trabajo y que ha generado una auténtica doctrina jurisprudencial, la que ha sido sistematizado en sucesivas publicaciones. Si bien estos pronunciamientos emanan de competencias distinta, los fundamentos normativos son similares y, además, ambos se fundan en los mismos principios, que tienen un alcance universal..., por lo que la CEACR y el CLS tienen en cuenta mutuamente sus pronunciamientos.” (el ennegrecido y subrayado es del suscrito), tal como se ha reconocido por la jurisprudencia en causa S-77-2017 de este mismo Tribunal y la respectiva sentencia de nulidad intentada.*



**DÉCIMO CUARTO:** Que así las cosas, los hechos descritos en la séptima consideración, bajo ningún respecto, entiende este tribunal que puedan subsumirse en alguna de las hipótesis conductuales consagradas en el literal referido, dado que la descripción de los hechos efectuado por el propio actor, de su simple lectura se obtiene que ninguna de ellas se hace consistir en el ejercicio de algún derecho sindical, y lo que denuncia como práctica antisindical no es más que una comunicación y sugerencia realizada por el demandado para salvaguardar a sus empleados de la conducta desplegada por el actor en una reunión, en la cual, a lo menos, empujó a otro trabajador (gerente) dentro de la empresa, lo cual no recibe ni puede recibir amparo legal alguno.

No debe olvidarse que el hecho de ser dirigente sindical no le otorga la facultad al demandante de ejercer conductas por encima de la ley o fuera de esta, ni transforma todo su actuar en actividad sindical, sino que sólo lo son aquellas que tanto la ley como la doctrina, aún la más amplia y omnicomprendensiva ha reconocido como tal, pero que en modo alguno alcanza para comprender que el demandado ha incurrido en una práctica antisindical.

**DÉCIMO QUINTO:** Que así las cosas, no se aprecia, bajo ningún respecto, que se haya realizado alguna práctica antisindical, ni en la comunicación enviada por el demandado ni en ninguno de los otros hechos denunciados, los cuales, por cierto, no son sino consecuencias de dicho envío, razón por la cual deberá desestimarse la acción en todas sus partes.

**DÉCIMO SEXTO:** Que el análisis del resto de la evidencia se omitirá, debido a que nada aportan a la decisión del asunto controvertido.

Y, visto además lo dispuesto en los artículos 420, 425, 446, 453, 454, 459, 485 del Código del Trabajo, SE DECLARA:

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

I.- Que, **SE RECHAZA** la demanda de **Nolberto Javier Díaz Sánchez**, en contra de la **Empresa Nacional del Petróleo**, representada por **Marcelo Tokman Ramos**, todos ya individualizados-

II.- Que se condena en costas a la demandante, por estimarse que no tuvo motivo plausible para litigar, a la suma de \$1.000.000.-.

Devuélvase la evidencia incorporada al juicio.

Anótese, regístrese y en su oportunidad, archívese.

**RIT N° : S-132-2018**

**RUC N° : 17-4-0065926-5**

Dictada por don **FELIPE ANDRÉS SALAS TORRES**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago, a 5 de octubre de 2018, notifiqué por el estado diario la resolución precedente.

