

Santiago, veintiuno de noviembre de dos mil veintidós

En Santiago, a veintiuno de noviembre de dos mil veintidós.

VISTOS, OÍDO Y CONSIDERANDO

PRIMERO: Demanda. Que, comparece SCOTIABANK CHILE, R.U.T N° 97.018.000-1, empresa del giro de su denominación, domiciliado para estos efectos en Avenida Vitacura N° 2969, Oficina 1001, Las Condes; quien en virtud de lo dispuesto en los artículos 290 letra F y 292 inciso 4°, en relación con los artículos 485 y siguientes, todos del Código del Trabajo, vienen en interponer denuncia de práctica antisindical en contra del SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA BANCO SCOTIABANK Y EX BDD, RSU 13010109, representado legalmente por su Presidenta doña Gloria Soto Castillo, C.N.I. N° 10.679.676-9, ambas domiciliadas en Avenida Libertador Bernardo O'Higgins 1143, Oficina 101, Santiago; manifestando que su parte propuso al sindicato denunciado, en el año 2019, realizar una negociación colectiva no reglada, con la finalidad de alcanzar un acuerdo que fuese positivo para ambas partes, lo que tuvo como resultado la firma del convenio colectivo suscrito el 01 de julio de 2019.

En la referida negociación, se analizó un gran número de materias de distinta índole, y uno de los puntos más importantes, fue la discusión en torno a la cláusula 11 del instrumento colectivo que regula el "Incentivo Variable Anual". Respecto de esto, la organización sindical planteó la necesidad de que hubiese una mejora sustancial en las condiciones de dicha remuneración, a lo que la empresa planteó que la propuesta era mantener la política corporativa en esa materia. Luego de varias reuniones y conversaciones, la organización sindical, con el objeto de obtener una mejora en el monto de los incentivos a pagar, propone que se establezca un piso o mínimo de cumplimiento en los



resultados del banco del 90%, para que se devengue el pago de dicho incentivo anual.

Ante dicha propuesta, el banco señaló al sindicato que prefería mantener el modelo corporativo del incentivo que había sido discutido y acordado con todas las otras organizaciones de la empresa, pero ante la insistencia de la organización sindical se aceptó su propuesta con el objeto de poder llegar a un acuerdo y suscribir el convenio colectivo, lo que finalmente así ocurrió.

En consecuencia, producto de la negociación colectiva no reglada que se verificó entre las partes, y a petición expresa del propio sindicato, se incorporó en la cláusula 11 del Convenio Colectivo vigente, un modelo de “Incentivo Variable Anual”, distinto al utilizado para el resto del Banco. Lo que se tradujo en la modificación de la cláusula que regula el incentivo variable anual, incorporando un piso de cumplimiento del 90%, señalando: “c) Business Factor (factor de desempeño organizacional): Factor porcentual asociado al resultado del cumplimiento de metas organizacionales. Este factor puede ir de 0% a 150%, el cual se informará por el Directorio de la empresa en diciembre de cada año. Este factor incluye el resultado del país y el resultado del Grupo Scotiabank. Excepcionalmente, para los trabajadores que se desempeñen en áreas de control (Stewardship Function Roles) sólo se considerará el resultado del Grupo Scotiabank. Con todo, sólo se pagará el presente incentivo Variable Anual si este Business Factor es igual o superior a 90%, en caso de ser inferior, no se pagará nada por concepto de Incentivo Variable Anual. Por otra parte, si el valor del Business Factor es superior a 130%, sólo se pagará el valor correspondiente a dicho 130%.”

Esta regulación es específica y única del sindicato denunciado, ya que el resto de los sindicatos de la empresa pactaron el incentivo variable anual en sus instrumentos colectivos, pero en todos los casos sin el piso por



cumplimiento que se acordó con el sindicato denunciado, por expresa petición de éste.

A partir de lo pactado entre la empresa y el sindicato denunciado, se ha aplicado para los años 2019 y 2020, la fórmula propuesta y acordada por dicho sindicato, obteniendo los siguientes resultados:

A.- El año 2019, al cumplirse por sobre el piso establecido, se generó que porcentaje del incentivo pagado a los trabajadores a los que se les aplica el instrumento del sindicato denunciado, fuese mayor al del resto de los trabajadores de la empresa. Es decir, la regulación negociada - con el sindicato denunciado - fue favorable para el sindicato y sus socios, ante lo cual no se levantó reclamo o cuestionamiento alguno. Asimismo, ninguna otra organización sindical presentó algún problema con esta situación, toda vez que se dio cumplimiento estricto a lo dispuesto en los distintos instrumentos colectivos de la empresa con cada uno de sus sindicatos.

B.- El año 2020, de acuerdo con el resultado obtenido por el Banco en su cumplimiento organizacional, no se cumplió con la condición de piso mínimo regulada con el sindicato denunciado, lo que derivó en los hechos que se constituyen en la práctica antisindical alegada.

Así, y en cuanto al hecho constitutivo de la práctica antisindical imputada, indican que con fecha 09 de diciembre de 2020, y como dispone el instrumento colectivo, el banco, mediante carta enviada por don Mauricio Flores, Director de Relaciones Laborales, le informó al sindicato que no se había cumplido con el piso de 90% de cumplimiento, ya que el Business Factor combinado ascendió al 87% y el Business Factor Stewardship Function Roles alcanzó el 88%. Como consecuencia de ello, la misiva señaló lo siguiente: “En consecuencia y de acuerdo con las condiciones descritas en el artículo 11 letra c), del mencionado Convenio Colectivo, el Business Factor (factor de desempeño organizacional) no cumplió con el mínimo requerido de 90% para la aplicación y



pago del Incentivo Variable Anual, en razón de lo cual no se devengó este beneficio.”

El sindicato - representado por su presidenta doña Gloria Soto - mediante correo electrónico de fecha 10 de diciembre, respondió reconociendo expresamente que no se había devengado el bono. En la misma misiva, se le consulta a la empresa si de forma discrecional iba a entregar algún porcentaje del incentivo a los trabajadores de su sindicato. En respuesta a este correo, el 11 de diciembre, don Mauricio Flores insiste en que de acuerdo al instrumento colectivo no procedía pago de bono a los afiliados a su sindicato y aclara que las palabras del CEO, vertidas en el mes de octubre de 2020, dicen relación con el contexto general de la empresa y no con modificar el cumplimiento de los instrumentos colectivos suscritos por el Banco, debiendo mantenerse el cumplimiento de lo pactado en los instrumentos colectivos y/o individuales de los trabajadores de Scotiabank y organizaciones sindicales del banco.

Posteriormente, casi dos semanas después, y habiéndose aclarado el tema, incluso en reunión telefónica con doña Jacqueline Balbontín, Vicepresidenta de Recursos Humanos del Banco; con fecha 23 de diciembre de 2020, doña Gloria Soto Castillo, en su calidad de Presidenta del Sindicato, envía un correo a distintos ejecutivos de su representada, reclamando un supuesto trato distinto a sus afiliados y a su sindicato que al resto de los trabajadores de la empresa, ya que no se pagaría el incentivo variable anual. Este correo es recibido con sorpresa por la empresa, ya que el instrumento colectivo es claro en la materia, como ya se ha expuesto.

Asimismo, la organización sindical denunciada emite un comunicado interno en que reitera las incorrectas aseveraciones antes indicadas. El texto de dicho comunicado, es el siguiente:

“Señores Sindicato de Trabajadores Scotiabank y ex BDD
Presente



Hemos tomado conocimiento del Informativo Incentivo Variable Anual 2020, enviado por ustedes a sus socios el día 23 de diciembre del presente, en el cual se realizan una serie de afirmaciones que no son efectivas, o bien, son imprecisas y cuyo contenido consideramos necesario poder aclarar, de manera que ustedes cuenten con toda la información sobre este tema.

En primer lugar, señalar que el pago de incentivo variable anual se realiza conforme a lo que cada Sindicato ha pactado con el Banco en sus convenios colectivos, como también lo vigente en los contratos individuales para aquellos colaboradores que no pertenecen a algún sindicato. A este respecto, somos categóricos en aclarar que el Banco se ha apegado a lo indicado en los acuerdos mencionados y no ha aplicado ninguna arbitrariedad o realizada discriminación alguna con sus trabajadores.

Es importante recordar que el proceso de negociación colectiva anticipada desarrollado en el año 2019, que les aplica a Ustedes, resultó de una evaluación conjunta entre su Sindicato con el Banco, lo que contempló cuál sería el modelo de Incentivo Variable a convenir, debiéndose considerar que en ese momento el banco estaba implementando y proponiendo a todos sus colaboradores y restantes organizaciones sindicales, el modelo global AIP (Annual Incentive Plan). No obstante ello, en lugar de optar por dicho modelo, la decisión de vuestro Sindicato fue optar por un sistema de Incentivo que, si bien era más beneficioso desde el punto de vista del monto final del bono a recibir, al mismo tiempo implicaba establecer una meta de cumplimiento más exigente en los resultados del Banco a nivel global y nacional. Para ser más claros en este punto, se establecieron límites mínimos y máximos del cumplimiento del Factor de Desempeño del Banco. Esto, naturalmente, nos pareció una decisión muy legítima y, entonces, pensada en poder maximizar los beneficios económicos para todos sus socios, lo cual fue evidenciado en el pago de incentivo variable anual



2019 por un mayor monto de lo que les hubiera correspondido en el modelo global AIP.

La realidad de este año, sin embargo, indica que el factor de desempeño organizacional del Banco no alcanzó el mínimo necesario para devengar el pago del Incentivo Variable, conforme así lo exige el sistema acordado en la negociación colectiva del 2019 ya mencionada. Entendemos la decepción que esto puede provocar en ustedes, pero se trata de una situación que es ajena a la discrecionalidad que el banco puede ejercer al respecto, en un ámbito en el cual rige lo que fue libremente convenido. Es más, esta situación también ha afectado a otros trabajadores cuyos sistemas variables pactados exigían superar el resultado del 90% como factor de desempeño organizacional. En este sentido, queremos indicar que en todos los casos en que han debido aplicarse, el Banco ha respetado los términos de los contratos pactados, tanto individual como colectivamente, sobre la meta de cumplimiento.

Finalmente, reiteramos que, en esta materia, nos hemos guiado por los acuerdos alcanzados con ustedes y que constituyen el marco de nuestro proceder en una delicada materia como es el pago de compensaciones. El Banco, en este sentido, actúa de manera invariable con objetividad y con el espíritu de trato justo a todos sus colaboradores.

Atentamente”

Sin embargo y para sorpresa final del banco, el día 30 de diciembre de 2020, el sindicato publica un inserto en el Diario El Mercurio que indica lo siguiente:

Este inserto, pagado por el sindicato, que extrae de la discusión interna de la empresa el “conflicto”, daña claramente la reputación de su representada, se constituye como una presión indebida, infundada y desproporcionada por parte del sindicato, y asimismo, configura un actuar abusivo de los derechos del sindicato para representar a sus socios y como una conducta de clara mala fe, dado que como



se expuso, su representada, en pleno conocimiento de la organización sindical, dio estricto cumplimiento a lo pactado en el instrumento colectivo vigente entre las partes, a solicitud del propio sindicato denunciado.

El artículo 290 en su letra F del Código del Trabajo, dispone: “Serán consideradas prácticas antisindicales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes: f) Ejercer los derechos sindicales o fueros que establece este Código de mala fe o con abuso del derecho.” Esta nueva conducta antisindical es de novedosa inclusión por parte de la Ley N° 20.940.-, y responde a la necesidad de solucionar los graves problemas que se generaban con organizaciones sindicales que abusaban o utilizaban de mala fe los derechos o fueros regulados en la legislación laboral.

Lo anterior es de suma relevancia para un correcto desarrollo de la libertad sindical que, como toda garantía, conlleva la responsabilidad de su correcto ejercicio, es decir, exento de actos abusivos y que no tienen como objetivo propender a las buenas relaciones entre empleador y sus trabajadores. Asimismo, hay que recordar que la buena fe es un principio fundamental que influye a toda nuestra legislación y es un objetivo deseado y protegido en los actos de la vida humana, incluido el actuar sindical, cuya ruptura quiebra irreparablemente las confianzas en que necesariamente se debe fundar una buena relación entre partes, es por ello que se constituye como un principio general del derecho, el que en materia laboral, también recibe aplicación, sin perjuicio de su necesaria adaptación a las especiales circunstancias que el derecho del trabajo busca regular.

Como se puede observar, el objetivo de la nueva práctica antisindical es sancionar los reiterados abusos en que algunas organizaciones y dirigentes sindicales incurren al ejercer sus derechos y prerrogativas reconocidas por el ordenamiento jurídico. Luego, en el caso en concreto, se



puede observar tanto que concurre un abuso de derecho, como un actuar de mala fe por parte de la organización sindical. En primer término, el actuar de los dirigentes sindicales se constituye en un abuso de las prerrogativas y derechos contenidos en los artículos 220 N° 1° y 234 del Código del Trabajo.

La organización sindical, en representación de sus afiliados, por intermedio de su directorio sindical, abusando de las prerrogativas ya expuestas, emitió declaraciones públicas incorrectas, que atentan contra la reputación de la empresa y que rompen claramente las confianzas y respeto mutuo en que se deben fundar las relaciones laborales y sindicales en la empresa. Es también un actuar de mala fe, ya que, a sabiendas, y habiendo reconocido la improcedencia del incentivo variable anual, conforme a lo pactado en el instrumento colectivo vigente entre las partes, se asevera en un medio público de comunicación a nivel nacional, que el banco, en un supuesto actuar discriminatorio, arbitrario y sin fundamento, habría decidido no pagar a los afiliados a su sindicato el incentivo variable anual. Dicha circunstancia y la evidente mala fe que conlleva, no puede, sino que constituirse como un actuar de mala fe por parte de la organización sindical, en los términos de la práctica antisindical ya descrita.

Todo ello ha tenido como consecuencia un daño incalculable en la reputación de su representada, al verse expuesta en un medio de comunicación masivo, acusada injustamente de realizar un trato arbitrario y discriminatorio a sus trabajadores, cuando, según se ha expuesto, se ha aplicado una cláusula contractual acordada y propuesta por el mismo sindicato denunciante, que previamente les había beneficiado en relación a los demás trabajadores de la empresa.

Concluye solicitando tener por interpuesta denuncia de práctica antisindical, admitirla a tramitación y en definitiva acogerla en todas sus partes, declarando: 1. Que, la denunciada ha incurrido en prácticas antisindicales, en



particular, aquella establecida en la letra F del artículo 290 del Código del Trabajo; 2. Consecuencialmente, se ordenen las siguientes medidas: A. El cese inmediato de las conductas antisindicales, bajo el apercibimiento del artículo 492 del Código del Trabajo, es decir, se abstenga la organización sindical de realizar cualquier tipo de aseveraciones incorrectas, públicas o privadas, respecto del incentivo variable anual pactado en el instrumento colectivo suscrito entre las partes con fecha 1 de julio de 2019, especialmente, en relación con el incentivo variable del año fiscal canadiense 2020; B. Se ordene a la organización sindical a realizar, a su costa, una inserción en el Diario El Mercurio, en que pida disculpas respecto de la publicación realizada con fecha 30 de diciembre de 2020, declarando expresamente que las aseveraciones formuladas en la misma son incorrectas y que Scotiabank Chile ha dado cumplimiento estricto e íntegro a la cláusula 11 del instrumento colectivo suscrito entre las partes con fecha 1 de julio de 2019; C. Se ordene a la organización sindical denunciada que emita un comunicado interno, el cual debe ser enviado a todos sus socios y publicado en sus redes sociales, en que pida disculpas respecto de la publicación realizada con fecha 30 de diciembre de 2020, declarando expresamente que las aseveraciones formuladas en la misma son incorrectas y que Scotiabank Chile ha dado cumplimiento estricto e íntegro a la cláusula 11 del instrumento colectivo suscrito entre las partes con fecha 1 de julio de 2019; 3. Se condene a la denunciada al pago de una multa de 300 unidades tributarias mensuales, a favor del fondo de formación sindical y relaciones laborales colaborativas, o el monto que el tribunal determine, y 4. Se condene en costas a la denunciada.

SEGUNDO: Contestación de demanda. Que, comparece el SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA BANCO SCOTIABANK Y ex BDD, RSU 13010109, y contestando la



denuncia niega y controvierte todos los hechos afirmados por la denunciante por no ser efectivos.

Argumentando su defensa, distingue en un primer punto sobre el incentivo variable anual, su contexto de pacto y su falta de otorgamiento para el año 2020. Al respecto indica que, a mediados del mes de mayo de 2019, el banco propuso a su representada negociar colectivamente en forma anticipada al vencimiento de la vigencia del anterior convenio colectivo, a lo que se accedió. Uno de los puntos que se reconocía más conflictivo o dificultoso, era el del incentivo variable anual, ya que la denunciante proponía un nuevo sistema de incentivo variable anual en base al cumplimiento individual y al cumplimiento del banco en general, que si bien en el papel pagaría bonos similares a los que existían, llevaba a la baja, precisamente a quienes tenían el cumplimiento más destacado, eliminando la evaluación excelente, y fusionándola con la evaluación inmediatamente inferior, sobre lo esperado, lo que repercutía de manera negativa en el monto del bono de los socios con mejores rendimientos y los mejor evaluados, lo que hacía muy difícil de explicar, a una asamblea altamente participativa, informada y capacitada técnicamente.

Luego de extensas negociaciones, se pactó en el convenio colectivo de 2019, en su cláusula 11 el “Incentivo Variable Anual”, el cual tiene un piso y un tope para su pago. Sin embargo, no fue el sindicato el que solicitó este sistema de incentivo, como pretende hacerlo ver la contraria en su demanda, sino que finalmente se acordó de acuerdo a la propuesta final del banco.

Ahora bien, para aclarar el contexto del inserto que su parte publicó en el diario El Mercurio (el 30 de diciembre de 2020), señala que Scotiabank Chile funciona, para efectos de incentivos y evaluaciones, con el año fiscal canadiense, el que empieza en el mes de octubre de cada año y termina en el mes de septiembre del año siguiente, dividiéndose el año además en trimestres o “Q”. Hacen presente que el 25 de



febrero de 2020, el CEO Mundial de Scotiabank, Brian Porter, envía correo electrónico por el cual se presentan los resultados del primer trimestre de 2020, “con un sólido desempeño en cada una de nuestras líneas de negocio”, felicitando por ello a los trabajadores, señalado a su vez que en ese periodo: “Obtuvimos \$2,300 millones en ganancias. Las utilidades por acción aumentaron en 5% respecto al año pasado y el rendimiento sobre el patrimonio se elevó al 13.9%”.

Puede apreciarse entonces que el cumplimiento, en el primer trimestre de 2020, fue muy bueno y mejor en comparación el año anterior; pero, a principios del mes de marzo del 2020, comienzan a aparecer los primeros casos de coronavirus en Chile, lo que hizo cambiar totalmente el funcionamiento del país, como es de público y notorio conocimiento, situación a la que la banca no se exceptuó. A mediados de marzo, la denunciante emite su primer comunicado, respecto a las medidas que tomará para enfrentar esta pandemia, entre el día 16 y el 17 de marzo de 2020, las cuales eran adecuadas a la contingencia de salud, pero que obviamente afectarían de forma importante el cumplimiento de las metas impuestas para el año. Por ejemplo, mandó grupos de riesgo a sus domicilios, con o sin teletrabajo (muchos se mantienen hasta hoy), cierre de sucursales o áreas, contratación de movilización privada, sanitización de edificios y sucursales, etc., todos gastos adicionales que nadie tenía contemplados, lo que se suma a la baja en la colocación de créditos, la contracción de la economía, la suspensión de los contratos de trabajo, los despidos por cierre de empresas, el alza de la cesantía, el pánico generalizado, la paralización del país y de diversas actividades productivas, el colapso del sistema de salud, y todo lo que públicamente es conocido por todos en el país. A principios de julio de 2020, empezando el último trimestre del año fiscal canadiense, circulaban rumores entre las jefaturas y gerencias, de que no se alcanzarían las metas del año y que el cumplimiento estaría en torno al 86%. Esto



no había ocurrido nunca antes, en los 12 años o más de historia con Scotiabank en nuestro país, pues siempre se conversaba respecto de si se estaría por sobre el 100% de cumplimiento o sobre el 110% y por lo tanto los bonos serían mejores. Obviamente que la pandemia y sus efectos estaban afectando el desempeño nacional y mundial del banco. Ante esta situación, se le preguntó a la Gerencia de RR.HH. cuál sería la posición del banco respecto de los incentivos anuales y el cumplimiento del banco. En primera instancia se entregó una respuesta corporativa, de que todavía no estaban cerrados los cumplimientos, que faltaba el último trimestre, pero ya en agosto el discurso cambió un poco, y todo hacía prever que el monto de los bonos obviamente sería menor. En esa misma dirección se movieron las comunicaciones desde Canadá y del Gerente General del Banco en Chile, don Francisco de Sardón de Taboada, quien envió un video a todos los trabajadores del Banco para decir que el monto a repartir en bonos o asignaciones de estímulo sería menor para el año 2020. Discurso que se mantiene incluso en la comunicación del día 04 de diciembre de 2020, emitida para el banco a nivel global, de Barb Mason, directora general de Recursos Humanos y Raj Viswanathan, director de Grupo y director general Financiero, que dice lo siguiente:

De acuerdo a lo que posteriormente del envío de este correo se les informó a los Directores Sindicales, el piso para que el bono se devengara y pagara no se logró, por lo que cientos de trabajadores afiliados al sindicato no obtuvieron el incentivo variable anual, lo que no impide a que el sindicato, dentro de sus facultades legales para velar por los intereses de sus socios, solicitara que dentro de la discrecionalidad de las altas cúpulas del banco pudiera pagarse a sus, diezmados por la pandemia, trabajadores, un porcentaje menor del referido bono, como lo dieron a entender en dos claras ocasiones, tanto directivos mundiales del banco como el



Gerente General del banco en nuestro país, cuestión que así hicieron mediante correos electrónicos. El 09 de diciembre de 2020, don Mauricio Flores Cornejo, vicepresidente de Recursos Humanos, envía correo a doña Gloria Soto Castillo indicándole que se adjunta el resultado Banco Factor de Desempeño Organizacional 2020 para efectos de la aplicación del incentivo variable anual y que en definitiva no se devengaba el referido bono. Esta actitud del banco tomó por sorpresa al sindicato y sus dirigentes, toda vez que la carta enviada al sindicato el 09 de diciembre de 2020, se les indicó que el cumplimiento total del banco fue de 88%, y que combinado con el “cumplimiento país” fue de un 86%, lo que da como factor de cumplimiento para efectos de pago de asignación anual un 87%, lo que los dejaba sin pago de asignación. El año fiscal canadiense termina en septiembre, por lo que eran innecesarias las arengas anteriores, para lograr el cumplimiento, de conocer el resultado y arengar de esa forma, habría una práctica contraria a la buena fe, en contra de sus trabajadores, por parte del banco. Pero al leerse la misma carta enviada por Recursos Humanos Globales, para el bono del año 2019, de fecha 06 de diciembre de 2019, nos encontramos con que para ese año, el cumplimiento total del banco fue de 85%, y que por ser un año un tanto complejo, se hizo un ajuste para dejar el cumplimiento en un 100%, lo que conllevaba a que todos tendrían asignación anual de estímulo, no había en ella una tercera columna con cumplimiento especial para “empleados con gestión patrimonial” o altos ejecutivos, lo que demuestra que estas medidas fueron completamente unilaterales.

Indica que, llama poderosamente la atención a su parte que recién a mediados del mes de febrero de 2021, solo una vez que su representada y los dirigentes sindicales en tanto personas naturales opusieron excepciones en el 20º Juzgado Civil de Santiago, en causa Rol C-18452-2020, por una demanda civil de indemnización de perjuicios por la cantidad de \$ 11.601.289.510.-, presenta una denuncia de una



supuesta práctica antisindical, por un inserto en un diario del mes de diciembre de 2020, efectuado en el libre y legítimo derecho garantizado constitucionalmente y por tratados internacionales, sin que exista abuso del derecho ni mala fe, como así se ha imputado en la denuncia de autos, casi dos meses después de efectuarse dicha publicación, presentando la demanda sólo una vez que su representada se ha defendido ante la inmérita demanda civil interpuesta en su contra.

Luego de citas jurisprudenciales y doctrinarias respecto de la libertad y limitaciones sindicales de expresión u opinión, proceden a indicar que el inserto que en palabras del banco “daña claramente la reputación de nuestra representada”, mas no explica cómo es que ocurre esto, cuál fue el daño ni cómo se concretó, menos como lo cuantificó, más todavía afirman que fue un actuar de la libertad de expresión abusivo y una conducta de clara mala fe. A este respecto, y aplicando por analogía lo dispuesto en el Código del Trabajo frente a una carta de despido, en que se deben señalar en forma precisa, clara y detallada los hechos que configuran la causal invocada, sin que en el juicio se puedan probar otros hechos distintos, con la denuncia interpuesta por el banco en contra de su representada, la parte denunciante ha fijado el marco fáctico en el cual su parte puede hacerse cargo al contestar la denuncia y del cual deberá pronunciarse, sin que la contraria pueda alegar nuevos hechos o fundamentos de sus alegaciones. Frente a vaguedades en lo referido a un supuesto daño que el banco no indica en forma precisa y detallada, su parte se ve imposibilitada de hacer mayor defensa de la que se expone en esta presentación.

Así, pregunta: ¿Puede considerarse como una presión ejercida por el sindicato en contra de la empresa dentro de los límites de la libertad de opinión una publicación en el diario?, teniendo como contraste también que actualmente las empresas con las redes sociales son sus propios medios de difusión, así en YouTube tienen 41.900.- subscriptores, en



Instagram 29.500.- y en Facebook 404.253.-, medios seguidos por la mayoría de los trabajadores y donde se pregonan las virtudes del banco, como corresponde, pero no actuaciones que si pudieran haber perjudicado legítimas expectativas laborales de sus trabajadores, más si sus funciones fueron desarrolladas en tiempos de pandemia. En consideración de su representada, claramente no es ni debe ser considerado como un ejercicio supuestamente abusivo ni de mala fe el exponer una situación en la que sus socios y socias se han visto perjudicados. Función del sindicato es agotar todas las vías para lograr lo mejor para sus sindicalizados. La libertad de expresión en estos casos se encuentra intrínsecamente ligada a la finalidad de la libertad sindical, por lo que independiente de las expresiones utilizadas y la finalidad perseguida, de las circunstancias y su contexto, solo en el exceso, en el abuso, cabrá apreciar la antijuridicidad más o menos intensa que pudiera ser desproporcionada o desnaturalizar sus fines.

Acto seguido, indica que si bien el artículo 290 letra F del Código del Trabajo prescribe que la práctica antisindical ocurriría por ejercer los derechos sindicales de mala fe, o ejercer los derechos sindicales con abuso del derecho, la denuncia no distingue entre ambas hipótesis y no sólo las utiliza de forma indistinta sino que acusa que el inserto fue en ejercicio abusivo y en ejercicio de mala fe, por lo que su parte sostiene que la acusación se realiza con ambas hipótesis de forma copulativa, así como se señaló anteriormente con transcripciones de la denuncia, cuestión que la contraria deberá probar en la etapa procesal correspondiente.

De esta forma, concluye que su representada jamás actuó ni ejerció su derecho de forma abusiva ni de mala fe, sino todo lo contrario, al haber creído, de los propios comunicados emitidos y enviados por el banco en diversas oportunidades, considerando también la forma de actuar del año 2019, en que el banco unilateralmente procedió a ejecutar “ajustes” para lograr la meta y así los trabajadores a



nivel global tuvieran derecho al bono de incentivo variable anual. Valga precisar que en esta defensa no se está cuestionando si es que el bono en cuestión debía o no ser pagado a los trabajadores, sino que lo expresado por el Directorio del Sindicato denunciado no debe ser considerado como una práctica antisindical, al no haber habido por parte de éste mala fe ni un ejercicio abusivo al publicarse el inserto, como la doctrina y la jurisprudencia extranjera así lo han expresado, siendo la libertad de expresión un derecho garantizado por nuestra Constitución, que no debería ponderarse con el principio general del derecho de la buena fe, y así también reconocido en múltiples tratados internacionales, no pudiendo asimismo evidenciarse ánimo injurioso por el cual se podría estimar la existencia de una práctica antisindical. Tampoco puede imputarse un “daño reputacional” al banco denunciante, pues del vago y general texto de la denuncia en este punto, impide a esta parte hacerse cargo de forma más profunda.

Previas citas legales, solicita tener por contestada en tiempo y forma la denuncia de práctica antisindical deducida por el Banco Scotiabank Chile en contra de su representada y en definitiva rechazarla en toda y cada una de sus partes, con expresa condena en costas.

TERCERO: Audiencias preparatoria y de juicio. Que, la audiencia preparatoria se llevó a efecto con la comparecencia de ambas partes, se incorporaron la demanda y su contestación. Se llamó a conciliación, la que no se produjo.

No se establecieron hechos pacíficos o no discutidos. Se fijó el hecho sustancial, pertinente y controvertido, en razón del cual se efectuaron los ofrecimientos de la prueba por ambas partes, y se citó a la audiencia de juicio, en la que las partes incorporaron prueba que estimaron pertinente dentro de la ofrecida. A cuya finalización, las partes hicieron sus observaciones a la prueba, quedando citados para notificación de sentencia.



CUARTO: Prueba incorporada. Que, la parte demandante incorporó la siguiente prueba:

Documental

1. Convenio Colectivo de Trabajo entre el Sindicato de Trabajadores de Empresa Banco Scotiabank y ex BDD y Scotiabank Chile, de fecha 1 de julio de 2019.
2. Correo electrónico de fecha 9 de diciembre de 2020, asunto “Resultado Banco Factor de Desempeño Organizacional 2020”, con sus 3 adjuntos: Mensaje de Barb Mason y Raj Viswanathan sobre el Plan Anual de Incentivos AIP 2020 Anual Incentive Plan, Plan Anual de Incentivos 2020, Programmed intéressement annuel 2020, y carta de fecha 9 de diciembre de 2020, dirigida al Sindicato de Trabajadores de Empresa Banco Scotiabank y ex BDD y Scotiabank Chile.
3. Correo electrónico de fecha 10 de diciembre de 2020, asunto “[External] RE: Resultado Banco Factor de Desempeño Organizacional 2020”.
4. Correo electrónico de fecha 11 de diciembre de 2020, asunto “RE: [External] RE: Resultado Banco Factor de Desempeño Organizacional 2020”.
5. Correo electrónico de fecha 23 de diciembre de 2020, asunto “[External]”.
6. Informativo Incentivo Variable Anual 2020, emitido por el Sindicato de Trabajadores de Empresa Banco Scotiabank y ex BDD y Scotiabank Chile, de fecha 23 de diciembre de 2020.
7. Carta enviada por Scotiabank al Sindicato de Trabajadores de Empresa Banco Scotiabank y ex BDD y Scotiabank Chile, de fecha 29 de diciembre de 2020.
8. Inserto en el Diario El Mercurio, de fecha 30 de diciembre de 2020, realizado por el Sindicato de Trabajadores de Empresa Banco Scotiabank y ex BDD y Scotiabank Chile.



9. Correo electrónico de fecha 31 de diciembre de 2020, asunto “Comunicado a todos los Colaboradores de Scotiabank Chile”.

10. Convenio Colectivo de Trabajo entre el Sindicato Nacional de Scotiabankers de Plataforma, Técnicos y Profesionales, y Scotiabank Chile, de fecha 7 de septiembre de 2018.

11. Convenio Colectivo de Trabajo entre el Sindicato de Empresa Scotiabank Chile y Scotiabank Chile, de fecha 2 de octubre de 2020.

12. Convenio Colectivo de Trabajo entre el Sindicato Nacional de Trabajadores Scotiabank Sud Americano y Scotiabank Chile, de fecha 27 de diciembre de 2019.

13. Convenio Colectivo de Trabajo entre el Sindicato N°2 de Trabajadores del Scotiabank Sud Americano y Scotiabank Chile, de fecha 19 de julio de 2019.

Confesional

Comparece a absolver posiciones doña Gloria Soto Castillo, quien previa individualización y juramento, absolvió posiciones.

Testimonial

1. Don Mauricio Gustavo Flores Cornejo, C.N.I. N° 8.464.865-5.

2. Don Daniel Ignacio Peralta Rubio, C.N.I. N° 10.297.981-8, Ingeniero Comercial.

Por su parte, la demandada incorporó la probanza siguiente:

Documental

1. Informativo cumplimiento Plan Anual de Incentivos 2019, de fecha 06 de diciembre de 2019.

2. Correo electrónico de fecha 25 de febrero de 2020. Asunto: “Mensaje de Brian Porter: Scotiabank presenta los resultados del primer trimestre de 2020”.

3. Informativo cumplimiento plan anual de incentivos 2020, de fecha 04 de diciembre de 2020.

4. Cadena de correos electrónicos de fechas 09 y 10 de diciembre de 2020, entre Mauricio Flores Cornejo y Gloria



Soto, entre otros. Asunto: “Resultado Banco Factor de Desempeño Organizacional 2020”.

5. Informativo interno Sindicato de fecha 15 de diciembre de 2020, sobre incentivo variable anual 2020.

6. Informativo interno sindicato de fecha 23 de diciembre de 2020, sobre incentivo variable anual 2020.

7. Carta respuesta banco 29 de diciembre de 2020, firmada por Jacqueline Balbontín.

8. Inserto Diario El Mercurio de fecha 30 de diciembre de 2020.

9. Declaración “Información Corporativa”, de Comunicaciones Internas Chile

Confesional

Comparece absolver posiciones doña Daniela Farahnaz Pardakhti Peña, quien previa individualización y juramento, absolvió posiciones.

Testimonial

1. Don Roberto Manuel Grandon Schenk, C.N.I. N° 10.426.899-4, Perito documental, Dirigente Sindical.

2. Doña Marcela Andrea Pérez Tamayo, C.N.I. N° 13.242.391-1, Ejecutiva de Inversiones.

Otros medios de prueba:

Video de fecha 08 de octubre de 2020, del Gerente General don Francisco Sardón de Taboada, de 3:01 minutos de duración.

https://drive.google.com/file/d/1W0ENrWkZ2kUunFv6G5_P3T0npsKUtaoK

QUINTO: Hechos asentados. Que, apreciadas las pruebas incorporadas por las partes, conforme a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por las partes al proceso, estima este sentenciador que som hechos de la causa, los siguientes:



1.-) Que, con fecha 01 de julio de 2019, las partes del juicio suscribieron convenio colectivo de trabajo, el cual estipula en su cláusula número 11, letra C, lo siguiente: “11. Incentivo variable anual. La empresa pagará a los trabajadores afectos al presente instrumento, que tengan contrato indefinido de trabajo, un incentivo anual en función del resultado de la evaluación de su desempeño individual y el resultado del desempeño organizacional; los cuales se medirán respecto del año fiscal canadiense, el que abarca el periodo de tiempo comprendido entre el 1° de noviembre y el 31 de octubre. El presente incentivo variable anual, comprenderá los siguientes elementos: (...) C) Business Factor (factor de desempeño organizacional): Factor porcentual asociado al resultado del cumplimiento de metas organizacional. Este factor puede ir de 0% a 15%, el cual se informará por el Directorio de la empresa en diciembre de cada año. Este factor incluye el resultado país y el resultado del grupo Scotiabank. Excepcionalmente, para los trabajadores que se desempeñen en áreas de control (Stewardship Function Roles) solo se considerará el resultado del Grupo Scotiabank. Con todo, solo se pagará el presente incentivo variable anual si este Business Factor es igual o superior a 90% en caso de ser inferior, no se pagará nada por concepto de incentivo variable anual. Por otra parte, si el valor del Business Factor es superior a 130%, solo se pagará el valor correspondiente a dicho 30%”;

2.-) Que, conforme la documental acompañada por la denunciante, singularizada en los números 2 a 5 (inclusive) del acápite cuarto, se tiene por establecido que, con fecha 09 de diciembre de 2020, mediante carta remitida por parte de don Mauricio Flores Cornejo, Director de Relaciones Laborales y Gestión de Personas de Scotiabank, hacia el Sindicato de trabajadores Scotiabank ex BBD, se les dio a conocer el resultado del “Business Factor” (factor de desempeño organizacional) para el año fiscal 2020, obteniendo un resultado país de 86, un resultado de Grupo



Scotiabank de 88, un Business Factor combinado de 87 (50% país y 50% Grupo Scotiabank), y un Business Factor Stewardship Function Roles de 88.

Así entonces, conforme a las condiciones descritas en el artículo 11, letra C, del referido convenio colectivo, el Business Factor (factor de desempeño organizacional), no cumplió con el mínimo requerido del 90% para aplicación y pago del incentivo variable anual, en razón de lo cual se les denegó dicho beneficio, y

3.-) Que, mediante inserto en el Diario El Mercurio, de fecha 30 de diciembre de 2020, el Sindicato de Trabajadores de Empresa Banco Scotiabank y ex BDD y Scotiabank Chile, publica: “SCOTIABANK DEJA SIN INCENTIVO ANUAL A SOCIAS Y SOCIOS DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE SCOTIABANK EX BDD. Lamentamos informar a la opinión pública, que, en pleno desarrollo de la emergencia sanitaria, Scotiabank Chile ha decidido dejar sin su incentivo variable anual, a un grupo de trabajadores, socias y socios de nuestro Sindicato. La pérdida de este esperado bono anual, en momentos tan críticos, es un duro golpe económico y moral, para quienes han arriesgado todo, para que el Banco siga funcionando. Sin embargo, de forma arbitraria Scotiabank ha decidido pagar grandes incentivos, a sus altos ejecutivos. Esta fría acción, que no se condice con los valores que dice promover esta empresa canadiense, entre ellos la inclusión, nos obliga a exigir públicamente un trato igualitario. Los costos de la pandemia no pueden pagarlos, solo los trabajadores de nuestro sindicato. EL DIRECTORIO”.

SEXTO: Práctica antisindical. Que, conforme se desprende de la etapa de discusión, el objeto del juicio radica en determinar si efectivamente el sindicato denunciado, ejerció derechos sindicales de mala fe o con abuso del derecho, según lo dispuesto en el artículo 290 letra F del Código del Trabajo.



A objeto de determinar la procedencia del hecho denunciado, es menester indicar que, la buena fe supone proteger una serie de relaciones jurídicas en atención a razones de carácter moral o de tráfico social. Con ello, la buena fe se convierte en un criterio ordenador de las relaciones jurídicas, modalizando el contrato de conformidad con las reglas de conducta socialmente consideradas como dignas de respeto. En el ámbito laboral, la buena fe traerá aparejada la protección del contratante diligente y que actúa fundado en un proceder correcto, sin que exista fraude o dolo en su obrar. Por lo tanto, la buena fe del contratante se traducirá en el hecho de que tanto su declaración o conducta, así como su voluntad, se ajustan no solo a los cánones de la legalidad, sino que, también, a los de la justicia. Esto explica el que la protección del ordenamiento se despliegue en toda su magnitud cuando el error en que se ha incurrido no sea irresponsable, cuando para llegar a la convicción se ha empleado la diligencia propia de una persona cuidadosa. Pero no puede considerarse engañado quien conoce y sabe la existencia de un fraude o de un abuso detrás de una determinada actuación o figura contractual ni el ordenamiento jurídico podría amparar dicha situación, pues lo que se busca precisamente es evitar los subterfugios o actuaciones engañosas.

Así 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.

SÉPTIMO: Que, como puede apreciarse de los hechos referidos en el motivo quinto, el sindicato de trabajadores de la empresa Banco Scotiabank ex BDD, en representación de



sus afiliados y por intermedio de su Directorio, emitió declaraciones públicas en un diario de circulación nacional. Declaraciones que son de carácter incorrecto, por cuanto aun estando el Directorio del Sindicato aludido, en conocimiento de la improcedencia del pago por concepto de incentivo variable anual, enuncian por intermedio de un medio masivo declaraciones maliciosas, irrogando el no pago del referido bono por concepto de incentivo anual, a una arbitrariedad de la denunciante, desconociendo con ello lo pactado mediante convenio colectivo y el hecho justificado por parte de Scotiabank de no efectuar el pago de dicho incentivo anual, por cuanto conforme el resultado del “Business Factor” para el año fiscal 2020, los trabajadores del Sindicato obtuvieron un resultado inferior al pactado en el artículo 11, letra C, del convenio colectivo, razón objetiva – y no arbitraria -, por la cual, se les negó dicho beneficio.

Lo anterior, se constata por medio del informativo de cumplimiento del plan anual de incentivos de fecha 04 de diciembre de 2020, el que se informa al Sindicato por intermedio de una cadena de correos de fechas 09 y 10 de diciembre de 2020, entre don Mauricio Flores Cornejo y doña Gloria Soto, asunto: “Resultado Banco Factor de Desempeño Organizacional 2020”; correos en los que doña Gloria Soto Castillo, Presidenta del Sindicato, consulta a los directivos de Scotiabank sobre la posibilidad de recibir un bono menor al pactado, en razón de considerar que se llegó a un resultado no menor de un 87% como país, requiriendo aclarar dicha inquietud. Misma interrogante que el Directorio da cuenta haber hecho presente en reuniones, y comunican al Sindicato por intermedio de un informativo interno de fecha 15 de diciembre de 2020, en el que indican: “Hoy martes del presente mes, este directorio sindical mantuvo reunión con la VP de Recursos Humanos Sra. Jacqueline Balbontin y el Gerente de Relaciones Laborales Sr. Mauricio Flores. La reunión fue solicitada por esta parte y su finalidad era exponer nuestros argumentos al banco para que reevalúen la



medida que se nos comunicó en la carta de fecha 09 de diciembre que indicaba la no cancelación del incentivo anual establecido en el artículo 11 del Convenio Colectivo vigente. Donde se nos manifiesta por parte del banco; que no se cumplió con el mínimo requerido para el pago del Incentivo Variable Anual, que tiene nuestra cláusula, y en razón de lo cual, no se devengaría este beneficio. Este directorio siempre entendió que el espíritu del banco era cancelar un bono, aunque Scotiabank no lograra sus metas, como lo manifestó el Gerente General Sr. Sardón en el mensaje enviado directo a todos los trabajadores con fecha 08/10/2020, cuando manifestó la intención de Scotiabank respecto a los bonos o remuneraciones variables V/S los resultados del banco”.

Mas al analizar el video de fecha 08 de octubre de 2020, del Gerente General don Francisco Sardón de Taboada, de 3:01 minutos de duración, referido precedentemente por el Sindicato, en específico en el minuto 1:37, encontramos que señala: “(...) Ahora bien el bono depende de dos cosas, del desempeño país que como les digo estamos lejos del presupuesto después de la crisis, y del desempeño del Banco a nivel mundial. Con esos dos indicadores se constituye lo que le llaman el “pool” o la piscina de bonos para ser repartidos dentro de un país. Lo que les quiero decir con toda honestidad a todos es que ese “pool” de bonos, ese monto de dinero que se entrega al país para ser distribuido va a ser menor que el del año pasado, ¿cuán menor va a ser? No lo sabemos todavía (...)”, así, en caso alguno se asegura el pago del bono anual de incentivo, sino que por el contrario en primer lugar explica la forma en que se compone dicho bono para su otorgamiento (promedio entre desempeño país y desempeño a nivel mundial), para posteriormente asegurar que dicho bono para el año 2020, “será menor, y que su monto aún no está determinado”, ya que como bien se ha indicado en los acápite precedentes, ello depende del cierre del año canadiense 2020, el que evidentemente se vio afectado por la realidad mundial y realidad país producto de



la crisis sanitaria del coronavirus. Es de indicar que conforme se desprende del informativo de cumplimiento del Plan Anual de Incentivos 2019, de fecha 06 de diciembre de 2019, indudablemente el bono a repartir en el año en discusión sería menor – en caso de proceder -, ya que la realidad mundial a la crisis sanitaria aparejó un impacto negativo en el cumplimiento de metas del Banco, lo cual es de público conocimiento, mas no implica el desconocimiento de los acuerdos adoptados mediante convenio colectivo, debiendo procederse a su cumplimiento para estar afecto al bono en análisis. Por lo que, la interpretación efectuada por el Sindicato al mensaje efectuado por Gerente General don Francisco Sardón de Taboada, es erróneo.

Sin perjuicio de lo anterior, dicho error de interpretación es aclarado por intermedio del denunciante, pues así da cuenta informativo interno del sindicato de fecha 23 de diciembre de 2020, el cual en lo pertinente refiere: “Junto con saludar, queremos informar que hemos recibido respuesta a nuestra solicitud de reevaluar la decisión tomada por el Banco de no pagar Incentivo Variable Anual a los socios y socias de nuestro sindicato. Esta respuesta lamentablemente ha sido negativa, y comunicada telefónicamente por la Sra. Jacqueline Balbontin VP de Recursos humanos, que Scotiabank ha decidido mantener su postura de atenerse rigurosamente a la cláusula 11 de nuestro convenio colectivo (...).” Y mediante carta respuesta banco de 29 de diciembre de 2020, firmada por Jacqueline Balbontín al Sindicato, la cual indica: “Hemos tomado conocimiento del Informativo Incentivo Variable Anual 2020, enviado por ustedes a sus socios el día 23 de diciembre del presente, en el cual se realizan una serie de afirmaciones que no son efectivas, o bien, son imprecisas y cuyo contenido consideramos necesario poder aclarar, de manera que ustedes cuenten con toda la información sobre este tema. En primer lugar, señalar que el pago de incentivo variable anual se realiza conforme a lo que cada Sindicato ha pactado con el Banco en sus



convenios colectivos, como también lo vigente en los contratos individuales para aquellos colaboradores que no pertenecen a algún sindicato. A este respecto, somos categóricos en aclarar que el Banco se ha apegado a lo indicado en los acuerdos mencionados y no ha aplicado ninguna arbitrariedad o realizada discriminación alguna con sus trabajadores. Es importante recordar que el proceso de negociación colectiva anticipada desarrollado en el año 2019, que les aplica a Ustedes, resultó de una evaluación conjunta entre su Sindicato con el Banco, lo que contempló cuál sería el modelo de Incentivo Variable a convenir, debiéndose considerar que en ese momento el banco estaba implementando y proponiendo a todos sus colaboradores y restantes organizaciones sindicales, el modelo global AIP (Annual Incentive Plan). No obstante ello, en lugar de optar por dicho modelo, la decisión de vuestro Sindicato fue optar por un sistema de Incentivo que, si bien era más beneficioso desde el punto de vista del monto final del bono a recibir, al mismo tiempo implicaba establecer una meta de cumplimiento más exigente en los resultados del Banco a nivel global y nacional. Para ser más claros en este punto, se establecieron límites mínimos y máximos del cumplimiento del Factor de Desempeño del Banco. Esto, naturalmente, nos pareció una decisión muy legítima y, entonces, pensada en poder maximizar los beneficios económicos para todos sus socios, lo cual fue evidenciado en el pago de incentivo variable anual 2019 por un mayor monto de lo que les hubiera correspondido en el modelo global AIP. La realidad de este año, sin embargo, indica que el factor de desempeño organizacional del Banco no alcanzó el mínimo necesario para devengar el pago del Incentivo Variable, conforme así lo exige el sistema acordado en la negociación colectiva del 2019 ya mencionada. Entendemos la decepción que esto puede provocar en ustedes, pero se trata de una situación que es ajena a la discrecionalidad que el banco puede ejercer al respecto, en un ámbito en el cual rige lo que fue libremente



convenido. Es más, esta situación también ha afectado a otros trabajadores cuyos sistemas variables pactados exigían superar el resultado del 90% como factor de desempeño organizacional. En este sentido, queremos indicar que en todos los casos en que han debido aplicarse, el Banco ha respetado los términos de los contratos pactados, tanto individual como colectivamente, sobre la meta de cumplimiento”.

OCTAVO: Que, de esta forma, el tenor del inserto de fecha 30 de diciembre de 2020, pagado por el Sindicato en el Diario El Mercurio, va más allá de la libertad sindical colectiva que puede ejercer un Sindicato, generado con ello, infracción al principio de buena fe, abuso de ese derecho. Constituyéndose en consecuencia, como un medio de presión indebido, infundado y desproporcionado por parte del Sindicato, lo cual por lo demás así fue abiertamente afirmado por la absolvente doña Gloria Soto Castillo, quien al ser consultada en audiencia afirma que utilizaron como Sindicato la publicación en el diario como “un medio de presión”, siendo utilizado a fin de obligar al Banco a negociar. Configurándose con ello, un actuar abusivo de los derechos del mismo para representar a sus socias y socios, y por consiguiente como una conducta de mala fe, transgrediendo consigo valores como lo son la confianza, la lealtad, la honradez y la rectitud, y apartándose por lo demás de la prerrogativa dispuesta en el N° 1 del artículo 220 del Código del Trabajo, la cual establece como fin principal de la organización sindical el representar a sus afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan.

NOVENO: Anuncio de la decisión. Que, en virtud del análisis efectuado en los acápite anteriores - circunstancias lógica y secuencialmente relacionadas – se tiene por acreditada y



concurrente la mala fe del Sindicato de Trabajadores de Empresa Banco Scotiabank y Ex BDD, y por ende, acreditada la práctica antisindical denunciada, esto es, la establecida en la letra F del artículo 290 del Código del Trabajo.

DÉCIMO: Sanción. Que, declarada que será la conducta desleal, la imposición de la multa como sanción debe ser determinada de conformidad con lo que dispone el artículo 406 del Código del Trabajo. Sin embargo, no se incorporó al proceso antecedente alguno que permita a este tribunal determinar si la empresa infractora es micro, pequeña, mediana o gran empresa, ello sin perjuicio de entenderse de público conocimiento el hecho de que Scotiabank Chile S.A., es un conglomerado multinacional, suscribiéndose por tanto a la categoría de gran empresa. Sin perjuicio de ello, cabe destacar que es el Sindicato de Trabajadores de Empresa Banco Scotiabank ex BDD, el involucrado en los hechos denunciados, el cual por lo demás excede con creces el número de 200 trabajadores asociados, lo cual resulta suficiente para la categorización de la multa, la que se impondrá en veinte Unidades Tributarias Mensuales, como se indicará en lo resolutivo del fallo.

UNDÉCIMO: Prueba anteriormente no analizada. Que, el resto de la prueba rendida, pormenorizada en la consideración cuarta, más no analizada mayormente, en nada altera lo antes razonado, toda vez que el correo electrónico de fecha 31 de diciembre de 2020, asunto “Comunicado a todos los Colaboradores de Scotiabank Chile”, no hace más que poner en antecedente al grupo Scotiabank del inserto del Sindicato en el diario; el convenio colectivo de trabajo entre el Sindicato Nacional de Scotiabankers de Plataforma, Técnicos y Profesionales, y Scotiabank Chile, de fecha 07 de septiembre de 2018, convenio colectivo de trabajo entre el Sindicato de Empresa Scotiabank Chile y Scotiabank Chile, de fecha 02 de octubre de 2020, convenio colectivo de trabajo entre el Sindicato



Nacional de Trabajadores Scotiabank Sud Americano y Scotiabank Chile, de fecha 27 de diciembre de 2019, y convenio colectivo de trabajo entre el Sindicato N° 2 de Trabajadores del Scotiabank Sud Americano y Scotiabank Chile, de fecha 19 de julio de 2019; no guardan relación con el hecho a probar fijado en la causa. Las testimoniales de la parte denunciante, así como la absolucón de doña Daniela Farahnaz Pardakhti Peña, no hacen más que reforzar lo analizado en los acápite anteriores. Y las testimoniales de la denunciada, no logran desvirtuar lo reflexionado.

Por estas consideraciones, normas legales citadas, y visto además lo dispuesto por los artículos 220, 290, 292, 485, 506 y siguientes del Código del Trabajo; SE RESUELVE:

I.- Que, el SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA BANCO SCOTIABANK Y EX BDD, representado legalmente por su presidenta doña Gloria Soto Castillo, R.U.N. N° 10.679.676-9, ha incurrido en la práctica antisindical, establecida en la letra F del artículo 290 del Código del Trabajo. En razón de lo cual, SE ORDENAN las siguientes medidas:

A.-) Que, la organización sindical se abstenga de realizar cualquier tipo de aseveración incorrecta, pública o privada, respecto del incentivo variable anual pactado en el instrumento colectivo suscrito entre las partes con fecha 1 de julio de 2019, especialmente, en relación con el incentivo variable del año fiscal canadiense 2020, bajo apercibimiento del artículo 492 del Código del Trabajo.

B.-) Que, la organización sindical a realizar a su costa, una inserción en el Diario El Mercurio, en que pida disculpas respecto de la publicación realizada con fecha 30 de diciembre de 2020, declarando expresamente que las aseveraciones formuladas en la misma son incorrectas y que Scotiabank Chile ha dado cumplimiento estricto e íntegro a la



cláusula 11 del instrumento colectivo suscrito entre las partes con fecha 1 de julio de 2019.

C.-) Se ordena a la organización sindical denunciada emitir un comunicado interno, el cual debe ser enviado a todos sus socios y publicado en sus redes sociales, en que pida disculpas respecto de la publicación realizada con fecha 30 de diciembre de 2020, declarando expresamente que las aseveraciones formuladas en la misma son incorrectas y que Scotiabank Chile ha dado cumplimiento estricto e íntegro a la cláusula 11 del instrumento colectivo suscrito entre las partes con fecha 1 de julio de 2019.

D.-) Se condena a la denunciada al pago de una multa de VEINTE UNIDADES TRIBUTARIAS MENSUALES (20 U.T.M.), en favor del fondo de formación sindical y relaciones laborales colaborativas.

II.- Que, SE CONDENAN en costas a la denunciada perdedora, por haber resultado totalmente vencida.

Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase la misma dentro del quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia, pasando los antecedentes al Juzgado de Cobranza laboral y Previsional competente, para los efectos que correspondan.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT S-9-2021.

RUC 21-4-0320276-K.

Dictada por don GUSTAVO BENAVENTE MORA, Juez (D) del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago, a veintiuno de noviembre de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario, la resolución que antecede.



En Santiago a veintiuno de noviembre de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



FRBDCNZEXJ

A contar del 11 de septiembre de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>