

Calama, veintiuno de septiembre de dos mil veintiuno

A la presentación del denunciante de autos de fecha 20 de septiembre del presente año, se resuelve:

Téngase por cumplido lo ordenado por este tribunal con fecha 15 de septiembre del año en curso, en tiempo y forma.

Téngase por rectificadas las demandas respecto del domicilio del denunciado.

Resolviendo derechamente a la presentación del denunciante de autos de fecha 20 de septiembre del presente año:

A LO PRINCIPAL: Téngase por admitida denuncia por práctica desleal. **Traslado.**

Cítese a las partes a audiencia preparatoria, a celebrarse el día, 23 de noviembre de 2021 a las 08:30 horas la que tendrá lugar con las partes que asistan, afectándole a aquella que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación. Las partes podrán concurrir por intermedio de mandatario, el que se entenderá de pleno derecho facultado para transigir, sin perjuicio de la asistencia obligatoria de su abogado. En esta audiencia las partes **deberán** señalar todos los medios de prueba que pretendan hacer valer en la audiencia de juicio, como así también requerir las diligencias de prueba atinentes a sus alegaciones, a fin de examinar su admisibilidad. En caso de presentar prueba documental, ésta deberá ofrecerse y exhibirse en la referida audiencia preparatoria.

En caso de solicitar oficios deberán proporcionar en forma inmediata la dirección, correo electrónico y si procediere dirección particular, a fin de agilizar la labor del juez, contraparte, y encargado de actas y dar cumplimiento de esta manera a lo prescrito en la Ley 20.886.

El demandado deberá contestar la demanda por escrito, con a lo menos cinco días hábiles de antelación, a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria.

Póngase en conocimiento de los intervinientes que, **de no mediar resolución que indique lo contrario**, la Audiencia fijada en la presente causa será celebrada bajo la modalidad de videoconferencia a través de una plataforma virtual.

El Tribunal proporcionará en su oportunidad, el ID o el link respectivo para proceder a la conexión de la audiencia, de preferencia por la plataforma ZOOM.

En mérito de lo anterior las partes deberán:

1. a **INFORMAR una DIRECCIÓN de CORREO ELECTRÓNICO y un NÚMERO DE CELULAR** para la coordinación de la audiencia por videoconferencia.

2. a **DIGITALIZAR la PRUEBA DOCUMENTAL**, a fin de enviarla junto a la minuta al correo del tribunal jlabcalama@pjud.cl, en lo posible con a lo menos dos días de antelación a la realización de la audiencia. Asimismo podrán intercambiar el ofrecimiento de prueba entre las partes vía correo electrónico con la finalidad de agilizar y hacer más expedita la videoconferencia. **Los abogados intervinientes, en caso de ser necesario, podrán utilizar las dependencias del**



tribunal para comparecer vía telemática a la audiencia programada y evitar suspensiones o reprogramaciones innecesarias de la misma.

Se hace presente a los abogados de ambas partes que pueden hacer extensiva la invitación a la realización de la audiencia bajo modalidad de video conferencia a sus representados, toda vez que la plataforma utilizada permite la participación de más personas y las audiencias son de carácter público.

Sin perjuicio de lo resuelto precedentemente, en el evento que las partes arriben a un avenimiento deberán informar al tribunal mediante escrito el que será resuelto sin previa citación a audiencia. En caso de arribar a esta salida alternativa, se insta a las partes a realizar el pago directamente a la parte ejecutante debiendo dar cuenta al tribunal con la documentación necesaria que así lo acredite.

AL PRIMER OTROSÍ: Como se pide, notifíquese al correo electrónico que señala, sólo respecto de las resoluciones que deban notificarse personalmente o por cédula.

AL SEGUNDO OTROSÍ: Téngase presente personería, patrocinio, y poder, y por acompañado mandato judicial en formato PDF; Téngase presente domicilio que indica.

Atendido el domicilio del demandado Sindicato de Empresa Albemarle Salar, **oficiése** a Carabineros de Chile, reten de la Segunda Comisaría de San Pedro de Atacama, a fin que practique la notificación de la demanda y la respectiva resolución al demandado **SINDICATO DE EMPRESA ALBEMARLE SALAR**, representado legalmente por su directiva compuesta por los señores **Domingo Feliciano Cruz Chaile** (presidente), cédula nacional de identidad N°11.748.011-9, **Luis Fernando Morales Ortega** (tesorero), cédula nacional de identidad N°10.390.999-6, y **Ariel Isaac Vega Dávalos** (Secretario), cédula nacional de identidad N°16.849.746-6, todos con domicilio en **PEINE, SALAR DE ATACAMA S/N**, conforme a lo establecido en el artículo 436 y 437 del Código del Trabajo.

Notifíquese a la parte demandante por correo electrónico o por el estado diario.

RIT 5-6-2021

RUC 21- 4-0355555-7

Proveyó doña EDY PEREZ ARGANDOÑA, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.

En Calama a veintiuno de septiembre de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

/num



EDY PÉREZ ARGANDOÑA
JUEZ TITULAR

SEÑOR COMISARIO
SEGUNDA COMISARIA
SAN PEDRO DE ATACAMA.-
/num.-

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CALAMA

OFICIO N°4188-2021-U.-

Calama, 21 de septiembre de 2021.-

En causa RIT S-6-2021, caratulada "ALBEMARLE LIMITADA EX ROCKWOOD LITIO LTDA. CON SINDICATO DE TRABAJADORES ALBEMARLE SALAR" de este Tribunal, con esta fecha el Juez que suscribe, ha ordenado oficiar a Usted a fin de solicitar la notificación personal de la demanda a la demandada de autos SINDICATO DE TRABAJADORES ALBEMARLE SALAR, representada legalmente por su directiva compuesta por los señores Domingo Feliciano Cruz Chaile (presidente), cédula nacional de identidad N°11.748.011-9, Luis Fernando Morales Ortega (tesorero), cédula nacional de identidad N°10.390.999-6, y Ariel Isaac Vega Dávalos (Secretario), cédula nacional de identidad N°16.849.746-6, todos con domicilio en PEINE, SALAR DE ATACAMA S/N, quienes se encuentran citados a AUDIENCIA PREPARATORIA para el día 23 de noviembre de 2021 a las 08:30 horas, del Juzgado de Letras del trabajo de Calama.

Conforme a lo establecido en el artículo 451 del Código del Trabajo, la notificación debe efectuarse a más tardar el día 04 de noviembre de 2021.

La Notificación que deberá efectuarse conforme a lo establecido en el artículo 436 y 437 del Código del Trabajo, esto es:

La primera notificación deberá efectuarse personalmente, entregándose copia íntegra de la resolución y de la solicitud en que haya recaído, además la notificación se podrá efectuar cualquier día, entre las seis y las veintidós horas, en la morada o lugar donde pernocte el notificado, en el lugar donde ordinariamente ejerza su industria, profesión o empleo.

En caso que no resulte posible practicar la notificación personal, por no ser habida la persona a quien debe notificarse y siempre que el ministro de fe encargado de la diligencia establezca cuál es su habitación o el lugar donde ejerce industria, profesión o empleo, y tratándose de persona natural, que se encuentre en el lugar del juicio, de lo que dejará constancia, se procederá a su notificación en el mismo acto y sin necesidad de nueva orden del tribunal, entregándose las copias a la persona adulta que se encuentre en la morada o en el lugar donde la persona ejerce industria, profesión o empleo.

Si por cualquier causa, ello no fuera posible, la notificación se hará fijando, en lugar visible, un aviso que dé la noticia de la demanda, especificación exacta de las partes, materia de la causa, juez que conoce de ella y resoluciones que se notifican. En caso que la habitación o el lugar en que pernocta la persona a quien debe notificarse, o aquel donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, se encuentre un edificio o recinto al que no se permita libre acceso, el aviso y las copias se entregarán al portero o encargado del edificio dejándose testimonio expreso de esta circunstancia.

Saluda Atentamente a Usted.



PROCEDIMIENTO : Aplicación General
MATERIA : Denuncia Práctica desleal
DEMANDANTE : Albemarle Ltda.
RUT : 85.066.600-8
DOMICILIO : Av. Isidora Goyenechea N° 3162, oficina 202, Las Condes, Santiago.
PATROCINANTE : Matías Provoste Vargas
RUT : 12.584.404-9
DOMICILIO : Antonio Bellet N° 444, oficina 1401, Providencia.
DEMANDADO : Sindicato de Empresa Albemarle Salar
RSU : 02.02.0603
DOMICILIO : Paine, Salar de Atacama S/N

En lo principal: Interpone denuncia por prácticas desleales. En el primer otrosí: Se tenga presente. En el segundo otrosí: Acredita personería. En el tercer otrosí: Patrocinio y poder.

S. J. del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama

Matías Provoste Vargas, abogado, en representación de la denunciante **Albemarle Ltda.**, rol único tributario N° 85.066.600-8, ambos domiciliados para estos efectos en calle Antonio Bellet número 444, oficina 1401, comuna de Providencia, Santiago, a Su Señoría con respeto digo:

Que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 407 inciso primero del Código del Trabajo, en relación con los artículos 485 y siguientes del mismo cuerpo legal, vengo en interponer denuncia de práctica desleal en negociación colectiva en contra de **Sindicato de Empresa Albemarle Salar**, RSU N° 02.02.0603, representado legalmente por su directiva compuesta por los señores Domingo Feliciano Cruz Chaile

(presidente), cédula nacional de identidad N°11.748.011-9, Luis Fernando Morales Ortega (tesorero), cédula nacional de identidad N°10.390.999-6, y Ariel Isaac Vega Dávalos (Secretario), cédula nacional de identidad N°16.849.746-6, todos domiciliados para estos efectos en la localidad de Paine, Salar de Atacama S/N, fundada en los antecedentes de hecho y de derecho que expongo a continuación:

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES

1. **Giro de la empresa.** Albemarle Limitada es una empresa productora y comercializadora de litio constituida en Chile. Pertenece a *Albemarle Corporation*, cuyo gobierno corporativo y oficinas principales se sitúan en Charlotte, Carolina del Norte, Estados Unidos de Norteamérica, y es una empresa global destacada en el desarrollo, fabricación y comercialización de productos químicos tecnológicamente avanzados y de alto valor agregado. A nivel mundial, es un importante productor integrado de litio y de compuestos del mismo compuesto utilizados en baterías para artículos electrónicos, vehículos de transporte y futuras tecnologías de almacenamiento de energía, que satisfacen la demanda global de estos productos.

La Compañía posee oficinas en las ciudades de Santiago y Antofagasta y sus operaciones de producción se concentran en la Planta Salar de Atacama, ubicada al interior de la provincia de El Loa, para la extracción de salmueras de litio, y en la Planta Química La Negra, ubicada en la ciudad de Antofagasta, en que se procesa el litio, con una amplia diversidad de especificaciones para responder a los requerimientos del mercado en todo el mundo.

Cabe señalar que en la faena Planta Salar laboran cerca de 250 trabajadores de Albemarle y más 500 otros trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas en turnos rotativos, de los cuales solo 135 pertenecen al Sindicato.

Para comprender a cabalidad los hechos que serán denunciados en el presente libelo, debe considerarse que la producción de litio se realiza a través de diversos procedimientos integrados y consecutivos, de manera que la ausencia o retraso de uno de ellos tiene implicancias directas sobre el resto de la labor productiva.

2. Respeto a la libertad sindical. Dentro de las políticas de la empresa ha primado siempre garantizar la efectividad del ejercicio de los derechos de sus trabajadores, entre ellos, la libertad sindical, permitiendo a sus dependientes constituir las organizaciones sindicales que estimen necesarias para defender, representar y promocionar sus intereses profesionales y económicos propios de la calidad de trabajador dependiente.

Para el desarrollo de sus actividades, Albemarle cuenta con los servicios de aproximadamente 700 trabajadores propios, la gran mayoría de los cuales se encuentran agrupados en cuatro sindicatos de empresa y en los últimos años han estado regidos o beneficiados por sus respectivos instrumentos colectivos.

De dichos sindicatos, uno congrega principalmente a trabajadores que prestan servicios en la Planta Salar de Atacama, otro a empleados que se desempeñan en la Planta La Negra y los dos restantes están compuestos – fundamentalmente- por supervisores, administrativos y técnicos de la empresa, sin que exista una particular distinción acerca del lugar en donde realizan sus labores.

3. Organizaciones sindicales existentes al interior de la Compañía. La empresa tiene cuatro Sindicatos, los que han tenido una activa participación sindical, suscribiendo sucesivos instrumentos colectivos.

a. Con el Sindicato de Empresa N° 4 de Trabajadores Albemarle Ltda., cuyos 145 socios pertenecen al estamento de supervisores, la Compañía negoció colectivamente y firmó un Convenio Colectivo el 20 de noviembre de 2020.

b. Con el Sindicato de Trabajadores N°1 Albemarle Planta La Negra, cuyos 262 socios pertenecen al estamento de operadores, la Compañía negoció colectivamente y firmó un Convenio Colectivo el 29 de enero de 2021.

c. Con el Sindicato de Supervisores, Profesionales, Administrativos y Técnicos de Albemarle Limitada., cuyos 156 socios pertenecen al estamento de supervisores, la Compañía negoció colectivamente y firmó un Contrato Colectivo el 30 de junio de 2021.

4. **Proceso de negociación colectiva entre la Empresa y el sindicato denunciado.** El conocimiento de las acciones que se incoan implican necesariamente referirse al proceso de negociación colectiva que ha tenido lugar entre el sindicato denunciado y representada.

a. **Presentación de proyecto de contrato colectivo por parte del Sindicato.** La negociación Colectiva Reglada comenzó con la presentación del proyecto de contrato colectivo del Sindicato el 14 de junio de 2021.

b. **Respuesta de la empresa al proyecto de contrato colectivo.** Por su parte, la Empresa efectuó su respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por el Sindicato el día 24 de junio de 2021. En el acto, se hizo entrega de la designación de los miembros de la organización sindical que formarían parte de los equipos de emergencia, no existiendo oposición por parte del sindicato.

c. **Negociaciones.** Durante el tiempo que media entre la respuesta de la Compañía y la última oferta, se sostuvieron diversas negociaciones de manera telemática, oportunidad en que la Compañía propuso sucesivas mejoras a las condiciones planteadas inicialmente, con el objetivo de llegar a un acuerdo mutuamente satisfactorio.

d. **Última oferta.** Las negociaciones con el Sindicato no prosperaron, motivo por el cual, con fecha 23 de julio de 2021 se hizo entrega de la última oferta del empleador a la organización sindical.

e. **Votación de la última oferta o huelga.** Con fecha 30 de julio de 2021, se llevó a cabo la votación de la última oferta o huelga, siendo aprobada por la mayoría absoluta de los miembros del sindicato.

f. **Mediación obligatoria.** La empresa con fecha 03 de agosto de 2021 solicita la mediación obligatoria al Inspector del Trabajo de Antofagasta, con el objeto de que ayudara a mediar a las partes y lograr el término de la negociación colectiva, según lo dispuesto en el artículo 351 del Código del Trabajo.

g. **Fin de la mediación obligatoria.** Con fecha 10 de agosto de 2021, finalizó la etapa de mediación obligatoria ante la Dirección del Trabajo habida entre las partes, la que se llevó a cabo a través de la aplicación de videoconferencia Teams, en atención a la situación de contingencia sanitaria. En la última audiencia de mediación obligatoria las partes concordaron una nómina definitiva de los Equipos de Emergencia. En la instancia, la Empresa manifestó a la autoridad administrativa que había denunciado ante este mismo Servicio la ocurrencia de una serie de actos constitutivos de prácticas desleales de la organización sindical que tuvieron lugar el día 04 de agosto de 2021.

h. **Conocimiento del Sindicato de la solicitud de la empresa de una mediación obligatoria.** Mi representada, durante todo el proceso de negociación colectiva -y específicamente en las mesas de negociación que tuvieron lugar- informó a la directiva del Sindicato que de no prosperar las conversaciones solicitaría la mediación obligatoria al Inspector del Trabajo competente. El conocimiento de esta circunstancia agrava las conductas ilícitas que materializó el Sindicato a partir del día 04 de agosto, estando pendiente una serie de actuaciones administrativas tendientes a lograr el acuerdo entre ambas.

i. **Huelga.** Considerando el fracaso de la mediación obligatoria, el día 11 de agosto de 2021 se inicia la huelga por parte de los trabajadores sindicalizados en la organización denunciada, la que se encuentra vigente hasta la fecha.

CAPÍTULO SEGUNDO

HECHOS CONSTITUTIVOS DE PRÁCTICA ANTISINDICAL

Esta parte viene en interponer denuncia por prácticas desleales contra la organización sindical individualizada, en virtud de una serie de hechos que han ocurrido sucesivamente, los que revisten **la máxima gravedad** y que han afectado tanto a la Compañía como a trabajadores que no forman parte del proceso de Negociación Colectiva que existe entre las partes, además de empresas contratistas y subcontratistas que no han podido prestar los servicios que le corresponden.

1. **Conductas irregulares y contrarios a la buena fe por parte del sindicato durante el proceso de Negociación Colectiva.** Desde que el sindicato realiza la votación de la última oferta o huelga, su directiva y afiliados han ejecutado una serie de conductas destinadas a ejercer una presión ilegal en contra de la empresa, afectando no solamente el derecho a la libertad sindical y de propiedad de mi representada, sino principalmente el derecho a la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no se encuentran afectos a este proceso de negociación, al impedir que tanto los trabajadores no sindicalizados como aquellos pertenecientes a empresas contratistas o subcontratistas desempeñen las funciones básicas consignadas en su contrato de trabajo, al bloquear los ingresos y accesos hacia la empresa, impidiendo incluso la entrada de los servicios de alimentación., y al impedir la operación efectivo de los servicios mínimos y equipos de emergencia correspondientes.

A continuación, expondremos los hechos que sustentan las afirmaciones anteriores y fundan esta denuncia de práctica desleal.

2. Hechos ocurridos el día 04 de agosto de 2021.

Con fecha 04 de agosto de 2021 -es decir, estando pendiente el trámite de mediación obligatoria ante la Inspección del Trabajo contenida en el artículo 351 del Código del Ramo-, el Sindicato realizó una serie de acciones que no pueden ser consideradas sino como prácticas desleales. Estos hechos fueron particularmente violentos y afectaron tanto a mi representada como a trabajadores que no formaban parte del proceso de negociación colectiva, quienes se vieron impedidos de desempeñar sus respectivas funciones. Estos actos – que atentan gravemente contra la buena fe que debe regir en este tipo de procedimientos- se llevaron a cabo de la manera que se expondrá a continuación.

2.1. Atraso intencional en el inicio de la jornada de trabajo de los socios del sindicato. Según se indicó, con fecha 03 de agosto la Compañía solicitó el trámite de mediación obligatoria ante la Inspección del trabajo, hecho que era de pleno conocimiento del Sindicato y que necesariamente determina el aplazamiento del inicio de la huelga. Además, como es de público conocimiento, la industria minera funciona bajo un sistema de turnos, especialmente determinado, con el objetivo de asegurar la continuidad de la labor productiva y evitar daños en la maquinaria y bienes de la Empresa. Estos turnos, en el caso de los trabajadores sindicalizados, era de 7 días de descanso y 7 días de trabajo, hecho que también era conocido por el Sindicato. Cabe destacar que – en atención a la jornada excepcional pactada- los trabajadores registran asistencia a través de un sistema informático que da cuenta de la hora de entrada y salida. Pues bien, el día 04 de agosto 43 trabajadores que formaban parte del sindicato denunciado - y que cumplen sus funciones en la Planta Salar de mi representada- de manera absolutamente deliberada concurrieron a desempeñar sus funciones recién desde las 11:56 horas, en circunstancias que su turno comenzaba a las 07:30 horas, lo que provocó graves alteraciones en el proceso productivo de la Compañía y programación de los trabajos, lo que significó perjuicios de distinta naturaleza.

Según se manifestó, S.S. debe tomar en consideración que la producción de litio se realiza a través de diversos procedimientos integrados, de manera que la ausencia o retraso de uno de ellos tiene implicancias directas sobre el resto de la labor productiva.

2.2. El Sindicato impidió la entrada y la salida de trabajadores de la faena Planta Salar, bloqueando los dos puntos de ingreso a ella, entre las 07:10 y las 10:30 horas. En la fecha señalada, entre las horas que se indican, el Sindicato denunciado procedió a imposibilitar la entrada y salida de los dos accesos principales de la faena, denominados “CL1” Y “CL9”, ubicadas en camino a Peine y Camino Internacional de la Comuna de San Pedro de Atacama. Lo anterior impidió el ingreso de trabajadores propios, contratados y subcontratados, que no formaban parte del proceso de negociación colectiva que debían concurrir a la faena, así como la salida de otros dependientes que hacían su retiro desde el lugar. Las imágenes que se adjuntan a continuación dan cuenta de lo anterior.



Según se puede observar, el Sindicato y su Directiva obstaculizaron la entrada y salida de la faena mediante la utilización de más de 15 vehículos y de numerosos trabajadores, liderados por el presidente de la organización sindical, hechos que incluso fueron publicado a través de redes sociales, por el director Sr. Ariel Vega.

2.3. Perjuicios e implicancias derivados de los hechos que se denuncian. Los hechos descritos afectaron gravemente el normal funcionamiento de la Planta Salar, en concreto de su Planta de Litio, en la que se produjo una demora en el despacho de salmuera concentrada, y de su Planta de Potasio o Planta Potasa, la que detuvo su operación por alrededor de 7 horas, con la consecuente pérdida de producción.

2.4. Empresas contratistas y subcontratistas tampoco pudieron ingresar a la faena. Atendido a los bloqueos que se expusieron, los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que no formaban parte del proceso de negociación colectiva tampoco pudieron ingresar a las instalaciones de mi representada, lo que resulta una lesión significativa a su libertad de trabajo. Entre las Compañías que no pudieron prestar servicios se encuentran aquellas encargadas de la limpieza de piscinas y aquellas encargadas del movimiento de salmuera desde la Planta Salar hacia la Planta La Negra, entre otras funciones.

2.5. Sindicato reconoce la ocurrencia de estos hechos ante la Dirección del Trabajo Debe señalarse que en audiencia de conciliación llevada a cabo el 04 de agosto de 2021 ante la autoridad administrativa, fue la propia organización sindical quien reconoció la ocurrencia de estos ilícitos, justificando de manera absolutamente improcedente su actuar. Así, señala el acta respectiva que “se identifica durante el desarrollo de la audiencia individual, que la organización sindical paralizó la faena y bloqueó los caminos de acceso, señalando que ello se produjo por

desconocimiento de la solicitud de mediación obligatoria presentada por la empresa”. Como ya se señaló, esta situación no podía ser efectiva, toda vez que la directiva sindical estaba en pleno conocimiento que, de rechazarse la última oferta de la compañía, se recurriría a la mediación obligatoria ante la autoridad administrativa. Cualquiera sea su excusa, el Sindicato reconoció haber cometido una conducta que es manifiestamente ilegal y contraria a la negociación colectiva.

3. Hechos ocurridos desde el día 11 de agosto de 2021. Sin perjuicio que los hechos que se verificaron el día 04 de agosto de 2021 configuran a cabalidad conductas subsumibles en el artículo 404 del Código del Trabajo, debe señalarse que a contar del inicio de la huelga– tal como se señalará a continuación– el Sindicato radicalizó su conducta contraria al marco legal de la Negociación Colectiva, causando una afectación grave e ilícita del normal funcionamiento de la Planta Salar y generando severos daños, no sólo pecuniarios para la Empresa sino además para la salud e integridad de los trabajadores, que se extienden hasta la fecha. Los graves hechos que vienen en denunciarse son los siguientes.

3.1. El Sindicato ha mantenido el bloqueo de los accesos a faena. Mediante el bloqueo de los accesos de faena Planta Salar durante todo el período de la huelga, el Sindicato ha impedido la entrada y salida de los camiones que trasladan los productos desde la Planta Salar a la Planta La Negra y otras locaciones y clientes, así como la entrada y la salida de faena Planta Salar por parte de trabajadores de la Empresa y de empresas contratistas y subcontratistas. Para estos efectos, se ha valido de barricadas construidas con rocas y neumáticos, del incendio de éstos, de numerosos vehículos dispuestos en la entrada de las garitas CL1 -que conecta Planta Salar con el camino a Peine- y CL9 -que conecta Planta Salar con ruta hacia Antofagasta-, y de decenas trabajadores que han imposibilitado la entrada y la salida de faena. De lo anterior dan cuenta las siguientes imágenes.



De las imágenes anteriores se puede vislumbrar que el actuar del Sindicato no es solo una conducta abiertamente alejada de la buena fe que debe Imperar en el marco de una negociación colectiva, sino que constituye un actuar delictual, lo que se ve reflejado en la vestimenta de los individuos que participaron en

estos graves hechos, quienes se encuentran encapuchados con el objeto de ocultar su identidad.

3.2. El bloqueo de los accesos impidió el ingreso de los servicios de alimentación y otros de carácter esencial. El actuar del Sindicato, además, bloquear los accesos a faena, imposibilitó, en particular, el acceso a la faena Planta Salar del servicio de alimentación, afectando así, seriamente, la vida y salud de los trabajadores no involucrados en la negociación colectiva. Según se acreditará, otros servicios de carácter esencial también fueron afectados por el actuar ilícito que se denuncia. Para que S.S. pueda comprender la magnitud de los hechos, los trabajadores sindicalizados incluso impidieron el ingreso de agua a la faena, obligando a los conductores a desecharla antes de su ingreso. Asimismo, y de manera abiertamente ilícita, el sindicato ha pretendido realizar una revisión exhaustiva de los distintos vehículos que intentar ingresar a la faena, lo que resulta abiertamente injustificado.

3.3. Amenazas y agresiones físicas sufridas por otros trabajadores. Los puntos de acceso bloqueados, así como los distintos caminos que rodean a las instalaciones de mi representada han sido escenario de agresiones a trabajadores no sindicalizados, así como también a dependientes de empresas que prestan servicios en calidad de contratistas o subcontratistas. Cada vez que se intenta hacer ingreso a la faena, parte de los trabajadores sindicalizados han proferido amenazas o -derechamente- han lanzado piedras y otros objetos contundentes a los vehículos y personas que se desplazan por el lugar. S.S. sabrá juzgar la gravedad de este hecho.

3.4. Negativa a proveer equipos de emergencia durante la huelga. Como se indicó, la composición de los equipos de emergencia destinados a atender los servicios mínimos calificados por la autoridad, fueron finalmente concordados por la Empresa y el Sindicato en la mediación obligatoria. Sin embargo, desde el inicio de la huelga, el Sindicato se ha negado a proveer del todo o bien

oportunamente los equipos de emergencia destinados a desempeñar los servicios mínimos respectivos. En efecto, el día 10 de agosto - y durante el quinto día de mediación obligatoria- el Sindicato planteó que no atendería los servicios mínimos porque no conocía la identidad de los miembros de los equipos de emergencia, imputándole responsabilidad de ello a la Empresa. Dicho planteamiento generó una discusión entre las partes puesto que consta que la Compañía entregó materialmente al Sindicato la proposición de conformación de equipos de emergencia, junto con la respuesta a su proyecto de contrato colectivo, el 24 de junio de este año, sin que la organización sindical objetara dicha propuesta conforme al procedimiento señalado en el art. 361 del Código el Trabajo ni menos aún en el marco de la reclamación interpuesta por el Sindicato de acuerdo al art. 339 del mismo cuerpo legal. Adicionalmente, consta del acta del quinto día de mediación obligatoria que:

“Luego de revisados los antecedentes correspondientes a la nómina de los Equipos de Emergencia, las partes definen vía Microsoft Teams la nómina definitiva de estos, a través de documento denominado Acuerdo Equipos de Emergencia; documento final que es remitido vía correo electrónico a los correos del Sindicato y del mediador suscrito, y que pasa a formar parte de la presente acta “

A pesar de lo expuesto, el sindicato ha incurrido en reiteradas negativas en la entrega de equipos de emergencia.

4. Además, Sindicato ha impedido durante toda la huelga el ingreso de transporte de combustible para la ejecución de servicios mínimos. Con los bloqueos de los puntos de acceso a faena, durante el período de tiempo antes señalado, el Sindicato ha impedido que ingresen a la Planta Salar los camiones que transportan el combustible necesario para que opere la casa de fuerza, cuya actividad forma parte de los servicios mínimos calificados (*Operación y control de generadores de producción de electricidad abastecimiento comunidad de Peine y Planta; Mantención de equipos críticos y generadores*). Como se comprenderá, esta conducta del Sindicato es manifiestamente contraria a la buena fe en la negociación colectiva, no solo porque constituye una medida

de fuerza prohibida en general por la ley, sino porque impedir que operen los equipos de emergencia equivale a no proveerlos.

5. Los hechos que se denuncian se extienden hasta la actualidad. A la fecha de interposición de la presente denuncia, parte de los trabajadores que forman parte de la negociación colectiva se encuentran aún ocupando las vías de acceso a la empresa, obstaculizando el libre tránsito de personas y bienes de propiedad de ésta; a su turno, han procedido a instalar barricadas, ubicándolas en puntos específicos del camino con el claro afán de obstaculizar las operaciones de la empresa y de trabajadores de empresas contratistas, lo que ha puesto en riesgo la salud e integridad de los trabajadores que continúan laborando.

6. Los hechos que se denuncian han sido constatados por ministro de fe y comunicados reiteradamente a la Dirección del Trabajo. Las circunstancias relatadas en los puntos anteriores pudieron ser constatados en diversas ocasiones por ministros de fe. A modo ilustrativo se cita a continuación la certificación del la Notario Público de San Pedro de Atacama, doña Karina Paz Pastrana Ramírez, que indicó lo siguiente: *“Que las 03 fotografías que anteceden fueron tomadas el día viernes 20 de agosto de 2021, entre las 19:42 y las 20:30 horas, a las diversas entradas de la empresa ALBEMARLE LIMITADA denominadas “CL1”, “empréstito N°2” y “empréstito N°4”, respectivamente, ubicadas en Camino a Peine y Camino Internacional de la comuna de San Pedro de Atacama, y cuyos accesos se encontraban obstaculizados por el posicionamiento de elementos como vehículos, carpas y rocas; ...”.*

Asimismo, la misma Notario con fecha 25 de agosto certificó lo siguiente: *“Que las 11 fotografías que anteceden fueron tomadas el día 24 de agosto de 2021, entre las 20:15 y las 21:00 horas, a la entrada de la empresa ALBEMARLE LIMITADA denominada “CL9”, ubicada en el Camino Internacional de la Comuna de San Pedro de Atacama, cuyo acceso se encontraba obstaculizado por el posicionamiento de vehículos, carpas, rocas y elementos*

metálicos. Asimismo, certifico que, las primeras dos fotografías corresponden a un camión de la empresa “Transportes Sánchez” el cual se encontraba estacionado en uno de los ingresos del “CL9”, existiendo por delante y detrás de él una obstaculización consistente en rocas y elementos metálicos. Así también, certifico que, cinco camiones de una flota indeterminadas de ellos, retornaron por su ruta de origen tras el intento de ingresar por el paso denominado “CL9...”

De la lectura de las certificaciones de la Notaria Pública se evidencia el actuar ilegal del Sindicato y el peligro para la seguridad de los trabajadores que intentan ingresar a las faenas, todo lo que se encuentra constatado y certificado por el ministro de fe correspondiente.

7. La acción interpuesta se dirige a proteger la debida protección de derechos debidamente lesionados de mi representada y trabajadores que prestan servicios en ella. Concluida la descripción de los hechos atentatorios, debe tenerse presente que la denuncia de práctica desleal que se ejerce, no se dirige en contra de la huelga promovida por los trabajadores, la cual es un derecho que les asiste plenamente dentro del proceso de negociación colectiva; sino que, por el contrario, la presente acción se dirige a obtener la debida protección de derechos que han sido ilícitamente lesionados con motivo de la acción concertada que el Sindicato y sus asociados han desplegado de manera sistemática y planificada desde el comienzo de la negociación colectiva, destinada a obstaculizar su natural desarrollo conforme a la buena fe del procedimiento en su conjunto, pretendiendo con estas acciones presionar a la empresa en forma ilegítima para negociar en condiciones distintas a las que lo hubiera hecho de no existir aquellas. La totalidad de los hechos relatados implican serios impedimentos para el funcionamiento de servicios mínimos o equipos de emergencia de la empresa.

Cabe finalmente hacer énfasis que los hechos relatados no obedecen exclusivamente a la acción de uno o dos trabajadores aislados, sino que por

el contrario, se trata de una labor concertada y debidamente planificada por el Sindicato denunciado y sus asociados, cuyo único y exclusivo propósito, es ocasionar graves perturbaciones a la marcha de la empresa, obstaculizar la mínima operación de servicios mínimos que ésta legítimamente desarrolla, y lo que es más grave aún, tiene como objeto infundir temor en los trabajadores internos y externos que conforme a derecho continúan en faena, quienes experimentan una preocupación real por su integridad física, además de los trastornos actuales y concretos a su integridad psíquica, producto del estrés al que están expuestos producto de estos actos ilegítimos.

En estas condiciones y tal como es posible constatar por SS., los hechos descritos configuran Prácticas Desleales expresamente previstas en nuestro ordenamiento jurídico.

8. Las acciones ejecutadas por el sindicato tienen como único objetivo forzar a mi representada a la suscripción de un instrumento colectivo mediante medios ilícitos. Las acciones ejecutadas por el Sindicato tienen como único objetivo forzar a mi representada a la suscripción de un instrumento colectivo mediante medios ilícitos. No cabe duda de que la huelga es un medio de presión lícito con el que cuentan los trabajadores para lograr acuerdos y prestaciones que, bajo otras condiciones, no les sería posible. De ahí que la institución tenga una amplia acogida en numerosos instrumentos internacionales y en nuestra Constitución, elevándola así a un derecho de rango fundamental. No obstante lo anterior, debe señalarse que el derecho en cuestión en ningún caso reviste carácter absoluto. De ahí que nuestro legislador – a través de la recepción de diversas instituciones- protege también otros derechos que se ven involucrados en el conflicto entre capital y trabajo. Así, la existencia de servicios mínimos y equipos de emergencia, la figura de las adecuaciones necesarias y el reintegro individual de trabajadores son figuras lícitas, que protegen prerrogativas patronales o los derechos de quienes no están negociando bajo determinadas circunstancias. Además, la ley laboral ha delimitado con toda claridad el carácter pacífico de la huelga, hecho que se

ve reforzado con la existencia de prácticas desleales que también proscriben comportamientos reñidos con la buena fe comercial y con actitudes derechamente violentas, como las que se denuncian en autos.

Lo anterior es relevante, toda vez que el sindicato denunciado se ha apartado manifiestamente de la buena fe que debe inspirar este tipo de procesos, incurriendo en actuaciones ilícitas e incluso delictivas, que tienen como único propósito forzar a la Compañía a la suscripción de un instrumento colectivo bajo condiciones que le son especialmente gravosas y que -de no mediar las formas de autotutela descritas- en ningún caso serían aceptadas. Así, el hecho que se hayan bloqueado caminos impidiendo así el ingreso y salida de bienes y personas, no haber provisto equipos de emergencia y haber amenazado a otros trabajadores imposibilitando el acceso de alimentos, agua y petróleo, son formas de actuación prohibidas por ley, y que escapan de la configuración y alcance del derecho de huelga.

CAPÍTULO TERCERO FUNDAMENTOS DE DERECHO

Título Primero

Los principios de la libertad sindical en nuestro ordenamiento jurídico

La Libertad Sindical, obtiene un reconocimiento constitucional en las normas establecidas en nuestra Constitución en su artículo 19 N° 16 -referido a la tutela del derecho de Negociación Colectiva- y el N° 19 de la misma disposición -referido al Derecho de Sindicalización en general. Adicionalmente, existen tratados internacionales que complementan el mandato del constituyente. Hablamos principalmente de los Convenios N° 87 y N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo, referidos a Principios de Libertad Sindical, el primero; y a Fomento de la Negociación Colectiva, el segundo. En efecto, conforme lo dispuesto en el artículo 5°

inciso 2° de nuestra Constitución Política, los tratados internacionales referidos a Derechos Humanos Esenciales, se integran a nuestro ordenamiento con rango constitucional y, tratándose, precisamente, los Convenios referidos de Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos -como lo son los propiamente laborales-; se elevan a rango constitucional, integrándose con dicho rango las normas y principios que los integran y que regulan la materia.

Título Segundo

Concepto de libertad sindical

La Libertad Sindical se ha conceptualizado por el profesor Ackerman como el “*derecho subjetivo, individual y colectivo de los trabajadores y de los empleadores para asociarse y desarrollar sin interferencias sus actividades necesarias para la promoción y defensa de sus intereses colectivos y profesionales*”. En definitiva, la Libertad Sindical es el derecho de empleadores y trabajadores para organizarse, constituir organizaciones sindicales o afiliarse a ellas o no pertenecer a las mismas, y el derecho a la plena autonomía para la actuación en defensa de sus intereses.

Título Tercero

Principio de libertad sindical alcanza al empleador

De la lectura y análisis de los instrumentos emanados de la OIT citados en el título primero precedente y de la normativa pertinente consagrada en el Código del Trabajo, se desprende con meridiana claridad que el principio en análisis no tutela únicamente a los trabajadores o a sus grupos de representación, sino que su ámbito de aplicación y protección alcanza también a la entidad empleadora. En este sentido, señala textualmente el artículo N°2 del Convenio N° 87: “*Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las*

organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

Como consecuencia de lo anterior, nuestra legislación laboral ha determinado que los trabajadores y organizaciones sindicales también pueden incurrir en prácticas que atenten contra la negociación colectiva, perturbando así su natural desarrollo, por lo que entrega a los empleadores las herramientas necesarias para que - en los casos en que dicha perturbación concurra- se pueda restaurar el imperio del derecho y la normalidad requerida en el proceso de negociación.

Título Cuarto

De las prácticas desleales

1. **Las prácticas desleales.** Conforme al artículo 2° del Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva N° 98 de la OIT -ratificado por Chile- *“las organizaciones de trabajadores y empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración”.* Amparado en el artículo citado precedentemente surgen en el Derecho Colectivo limitaciones que se imponen al libre ejercicio de las partes de sus derechos sindicales, buscando proteger dicho ejercicio en un sistema general de *fair play* para así asegurar la ética de las relaciones laborales. Dichas limitaciones corresponden a las practicas antisindicales y/o desleales definidas por el profesor Gamonal como *“toda acción u omisión que atente contra la libertad sindical, especialmente aquellas que afecten la negociación colectiva, sus procedimientos y el derecho a huelga”.* En definitiva, corresponden a todas las conductas que lesionan la libertad sindical afectando a los titulares de este derecho.

2. **Concepto.** Si bien la doctrina utiliza indistintamente los términos prácticas antisindicales y desleales para referirse a las conductas que atentan contra la libertad sindical, nuestro legislador las distingue definiendo a las practicas

desleales como aquellas “acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos”. Es decir, corresponden exclusivamente a las conductas atentatorias de la libertad sindical cometidas en el contexto de una negociación colectiva.

3. Regulación. Las prácticas desleales se encuentran reguladas en el Libro IV, título IX, artículos 403 y siguientes del Código del Trabajo.

4. Prácticas desleales de los trabajadores u organizaciones sindicales. Al respecto el artículo 404 del CT establece un catálogo no taxativo de las conductas considerados prácticas desleales de los trabajadores, organizaciones sindicales y del empleador. Estas son:

a. La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva que implique una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.

b. El acuerdo para la ejecución de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.

c. La divulgación a terceros ajenos a la negociación de los documentos o la información recibida del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservada.

d. El incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuestos por la autoridad competente, según corresponda.

e. El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.

f. Impedir durante la huelga, por medio de la fuerza el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella.

En los párrafos posteriores se denuncia la configuración de las prácticas desleales contenidas en las letras a), d), e) y f) del artículo 404 del Código del Trabajo.

Título Quinto

El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva (Art. 404, e), CT)

1. La fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante la negociación colectiva ejercida por el Sindicato. El Sindicato ha ejercido fuerza física sobre una cosa mueble, toda vez, que los trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva no solo han obstaculizado los accesos a la empresa con vehículos y personas, sino que también con barricadas (de neumáticos), llegando incluso a encenderlas para generar una mayor alteración y amenaza. El bloqueo de los accesos a faena, además de impedir el flujo normal de personas y bienes, ha hecho imposible introducir a la faena Planta Salar el servicio de alimentación dado el bloqueo de caminos, afectando así, seriamente, la vida y salud de los trabajadores no involucrados en la negociación colectiva. En el mismo sentido, los trabajadores no involucrados en la negociación han sufrido amenazas y, en algunos casos, el apedreamiento de los vehículos en que se transportan.

2. La fuerza física sobre las cosas ejercida por el Sindicato constituye una práctica desleal. En efecto, los actos de fuerza física en las cosas consistentes en el bloqueo de ingresos y salidas de la faena de mi representada configuran plenamente la práctica desleal contenida en el artículo 404 letra e) del Código del Trabajo.

Al respecto cabe mencionar que para la configuración de este ilícito laboral el legislador únicamente requiere de la ejecución de actos positivos por parte de alguno de los involucrados en el proceso de negociación colectiva, en este caso el Sindicato. De la sola lectura del artículo citado queda en evidencia que únicamente se exige la concurrencia de acciones de fuerza física o moral, sean en las cosas o en las personas respectivamente, hecho que se da en el caso de marras, siempre y cuando tengan como contexto la negociación colectiva; no exigiendo un animo especial o un resultado especialmente dañoso.

En definitiva, una negociación colectiva en la que el sindicato en ejercicio de su derecho a huelga, limita o perturba el derecho a la libertad de trabajo de aquellos que no son parte de este proceso, o presiona física y moralmente al empleador, obstaculizando el acceso a las faenas de los trabajadores que deberían ingresar las dependencias del empleador, a través de cortes de camino con barricadas infringe no solo el principio de buena fe sino que constituye por si misma una práctica desleal conforme a la letra e) del artículo 404 del Código del Trabajo, al involucrar la fuerza.

3. Jurisprudencia. Al respecto el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta en causa Rit S-2-2017 ha señalado:

“VIGESIMOSEGUNDO: *Que, conforme a lo expuesto, no basta la mera existencia de un grupo de trabajadores en las afueras o inmediaciones de la empresa, buscando visibilidad, adhesión o incluso bloqueando el ingreso a las dependencias para entender concurrente necesariamente una práctica desleal, sino que además se requiere copulativamente que pueda*

estimarse como ilícito, sea porque se ejerció la violencia, sea porque impidió el ejercicio de la libertad de trabajo de otros trabajadores o generó otros daños no comprendidos en el ejercicio del derecho fundamental de huelga, y además, que pueda atribuírsele responsabilidad como hechor o participante a la persona o ente denunciado.

VIGESIMOTERCERO: *Que, de la prueba rendida, es posible inferir los siguientes indicios:*

1.- Que, los bloqueos generados una vez iniciada la huelga implicaron actos de violencia física y moral.

Lo que se desprende de los documentos numerados 21 sobre acta notarial que da fe de fogatas y elementos contundentes en el camino; 38 sobre denuncia penal por ataques a pedrazos de encapuchados, 44 de denuncia de la compañía Carpanetti Ltda., sobre hechos de violencia contra dos de sus trabajadores al obligárseles a abandonar el campamento que ocupaban en Escondida el día 11 de febrero del año en curso por un piquete de aproximadamente 300 huelguistas encapuchados; 59 sobre fotografías de los daños provocados precisamente por esos huelguistas al campamento referido; 64, 69 y 70 relativo a declaraciones simples de personal no huelguista de las denunciante Sres. Cáceres y Reales y el Sr. Galaç de la compañía SMG, que se refieren al lanzamiento o amenazas de piedras contra vehículos motorizados en que se trasladan por los huelguistas en los días inmediatamente previos a la interposición de la denuncia; el oficio de la Fiscalía Local de Antofagasta, en tanto contiene denuncias por actos de violencia en los primeros días de huelga y las declaraciones de los testigos de cargo, quienes coincidieron en señalar que mediante la revisión de imágenes de las cámaras apostadas en el lugar de ingreso a Escondida o presencialmente como el Sr. Tullo supieron de amenazas en el bloqueo al ingreso de la faena principal de Minera Escondida al iniciarse la huelga.

2.- Que, los bloqueos impidieron la prestación de servicios de otros trabajadores, vinculados con empresas contratistas o subcontratistas de la denunciante.

Surge este indicio del acta notarial del Sr. Martínez, notario de Sierra Gorda, quien certifica que personal de la compañía Ecora no pudo ingresar a prestar servicios el día 11 de febrero del año 2017 por impedirlo los huelguistas; 63 declaración de incidente de personal de la empresa FAM que refiere desalojo de trabajadores de esa empresa que prestaban sus servicios personales el día 11 de febrero del año 2017, declaración incorporada bajo el número 74 de un trabajador

de nombre José Rodallego que fue expulsado del lugar de la prestación de los servicios por parte de los participantes en la huelga y los oficios recepcionados de las compañías Aramark, Sodexo, Prosegur y Finning, que indican la no ejecución de los contratos civiles o comerciales que tenían con la denunciante por haber debido desmovilizar a su personal de la faena.

3.- Que, el directorio sindical participó en los bloqueos referidos.

Surge de los documentos 21 sobre acta notarial que certifica que el presidente del sindicato Sr. Tapia impidió el día 10 de febrero del año en curso el paso bloqueado por los huelguistas; 23 acta del mismo notario, que vuelve a certificar que el día 13 de febrero de 2017 fueron detenidos en el sector de bloqueos por los dirigentes Sres. Jorge Schumacher y Jaime Thenoux y los testimonios de todos los testigos de cargo, quienes refirieron en síntesis que desde el inicio de la huelga siempre los dirigentes sindicales mantuvieron control de la situación, describiendo un sistema bastante organizado para formar el campamento, lo que fue refrendado por los testigos de descargo.

Los otros indicios propuestos como la sola existencia de bloqueos como tal será destinado por lo ya latamente explicado y lo referente al existencia d hechos punibles también al no haberse acompañado sentencia penal alguna que establezca por parte de la curia competente la existencia de los delitos descritos.

VIGESIMOSEPTIMO: Que, así las cosas, se entenderá acreditada la práctica desleal establecida en el artículo 388 del Código del Trabajo en su redacción anterior, que decía:

“Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos.

Especialmente incurren en esta infracción:

b) Los que ejerzan fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva;”.

Y acogida en esa parte la denuncia por ello”

Título Sexto

Impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella (Art. 404, f) CT)

1. El Sindicato impidió por medio de la fuerza el ingreso a la empresa. Como se ha señalado el Sindicato bloqueó consistente y reiteradamente los ingresos a las faenas de mi representada mediante barricadas y camiones dispuestos en los caminos de ingreso y salida de la empresa.

2. Impedir por medio de la fuerza el ingreso a la empresa constituye una práctica desleal. En efecto, los hechos que han sido descritos en esta presentación configuran plenamente esta práctica desleal. En este sentido, el derecho a la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no se encuentran afectos al proceso de negociación colectiva, ha sido ilegítimamente lesionado con motivo de la acción ejercida por el sindicato, quienes han realizado una serie de acciones que implican una fuerza física, impidiendo el acceso de éstos hasta su lugar de trabajo, entorpeciendo con ello la operación que ya se ha visto afectada a raíz de la huelga iniciada por el sindicato, poniendo en riesgo aquellos trabajadores no involucrados.

3. Jurisprudencia. Al respecto el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta ha señalado en sentencia de 13 de abril de 2021, causa Rit S-37-2020, a propósito del bloqueo de caminos y barricadas en el ingreso a las dependencias de la Empresa que “OCTAVO: *Que, sentado lo anterior, corresponde a continuación, establecer si tales hechos pueden subsumirse en las hipótesis de práctica desleal aludidas en la denuncia. Al efecto, se aludió en lo pertinente, al artículo 404 inciso primero, literales a) y b), e) y f) del Código del Trabajo, a propósito de la prohibición durante el proceso de la negociación colectiva, de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma; presionar física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar determinados actos; ejercer fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva; e, impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella.*

*Fijado entonces el rango de conductas expresamente tipificadas como prácticas desleales imputables al sindicato denunciado, sobre acciones desplegadas durante el proceso de negociación colectiva con la actora, a juicio de esta magistrada, es posible subsumir y de forma inequívoca, la concurrencia de dos hechos de aquellos reseñados, **en concreto en los literales e) y f), por ser subsumibles los hechos establecidos para estos efectos, en las hipótesis de ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva e impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella.***

De ambas conductas, dan cuenta con holgura, más allá de la rebeldía de la denunciada y de la confesional ficta, las probanzas de las que se dio cuenta en el Considerando Sexto de esta sentencia, motivo por el cual, ante la ausencia de una defensa destinada a justificar axiológica o legalmente la necesidad o proporcionalidad de las acciones desplegadas por el sindicato o por sus miembros a través de su actuar colectivo, la denuncia será acogida.”

Título Séptimo

Incumplimiento del deber de proveer equipos él o los equipos de emergencia

1. **Los equipos de Emergencia.** Los equipos de emergencia son una consecuencia de los servicios mínimos, toda vez, que corresponden a los trabajadores destinados por los sindicatos para cumplir con los servicios mínimos que hayan sido calificados previamente. Los trabajadores designados para prestar estas labores estrictamente necesarias serán provistos por la Comisión Negociadora Sindical por el tiempo necesario para los fines que fueron determinados.

2. **La importancia de los equipos de emergencia.** Los fundamentos de los servicios mínimos y equipos de emergencia dicen relación con la necesidad de realizar funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio

estrictamente necesarias para resguardar los bienes corporales e instalaciones de la empresa, la seguridad y prevenir accidentes, el funcionamiento, esto es garantizar los servicios de utilidad pública y atención de necesidades básicas de la población, vida y salud de las personas, y la prevención de daño ambiental.

Se debe tener presente que los equipos de emergencia no tienen como propósito permitir la operación regular de la empresa durante la huelga, sino que evitar perjuicios o daños adicionales, que pueda sufrir el empleador y trabajadores que no son parte de la negociación colectiva o bien terceros.

3. De la vulneración del Sindicato al artículo 359 del Código del Trabajo. El artículo 359 del Código del Trabajo dispone “*Sin afectar el derecho a huelga en su esencia, durante esta comisión negociadora sindical estará obligada a proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios. En esta determinación se deberán considerar los requisitos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena*”. Por tanto, el Sindicato se encontraba obligado a atender los servicios mínimos a través del equipo de emergencia desde el momento en que comenzó la huelga.

4. La negativa del Sindicato de aportar el equipo de emergencia. Como se ha señalado, resulta indispensable para la cabal comprensión de la gravedad y mala fe del actuar del Sindicato, que el día 10 de agosto, durante el quinto día de mediación obligatoria, el Sindicato planteó que no atendería los servicios mínimos porque no conocía la identidad de los miembros de los equipos de emergencia. Dicho planteamiento generó una discusión entre las partes puesto que consta que la Empresa entregó materialmente al Sindicato la proposición de conformación de equipos de emergencia junto con la respuesta a su proyecto de contrato colectivo, el 24 de junio de

este año, sin que la organización sindical objetara dicha propuesta conforme al procedimiento señalado en el artículo 361 del Código del Trabajo ni menos aún en el marco de la reclamación interpuesta por el Sindicato de acuerdo al artículo 339 del mismo Código. En este contexto, y como una manera de salvar la debida atención de los servicios mínimos a contar del día 11 de agosto de 2021, las partes acordaron cuál sería la conformación definitiva de los equipos de emergencia que debían ser provistos en huelga. Puede apreciarse entonces, sin lugar a dudas, que el Sindicato llevó a la Empresa a confiar en que los servicios mínimos serían atendidos conforme lo prescrito en la ley, y que, sin embargo, llegado el momento en que debía hacerlo faltó a su deber legal y a la más básica buena fe.

5. **La jurisprudencia.** Al respecto el Juzgado de Letras de Colina con fecha 5 de diciembre de 2018 señaló que: “**SEGUNDO:** *Que, entre la prueba documental de la denunciante figuran los siguientes documentos que reflejan, en forma directa, los hechos que han servido de base para la primera y parte de la segunda de sus dos acusaciones en contra del sindicato (no proveer los servicios de emergencia y “bloqueo” e impedir cambio de turno de trabajadores): a) copia de comunicación enviada a la Inspección del Trabajo por la directiva del sindicato, del 10 de enero del 2018, dando a conocer que rechaza los servicios mínimos, ya que nunca se les notificó ni se les hizo solicitud de acuerdo a lo que estipula la ley; b) copia de la solicitud de fiscalización presentada por la empresa a la Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco, de fecha 20 de febrero del 2018, por no haberse proveído el equipo de emergencia por parte del sindicato; c) Informe del Administrador Relleno Gersa, del 20 de febrero del 2018, dando cuenta que ese día no se habían prestado los servicios mínimos, lo que se repitió los días 24, 25, 26 y 27 de ese mes; d) Informe Técnico Incidentes Huelga Sindicato N°2, emitido el 8/3/2018 por R.M., de Prevención de Riesgos; e) copia de Resolución N° 619, del 13 de julio del 2017, con la que la Dirección Regional del Trabajo, Región Metropolitana Poniente, calificó los servicios mínimos para Gestión Ecológica de Residuos S.A..*

TERCERO: *Que esos documentos han recibido un contundente respaldo con los testimonios de J.F.E.V. (Administrador del Relleno Sanitario Cerro La Leona), L.E.V.A. (proveedor de servicios de seguridad para la empresa) y J.R.U.O. (Supervisor de*

Gersa), quienes se han explayado, con abundante información y en forma convincente, acerca de lo ocurrido en la planta de tratamiento de residuos en la localidad de Rungue, durante el desarrollo de la huelga encabezada por el sindicato denunciado, particularmente en lo que respecta a la decisión de no proveer equipo de emergencia y la forma cómo los dirigentes del mismo, junto a otros trabajadores, llevaron a cabo acciones para impedir, en un comienzo, todo acceso a la planta y, posteriormente, para cerrar, además, el único camino de acceso a la misma.

UNDECIMO: *Que, conforme a lo anterior, el único motivo por el cual se ha de condenar al sindicato es por haber incurrido en la omisión contemplada en el artículo 404, letra d), del Código del Trabajo, al no haber proveído los equipos de emergencia.*

La ley establece que esa práctica desleal ha de ser sancionada con una multa por cada trabajador involucrado de acuerdo a las siguientes reglas: a) en la micro y pequeña empresa con multa de una a diez unidades tributarias mensuales; b) en la mediana empresa con multa de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales; y c) en la gran empresa con multa de diez a cien unidades tributarias mensuales.

Dado que la propia denunciante ha sostenido en una primera instancia que el número de trabajadores que participaron en la negociación colectiva fue de treinta y uno (y así lo confirma el documento denominado “Acta de Notificación de Proyecto Artículo 329 del Código del Trabajo”, incorporada por ella) y guardando la asimilación correspondiente (al de “mediana empresa”), corresponde sancionar al Sindicato N° 2 con una multa de cinco a cincuenta Unidades Tributarias Mensuales.”

6. No proporcionar equipo de emergencia constituye una práctica desleal. No proporcionar los equipos de emergencia es una práctica desleal por parte del Sindicato que entorpece la negociación colectiva y su procedimiento, conforme señala el artículo 404 letra d) del Código del Trabajo

Título Octavo

Vulneración del principio de la buena fe durante el proceso de negociación colectiva

1. El principio de buena fe es uno de los principios fundamentales del Derecho. Dicho principio debe ser entendido como el actuar de las partes con absoluta transparencia y total ausencia de malicia o engaño, en definitiva, que el obrar de las partes se ajuste a derecho y al respeto intrínseco entre ellas. Este ha sido definido por Rodolfo Capón como una “*obligación de las partes contratantes que les exige actuar rectamente, de forma honrada, sin intención de dañar u oscurecer sus actuaciones, obligándose a observar una determinada actitud de respeto y lealtad en el tráfico jurídico, ya sea que se actúe en el ejercicio de un derecho como de una obligación*”. Dichos deberes son recíprocos y expresan valores de colaboración y confianza entre las partes en sus relaciones jurídicas. Particularmente, en materia laboral establece deberes de coordinación, base de las obligaciones contractuales.

2. Vulneración del principio de buena fe en el marco de la negociación colectiva. El artículo 303 del Código del Trabajo establece que “*Las partes deben negociar de buena fe, cumpliendo con las obligaciones y plazos previstos en las disposiciones siguientes, sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ambas*”. Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado en el Ord. N° 5781/093 de 1 de diciembre de 2016 sobre las reglas generales y procedimiento de negociación colectiva reglada y particularmente respecto a los deberes aplicable al proceso de negociación colectiva “*que exige a las partes actuar rectamente, de manera honrada y leal, tal como resulta con el deber de participar de las instancias de la negociación colectiva. Así la buena fe se traducirá, en este caso, en el hecho que las partes concurren a las distintas instancias de negociación con una perspectiva abierta, seria y razonablemente dispuestas a alcanzar una solución justa y consensuada*”.

3. El actuar del sindicato es un claro atentado contra la buena fe. Como se acreditará, el sindicato ha realizado acciones perjudiciales

para el normal y correcto desarrollo del proceso de negociación colectiva, afectando la buena fe que debiese haber velado su obrar, según los siguientes aspectos fácticos que se presentan:

a) El Sindicato ha bloqueado los accesos a la faena. El Sindicato ha impedido la entrada y salida de trabajadores de la faena Planta Salar, bloqueando los dos puntos de ingreso a ella durante la huelga.

b) Adicionalmente, el Sindicato no ha provisto los equipos de emergencia en huelga, o bien lo ha hecho de manera inoportuna.

c) Los socios del Sindicato que debían presentarse a trabajar el día 4 de agosto de 2021 a las 7:30 horas no lo hicieron y se presentaron a trabajar recién a partir de las 11:30 horas

4. Se vulneró el principio de buena fe al bloquear los accesos a faena. El sindicato ha contrariado la buena fe en distintos sentidos, pero particularmente al perturbar el derecho a la libertad de trabajo obstaculizando el acceso a las faenas, a raíz de los cortes de camino mediante barricadas, haciendo imposible que los trabajadores que iniciaban sus labores integren a ella. La afectación al principio de buena fe se manifiesta en que una negación colectiva en donde expresamente se manifiestan acciones que implican el ejercicio de fuerza de parte de la organización sindical y de los trabajadores que la componen atenta justamente con este principio fundante.

Al respecto la jurisprudencia nacional ha señalado en sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta el 15 de junio de 2012 en causa RIT S-3-2012 que “**DECIMOTERCERO:** *Que, como refiere la doctrina “La buena fe” es un principio general del Derecho que, en el ámbito laboral encuentra especial aplicación en la figura del contrato de trabajo. La buena fe es predicable tanto para el trabajador como para el empleador y se verifica en los estadios previos a la contratación, durante el desarrollo mismo del contrato, así como al momento de la extinción. El Código del Trabajo chileno, sin referirse expresamente a este principio, ha terminado incorporando sus exigencias en distintas figuras laborales; cuestión que no impide*

que el núcleo esencial del principio se despliegue en toda su magnitud al momento de configurar los derechos y obligaciones de cada parte y sin perjuicio de que no existe un concepto unívoco de este principio, la buena fe se traduce en una obligación de las partes contratantes que les exige actuar rectamente, de forma honrada, obligándose a observar una determinada actitud de respeto y lealtad en el tráfico jurídico, ya sea que se actúe en el ejercicio de un derecho como de una obligación. En el fondo, se hace referencia a valores tradicionales y esenciales para el ordenamiento jurídico como son la confianza, la lealtad, la honradez o la rectitud.

DECIMOCUARTO: *Que, claramente de no mediar justificación y proporcionalidad, los hechos que surgen de los indicios constatados podrían entenderse como contrarios a la buena fe, toda vez que impedir la libertad de trabajo de otros trabajadores de la compañía y de trabajadores de empresas contratistas o subcontratistas y los perjuicios económicos que seguramente nacen de una paralización no programada, generan infracción al principio referido y va más allá de la libertad sindical colectiva que puede ejercer un sindicato, generando precisamente por infracción a esa buena fe, abuso de ese derecho”.*

5. Se vulneró el principio de buena fe al no proveer los equipos de emergencia. La aplicación del principio de buena fe en esta materia implica que ambas partes deben aplicar los artículos 360 y 361 del Código del Trabajo, lo que significa que el Sindicato provea los equipos de emergencia. Sin embargo, el Sindicato se negó a proporcionar a los trabajadores solicitados para integrar los equipos de emergencia sin dar razones ni entregar fundamento alguno al respecto. Ello implica un uso abusivo del derecho que desequilibra y contradice lo previsto por el ordenamiento jurídico. El actuar del Sindicato evidencia una manifiesta mala fe al impedir el normal desarrollo del procedimiento de negociación colectiva.

6. Se vulneró el principio de buena fe al no presentarse a trabajar los socios del Sindicato. La no concurrencia de los trabajadores Socios del Sindicato por al menos cuatro horas a las dependencias de mi representada, los obstáculos para en el ingreso y salida de la faena, y la negativa a otorgar servicios de

emergencia significó un claro acto de mala fe toda vez que tenía por objeto presionar a la empresa en el marco de la negociación colectiva que se estaba llevando a cabo, y en definitiva, dista del actuar recto y honrado que se espera de las partes de una relación laboral.

Título Noveno

Derechos lesionados por la conducta del Sindicato

Las prácticas desleales tipificadas en el artículo 404 del Código del Trabajo no sólo lesiona la libertad sindical, afirmación que resulta un poco obvia si se considera que constituye una práctica desleal, es decir, una conducta atentatoria de la libertad sindical en el transcurso de la negociación colectiva. También lesiona ciertos derechos del empleador, especialmente los poderes de dirección y disciplinario, al limitar el ejercicio de los derechos sindicales de mala fe o con abuso del derecho ilegítimamente los derechos del empleador para organizar y administrar la empresa.

En consecuencia, resulta claro que el ejercicio con abuso del derecho o de mala fe de los derechos sindicales vulnera los derechos del empleador, especialmente los poderes de dirección y disciplinario, que le permiten organizar el trabajo subordinado y sancionar las faltas cometidas por los trabajadores en el desarrollo de la relación laboral respectivamente. Poderes reconocidos a nivel legal, especialmente en el Código del Trabajo (artículos 154 N° 10, 160, 161, entre otros) y, también a nivel constitucional, porque los mismos emanan de las garantías constitucionales de libertad de empresa (artículo 19 N° 21 de la Constitución Política) y derecho de propiedad (artículo 19 N° 24 de la Constitución Política). Vulneración que se concretiza en que el ejercicio con abuso del derecho o de mala fe de los derechos sindicales traba precisamente dichos poderes, porque a través del ejercicio indebido de los mismos los trabajadores y/o sindicatos reclaman los derechos y beneficios que el legislador ha previsto para el ejercicio legítimo de la libertad sindical. Tales derechos del empleador solamente pueden ser

limitados por la parte trabajadora cuando se ejercen de buena fe los derechos sindicales. De ahí, que todo aquel que reclame algún beneficio, facultad, prerrogativa fundado en un ejercicio de mala fe o con abuso del derecho de la libertad sindical carece de un título legítimo, por ser contrario a la libertad sindical misma y a ciertos poderes que el ordenamiento jurídico le reconoce al empleador con fundamento último en derechos fundamentales reconocidos en la Constitución.

En conclusión, la forma en la que ha obrado el denunciado, desde sus inicios, ha sido ejercida con abuso del derecho y mala fe; conducta indebida que ha realizado en forma continua, permanente, habiéndose expuesto una serie de circunstancias que revelan esa situación.

Por tanto, en mérito a lo expuesto y a lo dispuesto en las normas citadas,

A S.S solicito, tener por interpuesta denuncia de prácticas desleales durante la negociación colectiva, en contra del Sindicato de Empresa Albemarle Salar, RSU 02.02.0603, que se acoja a tramitación, en definitiva, se acoja y se declare:

a) Que la denunciada ha incurrido en prácticas desleales durante el proceso de negociación colectiva.

b) Se ordene que la demandada ponga término a todos los actos que entorpecen la negociación colectiva descritos en el cuerpo de esta denuncia y cualquier otro que tenga dicho objetivo.

c) Se condene a la denunciada a entregar disculpas públicas por su actuar, tanto en medios de comunicación nacionales como en los distintos diarios murales existentes en la empresa.

d) Se condene a la denunciada al pago de una multa a beneficio fiscal de 300 Unidades Tributarias Mensuales o aquella suma que SS. determine.

e) Que condene en costas a la parte demandada.

En el primer otrosí: Solicito a SS., de conformidad a lo señalado en el artículo 442 del Código del Trabajo, que las resoluciones dictadas en la presente causa sean enviadas al siguiente correo electrónico: notificaciones@provostematamala.cl

En el segundo otrosí: Sírvase S.S. Tener por acompañada copia de escritura pública en la que consta el mandato judicial amplio otorgado al suscrito para representar judicialmente a la denunciante de autos.

En el tercer otrosí: Sírvase S.S. tener presente que, en mi calidad de abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, domiciliado para estos efectos en Antonio Bellet número 444, oficina 1401, Providencia, Santiago, y en virtud del documento acompañado en el segundo otrosí de esta presentación, asumiré personalmente el patrocinio y poder en esta causa, en representación de la denunciante Albemarle Ltda.