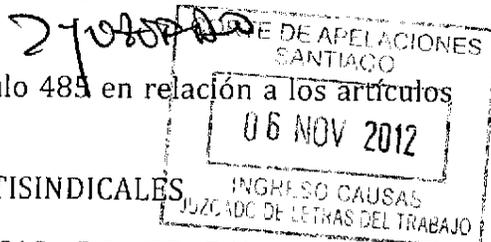


R.T: T-566-2012



PROCEDIMIENTO: TUTELA LABORAL (Artículo 485 en relación a los artículos 289 y siguientes del Código del Trabajo)

MATERIA: DENUNCIA PRÁCTICAS ANTISINDICALES

DENUNCIANTES: SINDICATO INTEREMPRESAS DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE PUBLICO DE EMPRESAS LICITADAS Y CONCESIONADAS DE LA REGION METROPOLITANA; SINDICATO INTEREMPRESAS N° 1 DE TRANSPORTE DE PASAJEROS URBANO Y SINDICATO EMPRESA INVERSIONES ALSACIA S.A.

REPRESENTANTES LEGALES: José Urbina Rodríguez, Juan Tirado Pedreros y Rodrigo Fernando Núñez Flores, respectivamente.

RUT: 65.059.842-3, 65.059.843-1 y 65713900-9, respectivamente.

ABOGADA PATROCINANTE Y

MANDATARIA: MARIA ESTRELLA ZUÑIGA POBLETE

RUT: 9.9763.330-4

DENUNCIADOS: EMPRESA INVERSIONES ALSACIA SOCIEDAD ANONIMA, Y OTROS

RUT DEMANDADOS: 99.577.400-3 y otros

REPRESENTANTES LEGALES DEMANDADAS: María Ignacia Castro Cruz, por la empresa, y otros.

EN LO PRINCIPAL: Denuncia practicas antisindicales y solicita nulidad de Convenios Colectivos que indica; **PRIMER OTROSI:** Acompaña documentos; **SEGUNDO OTROSI:** Patrocinio y poder; **TERCER OTROSI:** Forma de notificación.

S.J.L del Trabajo

SINDICATO INTEREMPRESAS DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE PUBLICO DE EMPRESAS LICITADAS Y CONCESIONADAS DE LA REGION METROPOLITANA, cuyo nombre de fantasía es **SITPREM**, R.S.U. 13.01.3348, representado legalmente por su presidente, José Hernán Urbina Rodríguez, cedula nacional de identidad N° 6.348.563-2, con domicilio en Santa Julia N° 994, Comuna de La Florida; **SINDICATO INTEREMPRESAS N° 1 DE TRANSPORTE DE PASAJEROS URBANO**, cuyo nombre de fantasía es **SIETRANS**, R.S.U. 13.01.3580, representado por su Presidente don Juan Lenin Tirado Pedreros, cedula nacional de identidad N° 6.700000-5, con domicilio en San Adolfo N° 2930, Parque San Francisco, Comuna de

Puente Alto, y **SINDICATO EMPRESA INVERSIONES ALSACIA S.A.**, cuyo nombre de fantasía es **SINEMIA**, RSU 13130539, representado por su Presidente don Rodrigo Fernando Núñez Flores, cedula nacional de identidad N° 10.456.987-0, con domicilio en Pasaje María Elena N° 3077, Villa Portal Nos, San Bernardo, a US., con respeto decimos:

Que, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 485 y siguientes, en relación con los artículos 289 y siguientes del Código del Trabajo, venimos en interponer denuncia por prácticas antisindicales, por haber las denunciadas afectado la garantía constitucional de la Libertad Sindical, en sus fases tanto orgánica como funcional, contemplada en el artículo 16 N° 19 de la Constitución Política del Estado, y en los Convenios N° 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por el Estado de Chile, por lo que se encuentran vigentes, y a solicitar la nulidad de los documentos que concluyeron un supuesto proceso de negociación colectiva semi o no reglada, en conformidad con las normas establecidas en los artículos 314 y 314 bis del Código del Trabajo, por haberse suscrito con vicios del consentimiento de los titulares de la Libertad Sindical, según se pasara a expresar, al haber adelantado el proceso de negociación colectiva y haber ejercido presiones indebidas en contra de los miembros de nuestras respectivas organizaciones sindicales, afectando maliciosamente con ello el quórum de nuestras organizaciones sindicales, y limitando el ejercicio efectivo del derecho a la negociación colectiva reglada, la cual debería llevarse a efecto en los meses de diciembre de 2012 y marzo de 2013.

Los denunciados son los siguientes:

a) **Empresa Inversiones Alsacia S.A.**: Rut N° 99.577.400-3, del giro Empresa concesionaria del transporte público de pasajeros del Transantiago, domiciliada en Santa Clara N° 555, Comuna de Huechuraba, representada legalmente por doña María Ignacio Castro Cruz, Rut N° 13.830.515-5;

b) **Sindicato N°1 de Empresas Inversiones Alsacia**, representado por su Presidente don **Eric Romero Solano**, y cuya directiva está integrada, además, por su Tesorero don **Mario Trejo Álvarez** y su Secretario don **Eduardo Mondaca Vera**, todos domiciliados para estos efectos en calle Santa Clara N° 555, Comuna de Huechuraba;

c) **SINDICATO N° 2: SEMTRAL 2**, representado por su Presidente don **Fortunato Morales Herrera** y su secretario don **Raúl Ávila Tapia**, domiciliados para estos efectos en calle Santa Clara N° 555, Comuna de Huechuraba;

d) **SINDICATO SINTRAMPA**: Sindicato Interempresas de Transporte de Pasajeros y Servicios, representado por su Presidente don **Luis Pablaza**, ignoramos segundo apellido, su secretario don **Richard Maldonado**, ignoramos segundo apellido y su tesorero don **Luis Sallorenzo**, ignoramos segundo apellido, domiciliados para estos efectos en calle Santa Clara N° 555, Comuna de Huechuraba;

e) **Sindicato Inversiones Alsacia S.A. N° 3**, representado por su Presidente don **Claudio Verdugo**, ignoramos segundo apellido, e integrada su directiva además, por

su Secretario don **Mario Cisternas**, ignoramos segundo apellido, y su Tesorero don **Eduardo Toledo**, ignoramos segundo apellido, todos domiciliados para estos efectos en calle Santa Clara N° 555, Comuna de Huechuraba;

f) **Sindicato N° 4: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Alsacia S.A. N° 4**, representado por su Presidente don **Rino Canales**, ignoramos segundo apellido, integrada su directiva, además, por su secretario don **Joaquín Pérez**, ignoramos segundo apellido, y su tesorero don **Alejandro Vásquez**, ignoramos segundo apellido, todos domiciliados para estos efectos en calle Santa Clara N° 555, Comuna de Huechuraba;

f) **SINDICATO N°5**, representado por su Presidente don **Luis González Acevedo**, e integrada su directiva además, por su Tesorero don **Eduardo Díaz Maturana** y su secretario don **Edson Olivares Lillo**, todos domiciliados para estos efectos en calle Santa Clara N° 555, Comuna de Huechuraba;

g) **SINDICATO SIME**: Sindicato de mantención, representado legalmente por su Presidente don **Luis Moreno**, ignoramos segundo apellido, domiciliado para estos efectos en calle Santa Clara N° 555, Comuna de Huechuraba.

Señalamos a US., que ignoramos las cédulas de identidad de los integrantes de las directivas de los sindicatos individualizados, y la composición íntegra de cada uno de los directorios de las organizaciones sindicales denunciadas, siendo todos trabajadores de Inversiones Alsacia.

Además, todas las organizaciones sindicales mencionadas son Sindicatos de Empresa, a excepción del Sindicato Sintrampa, que es un Sindicato Interempresas.

De esta manera, solicitamos a US. se sirva tener por interpuesta denuncia, en procedimiento de tutela laboral, por prácticas antisindicales en contra de los denunciados precedentemente individualizados, acogerla a tramitación, en definitiva declarar que los denunciados han afectado nuestra Libertad Sindical y la de los socios de nuestras respectivas organizaciones, tanto en su fase funcional como orgánica, y declarando que los Convenios suscritos, en un eventual proceso de negociación colectiva llevado a efecto en los meses de agosto y septiembre de 2012 son nulos, por adolecer de vicios del consentimiento, haberse suscrito trasgrediendo toda la normativa que protege la Libertad sindical, en su fase funcional, en eventuales procesos de negociaciones colectivas, sin conocimiento cierto e íntegro de los trabajadores afectados, y con absoluto control e injerencia de la empresa denunciada, solicitando, por lo mismo, se dejen sin efecto, y se reconozca el derecho de cada trabajador de la empresa a integrarse libre y soberanamente a la organización sindical que estimen pertinente, sin injerencia de la empresa ni la presión de los dirigentes denunciados, así como el derecho que nos asiste de presentar legítimamente nuestros pliegos petitorios en las fechas en que realmente nos corresponde negociar colectivamente, en atención a los siguientes antecedentes de hecho y de derecho que pasamos a exponer:

I.- ANTECEDENTES RELATIVOS AL PROCESO DE NEGOCIACION COLECTIVA QUE CONCLUYO CON LA SUSCRIPCION DE CONVENIOS COLECTIVOS

Desde mediados del presente año, la empresa comenzó a llamar a todos los dirigentes sindicales, incluidos los comparecientes, a efectos de manifestar que existía la posibilidad de “adelantar” los procesos de negociación colectiva que deberían tener lugar o en el mes de diciembre de 2012, (Convenios Colectivos) o en el mes de marzo de 2013 (Contrato Colectivo).

Don Iván Valdés Cid, Encargado del Departamento de Relaciones Laborales de la Empresa, nos indicaba que existía la posibilidad de adelantar los convenios, pero no lo mostraba como un hecho cierto.

Decía que existía la posibilidad que si se negociaba con Express Santiago Uno (empresa coligada a Alsacia S.A. en el mismo rubro) existía la posibilidad de negociar con nosotros, pero no señalaba fecha ni señalaba que fuera un hecho cierto. Además mencionaba que él no estaba dispuesto a negociar ni en diciembre de 2012 ni en marzo de 2013.

En efecto, el Jefe de la Unidad de Relaciones Laborales, don Iván Valdés Cid, comenzó a llamar uno a uno a todos los dirigentes sindicales, señalándonos la conveniencia de adelantar las negociaciones colectivas, insistiendo en la conveniencia de que negociaran juntos las empresas Alsacia S.A. y Express Santiago Uno. Sin embargo, ninguna de nuestras organizaciones sindicales estuvo de acuerdo con esa iniciativa de la empresa. Las llamadas se hacían a través de su secretario personal, don Sergio Ramos o directamente las hacia don Iván Valdés Cid a nuestros celulares.

A los dirigentes del Sindicato Sinemia (Sindicato de mantención), nos señalaba don Iván Valdés que no estaba dispuesto, de ninguna manera, que existiera negociación colectiva en marzo de 2013, fecha en que nos correspondía negociar por mantener el único contrato colectivo vigente al interior de la empresa, y el cual beneficia a unos 200 trabajadores.

Nos manifestaba don Iván Valdés Cid, que la empresa no quería que en marzo de 2013 hubiese conflictos laborales, ya que iba a partir el nuevo periodo del Transantiago, y por ende no quería tener negociaciones en ese periodo, por el efecto de los cambios de contratos entre la empresa licitadora y el Ministerio del Transporte.

Para tal efecto, a más de conversar personalmente en mesas diálogos con los dirigentes, la empresa, con la venia del Sindicato Semtral 2, a través de su directiva, compuesta por su Presidente don **Fortunato Morales Herrera** y su secretario don **Raúl Ávila Tapia** procedió a hacer circular a través de los dirigentes sindicales denunciados, en todos los depósitos, información parcializada acerca del contenido de los eventuales convenios colectivos (en los depósitos de Huechuraba, de Peñalolén, de Renca, de Maipú y de Puente Alto), esto con el fin de convencer a los trabajadores de cualquier sindicato y de toda la empresa, que era la mejor opción y que las eventuales regalías que daba la empresa les beneficiarían tremendamente.

Ni en las circulares, ni en las conversaciones que mantuvimos, se hablo jamás del tema de las jornadas excepcionales de trabajo.

Estos documentos que hacían circular de mano en mano en los depósitos, solo constituían un simple enganche, pero nosotros no teníamos la certeza ni el conocimiento de que se encontraba en germen una negociación colectiva o que esta ya estaba en curso, puesto que confiamos que seríamos informados en su debido momento de que se iniciaban las negociaciones, para reunirnos con nuestras asambleas y resolver si aceptábamos negociar anticipadamente, previa consulta de los trabajadores. Aunque como dirigentes pensábamos que era mejor preparar el pliego en la fecha correspondiente. Lo anterior por cuanto deberíamos preparar los pliegos petitorios y recabar la información financiera de la empresa, proceso que no se hace de un día para otro ya que requiere mucho trabajo.

De la simple lectura de dichos comunicados que circulaban de mano en mano, se desprendía información parcial de que se querían adelantar las negociaciones colectivas, y que la empresa estaba dispuesta a eso, negociaciones que "curiosamente" y según los propios documentos que emanaban de la empresa y entregaban dichos dirigentes, se señalaba que los procedimientos se sujetarían a las normas de los artículos 314 y 314 bis del Código del Trabajo, es decir, a las normas de la negociación no reglada y de la negociación colectiva semi-reglada.

Paulatinamente se fueron incorporando al llamado los dirigentes de las otras organizaciones denunciadas. Pero quienes habrían solicitado formalmente estos procesos son los dirigentes del Sindicato **Semtral 2**, don **Fortunato Morales Herrera** y don **Raúl Ávila Tapia**.

Por otro lado, con fecha de "elaboración" 6 de agosto de 2012, ingresada a la Dirección Regional del Trabajo Santiago Poniente el día 3 de agosto de 2012, la empresa envió una copia de una carta enviada a la Directiva del Sindicato Semtral N° 2, señalándoles: "... que daban respuesta a la solicitud de adelantar el proceso de negociación del convenio colectivo actualmente vigente, y señalándoles que "como empresa siempre estamos llanos a recibir a los trabajadores y escuchar sus inquietudes, y es por ello y en virtud de lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo, aceptamos comenzar un proceso de negociación no reglada con ustedes...".

Continua: "... Al respecto le hacemos presente que recibiremos su proyecto de convenio colectivo hasta el día 10 de agosto del presente año, hasta las 17:00 horas en las oficinas de Relaciones Laborales, las que se encuentran ubicadas en Avenida Recoleta 5151, Comuna de Huechuraba. Sin otro particular saluda atte Iván Valdés, Jefe de Relaciones Laborales".

Asimismo, con fecha 06 de agosto de 2012, la empresa extendió un comunicado a los trabajadores, el que en su tenor literal expresa lo siguiente:

"Estimados colaboradores:

Nos dirigimos a ustedes con el fin de comunicarles que hemos recibido de parte del Sindicato Empresa Semtral N° 2 una solicitud de adelantar el proceso de negociación del convenio colectivo actualmente vigente, la cual hemos aceptado.

Como empresa siempre estamos llanos a recibir a nuestros trabajadores y escuchar sus inquietudes, es por ello que, en virtud de los artículos 314 y 314 bis del Código del Trabajo, los invitamos a todos quienes quieran participar en esta negociación anticipada a presentar sus proyectos de convenios colectivos. Estos serán recibidos hasta el 10 de agosto del presente año hasta las 17:00 horas en las oficinas de Relaciones Laborales, las cuales se encuentran ubicadas en Avenida Recoleta N° 5151, Comuna de Huechuraba. Atte Iván Valdés, Inversiones Alsacia".

Llama la atención que la carta que la empresa publico, data con fecha de elaboración el día 6 de agosto de 2012, pero aparece ingresada a la Dirección Regional del Trabajo Santiago Poniente con fecha 3 de agosto de 2012. También llama la atención que fuera ingresada a una oficina de la Dirección Regional, y no a la Inspección del Trabajo Santiago Norte, de acuerdo a la jurisdicción correspondiente.

A lo anterior se suman dos hechos no poco trascendentes:

1. Que la empresa notifica a todos los sindicatos, vía publicaciones en los diarios murales de los depósitos de la empresa, el día 6 de agosto de 2012, que acepta adelantar el proceso de negociación colectiva a petición de un sindicato, y nos otorga al resto, el plazo mínimo de cuatro o menos días, para presentar nuestros pliegos de peticiones, algo absolutamente ilusorio;
2. Que, en ese comunicado la empresa enreda todo, por cuanto hace referencia a procedimientos de negociaciones colectivas formalmente distintos, uno el contemplado en el artículo 314 (negociación no reglada) y el otro del artículo 314 bis (negociación semi-reglada).

Ambos hechos los denunciemos a la Dirección Nacional del Trabajo, quien derivo nuestra denuncia a la Dirección Regional, y nos cito a una audiencia don Ramón Ferrada, Director Regional, pero finalmente nos atendió el abogado de apellido Guzmán, y otro cuyo nombre no recordamos. En esa audiencia estuvimos presentes la directiva de los tres sindicatos denunciantes y nuestra abogada compareciente.

De otra suerte, es dable destacar que, solo a partir de este comunicado publicitado en los depósitos, tomamos conocimiento que se estaba llevando a cabo una negociación

colectiva anticipada, dirigida por la propia empresa, efectuando con ello actos de abierta injerencia sindical, con la venia de los dirigentes denunciados.

También llama la atención, que no obstante que nosotros no teníamos interés en participar en estos procesos irregulares, la empresa otorgaba solo un plazo de 4 días a las organizaciones sindicales para la presentación de sus pliegos petitorios, lo que está en abierta contradicción con las normas que regulan esta materia, y tampoco les permite a los sindicatos efectuar presentaciones con la información necesaria, como ya expresamos, más aun, la sola convocatoria a una asamblea es lento, atendida la naturaleza del servicio de conductor, turnos cruzados, y de personal de mantención, ubicado en los diversos depósitos de la empresa.

Nuestras organizaciones sindicales decidieron marginarse de esos eventuales procesos de negociaciones colectivas, por cuanto consideramos que ellas no daban ninguna prerrogativa a los trabajadores mientras se sustanciara el proceso, como ser la inamovilidad de los trabajadores mientras se desarrolla el proceso, la transparencia de la información, la presencia de ministros de fe, el derecho a la huelga, el fuero de la negociación reglada, entre otras.

Pero lo que más rechazo causaba entre los trabajadores en general era la escasez de información, la multiplicidad de promesas. Lo contradictorio de las mismas, etc.

Tampoco contábamos con antecedentes financieros de la empresa que permitieran la elaboración seria de pliegos petitorios, y se nos estaba imponiendo la obligación de suscribir convenios colectivos, sin mayor información de nuestros afiliados, sin conocer los contenidos íntegros de los mismos, no sujetos a las normas de la negociación colectiva reglada, como nosotros pretendemos hacerlo en los meses de diciembre de 2012 o marzo de 2013, y considerábamos que era un proceso poco transparente y que no otorgaba mayores beneficios a los trabajadores, menos aún, si no conocíamos íntegramente sus alcances.

Además, en atención a que nuestras organizaciones sindicales estábamos vinculadas con la empresa a través de un Convenio Colectivo, no nos correspondía negociar en forma adelantada, ni se nos podía imponer la obligación de negociar en la forma que la empresa pretendía (Sindicato Sitprem y Sindicato Sietrans)). Por otro lado, el Sindicato Sinemia tiene vigente un Contrato Colectivo (único en la empresa, con fecha de vigencia entre el 01 de abril de 2010 y el 31 de marzo de 2013).

Como el Tribunal podrá apreciar, ninguna de nuestras organizaciones sindicales estaba obligada a suscribir instrumentos colectivos, en forma adelantada y de acuerdo a los postulados que nos impusiera la empresa, lo que atenta absolutamente contra la garantía de libertad sindical, como se expondrá más adelante.

Demás está decir que los eventuales convenios fueron elaborados por la propia empresa, ya que los trabajadores, en realidad no contábamos con ningún elemento ⁹

que permitiera elaborar un proyecto serio, sobre todo en lo relativo a las utilidades o ganancias de la empresa, derecho que se contempla expresamente en el artículo 315 del Código del Trabajo.

Por lo que en definitiva, consideramos que estas actuaciones de la empresa, en colusión con los sindicatos denunciados, constituyeron un mecanismo de adhesión a los postulados que la empresa imponía en forma parcializada y sin ninguna de las garantías que ofrece un verdadero procedimiento de negociación colectiva. Prueba de lo anterior es que todos los Convenios colectivos que finalmente fueron suscritos, son documentos tipos.

Que, de esta manera, al interior de todos los depósitos de la empresa, comenzó a correr la voz acerca de que “todos” los dirigentes sindicales estábamos de acuerdo con el adelantamiento de estos procesos de negociación colectiva, y se comenzó a invitar a todos los trabajadores a acercarse a las dependencias de la empresa a suscribir las autorizaciones para incorporarse a los sindicatos denunciados, los que uno a uno fueron aceptando estos procesos de negociación colectiva e invitando a los trabajadores a desafilarse de nuestras organizaciones sindicales, incluso usando fuerza moral o chantaje, advirtiéndoles de que si no firmaban no tendrían derechos al bono de termino de conflicto que supuestamente ascendía a la suma de \$ 800.000 (ochocientos mil pesos), que daría la empresa a todos los trabajadores, y de un eventual reajuste del sueldo base del 8.5 % en las remuneraciones, situación que lejos de concretarse, finalmente está lejos de lo que la empresa definitivamente otorgó.

Estos elementos fueron usados verdaderamente como “cebos” para que los trabajadores consideraran atractiva la oferta y se desafilieran de nuestras organizaciones, y se afiliaran a aquellas que en definitiva estaban de acuerdo con estos convenios.

Una de las prácticas utilizadas fue la oferta del bono de término conflicto por la suma de \$ 800.000, el reajuste del 8.5 de los sueldos base.

Engañaron a los trabajadores diciéndoles, por ejemplo, que si se salían de nuestras organizaciones y se afiliaban al sindicato Sintrampa pagarían solamente la suma de \$ 1 (Un peso) de adherencia y obtendrían los beneficios.

En la práctica ese sindicato (Sintrampa) servía solamente de enroque ya que los trabajadores terminaban siendo adheridos al sindicato Semtral 2. Esta adherencia les costaría a los trabajadores la suma de \$1 (Un peso). Sin embargo, esta situación tampoco se concretó, porque en la práctica las sumas descontadas a los trabajadores ascendieron a la suma de \$ 5.500 (cinco mil quinientos pesos mensuales).

Que, en definitiva, todo el procedimiento denunciado, se materializo entre la empresa y las organizaciones sindicales denunciadas a contar del 14 de septiembre de 2012, en que se comenzaron a suscribir los convenios denunciados, los que tendrían vigencia entre el 15 de septiembre de 2012 por el termino de cuatro años y expirarán el 15 de septiembre del año 2016. Esta información nos fue proporcionada por los

trabajadores que adhirieron en forma engañosa a ellos, o bien chantajeados, de pérdida de empleo, de no ascenderlos a full time, entre otros. Estos mismos trabajadores decepcionados del proceder de la empresa en conjunto con los dirigentes denunciados, nos llevo a comenzar a investigar mas a fondo y resolver denunciar ante US., estas malas prácticas que atentan al corazón de los derechos laborales, y a petición de nuestros socios.

Por la información recabada por los trabajadores en la Dirección del Trabajo, supimos que se habrían suscrito varios Convenios, uno con cada organización sindical, pero en el fondo, todos dicen lo mismo. También supimos por información de la Dirección del Trabajo entregada a los propios trabajadores afectados, que varios de los Convenios fueron devueltos a la empresa, porque contenían clausulas absolutamente abusivas y atentatorias contra los derechos de los trabajadores.

Que del propio tenor del contenido de dichos convenios puede desprenderse que su contenido se aleja absolutamente de la oferta que los dirigentes hacían en los Depósitos a los trabajadores, por cuanto no existió un bono de termino de conflicto de \$ 800.000, ni tampoco un reajuste de 8.5 % del sueldo base de las remuneraciones de los trabajadores.

Es más, los convenios suscritos contienen el cambio de beneficios que ya habían adquirido los trabajadores por otros, también ahora se requerirán mayores requisitos y meritos para su adquisición, y también se contienen clausulas que implican la renuncia de derechos laborales irrenunciables.

Como se ha expuesto, las eventuales negociaciones colectivas adelantadas se hicieron sin consulta ni información a los trabajadores, haciendo ofertas que en los hechos no eran reales, pero que en la práctica se tradujo en la desafiliación de muchos de nuestros afiliados a las tres organizaciones sindicales denunciantes.

A la fecha, muchos han sido los trabajadores que nos han expuesto que ellos ni siquiera tuvieron acceso al contenido de los documentos que se suscribieron, ni hubo asambleas sindicales para resolver sobre la oferta de la empresa, que muchos fueron cohesionados para adherir a sindicatos que suscribirían dichos convenios, y otros nos han expuesto que recibieron en sus cuentas vistas depósitos correspondientes a los convenios, en circunstancias que jamás firmaron documento alguno que los desafilaría de nuestras organizaciones sindicales, o que los hiciera socios de los sindicatos denunciados, o suscribieran como adherentes.

En realidad se hizo de todo para destruir a nuestras organizaciones sindicales, y para afiliar a nuestros socios a los sindicatos denunciados, o para adherirlos a los convenios denunciados.

Que, de esta manera, nuestras organizaciones sindicales han sufrido un tremendo perjuicio, lo que se ve corroborado con el alto nivel de desafiliación que en la práctica se ha producido, ya que muchos de nuestros afiliados, emigraron a otras organizaciones sindicales, engañados con el solo propósito de afectar el quórum de

nuestras organizaciones sindicales, e impedir que mantuviéramos la fortaleza necesaria para enfrentar un verdadero procedimiento de negociación colectiva reglada contemplada en los artículos 303 y siguientes del Código del Trabajo, respecto de la cual nos encontramos en preparación, ya que hemos solicitado la información financiera de acuerdo al derecho contemplado en el artículo 315 del Código del Trabajo, tanto a la propia empresa como al Servicio de Impuestos Internos.

Que, por otra parte, muchos trabajadores nos han solicitado, luego de haberse cambiado de sindicato o adherir a dichos convenios, volver a nuestras organizaciones, por cuanto reconocen en nosotros una mayor lealtad y transparencia en el obrar sindical, lo que les consta por el resultado absolutamente perjudicial que les ha significado encontrarse sujetos por cuatro años a dichos convenios, ya que, por ejemplo, en el anexo N° 2 de los Convenios se contiene la autorización de los trabajadores de una jornada de trabajo excepcional, quedando amarrados a dicha jornada excepcional no estando de acuerdo los trabajadores en ello, y más aun, no habiendo nunca sido informados del contenido de esta estipulación, jornada que además no puede ser impuesta por ningún instrumento colectivo, sino solo autorizada por la Dirección del Trabajo, según lo dispone el artículo 38 del Código del Trabajo.

Con la venia de las mismas organizaciones sindicales, la empresa obtuvo, en el mes de noviembre de 2011, la autorización de una jornada excepcional de trabajo, por el termino de un año, la que vencería ahora, a mediados de mes, pero con estos convenios, y con la venia de los dirigentes que denunciarnos, se salta este procedimiento y deja amarrados a los trabajadores a una jornada absolutamente abusiva, que incluso en algunas ocasiones puede llevar a un conductor a conducir 11 horas seguidas, lo que atenta contra toda la normativa en lo relativo a los límites de la jornada de trabajo, el derecho al descanso, la vida, integridad física y psíquica de los trabajadores.

Que, a mayor abundamiento, durante el transcurso de los últimos días hemos tomado conocimiento de muchas prácticas abusivas e irregulares de que se valió la empresa y los propios dirigentes denunciados, para conseguir la desafiliación de nuestros socios, lo que acreditaremos detalladamente en el curso del proceso judicial.

Mención aparte merece la situación de afectación que sufrió el Sindicato Sinemia, por cuanto, paralelamente, el Sindicato Sime (que antes era Interempresas, paso a convertirse en sindicato de empresa), y ahora negoció, afectando a nuestra organización, ya que la mayoría de sus socios eran adherentes de nuestro contrato colectivo.

Además, las actitudes denunciadas se han extendido a los trabajadores nuevos, aquellos contratados a plazo fijo, o ingresados en fecha reciente, por cuanto, la empresa, a través del Departamento de Recursos Humanos los cita para suscribir el contrato de trabajo indefinido, y en ese momento les exhibe una lista de los sindicatos denunciados, a los cuales se pueden adherir, entre los cuales por supuesto no figura ninguno de los nuestros, y se condiciona la contratación del trabajador a la afiliación

a una determinada organización sindical afín a los intereses de la empresa, con el único objetivo de que ese trabajador quede amarrado con ese convenio colectivo y este imposibilitado de ejercer su derecho real a una negociación colectiva en forma libre y voluntaria.

II.-PERJUICIOS QUE LA SUSCRIPCION DE LOS CONVENIOS HA TRAIIDO A LOS TRABAJADORES:

Como se podrá ver, de la lectura de los convenios suscritos por los dirigentes sindicales en representación de sus afiliados, y aun sin haber comunicado los alcances de los mismos, vemos que en ellos se contemplan cláusulas absolutamente perjudiciales a los derechos de los trabajadores, e incluso atentan contra garantías fundamentales consagradas en nuestro ordenamiento jurídico, y que permiten establecer que ellos son contrarios a derecho.

A vía de ejemplo podemos mencionar las siguientes cláusulas:

- 1.-Cambio del beneficio denominado Bono de asistencia y puntualidad por dos bonos denominados Bono de Operación y Bono de Metas (para conductores), en los cuales se traspasa al trabajador la responsabilidad de operación del servicio y validación de la tarjeta Bip, con respeto a los usuarios, aumentando la carga laboral de los trabajadores a otras funciones, traspasando responsabilidades que no les corresponde a los choferes;
- 2.- Que al imponer la carga de la validación de la tarjeta Bip a los conductores, se pone en riesgo la propia integridad física de los trabajadores, por cuanto se pudiera enfrentar con los pasajeros, muchos de los cuales no son gentiles;
- 3.- Que al otorgarse estos bonos en forma igualitaria tanto a conductores como a despachadores y trabajadores de mantención, se crea un conflicto entre los propios trabajadores de las distintas áreas, por cuanto se creara una pugna entre los trabajadores, ya que los trabajadores de mantención querrán que los buses salgan a la calle no obstante su mal estado, porque de lo contrario pierden el bono; los despachadores querrán que salgan rápidamente los buses para obtener el bono, y los conductores se llevaran todo el riesgo, al tener que conducir en buses en mal estado, teniendo que preocuparse de conducir, de fiscalizar la validación, de cumplir frecuencias, para obtener el bono;
- 4.- Estos bonos mencionados están supeditados a que los trabajadores no se ausenten ni siquiera por enfermedades profesionales, accidentes del trabajo, o enfermedades comunes, lo que afectara la calidad de vida de los conductores, quienes no atenderán estas dolencias por el temor a perder estos beneficios;
- 5.-En el Anexo 3, en el punto I, en la letra a) Para día laboral normal de lunes a viernes, se establece un ciclo único de programación para conducción de entre 1 hasta 6 horas; b) en dos ciclos de programación para conducción, caso en el cual tanto el primer ciclo, como el segundo ciclo podrán tener una extensión de entre una hasta

seis horas, sumando como máximo entre los dos ciclos, diez horas de programación para conducción. La letra c) continua, tanto la programación diaria de un ciclo como la de dos ciclos se adicionaran 20 minutos destinados a las tareas de toma y deja de bus, periodo de tiempo que se considerara como parte de las jornada y serán consecuentemente de cargo del empleador. Además en el punto II, letra a), se establece Para días sábados, domingos o festivos, en un ciclo único de programación para conducción de entre uno a seis horas; en el mismo punto, en la letra b) En los ciclos de programación para conducción, caso en el cual tanto el primer ciclo como el segundo ciclo, podrán tener una extensión de entre una hasta seis horas, sumando como máximo entre los dos ciclos **once horas de programación para conducción**. Esta clausula es totalmente abusiva, atenta contra el derecho al descanso, al máximo de horas de conducción, afecta la integridad psicológica y física, de los trabajadores, ya que no les queda espacio ni para alimentarse. Se vulnera la norma del artículo 26 del Código del Trabajo y las garantías constitucionales de los artículos 19 N° 1 y 16 de la Constitución Política del Estado. Lo anterior, por cuanto la autorización de jornadas excepcionales solo corresponde a la Dirección del Trabajo, y no puede ser objeto de un instrumento colectivo, todo ello conforme lo dispone el artículo 38 del Código del Trabajo.

6.-Se modifican derechos irrenunciables de los trabajadores, en virtud de convenios colectivos no discutidos con las asambleas respectivas;

7.- Se modifican los contratos individuales de trabajo de los trabajadores en lo relativo a la jornada laboral;

8.-Se establecen clausulas arbitrarias que quedan entregadas al arbitrio de cada jefe de depósito (ejemplo: Anexo 3, Flexibilización de criterios, respecto a otorgamiento de beneficios que dicen relación con presentación o no de licencias medicas, lo que excede de las facultades del empleador);

9.- La empresa ejerce ahora discriminación arbitraria, por cuanto al Sindicato Sinemia, inmediatamente suscrito los convenios adelantados, por los ex adherentes a su contrato colectivo, procede a descontarles la cuota de adherencia a su organizacion, teniendo contrato colectivo vigente; pero por otra parte, a los trabajadores y dirigentes que mantienen adherencia a los convenios colectivos antiguos, y que no adhirieron a los nuevos (en el mismo sentido estarían caducos), se les continua descontando la adherencia. La empresa sigue siendo el ente que determina a que sindicato le paga y a que sindicato no le paga las cuotas sindicales, acto de abierta injerencia sindical.

De esta manera, la empresa y los sindicatos denunciados, mataron la adherencia de todos los trabajadores que debían negociar en diciembre de 2012 o en marzo de 2013.

III.-EXISTENCIA DE CONVENIOS Y CONTRATOS COLECTIVOS VIGENTES:

Como se ha relatado más arriba, en el mes de diciembre de 2009, se suscribió un convenio colectivo de trabajo entre la empresa y varios sindicatos.

Respecto de aquella negociación Sitprem no participó porque estaba a cargo de otra directiva y porque éramos Sindicato Interempresas (en que la negociación es voluntaria), sin embargo los trabajadores que participaron en esa negociación lo hicieron en forma individual como adherentes, en que la empresa y algunos sindicatos utilizaron los mismos procedimientos que ahora denunciamos. Así, muchos de nuestros socios mantienen con la empresa ese convenio colectivo vigente, pero como se adelantó la negociación colectiva, el convenio venció. En este contexto que hacemos ahora para negociar colectivamente, si perdimos muchos socios, los convenios están caducos, pero la empresa los reconoce para algunos casos y para otros no?

Por su parte, el sindicato Sietrans al año 2009 no participó, pero también mantiene afiliados a socios adherentes a dicho Convenio.

Y finalmente el sindicato Sinemia, en el mes de abril de 2010 suscribió contrato colectivo con la empresa, único vigente en la empresa, con una vigencia de tres años, por lo que a la fecha dicho convenio se encuentra plenamente vigente hasta el mes de marzo de 2013.

En la especie, los sindicatos denunciantes habíamos acordado mantenernos unidos a efectos de efectuar una sola negociación colectiva conforme a las normas de la negociación colectiva reglada, actuando por una parte como grupos negociadores, en que les son plenamente aplicables las normas de dicho procedimiento, y Sinemia como sindicato de empresa.

Es por esta razón que habíamos solicitado los antecedentes financieros a la empresa y al Servicio de Impuestos Internos.

Además, en el transcurso del tiempo habíamos logrado aumentar el número de socios de nuestras organizaciones con miras precisamente a obtener mejores condiciones laborales, como ser, entre otras: El respeto de la jornada laboral, el respeto al derecho al descanso diario remunerado, el tope diario 7.5 horas, la eliminación de las cláusulas abusivas del convenio anterior, un reajuste real de las remuneraciones, despenalizar los beneficios económicos por la presentación de licencias medicas; el pago de gratificaciones en función de las reales utilidades de la empresa, y otros beneficios relativos a la calidad de vida de los trabajadores, de conducción y de mantención, en materia de seguridad laboral, entre otras, materias todas que por lo demás hemos enfrentado y denunciado ante instancias administrativas y judiciales por varios años.

IV.-PERJUICIOS A NUESTRAS ORGANIZACIONES SINDICALES:

Como se ha relatado más arriba, los procedimientos mencionados han afectado seriamente el quórum de nuestras organizaciones sindicales, y nos dejan muy debilitados para los efectos de iniciar los procedimientos de negociaciones colectivas conforme a las disposiciones de los artículos 303 y siguientes del Código del Trabajo, único instrumento que en nuestra legislación recoge los elementos de un verdadero procedimiento de negociación colectiva, a saber:

- a) La formalidad de todas las etapas del procedimiento;
- b) La presencia de votaciones abiertas de las asambleas de trabajadores respecto de los pliegos de peticiones, sus alcances y beneficios solicitados, así como la votación de la última oferta del empleador y la votación de la huelga eventualmente;
- c) El fuero que consagra para todos los trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva desde 30 días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo y hasta 30 días después de finalizado el proceso;
- d) El fuero adicional a los miembros de la Comisión Negociadora, que no sean dirigentes sindicales, hasta 60 días de finalizado el procedimiento;
- e) El derecho a votar la huelga;
- f) El derecho a solicitar a la empresa los balances y demás antecedentes financieros necesarios para la elaboración de un pliego petitorio serio, en atención a la real situación financiera de la empresa;
- g) La transparencia de la información hacia la asamblea sindical, etc.

Que, desde que se iniciaron estas practicas, la empresa comenzó a enviar a nuestras organizaciones sindicales, cartas tipos que señalaban el número de socios que habían decidido renunciar a nuestras organizaciones sindicales y afiliarse a las organizaciones denunciadas, lo que atenta absolutamente con la garantía de autonomía sindical de que gozan nuestras organizaciones.

Así las cosas, a vía de ejemplo, el Sindicato Sinemia, denunciante de estas prácticas, recibió de la empresa la nomina de los socios que cancelaban las cuotas sindicales registrando los últimos tres meses las siguientes estadísticas:

- a.- Julio 2012: 174 socios;
- b.- Agosto 2012: 184 socios;
- c.- Septiembre de 2012: 18 socios.

A su vez, el sindicato Sitprem registro el siguiente perjuicio en los meses que se detallan:

- a.- Junio 2012: La empresa le notifico que se habrían renunciado 41 socios;
- b.- Julio 2012: La empresa le notifico que se habrían renunciado 30 socios;
- c.- Agosto 2012: La empresa le notifico que se habrían renunciado 3 socios;
- d) Septiembre 2012: La empresa le notifico que se habrían renunciado 31 socios;

A su vez, el sindicato Sietrans registro el siguiente perjuicio en los meses que se detallan:

- a.- Junio 2012: La empresa le notifico que se habrían renunciado 7 socios;
- b.- Julio 2012: La empresa le notifico que se habría renunciado 1 socio;
- c.- Agosto 2012: La empresa le notifico que se habrían renunciado 2 socios;
- d.- Octubre 2012: La empresa le notifico que se habría renunciado 1 socio;

Que para tales efectos, la empresa ha elaborado un documento que se denomina "Carta Renuncia Sindicato", que es un documento tipo que mantiene en las Oficinas de Relaciones Laborales la que hace suscribir a los trabajadores a efectos de cambiarse de sindicatos, a uno más conveniente a sus intereses.

Que, a más de lo anterior, la empresa comenzó a enviarnos correos electrónicos, en los cuales nos remite las nominas de los socios de nuestras organizaciones sindicales, que habrían presentado la renuncia a nuestras organizaciones, constituyendo lo anterior, un evidente acto de injerencia sindical. Estos correos electrónicos son enviados por la señora Paula Herrera Pascual, funcionaria de la empresa denunciada.

Que a todo lo expuesto, no se puede dejar de mencionar el hecho que se ha afectado la garantía de la Libertad Sindical, no solo en su fase o manifestación orgánica, al disminuir nuestros socios, y por ende nuestra fortaleza para enfrentar un proceso de negociación colectiva seria, sino también en su manifestación funcional, por cuanto, quedamos en una situación ambigua, poco transparente, en que la empresa mantiene vigentes para los efectos que considera convenientes, los convenios antiguos, que aun no vencen, y para lo que considera que le perjudica, aunque sea en imagen, procede a desconocer la vigencia del convenio o contrato colectivo vigente.

Que también han quedado totalmente desprotegidos los trabajadores que si vieron involucrados en esos convenios sin otorgar su consentimiento libre y voluntario, y nos han pedido que los reincorporemos a nuestras organizaciones sindicales, que se sienten defraudados de esos dirigentes, y que quieren que no se les descuente cuota sindical por ello, porque en la práctica no han recibido lo que se les ofreció, ni lo recibirán.

V.- EL DERECHO:

Que la libertad sindical está consagrada en la Constitución Política de la República y regulada en el Código del Trabajo y en los Convenios Básicos de Libertad Sindical 87, 98 y 135 de la Organización Internacional del Trabajo, formando éstos parte del derecho interno al haberse ratificado conforme al ordenamiento constitucional y a las normas contenidas en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, que establece los mecanismos de tutela cuando se trate de actos que perturben el ejercicio de los derechos de libertad sindical.

El bien jurídico protegido es la libertad sindical, de modo que las conductas a que se hace referencia en los artículos 289 a 291 no son taxativas, por lo que corresponderá a US. Determinar si las conductas descritas encuadran dentro de la norma que establece las prácticas antisindicales, de acuerdo a la valoración que haga según su recta conciencia.

La Carta Fundamental, en el artículo 1 inciso 3 señala expresamente: "El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios, a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos".

Más adelante, en idéntico cuerpo normativo, en su artículo 19 N° 19, señala: artículo 19: "La Constitución asegura a todas las personas: N° 19: el derecho a sindicarse en los casos y forma que señala la ley. **La afiliación será siempre voluntaria.**

La ley contemplara los mecanismos que asegura **la autonomía de estas organizaciones**".

El contenido de las garantías constitucionales debe entenderse enriquecido con lo dispuesto en los Tratados Internacionales ratificados por Chile, y actualmente vigentes, a la luz de lo dispuesto en el artículo 5 inciso 2 de la Constitución Política, especialmente los Convenios N° 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros.

Artículo 5 inciso segundo:

"El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los Derechos Esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado, respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes".

Como se desprende de las normas constitucionales antes señaladas, inequívocamente, toda organización sindical debe gozar de la **debida autonomía** para poder alcanzar sus propios fines específicos. Todo esto conlleva el respeto que deba prodigarse de sus estatutos, a la formulación de sus programas de acción: a la de elegir en forma autónoma a sus representantes; y diversas otras actividades derivadas de la libertad sindical, las que en caso de ser perjudicadas, debe contarse con los mecanismos legales correspondientes que le permitan su efectiva defensa.

La significativa importancia que tiene el respeto a la señalada libertad para el devenir de toda organización sindical, se refleja en el marco de los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T).

Así, el Convenio N° 98 promulgado mediante decreto N° 227, publicado en el Diario Oficial el 12 de mayo de 1999 y vigente desde el 01 de enero de 2000, dispone, en su artículo 1:

“Artículo 1: Los trabajadores deberán gozar de la adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato, o a la dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo, o con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”.

Casi en los mismos términos está sancionado en el artículo 215 del Código del Trabajo, el que señala expresamente: “No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o por su participación en actividades sindicales”.

Que, por otro lado, el artículo 289 del Código del Trabajo, se señala:

“Serán consideradas practicas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incurre especialmente en esta infracción:

a) **el que maliciosamente ejecutare actos tendientes a alterar el quórum sindical;**

c) **El que ofrezca u otorgue beneficios especiales** con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato;

d) El que realice alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;

e) El que ejecute actos de injerencia sindical;

f) El que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores, con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical.

A.-Ejecutar maliciosamente actos tendientes a alterar el quórum sindical; Ofrecer beneficios con el fin de desincentivar la afiliación sindical, ejecutar acciones tendientes a evitar la afiliación a organizaciones sindicales ya existentes, ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores, con el fin exclusivo de desestimular la afiliación sindical

La conducta desplegada por la empresa en coordinación con los dirigentes de las organizaciones denunciadas, claramente vulnera lo que en doctrina se denomina “El

derecho de sindicalización en su manifestación originaria en su ejercicio individual”, esto es, la libertad de afiliación, toda vez que el trabajador no está obligado a enrolarse a una organización de trabajadores.

Bien lo señala Francisco Tapia Guerrero en términos: “No resulta posible entonces que otros trabajadores, las organizaciones sindicales ya existentes o bien el empleador, o un terceros, perturben el derecho-libertad del trabajador- de decidir en cuanto a pertenecer o no a alguna organización sindical. Siendo el empleador el principal sujeto pasivo en cuanto al ejercicio de esta libertad, no puede ejercer actos discriminatorios respecto del trabajador o injerencia en sus decisiones personales “(Tapia Guerrero, Francisco, “Sindicatos en el Derecho Chileno del Trabajo”, Editorial Lexis Nexis, Edit.2005, Pag 327.) .

Esta aérea de deliberación soberana, reservada al titular del derecho subjetivo, constituye el espacio en blanco que la ley ofrece a la autonomía de la voluntad. En esto consiste, jurídicamente, la libertad individual de la persona. Concurrente con lo anterior, no siendo automática la calidad de miembro de una organización de trabajadores, pues la ley desde una definición de libertad sindical, no puede imponer al individuo su afiliación obligatoria, se requiere entonces que el trabajador exprese su voluntad de incorporarse o mantenerse en un determinado sindicato, acto que requiere de cumplir con ciertos requisitos de existencia y de validez. Debe entonces, expresarse esa voluntad- **en cuanto manifestación libre y exenta de vicios**- caso que en la especie no ha acontecido, vicio que se expresa en la fuerza moral, en el error, e incluso en el dolo, a los cuales se vieron expuestos los trabajadores, al ser engañados a efectos de enrolarse en determinadas organizaciones sindicales, con la oferta de obtener ciertas granjerías, que a la fecha no se materializaron, y más aun, vieron renunciados, buena parte de sus derechos individuales, a través de estos instrumentos, sin que jamás consintieran libremente en ello.

Las conductas antisindicales no necesariamente exigen para su sanción que éstas se asocien a un resultado consistente en la disminución o eliminación de los sindicatos, sino que basta que ellas pretendan atentar contra la libertad sindical en general o particularmente a través de algunas de las conductas con que nos ilustran los artículos 289, 290 y 291 del Código del Trabajo, de modo que el bien jurídico protegido es la libertad sindical en sus diversas manifestaciones. Se trata de conductas que no pueden ponderarse al margen del contexto empresarial y del estado de las relaciones entre la empresa y sus trabajadores. (Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 5.586-2004).

Que, la Excma. Corte Suprema de Justicia, reiteradamente ha señalado que las conductas descritas en las normas que rigen la materia no constituyen una enumeración taxativa y que la determinación en orden a que otros hechos pueden o no configurar prácticas antisindicales, se encuentra entregada al criterio de los falladores e importa una cuestión de naturaleza fáctica. Rol 1967-2003.

Asimismo, todo ello se inscribe en el ámbito de aplicación del principio de libertad sindical en el derecho chileno, en consideración a lo preceptuado en el artículo 5° inciso segundo y en los numerales 16 y 18 del artículo 19, ambos constitucionales, en

los convenios básicos de libertad sindical 87, 98 y 135 en aplicación de la Convención de Viena sobre los Tratados, normativa ésta que configura el estatuto de la libertad sindical.

Se han ejecutado maliciosamente actos, como ser, adelantar el proceso de negociación colectiva, con el objeto de alterar los quórum de nuestras organizaciones sindicales;

b.- Ejecutar actos de injerencia sindical y actos de discriminación entre las distintas organizaciones sindicales existentes en la empresa

Como ya latamente se ha expuesto en el desarrollo de los hechos, la empresa ha ejecutado directamente actos de injerencia sindical, los que se pueden resumir a grueso, y a vía de ejemplo, los siguientes:

- a) Decidir, a que sindicato, dentro de una nomina, debe quedar afiliado el trabajador, al momento de suscribir el anexo que transforma su contrato a plazo fijo en indefinido;
- b) Decidir, del mismo expuesto en la letra a) anterior, a que sindicato dentro de una nómina, a cuál de ellos debe quedar afiliado el trabajador, al momento de suscribir el anexo que transforma su contrato part time a full time;
- c) Decidir, a que sindicatos se traspasan los trabajadores adherentes a un convenio o a un contrato colectivo;
- d) Decidir, la renuncia de trabajadores a un sindicato determinado, a efectos de afiliarlo a otro, que este dentro de los que han suscrito los convenios colectivos y pactaron arbitrariamente, sin consentimiento de los trabajadores, una jornada de trabajo excepcional, fuera del marco legal, sin informes de la Comisión Ergonómica, ni autorización de la Dirección del Trabajo;
- e) Manejar a su arbitrio y en conjunto con los dirigentes de los sindicatos denunciados, las actas de renuncia y de afiliación de los trabajadores de la empresa;
- f) Decidir, arbitrariamente, y en conjunto con los dirigentes de las organizaciones denunciadas, a que sindicatos se paga las cuotas sindicales;
- g) Decidir, arbitrariamente, y en conjunto con los dirigentes de las organizaciones denunciadas a que trabajadores se hacen extensivos los "beneficios" de los convenios colectivos, aun sin el consentimiento del propio trabajador;
- h) Que los actos anteriores, han afectado el quórum de nuestras organizaciones.

Así, a vía de ejemplo, podemos señalar que al mes de diciembre de 2011, el Sindicato Sitprem alcanzaba un quórum de alrededor de 400 trabajadores;

El Sindicato Sietrans, alcanzaba un quórum de 27 trabajadores;

Y el Sindicato Sinemia cuando negocio colectivamente, el año 2010, lo hizo con una tasa de afiliación y de adherentes de alrededor de 200 trabajadores.

Muy diverso es el panorama al día de hoy;

- i) Que, también puede señalarse, que la empresa con la venia de las organizaciones denunciadas, ejecuta actos de discriminación, entre los cuales pueden mencionarse:

-Al interior de la empresa, se ejerce presión a los trabajadores, diciéndoles de si están en el lado oscuro (por nosotros) o si estamos con la luz (con los sindicatos denunciados), con el objeto de que se cambien de sindicato a fin de suscribir los convenios cuestionados;

-A los socios de nuestras organizaciones, se les discrimina en las planillas de ruta de sus programaciones semanales;

-Entre otras conductas descritas precedentemente.

Todas las acciones descritas en el artículo 289 del Código del Trabajo son las manifestaciones más violentas y explícitas que pueden realizar los empleadores para entorpecer la formación o funcionamiento de un sindicato y evitar o desestimular la afiliación a uno ya existente, porque ambas son atentatorias a la libertad sindical puesto que tienen la finalidad de restar fuerza y representatividad a las organizaciones sindicales, impidiendo que sean cumplidos los fines de la sindicación que han sido reconocidos constitucionalmente para el mejor desarrollo de las relaciones laborales, atendido que inciden directamente en la dignidad de los trabajadores y en la economía del Estado.

Que la Constitución asegura a todas las personas el derecho a sindicalizarse en los casos y formas que señale la ley y, que esta contemplará todos los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones para cumplir sus propios fines, cumpliendo este mandato Constitucional el capítulo IX, del Libro III del Código del Trabajo, señala diversas acciones que atentan contra la libertad sindical, señala las sanciones en que incurrirán quienes las realicen y fija el procedimiento de aplicación; sin que atendido el claro tenor de la Carta Fundamental se pueda estimar que dicha enumeración de actuaciones sea taxativa o constituya descripción cerrada de conductas.

Que todas las acciones descritas en el artículo 289 del cuerpo legal citado son las manifestaciones más violentas y explícitas que pueden realizar los empleadores para entorpecer la formación o funcionamiento de un sindicato y evitar o desestimular la afiliación a uno ya existente, porque ambas son atentatorias a la libertad sindical puesto que tienen la finalidad de restar fuerza y representatividad a las organizaciones sindicales, impidiendo que sean cumplidos los fines de la sindicación que han sido reconocidos constitucionalmente para el mejor desarrollo de las

relaciones laborales, atendido que inciden directamente en la dignidad de los trabajadores y en la economía del Estado.

Que de lo expuesto, queda de manifiesto que los denunciados, además han incurrido en las conductas sancionadas como prácticas antisindicales en los artículos 290 N° a) y 291 letras a), ambos del Código del Trabajo.

En efecto, el artículo 290 a) del Código del Trabajo reza: El que acuerde con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas desleales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos”.

Por su parte, el artículo 291 letra a) del mismo cuerpo legal establece: “Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical;

VI.- EN CUANTO A LOS VICIOS DEL CONSENTIMIENTO:

Los trabajadores no firman los convenios, sino que firman una carta de renuncia a nuestras organizaciones, y una carta de afiliación a alguno de los sindicatos denunciados. Los convenios colectivos son suscritos por los dirigentes sindicales denunciados, y se afecta el consentimiento libre y espontaneo de los trabajadores por cuanto estos son instados, bajo fuerza moral u engaño, a cambiarse de sindicato para obtener ciertos “beneficios”, que en la práctica se traducen solo en promesas, y pago de sumas de dinero muy inferiores a las ofrecidas a viva voz por los propios dirigentes denunciados.

Que, como lo han resuelto reiteradamente nuestros Tribunales Superiores de Justicia, ejercer presiones a los trabajadores para afiliarse a una determinada organización sindical o desafiliarse de otras, constituyen prácticas antisindicales, aunque no estén enumeradas taxativamente dichas conductas en las normas de los artículos 289 a 291 del Código del Trabajo.

POR TANTO, Conforme a todos los antecedentes mencionados, y de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 289, 290 y 291 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 485 y siguientes del mismo cuerpo legal, Convenios Internacionales N° 87, 98 y 135 de la Organización Internacional del Trabajo, y demás normas jurídicas citadas.

ROGAMOS A US., tener por interpuesta denuncia por practica antisindical, en contra de la empresa Inversiones Alsacia S.A., representada legalmente por doña María Ignacia Castro Cruz, ya individualizados, y en contra de las organizaciones sindicales Sindicato N°1 de Empresas Inversiones Alsacia, representado por Eric Romero Solano, SINDICATO N° 2: SEMTRAL 2, representado por su presidente Fortunato Morales Herrera, SINDICATO SINTRAMPA, Sindicato Interempresas de Transporte de

Pasajeros y Servicios, representado por su presidente don Luis Pablaza, Sindicato Inversiones Alsacia S.A. N° 3, representado por su presidente don Claudio Verdugo, Sindicato N° 4: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Alsacia S.A. N° 4, representada por su presidente don Rino Canales, SINDICATO N°5, representado por su presidente don Luis González Acevedo, SINDICATO SIME, Sindicato de mantención, representado por su presidente don Luis Moreno, aceptarla a tramitación según lo establece el Procedimiento de Tutela Laboral, y en definitiva declarar, salvo mejor parecer del Tribunal:

1.- Que los denunciados han incurrido en prácticas lesivas a la libertad sindical al ejercer actos de injerencia sindical, afectando con ello el quórum de nuestras respectivas organizaciones sindicales;

2.- Que los denunciados han incurrido en las acciones sancionadas en el artículo 289 letra a) del Código del Trabajo, en el sentido el que maliciosamente ejecutare actos tendientes a alterar el quórum sindical, c) ofrecer beneficios con el fin de desestimular las organizaciones sindicales; d) realizar alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;

3.-Que las denunciadas han incurrido en las practicas antisindicales mencionadas en el artículo 289 letra e) ejecutando actos de injerencia sindical;

4.- Que las denunciadas han incurrido en las prácticas antisindicales mencionadas en el artículo 289 letra f) ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores, con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical;

5.- Que las denunciadas han incurrido en las prácticas antisindicales mencionadas en el artículo 290 N° 1;

6.- Que las denunciadas han incurrido en las practicas antisindicales mencionadas en el artículo 291 letra a) ;

7.-Que se ordene el cese inmediato de la conducta constitutiva de las prácticas antisindicales;

8.- Que se declare que los convenios colectivos mencionados son nulos, por estar afectados por vicios del consentimiento;

9.-Que se condene a la denunciada al pago de una multa equivalente a 150 Unidades Tributarias Mensuales, o lo que US., estime en justicia, tomando en consideración la conducta de la empresa denunciada;

10.- Que se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro y publicación, una vez que esta se encuentre ejecutoriada;

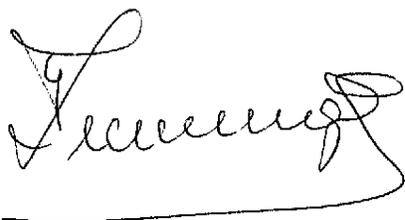
7.-Que se condene en costas a la denunciada.

PRIMER OTROSI: Rogamos a US., tener por acompañados los siguientes documentos:

- a) Certificado de Vigencia Sindical del Sindicato Sitprem;
- b) Certificado de Vigencia Sindical del Sindicato Sietrans;
- c) Certificado de Vigencia Sindical del Sindicato Sinemia;
- d) Copia de convenio colectivo celebrado entre Inversiones Alsacia S.A. y el Sindicato N° 5.

SEGUNDO OTROSI: ROGAMOS A US. se sirva tener presente que designamos abogada patrocinante y conferimos poder a la abogada habilitada para el ejercicio de la profesión doña **MARIA ESTRELLA ZUÑIGA POBLETE**, patente al día de la Ilustre Municipalidad de Santiago, con domicilio en calle Huérfanos N° 1147, Oficina 741, Santiago.

TERCERO OTROSI: ROGAMOS A US., se sirva disponer que las notificaciones que se efectúen en este proceso se hagan al siguiente correo electrónico: **mariaestrellaz@yahoo.es**



9.763.330-4



6700000-5



10456997-0



63986632

