

Santiago, seis de junio de dos mil veinticuatro.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, comparece Marcos Parga Yávar, abogado, en su carácter de mandatario judicial del Banco de Chile, institución financiera del giro de su denominación, representada por su Gerente General don Eduardo Ebensperger Orrego, ingeniero comercial, todos con domicilio en calle Ahumada N.º 251, tercer piso, comuna de Santiago, Región Metropolitana, quien deduce denuncia por prácticas antisindicales en contra de María Isabel Núñez Vargas, Ejecutivo Ventas Negocios Personas, con domicilio en Avenida Brasil 453 departamento 414, Santiago, quien reviste la calidad empleado del Banco de Chile, dirigente del Sindicato Interempresa cuyo nombre ignoramos y dirigente de la Federación Nacional de Trabajadores, FENTRA, a objeto se declare, en definitiva, que ejerce de mala fe y/o abusa del fuero que detenta y, por ende, se le condene como autora de la práctica antisindical de que trata el artículo 290 letra f) del Código antes citado y, como consecuencia de lo anterior, se disponga que (a) su fuero sindical es inoponible y/o ineficaz respecto del Banco de Chile; (b) se le condene al pago de una multa por el monto que parezca pertinente, de conformidad a las normas aplicables y, (c) se oficie a la Dirección del Trabajo para que proceda a la publicación de que trata el artículo 294 bis del mismo cuerpo legal, más las costas de la causa; todo ello conforme a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que paso a exponer.

Indica que como ya es posible observar de lo ya expresado y normas legales citadas, el Banco de Chile tiene serios indicios que la demandada, la Sra. Núñez, quien “formalmente” figura como dirigente de un sindicato interempresa cuyo nombre desconocemos y, en todo caso, de la federación FENTRA, ambas organizaciones antes mencionados, ejerce de mala fe y/o en forma abusiva el fuero sindical que detenta - conferido constitucional, legal y doctrinariamente para el solo efecto de protegerle en razón del debido cumplimiento de su cargo³ - por cuanto jamás ha desarrollado actividad sindical alguna, ejerciéndolo así y en la realidad para su solo, personal y exclusivo beneficio; esto es, al margen de la finalidad para el cual fue instituido, lo que precisamente constituye la práctica antisindical ya mencionada, introducida por el legislador de la Ley N° 20.940, que sanciona el “ejercicio de los fueros sindicales de mala fe o en forma abusiva”.

El objetivo de la ley citada, en lo que se refiere a esta materia, quedó de manifiesto en el Mensaje del Sr. Presidente de la República, en el que se expresó: “[...] por otra parte, se introducen una serie de modificaciones a los fueros sindicales, haciéndose cargo de la necesidad de acotar la proliferación de malas prácticas que, finalmente, sólo contribuyen a la debilitación de los sindicatos”⁴, una de las cuales es precisamente la que denunciamos.



Por consiguiente, la trabajadora demandada - al igual que otros 62 dirigentes que laboran en el Banco afiliados a sindicatos de esta especie y a federaciones iguales o similares, que adquirieron de la misma forma esta protección legal - ejerce en forma manifiestamente abusiva y/o de mala fe el fuero que le protege, el que adicionalmente obtienen de las entidades sindicales respectivas que lo “forjan” y se los proveen con ese solo objeto, haciéndolos aparecer formalmente como dirigentes de los sindicatos base y, en todo caso, de la federación que los agrupa.

“Ejercer”, de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua es, en su primera acepción, “realizar las funciones propias de una profesión, facultad, virtud, etc.”, de modo que mediante la presente acción no pretendemos la nulidad de la elección como dirigente sindical de la demandada - atacar el origen de su fuero - sino únicamente desprender las consecuencias jurídicas derivadas de la forma en que lo ejerce.

Por consiguiente, tampoco imputamos practica antisindical alguna a las organizaciones sindicales de las cuales emana su fuero, sin perjuicio que también tenemos presunciones fundadas en orden a que aquellas en que supuestamente participa la demandada sólo constituyen una creación jurídica, sin base real, ideadas con el solo objeto de conferir fueros a quienes figuran como sus dirigentes, lo que no obsta a que este antecedente, por sí mismo, constituya también un serio indicio de la práctica antisindical que imputamos a la Sra. Núñez y que por este acto se denuncia.

Respeto irrestricto a la libertad sindical en el Banco de Chile

En este punto queremos hacer constar que el Banco de Chile se caracteriza por garantizar la efectividad del ejercicio de todos los derechos de los trabajadores, entre ellos, el de la libertad sindical en términos absolutos, permitiendo y facilitando a sus empleados constituir las organizaciones sindicales que estimen necesarias para defender, representar y promocionar sus intereses laborales, profesionales y económicos propios de su calidad de trabajadores dependientes, lo que queda demostrado porque existen nueve sindicatos de empresas que funcionan normalmente y en plenitud; que negocian colectivamente y que, incluso, han llevado a efecto huelgas legales en algunos casos, y cuyos dirigentes son electos en procesos democráticos absolutamente regulares y previa campaña, siendo los únicos que solicitan reuniones, requieren información y/o formulan peticiones en representación de sus afiliados, sin perjuicio de hacer ver constantemente aquellas situaciones que, en su concepto, son injustas o incómodas y que deben ser solucionadas, dado que muchos trabajadores prefieren reclamarlas a través de su intermedio.

Entonces, estos sindicatos, aparte de su estructura jurídica que les confiere la personalidad de que gozan, tienen una realidad material al interior de esta entidad



bancaria y, al mismo tiempo, desarrollan verdaderamente y en la práctica una actividad sindical. Lo mismo cabe decir de sus dirigentes.

El nombre de los sindicatos en cuestión y la cantidad de trabajadores afiliados a cada uno de ellos es la siguiente:

Sindicato Banco de Chile Edwards	3806
Sindicato Banco Chile Zona Sur	290
Sindicato Banco de Chile	2244
Sindicato Bco Chile V Reg Z Norte	207
Sindicato Bco Chile Zona Central	246
Sindicato Citibank	
Sindicato de Punta Arenas	
Sindicato Nacional	
Sindicato Promarket	

Advierte, además, que la cantidad total de empleados del Banco de Chile alcanza a la suma de 10.648 trabajadores; de lo que se sigue que si se suma la cantidad de afiliados a cada sindicato recientemente nombrado, el conjunto de estos representa el 80,1 por ciento de los trabajadores totales, lo que permite apreciar la magnitud el ejercicio del derecho a sindicación al interior del Banco de Chile.

Es decir, estos sindicatos y sus dirigentes satisfacen de manera eficaz e íntegra el propósito de su creación; los fines que son inherentes a estas organizaciones, y los últimos ejercen ampliamente diversas actividades propias de representación de las bases o en beneficio de los afiliados.

Adicionalmente agrega que la efectividad del ejercicio de tales derechos aparece corroborada por la inexistencia de denuncias por prácticas antisindicales o desleales en contra del Banco de Chile ante los tribunales de justicia, habiendo sido la única que se planteó aquella formulada por dos trabajadoras, precisamente dirigentes de la Federación Nacional de Trabajadores, FENTRA, que se desestimó por sentencia ejecutoriada, entre otras razones, porque tales dependientes invocaban un fuero formalmente existente para uso y beneficio personal exclusivo, materia a la cual precisamente se refiere esta presentación .

a) Manifestación del fuero por parte de la demandada



Para los efectos de sustentar las pretensiones que se formulan en las conclusiones, lo primero que debemos hacer constar es que la demandada, empleada o dependiente nuestro, por sí o a través de las organizaciones sindicales a que expresa pertenecer, ha manifestado al Banco de Chile gozar del fuero que establece el artículo 274 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 243 inciso primero del mismo cuerpo legal, por el hecho de haber sido elegido dirigente de la Federación Nacional de Trabajadores, FENTRA y, por tanto, ser también o haber sido dirigente del respectivo sindicato interempresa que conforma ésta federación.

Lo anterior consta de los documentos que en un otrosí se acompañan correspondientes, básicamente, a las comunicaciones que las organizaciones sindicales entregan al empleador conforme al artículo 225 de ese mismo Código.

Del antecedente referido consta, entonces, que el trabajador ha hecho valer o ejercido ante este demandante el fuero así configurado, razón por la cual se imponen a este empleador y con respecto al aforado diversas limitaciones, sustentadas todas, en apariencia, en el respeto al derecho a la libertad sindical.

Es decir, el fuero que por ese hecho se invoca o ejerce genera de inmediato una diferencia en cuanto al tratamiento jurídico-laboral que el Banco de Chile debe dar a la Sra. Núñez protección que sólo se justifica en el ejercicio efectivo de las actividades de la demandada como dirigente sindical, pues de lo contrario existe, por una parte, una discriminación arbitraria en su favor con respecto a los demás empleados de esta entidad y, por la otra, una limitación injustificada a los derechos constitucionales de este Banco.

b) Ilimitación de directores en organizaciones sindicales de rango superior e inexistencia de otros trabajadores afiliados a los sindicatos base y/o federación

Luego, una vez que se ha hecho valer el fuero y se nos han acompañado los antecedentes del caso, un importante indicio de la práctica antisindical que se denuncia surge de los mismos porque, a diferencia de lo que ocurre en los sindicatos de base, la ley no limita el número de directores que pueden tener las organizaciones sindicales de rango superior, como ocurre con las federaciones, lo que genera una vía formalmente idónea para “forjar” una multitud de fueros para las personas que estimen conveniente premunirse de alguno de ellos; no sabemos a cambio de qué .

Es decir, de la sola existencia de los estatutos de estas organizaciones superiores, con números casi ilimitados de directores, se advierte que ellas, creadas al amparo de la “libertad sindical”, presumiblemente sólo existen para generar de manera artificial los fueros que sus dirigentes hacen valer ante las diversas empresas, lo que además denota que no han sido constituidas y/o o se desenvuelven en la vida jurídica con el fin de perseguir los fines inherentes a esta clase de organizaciones, sino que sólo existen para



finés personales y egoístas de quienes figuran como sus dirigentes para así obtener inamovilidad laboral, esto es, para “forjarles” un fuero.

La afirmación anterior se sustenta, entre otros antecedentes, en la existencia de varias causas judiciales en las que se ha controvertido la naturaleza sindical, validez y/o eficacia de esa federación y/o de los sindicatos base y en el hecho que ambos, no tienen arraigo o base alguna al interior de las empresas respectivas, en este caso, del Banco de Chile, porque no existen otros trabajadores afiliados a tales sindicatos que presten sus servicios en esta entidad bancaria, excepto sus propios dirigentes; de lo que se sigue que, a lo menos ante este Banco, los dirigentes que invocan formalmente el fuero de que hablamos no ejercen actividad o función alguna de representación desde que, por efecto de lo anotado, básicamente se representan a sí mismos y, por tanto, se les ha dotado de un fuero para fines completamente personales y egoístas.

Así las cosas, la prueba más evidente de lo que denunciarnos está dada por la información que consta del certificado N° 501/2023/53, de la Dirección del Trabajo, de 12 de enero del año en curso, y que en un otrosí se acompaña, del que aparece que la Federación Nacional de Trabajadores, FENTRA, entidad que agrupa a un sinnúmero de sindicatos interempresa, cuenta con 297 directores, cantidad que excede con creces al número de parlamentarios que se reúnen en el Congreso Nacional en representación de más de 17.000.000 de chilenos. Interesante sería observar las actas de las asambleas y poder apreciar, entre otros aspectos, el lugar en donde se reúnen, el que al menos debiese ser similar al de hemiciclo de la Cámara de Diputados, del Senado o del Congreso Pleno.

c) Inexistencia de toda actividad o vida sindical: fuero no se utiliza para los fines que constitucional, legal y doctrinariamente se le ha conferido

Por otra parte, y en forma completamente independiente de lo que se ha expresado, se debe dejar constancia de la inexistencia de toda actividad o vida sindical, (1) tanto del sindicato base como de la federación, FENTRA y (2) especialmente de la demandada, así como de los demás dirigentes de ésta última, particularmente ante esta entidad; demostradas ambas, entre otros antecedentes, porque jamás tales organizaciones y/o sus dirigentes (1) han formulado petición alguna al Banco de Chile; (2) no existen otros empleados, salvo los que son dirigentes, afiliados a tales organizaciones; (3) la demandada y los demás dirigentes nunca han solicitado horas de trabajo sindical y (4) nunca la Sra. Núñez ha requerido se le descuenta cuota sindical alguna para contribuir el financiamiento de la entidad a que supuestamente pertenece.

Es decir, de los antecedentes existentes, sin perjuicio de las demás pruebas que se rendirán oportunamente en la causa, queda demostrado en forma inequívoca que la demandada detenta un fuero sindical que no utiliza para los fines que constitucional, legal y doctrinariamente se le ha conferido, desde que no ejerce actividad alguna de



naturaleza sindical, pero sin embargo lo hace valer y/o ejerce exclusivamente con fines personales; no poder ser despedido al igual que cualquier trabajador por la causal de necesidades de la empresa; procurándose así una inamovilidad de carácter laboral absolutamente arbitraria y artificial, discriminatoria por lo demás con respecto al resto de los dependientes del Banco, todo lo que precisamente sanciona el artículo 290 letra f) del Código del ramo.

Indicio manifiesto de todo lo anterior es lo resuelto causa RIT S-20-2019, seguida ante el 1° Juzgado del Trabajo de Santiago, que alude precisamente a que dirigentes de FENTRA hacen valer sus fueros en su beneficio personal y exclusivo.

En suma, nos encontramos en presencia de un fuero que no protege el debido ejercicio de la actividad sindical que debe desarrollar un dirigente, que dice relación con el ejercicio de la verdadera libertad sindical, porque sencillamente la demandada no ejerce ninguna; por lo que sólo hace valer esta protección legal con fines absolutamente espurios e ilícitos, completamente ajenos a las razones que motivan su establecimiento.

Antecedentes de derecho

Con respecto a esta materia básicamente nos referiremos a los fundamentos de derecho que nos permitirían obrar en contra de nuestros empleados, directores de FENTRA, porque tratándose de las organizaciones sindicales propiamente tales, llamadas a “forjar” los fueros que los trabajadores emplean, está casi todo dicho, existiendo abundantes fallos en la materia.

Ahora bien, partiendo de la base que el fuero sindical no tiene desde el punto de vista jurídico un valor en sí mismo, toda vez que sólo lo tiene en cuanto es un medio apto para proteger a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos sindicales: en cuanto realizan las actividades específicas dispuestas por la ley vinculadas al ejercicio de la libertad sindical¹², debemos precisar, por tanto, que si se ejerce en forma manifiestamente notoria o inconexa de los objetivos para los cuales fue instaurado, particularmente en beneficio exclusivo del trabajador aforado: esto es, de mala fe o con abuso del derecho, corresponde se sancione la práctica antisindical respectiva, declarándose, por consiguiente, que tal fuero es inoponible al empleador; porque la buena fe, regla general que ha de regir las relaciones entre los seres humanos y, particularmente en el ámbito jurídico, no admite que se ejerza un derecho con fines diversos de aquellos para los cuales fue creado.

Esta es la práctica antisindical consagrada por el legislador de la Ley N° 20.940, el que modificó el artículo 290 del Código del Trabajo, disponiendo que “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”: uf) ejercer los derechos sindicales o fueros que establece este Código de mala fe o con abuso del derecho”.

La consagración legal anterior deviene de la regla que se desprende de innumerables fallos previos, particularmente de la sentencia de 16 de febrero del año 2012 antes señalada, del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago que, citando una previa de la Excm. Corte Suprema, señala “[...] que entendiendo que Libertad Sindical comprende el derecho que tiene todo trabajador de constituir libremente organizaciones que lo representen en defensa de sus intereses y siendo el fuero una de las formas de garantizar la libertad sindical, necesariamente ha de concluirse que este solo es eficaz cuando es ejercido en favor de los intereses de las bases¹³ que concurrieron a su elección al interior de la empresa en que presta servicios”.

En el mismo sentido la Excelentísima Corte Suprema en causa rol N° 931-2011 ha señalado: “Sexto: Que, de otro lado, entendiéndose el fuero como una de las formas de garantizar la autonomía sindical, sin embargo, ha de concebirse que su existencia como tal se justifica en la medida en que la actividad sindical se lleve a cabo o pueda llevarse a cabo también al interior de la empresa. Ello por cuanto la normativa relacionada regula la protección en examen desde el punto de vista del ejercicio de la actividad sindical y, obviamente, este habrá de darse en el contexto de las vinculaciones entre la empresa y el ente sindical. A ello cabe agregar que la inamovilidad impuesta por ley a favor de los dirigentes sindicales, obedece principalmente, a la situación vulnerable en que estos se encuentran atendida su dirigencia y se les cautela una representación independiente y libre, ajena a cualquier tipo de presión represalia empresarial.”

Agrega que la sentencia de la Excm. Corte antes mencionada fue acordada con un voto en contra fundado en que la libertad sindical que mediante el fuero se protege, a la época de dictación del fallo, no distinguía entre la calidad de dirigente y el ejercicio de esa dirigencia, tesis que ha sido completamente desvirtuada por la Ley N° 20.940, de fecha posterior, que en cuanto agrega la letra f) del artículo 290, se refiere precisamente al ejercicio abusivo del fuero; esto es, al que ya ha nacido, existe y a la forma en que se ejerce.

En suma, es ese ejercicio efectivo de una actividad sindical por parte del dirigente en favor de las bases, lo que constituye verdaderamente la libertad sindical que todo empleador ha de respetar; todo lo demás es una protección artificial de una libertad sindical inexistente y por ello el legislador de la Ley 20.940 vino a sancionar expresamente este abuso. El dirigente, claro está, no puede representarse a sí mismo y, en todo caso, debe actuar en representación y/o por interés de las bases, cuestión que conforme a lo expuesto no concurre en el caso de autos.

Por otra parte, al gozar de fuero la demandada, esta entidad no puede poner término a sus contrato de trabajo, sino con autorización previa del juez competente, la



que sólo se puede fundar, y siempre que la judicatura la estime pertinente, en las causales 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160 del Código del Trabajo, quedando así, además, impedido este Banco de invocar respecto de este trabajador la causal de necesidades de la empresa, sin perjuicio de que sí procede a separarlos de sus funciones puede incurrir en una práctica antisindical. Además, el fuero impide a este Banco de ejercer su derecho al ius variandi, (artículo 243 inciso 2° del Código del Trabajo), debiendo, por último, soportar a su propio costo las horas de trabajo sindical respectivas, situaciones todas no menores, por las cuales se confiere al patrono la titularidad de la acción que su parte por este acto ejerce.

Es decir, por causa del fuero, legal y doctrinariamente conferido para el ejercicio de la libertad sindical y en la cual tiene su fundamento, se limitan los derechos que la Constitución Política de la República y la Ley otorgan al empleador para organizar y dirigir la empresa en los términos que hemos reseñado.

A contrario sensu, si dicho fundamento no existe, si no hay ejercicio de actividad sindical alguna por parte del aforado, no puede existir tal limitación, la que pasa a tener el carácter de ilegítima y por eso el legislador de la Ley 20.940 viene en recoger la práctica jurisprudencial previa, sancionando el ejercicio abusivo o de mala fe de los fueros.

Dicho de otro modo, el fuero de los dirigentes sindicales sólo se justifica (1) en cuanto tenga un origen legítimo y/o (2) en la medida en que quien lo invoca lleve a cabo o ejercite efectivamente la actividad sindical para la cual se le ha conferido, bastando la concurrencia de cualesquiera de ambas circunstancias para hacer inoponible el fuero el empleador pues, de lo contrario, se limitan arbitraria, ilegal y artificialmente los derechos constitucionales y legales que corresponden a éste para la dirección y mando de la empresa, y se configura la práctica antisindical descrita, desde que la demandada abusa de tal fuero o lo ejerce de mala fe, porque sólo lo hace valer o ejerce ante el empleador con fines exclusivamente personales, con el único propósito de evitar un despido por la causal de necesidades de la empresa; cuestión que, unida a la falta total o ausencia de actividad del dirigente en su calidad de tal hace concluir, indefectiblemente, que nos encontramos en la situación prevista en la letra f) del artículo 290.

Es decir, de acuerdo a los fallos y normativa citada, el fuero laboral no sólo es legítimo cuando concurren las circunstancias que, en su origen, permiten así calificarlo; sino que, una vez nacido, sólo se legitima por su ejercicio en favor de los intereses de las bases, cuando se utiliza para el ejercicio de la actividad sindical, porque en caso contrario se configura el ejercicio abusivo o de mala fe de un fuero conferido por el Código; protección que en tales condiciones no puede limitar jamás los poderes de mando y dirección del empleador, autorizados restringir por el Constituyente y



Legislador únicamente en función del ejercicio del derecho de libertad sindical, ausente completamente en estos casos desde que su ilegítimo ejercicio se limita, exclusivamente, para la obtención de fines personales.

Ahora bien uno de los supuestos de abuso del derecho es la ejecución de actos con desviación del fin que persigue el derecho potestativo, (naturaleza que tiene la libertad sindical), lo que ocurrirá cuando un derecho o atribución, que ha sido concedido con una cierta finalidad, (por la ley o por el contrato), es desviado de ese fin con el propósito de satisfacer un interés que no está cautelado por la norma. Esta circunstancia lleva al intérprete de la ley a determinar cuál es la finalidad que persigue el derecho potestativo como el fin del acto ejecutado al amparo de dicho derecho. Si la ejecución del acto persigue un fin diverso, existirá abuso del derecho.

Por consiguiente, la práctica antisindical descrita se configura al contrariarse, en la práctica, los fines para los cuales fue establecido el fuero de que goza nuestro empleado, desde que se subordina el interés sindical de la organización a que se encuentra afiliado el trabajador al interés personal y egoísta del mismo, cual es conservar ilegítimamente su fuente de trabajo a través de un fuero “forjado” y “formalmente” adquirido, pero ejercido con abuso del derecho; esto es, de un fuero completamente artificial.

Refuerza lo dicho la propia Ley 20.940, en cuanto a que el fuero se legitima, una vez nacido, por las condiciones en que es ejercido, porque dicha norma legal sustituyó, en lo pertinente, la expresión “permisos sindicales” por “horas de trabajo sindicales en los artículos 249, 250, 252, 274 y 282 del Código del Trabajo, lo que revela la exigencia del legislador en orden a que los dirigentes deben llevar a cabo un trabajo o actividad efectiva de esta especie.

En tal sentido, el Mensaje de dicha Ley señaló que “nuestra legislación reconoce este instrumento pero lo denomina "permisos", en circunstancias que no se trata de una concesión sino de un derecho que debe ser reconocido para su finalidad intrínseca, esto es, para el trabajo sindical, de ahí que se proponga modificar la nomenclatura vigente, sustituyéndola por horas de trabajo sindical”¹⁹.

Todo lo que comenta es descrito y reconocido en el libro Tutela de Libertad Sindical del profesor Cesar Toledo Corsi, al señalar el abuso del fuero sindical, en aquellos casos en los cuales quienes gozan de fuero no ejercen actividad sindical alguna y cuya pretensión, por ende, no es defender su derecho a desarrollarla sin obstáculos, sino los beneficios que conlleva el fuero en lo que se refiere a la estabilidad en el empleo y a la eventual negociación de esta última con el empleador.”²⁰

“No se debe olvidar que “[l]os fines sindicales están puestos al servicio de la defensa del interés de los trabajadores. Las dirigencias sindicales deben llevar adelante los



finés mismos del sindicalismo. Deben cumplir con el mandato que les fuera otorgado por sus representados: deben cumplir con su voluntad, defendiendo sus intereses”, toda vez que “[l]os representantes sindicales actúan con mandato de sus representados, en su nombre y representación, pero para cumplir los fines establecidos.”

Por consiguiente, la aplicación del principio de la primacía de la realidad es en extremo relevante en este caso para concluir que la demandada, ejerce de mala fe o abusa del fuero a que nos referido, porque simplemente no ejerce actividad sindical alguna desde que jamás ha obrado en representación o interés de las bases, sin perjuicio de la prueba que al efecto se pueda producir para justificar que el origen del fuero tuvo su causa en el mismo interés; esto es, procurarse una inmovilidad laboral ciertamente indebida y discriminatoria con respecto al resto de los trabajadores.

En consecuencia, por aplicación de dicho principio del ordenamiento jurídico - laboral, en unión con el de buena fe y normas citadas - aun cuando eventualmente el sindicato interempresa y federación hayan cumplido formalmente con los requisitos establecidos por la ley para su válida constitución y consiguientes elecciones - la ausencia total de actividad sindical de la demandada, hace concluir que este ejerce de mala fe o abusa del fuero en cuestión, causa por la cual es pertinente se le condene por la práctica antisindical respectiva y se formulen las demás declaraciones requeridas, única forma de poner fin al abuso existente.

Por tanto, en mérito de los argumentos expuestos y normas legales citadas y demás que fueren aplicables,

Solicita tener por interpuesta denuncia por prácticas antisindicales en contra de la Sra. María Isabel Núñez Vargas ya individualizada, acogerla a tramitación y, en definitiva, condenarla como autora de la práctica antisindical denunciada - ejercer de mala fe y/o abusar del fuero que le confiere su calidad de director de la Federación Nacional de Trabajadores, FENTRA y, en su caso, del sindicato interempresa cuyo nombre no conocemos- declarando:

- a) Que el fuero derivado de su calidad de dirigente sindical es inoponible y/o ineficaz respecto del Banco de Chile;
- b) Que se le condena al pago de una multa por el monto que parezca pertinente, de conformidad a las normas aplicables;
- c) Que se oficie a la Dirección del Trabajo para que proceda a la publicación de que trata el artículo 294 bis del mismo cuerpo legal y
- d) Que se le condene en las costas de la causa.

SEGUNDO: Que, comparece **FABIOLA GALARCE ALMENDRAS**, abogada y **PAULINA SANTIBAÑEZ ALVARÉZ**, abogada, en representación de la parte demandada doña **MARÍA ISABEL NUÑEZ VARGAS**, quienes contestan la demanda por prácticas antisindicales, solicitando que sea rechazada con expresa condenación en costas, en virtud de los antecedentes de hecho y derecho que paso a exponer:

Señalan que la empresa demandante **BANCO DE CHILE**, interpone demanda por prácticas antisindicales en contra de la actora en sede laboral, por los hechos que pasan a exponer y respecto de los cuales nos haremos cargo, ningún indicio o hecho concreto en los cuales basar esta afirmación, más que simples alegaciones vagas e imprecisas.

Es efectivo que la demandada es dirigente y en efecto forma parte de la federación **FENTRA**, ejerciendo dicho ente sindical, ya por muchos años, por lo demás de buena fe y de manera efectiva su actividad sindical, respetando el fuero que por ley se le confiere a sus miembros, **QUIENES CONFORME A LA LEY Y A LA CPR, FORMAN VOLUNTARIA Y LIBREMENTE PARTE DE ESTAS INSTITUCIONES.**

En este punto señala, que la libertad sindical entendida como derecho fundamental permite en una de sus manifestaciones que los trabajadores puedan organizarse. La misma, se ha conceptualizado como “el derecho que asiste a todos los trabajadores para constituir organizaciones, afiliarse o desafilarse a ellas, a darse su propia normativa, sin intervención de terceros; y, específicamente, el derecho al ejercicio de la actividad sindical por medio de aquellas acciones tendientes a la defensa y promoción de los intereses que le son propios, en particular, la negociación colectiva y el derecho a huelga”.

En nuestro ordenamiento jurídico la libertad sindical tiene reconocimiento tanto en la normativa interna, especialmente en la Constitución Política (artículo 19 N° 19°) y en el Código del Trabajo (artículos 212 y siguientes), como en la normativa internacional sobre derechos fundamentales.

Es efectivo que la actora posee contrato de trabajo vigente desde el 01 de julio de 2015, para desempeñarse como Ejecutiva Ventas Negocios Personas.

Es efectivo que **FENTRA** es representado por que **Álvaro Nelson Lagos Fuentes**, presidente; **Blanca del Carmen Quezada Medina**, tesorera, y **Sebastián Andrés Lobos Razón**, secretario, dirigentes sindicales con vasta experiencia, trayectoria y compromiso con los trabajadores y sindicatos de nuestro país, quienes se han destacado por la lucha de los trabajadores y sus derechos sobre todo en grandes empresas, como lo es el Banco de Chile. de esta especie y a federaciones iguales o similares, que adquirieron de la misma forma esta protección legal - sin mencionar por supuesto a que dirigentes se refiere, ni a que sindicatos o federaciones pertenecen, que supuestamente adquieren de



esta misma forma está protección legal, pues bien, cabe preguntarse ¿a qué “formas se refiere”?, ¿qué quiere decir con sindicatos de esta especie?, entro otros varios cuestionamientos que surgen producto de la imprecisión, la falta de argumentos, frases sacramentales, y enormes vacíos en sus dichos que presenta el libelo de la parte demandante.

La parte demandante tampoco se hace cargo de a que se refiere con la supuesta forma manifiestamente abusiva y/o de mala fe con la que la actora ejerce el fuero que le protege, el que adicionalmente obtienen de las entidades sindicales respectivas que lo forjan, sin indicar de manera concreta a que se refiere, cuáles son los hechos que configuran esta supuesta mala fe y abuso de la libertad sindical. Lamentablemente la demandante presenta 62 demandas en contra de trabajadores y trabajadoras de su institución con igual estructura y que versan sobre los mismos hechos y supuestos, imprecisos, vagos y redundantes por lo demás. En este sentido queda de manifiesto que quien actúa abusivamente y con total y completa mala fe es precisamente el Banco de Chile, situación que por lo demás no nos sorprende considerando que es una de las empresas que cada año cuenta con más denuncias por prácticas antisindicales ante la inspección del trabajo, que es conocida por hostigar a sus dirigentes sindicales, prueba de ellos es interponer al mismo tiempo y con los mismo fundamentos 62 demandas en contra de dirigentes sindicales, con el solo objeto de presionarlos a renunciar al fuero sindical que les asiste. Por otro lado, se acreditan sus reales intenciones al señalar que lo único que busca al interponer esta acción es obtener una represalias en contra de los trabajadores elegidos como dirigentes sindicales, al señalar que primero no buscar anular su elección y que su único fin es obtener consecuencias jurídicas por la supuesta forma en la ejercen su fuero sindical. En este punto debemos recordar que las organizaciones sindicales gozan de autonomía, de hecho, la regulación de la organización, funcionamiento y administración de los sindicatos se encuentra establecida en sus propios estatutos. En este sentido, el artículo 231 CT consigna que “El estatuto del sindicato deberá contemplar los requisitos de afiliación, de desafiliación y los derechos y obligaciones de sus miembros, los requisitos para ser elegido dirigente sindical, los mecanismos de modificación del estatuto o de fusión del sindicato, el régimen disciplinario interno y la clase y denominación de sindicato que lo identifique...” , se agregó, además, la exigencia de que éstos contengan disposiciones para permitir que los socios ejerzan su libertad de opinión y su derecho a votar. Se considera al sindicato como un organismo democrático y por ello se incorporan los derechos políticos de libertad de opinión y de información. Con relación al régimen electoral se privilegia la autonomía y el derecho para el trabajador de ejercer sus derechos dentro del sindicato y el resguardo de las minorías. La autonomía también se manifiesta en la representación sindical de conformidad al artículo 235 inciso 2° CT, dado que el directorio estará compuesto por el número de directores que el estatuto señale, aun cuando no todos ellos



con las mismas prerrogativas, particularmente en cuanto al derecho a fuero y permisos sindicales.

Por ende, quien determina la manera de ejercer la respectiva actividad sindical la determina el sindicato, y no corresponde que sea calificada por el empleador.

La demanda es a tal punto vaga e imprecisa que la empresa demandante no es capaz de imputar practica antisindical alguna a las organizaciones sindicales de las cuales emana su fuero, para luego agregar que en base a sus “suposiciones” supuestamente fundadas, por supuesto sin mencionar fundamento alguno nuevamente, constituyen una creación jurídica, sin base real, ideadas con el solo objeto de conferir fueros a quienes figuran como sus dirigentes, lo cual es FALSO, DE FALSEDAD ABSOLUTA, ya que tanto la federación FENTRA, como los sindicatos que la componen, funcionan hace muchos años, y han sido reconocidos como garantes de los derechos de trabajadores en grandes empresas, ejerciendo su actividad sindical de manera real y efectiva.

La forma en la que su representada ejerce actividad sindical se resume a capacitaciones, asistencia a talleres, denuncias en la inspección del trabajo con el objeto de ejercer la defensa de los derechos de los trabajadores de la empresa Banco de Chile, asistencia a reuniones, votaciones, entre otras muchas más claras manifestaciones del ejercicio activo de su compromiso como dirigentes sindicales de las instituciones que representan y de sus compañeros. Todo lo cual será debidamente acreditado en la oportunidad procesal pertinente.

No es efectivo que el Banco de Chile, se caracterice por garantizar la efectividad del ejercicio de todos los derechos de los trabajadores y que tenga un irrestricto respecto a la libertad sindical, y mucho menos que facilite la constitución de organizaciones sindicales. Como ya indicamos, esta empresa lamentablemente es una de las empresas que cada año cuenta con más denuncias por prácticas antisindicales ante la inspección del trabajo, que es conocida por hostigar a sus dirigentes sindicales. Prueba de ellos es interponer al mismo tiempo y con los mismo fundamentos 62 demandas en contra de dirigentes sindicales, con el solo objeto de presionarlos a renunciar al fuero sindical que les asiste. Y por otro lado menciona que existen nueve sindicatos de empresas que funcionan normalmente y en plenitud; y que claramente no son cuestionados ya que se encuentran bajo su vista y control, lo cual a todas luces no es compatible con el real ejercicio de la actividad sindical.

En cuanto a la elección de dirigentes por medio de procesos democráticos, es dable señalar que la trabajadora fue seleccionada a través de un proceso democrático, de manera regular y total y completamente legal.

La empresa demandada olvida señalar que sus sindicatos empresas y sus afiliados no son únicos que solicitan reuniones, requieren información y/o formulan peticiones en

representación de sus afiliados, pero por sobre todo que no son los únicos que denuncian situaciones injustas o incómodas, faltando absolutamente a la verdad, prueba de ello es la causa RIT: T-1039-202, caratulada “TILLERÍA con BANCO DE CHILE”, del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la cual la demandada comparece en calidad de demandante, en conjunto con otros dirigentes sindicales denunciando, 1.- Cambio unilateral de las condiciones de trabajo, obligándolos a firmar anexo, 2.- No pago de comisiones, 3.- No contaban con los medios para hacer su trabajo, 4.- Condiciones higiénicas deficientes y VULNERACIONES A LA GARANTÍA DEL ARTÍCULO 19 N° 1 INCISO PRIMERO DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA Y A LA GARANTIA DEL ARTICULO 19 N° 16 y N° 19 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA. Quedando claro que el sindicato al cual pertenece la actora aparte de su estructura jurídica que les confiere la personalidad de que gozan, tienen una realidad material al interior de dicha entidad bancaria y, al mismo tiempo, desarrollan verdaderamente y en la práctica de una actividad sindical. Lo mismo cabe decir de sus dirigentes.

No podemos dejar de mencionar que al contrario de lo señalado por la empresa, la dirigente en cuestión se encuentra en una posición mucho menos beneficiosa que aquellos que forman parte de los “sindicatos empresa”, ya que ella está vedada de participar en negociaciones

colectivas.

La empresa deja entrever que los sindicatos que la empresa avala, satisfacen más bien los intereses de su empleador, más que los de sus propios afiliados.

No es efectivo que no existan denuncias por prácticas antisindicales o desleales en contra del Banco de Chile ante los tribunales de justicia, sin dejar de mencionar que inclusive esta empresa ya ha sido condenada por estas materias, faltando nuevamente a la verdad.

Es efectivo, que su representada es dependiente la empresa demandante, y que efectivamente goza del fuero sindical que establece el artículo 274 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 243 inciso primero del mismo cuerpo legal, por el hecho de haber sido elegido dirigente de la Federación Nacional de Trabajadores, FENTRA y, por tanto, ser también o haber sido dirigente del respectivo sindicato interempresa antes mencionado, que conforma la federación. ES EFECTIVO que su representada lo comunica debidamente a su empleador, conforme al artículo 225 de ese mismo Código. En este punto es menester indicar que NO ES EFECTIVO, que la actora le haya impuesto al empleador su derecho a fuero sindical, ni limitaciones en



apariencia, sino que por mandato legal, se le impone al empleador el respetar dicho fuero.

Indica que el FUERO es una de las más importantes formas de tutela de la libertad sindical, siendo el objetivo de esta protección buscar posibilitar la absoluta libertad de los trabajadores en el ejercicio de sus derechos sindicales, precaviendo especialmente cualquier represalia por parte del empleador, particularmente el despido. Existe un concepto amplio y otro restrictivo del mismo, la noción amplia comprende en esta tutela tanto a los directores sindicales como a los afiliados a la organización respectiva, sin perjuicio de que puedan contemplarse medidas de protección distintas para uno o para otro. Desde esta perspectiva es posible distinguir entre una tutela esencial y otra accesorio. La primera consistente en la protección contra el despido, las suspensiones, transferencias o cambios de funciones. La segunda abarca los permisos sindicales, la sede sindical o el derecho a informar a los afiliados. La noción restrictiva dice relación con las medidas destinadas directamente a tutelar a los directores o dirigentes sindicales, contra el despido antisindical. Por ende, NO ES EFECTIVO y malamente podemos entender que el hecho de que la actora sea dirigente sindical y posea fuero sindical, constituye una discriminación arbitraria en su favor con respecto a los demás empleados de esta entidad y, por la otra, una limitación injustificada a los derechos constitucionales del Banco.

Tanto el convenio N° 98 como el N°135 de la OIT, vigentes en nuestro país consagran y reconocen en el fuero sindical un mecanismo de tutela efectivo de la libertad sindical.

El CONVENIO 98, dispone en su Artículo 1° dispone que “Los trabajadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”. Y, agrega: “Dcha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto... despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales”.

Asimismo, la Recomendación sobre Terminación de la Relación de Trabajo, adoptada en 1963 por la Organización Internacional del Trabajo OIT e identificada como Recomendación N° 119, estipula en su Artículo 3°: “Entre las razones que no deberían constituir una causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran las siguientes: ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en dicha calidad”.

El Convenio sobre los Representantes de los Trabajadores, adoptado en 1971 por la Organización Internacional del Trabajo OIT e identificado como Convenio N° 135, en su Artículo 1°, dice: “Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluído el despido,



por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical.” (Artículo 1°). Queda de manifiesto que esta disposición recoge el “modelo de fuero sindical amplio”. Las medidas aquí adoptadas, con relación a aquellos trabajadores que desempeñan actividad sindical, radican en que éstos, para poder ejercer precisamente sus actividades sindicales en plena independencia, deben estar seguros de no padecer futuros perjuicios, a consecuencia de su mandato sindical.

En cuanto al límite de directores es efectivo que el legislador no limita el número de directores que pueden tener las organizaciones sindicales de rango superior, como ocurre con las federaciones. No es efectivo, que ello signifique vía formalmente idónea para “forjar” una multitud de fueros para las personas que estimen conveniente premunirse de alguno de ellos.

Claramente los cuestionamientos de la empresa van más allá de la demandada y las organizaciones sindicales de las cuales forman parte, parece ser más bien una “rabieta” en contra de lo que la ley establece, ya que no les acomoda o les parece poco conveniente para ellos como empleador.

No es efectivo que la sola existencia de los estatutos de estas organizaciones superiores, con números casi ilimitados de directores, se advierte que ellas, creadas al amparo de la “libertad sindical”, presumiblemente sólo existen para generar de manera artificial los fueros que sus dirigentes hacen valer ante las diversas empresas, no es efectivo tampoco, que denota que no han sido constituidas y/o o se desenvuelven en la vida jurídica con el fin de perseguir los fines inherentes a esta clase de organizaciones, sino que sólo existen para fines personales y egoístas de quienes figuran como sus dirigentes para así obtener inamovilidad laboral, esto es, para “forjarles” un fuero. Nuevamente se deja entrever que el malestar es directamente con aquello que la ley establece, y sus fundamentos son solo hechos vagos e imprecisos, y suposiciones del empleador, sin tener certeza alguna de sus dichos. Es llamativo que para quejarse de lo que impone el Código del Trabajo se interpongan 62 demandas al mismo tiempo, sobre los mismos hechos, basado en meros supuestos de lo que el empleador quiere o quisiera que pase, sin tener fundamento plausible alguno para movilizar al Estado y el poder judicial propiamente tal, por el solo capricho y con el fin de amedrentar a trabajadores que gozan de fuero sindical.

Todas sus afirmaciones se sustentan en la ley y en la interpretación que a su conveniencia le da la empresa demandante a dichas normas, interpretaciones por lo demás visiblemente erróneas y carentes de sustento.

No es efectivo, que existan varias causas judiciales en las que se ha controvertido la naturaleza sindical, validez y/o eficacia de esa federación y/o de los sindicatos base y en el hecho que ambos, no tienen arraigo o base alguna al interior de las empresas



respectivas. En efecto, y a diferencia del Banco Chile, en el caso de la federación aludida no existe condena alguna por estos hechos.

Así las cosas, hace hincapié en que la demandada si ejerce actividad sindical y que bajo ningún respecto sólo hace valer esta protección legal con fines absolutamente espurios e ilícitos, completamente ajenos a las razones que motivan su establecimiento.

Concluyen solicitando se tenga por contestada la demanda por prácticas antisindicales interpuesta en contra de nuestra representada doña MARÍA ISABEL NUÑEZ VARGAS, por la empresa BANCO DE CHILE, acogerla a tramitación y en definitiva declarar que se rechaza en todas y cada una de sus partes la demanda de autos, con expresa condenación en costas de la contraria.

TERCERO: Que, se celebró la audiencia preparatoria oportunidad en la que llamadas las partes a conciliación esta no se produjo. Luego llamadas las partes a conciliación esta no se produjo. Acto seguido se establecieron como hechos pacíficos:

1. Que la demandada es dependiente del Banco.
2. Que la demandada pertenece al Sindicato FENTRA y desarrolla funciones en calidad de ejecutiva de negocios.

Y como hechos controvertidos:

- 1.-Circunstancias que configurarían la práctica anti sindical que se aduce en la demanda.

CUARTO: Que, para acreditar sus dichos incorporaron al proceso los siguientes medios legales convicción:

LA PARTE DEMANDANTE INCORPORA:

Documental:

1. Contrato de trabajo de fecha 1 de julio de 2015.
2. Anexo al contrato fecha 31 de mayo de 2022.
3. Certificado N° 501/2023/53 de la Dirección del Trabajo.
4. Carta de fecha 21 de marzo de 2022, enviada por Álvaro Lagos Fuentes como Presidente de FENTRA al Banco de Chile, resultados del proceso eleccionario.
5. Licencias médicas de la denunciada números 9432363, 67446975, 67746408 y 9826713, que van desde el 1 de marzo de 2022 al 29 de marzo de 2023.



6. Certificado N° 501/2021/1167 de la Dirección del Trabajo.
7. Carta de fecha 27 de agosto de 2022, enviada por Álvaro Lagos Fuentes como Presidente de FENTRA al Banco de Chile, resultados del proceso eleccionario.
8. Certificado N° 501/2016/1162 de la Dirección del Trabajo, Sindicato Interempresa Alianza Nacional del Pacífico de Trabajadores “SIANPTRA CHILE, RSU 5010993.
9. Correo electrónico de fecha 31 de julio de 2023, asunto “Permiso Sindical día 01/08/2023”, enviado por Jaime Mena Romo a don Manuel Zapata Opazo.
10. Correo electrónico de fecha 10 de agosto de 2023, asunto “Permiso Sindical día. 11/08/2023”, enviado por Jaime Mena Romo a don Manuel Zapata Opazo.
11. Correo electrónico de fecha 23 de agosto de 2023, asunto “Permiso Sindical día 25/08/2023”, enviado por Jaime Mena Romo a don Manuel Zapata Opazo.
12. Certificado de fecha 25 de agosto de 2023 del Banco de Chile en relación a descuentos por cuota sindical de la denunciada.
13. Informe resumen de permisos de organizaciones sindicales del Banco de Chile, desde el año 2013 hasta julio 2023
14. Listado de permisos sindicales otorgados por el Banco de Chile a los dirigentes de sus organizaciones sindicales, desde el año 2013 hasta julio 2023
15. Informe resumen de permisos de organizaciones sindicales interempresas, desde el año 2013 hasta julio 2023.
16. Listado de permisos sindicales otorgados por el Banco de Chile relativos a organizaciones sindicales interempresas, desde el año 2013 hasta julio 2023.
17. Listado de todos los trabajadores sindicalizados, a la fecha, en los diversos Sindicatos Empresas existentes del Banco de Chile.
18. Resumen de afiliados totales por cada uno de los diversos Sindicatos Empresas del Banco de Chile.
19. Convenio Colectivo de fecha 5 de marzo de 2021, celebrado entre Banco de Chile y Sindicato Empresa Banco de Chile - Edwards, RSU 13.01.09.31, con anexos.
20. Convenio Colectivo de fecha 12 de marzo de 2021, celebrado entre Banco de Chile y Sindicato Banco de Chile, RSU 13-01.0508, con anexos.



21. Convenio Colectivo de fecha 11 de noviembre de 2020, celebrado entre Banco de Chile y Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa Citibank N.A., RSU 13.01.3106, con anexos.

22. Convenio Colectivo de fecha 6 de octubre de 2020, celebrado entre Banco de Chile y Sindicato Empleados Promarket, RSU 13.01.2590, con anexos.

23. Convenio Colectivo de 12 de marzo de 2021, celebrado entre Banco de Chile y Federación de Sindicatos del Banco de Chile, RSU 13.01.0025, con anexos.

24. Listado de las 62 denuncias por prácticas anti sindicales interpuestas por el Banco de Chile en contra de dirigentes sindicales afiliados a sindicatos interempresas, FENTRA y/o FENTRACH.

25. Certificado N° 501/2022/2689 de la Dirección del Trabajo.

26. Certificado de nacimiento de Álvaro Nelson Lagos Fuentes.

27. Certificado de nacimiento de Johans Rumualdo Olguín Lagos.

28. Certificado de nacimiento de Isabel Lagos Fuentes.

Confesional:

Absuelve posiciones doña Perez Vera Tamara Karen RUT 15.346.936-9, cuya declaración consta en audio.

Testimonial:

Declaran previamente juramentados doña Carolina Andrea Araya Mejías, y don Sergio Gustavo Pérez, CN 16.922.597-4, cuyas declaraciones constan en registro de audio.

Oficios

Se incorpora respuesta de DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

LA PARTE DEMANDADA INCORPORA:

Documental:

1. Certificado Número 501/2023/53 emitido por la dirección del trabajo con fecha 12 de enero de 2023 referente a FENTRA

2. Certificado número 501/2021/1167, emitido por la Dirección del Trabajo el 13 de agosto 2021



3. Carta FENTRA N°16/2022.
4. Carta FENTRA N°58/2018.
5. Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de enero de 2016.
6. Anexo de contrato de trabajo de 25 de agosto de 2015.
7. Anexo de contrato de trabajo de 23 de enero de 2017.
8. Comunicación mensual por cumplimiento de metas de 25 de enero de 2017.
9. Anexo contrato indefinido 01 de enero de 2016.
10. Anexo de contrato de trabajo de 01 de octubre de 2015.
11. Contrato de trabajo de fecha 01 de julio de 2015.
12. Dos Anexos de contrato de trabajo de 01 de julio de 2015.
13. Cadena de correos electrónicos de 25 de junio de 2020 sobre presentación y material de apoyo para charlas.
14. Cadena de correos electrónicos de fecha 26 de julio de 2017 sobre horas de trabajo sindical.
15. Cadena de correos electrónicos de fecha 02 de octubre de 2018 sobre horas de trabajo sindical.
16. Cadena de correos electrónicos de 07 de marzo de 2019 sobre horas de trabajo sindical.
17. Cadena de correos electrónicos de 06 de septiembre de 2018 sobre horas de trabajo sindical.
18. Cadena de correos electrónicos de 07 de noviembre de 2017 sobre horas de trabajo sindical.
19. Cadena de correos electrónicos de 10 de julio de 2017 sobre horas de trabajo sindical.
20. Cadena de correos electrónicos de 12 y 13 de diciembre de 2017 sobre horas de trabajo sindical.
21. Cadena de correos electrónicos de 26 de julio de 2017 sobre horas de trabajo sindical.



22. Cadena de correos electrónicos de 13 de diciembre de 2018 sobre horas de trabajo sindical.

23. Cadena de correos electrónicos de 14 de septiembre de 2017 sobre horas de trabajo sindical.

24. Cadena de correos electrónicos de 15 de agosto de 2017 sobre horas de trabajo sindical.

25. Cadena de correos electrónicos de 17 de enero de 2018 sobre horas de trabajo sindical.

26. Cadena de correos electrónicos de 21 de junio de 2017 sobre horas de trabajo sindical.

27. Cadena de correos electrónicos de 23 de agosto de 2018 sobre horas de trabajo sindical.

28. Cadena de correos electrónicos de 27 de marzo de 2018 sobre horas de trabajo sindical.

29. Cadena de correos electrónicos de 27 de diciembre de 2017 sobre horas de trabajo sindical.

30. Cadena de correos electrónicos de 27 de febrero de 2018 sobre horas de trabajo sindical.

31. Cadena de correos electrónicos de 29 de noviembre de 2017 sobre horas de trabajo sindical.

32. Cadena de correos electrónicos de 30 de mayo de 2017 sobre horas de trabajo sindical.

33. Cadena de correos electrónicos de 31 de agosto de 2018 sobre horas de trabajo sindical.

34. Cadena de correos electrónicos de 28 de diciembre de 2018 sobre horas de trabajo sindical.

35. Cadena de correos electrónicos de 18 de mayo de 2017 sobre horas de trabajo sindical.

36. Cadena de correos electrónicos de 21 de abril de 2017 sobre horas de trabajo sindical.



37. Cadena de correos electrónicos de 03 de abril de 2017 sobre horas de trabajo sindical.

38. Cadena de correos electrónicos de 10 de marzo de 2017 sobre horas de trabajo sindical.

39. Cadena de correos electrónicos de 13 de marzo de 2017 sobre horas de trabajo sindical.

40. Cadena de correos electrónicos de 30 de marzo de 2017 sobre horas de trabajo sindical.

41. Carta dirigida por la demandada al subgerente de relaciones laborales de la denunciante en que responde correo electrónico de 06 de enero de 2021.

42. Set de registros fotográficos de la participación de la denunciada en actividades sindicales.

43. Estatutos de la Federación de trabajadores “Fontrach”. No incorporado. Tribunal tiene por incorporada prueba documental

Confesional:

Absuelve posiciones doña Mónica Marcela Bascuñán Morales, R.U.N. 10.825-164-6, cuya declaración consta en audio.

Testimonial:

Declara previamente juramentada doña Evelyn Cáceres Escobar, cuyos dichos constan en registros de audio.

Se tiene a la vista causa:

Causa RIT: T-1039-2021 caratulada “TILLERÍA con BANCO DE CHILE” del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago El Tribunal tiene presente la prueba rendida.

QUINTO: Que, como lo expresa la parte demandante demandante, y obviamente constituye el centro de discusión, la presente causa consiste en declarar que la demandada ha incurrido en prácticas antisindicales en virtud de lo relativo a lo dispuesto en el artículo 290 letra f) del Código del Ramo, que 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*”, la que se



configura atendido que la demandada detenta un fuero sindical que no utiliza para los fines que constitucional, legal y doctrinariamente se le ha conferido, desde que no ejerce actividad alguna de naturaleza sindical, pero sin embargo lo hace valer y/o ejerce exclusivamente con fines personales; no poder ser despedido al igual que cualquier trabajador por la causal de necesidades de la empresa; procurándose así una inamovilidad de carácter laboral absolutamente arbitraria y artificial, discriminatoria por lo demás con respecto al resto de los dependientes del Banco, todo lo que precisamente sanciona el artículo 290 letra f) ya citado.

Que, es un hecho no discutido en la causa, que la demandada ha tenido y tiene la calidad de Directora de la Organización sindical FENTRA según también da cuenta certificado N° 501/2023/53 de la Dirección del Trabajo de fecha 12 de enero de 2023, por el período que va desde el 16 de marzo de 2022 hasta el 16 de marzo de 2026, y que por lo tanto se encuentra amparada por fuero sindical por reunir la calidad de directora de la Organización FENTRA, la cual registra su domicilio en la ciudad de Valparaíso.

SEXTO: Que, atendida la controversia conviene tener presente las siguientes consideraciones:

La libertad sindical abarca tanto la posibilidad de constituir sindicatos como la necesidad de tutelar y promover la actividad sindical, con miras a asegurar una defensa efectiva de los intereses de los trabajadores representados por la organización sindical. Se trata de un derecho humano de carácter fundamental, consagrado a nivel constitucional y recogido en declaraciones y tratados internacionales, vinculantes para el Estado de Chile. En el orden legal, su regulación está contemplada en el Código del Trabajo y en normas que forman parte del derecho interno, como son los Convenios Básicos de Libertad Sindical 87, 98 y 135 de la Organización Internacional del Trabajo.

De esta forma para que una conducta sea constitutiva de práctica antisindical es menester que el acto que se presenta como lesivo al derecho fundamental en comento, esté inspirado por el propósito de afectación de la libertad sindical o que suponga una actitud de desconocimiento de ese derecho, de un modo que resulta inconciliable con su naturaleza, importancia o entidad. Como se trata de un componente de carácter más bien subjetivo, lo frecuente es que deba inferírsele de los comportamientos externos.

Que cabe recordar además que el inciso tercero del artículo 292 del Código del Trabajo, dispone que el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales, se sustanciará conforme a las normas establecidas en el Párrafo 6, del Capítulo II, del Título I, del Libro V del presente Código, esto es, conforme al procedimiento de tutela laboral.

Es sabido en este orden de ideas, debe recordarse que ello en un juicio de tutela, al denunciante sólo le corresponde aportar indicios para ilustrar al tribunal que se ha producido esta afectación y vulneración que está pretendiendo, para así generar la “duda razonable” al sentenciador, y la existencia de la misma; que aun cuando esta aportación de indicios, implican la obligación de acreditar su existencia, se le aliviana la carga probatoria, pues se le exige un menor estándar de comprobación, toda vez que se le pide que proporcione datos o elementos que puedan servir de base para que lo denunciado, se pueda presumir como verdadero.

SEPTIMO: Que del mérito de las conductas invocadas por la denunciante como constitutiva de práctica antisindical y respecto de la cual versó el objeto del presente juicio, es posible concluir que la denunciada incurrió en las mismas. En efecto, a juicio de esta sentenciadora ha quedado debidamente acreditada mediante los siguientes hechos.

Que, como se dijo la demandada tiene la calidad de directora sindical de la Organización sindical FENTRA, cargo que ha detentado desde el 16 de agosto de 2016 hasta el 21 de agosto de 2018, cargo en el que fue renovada desde el 21 de agosto de 2018 hasta el 16 marzo de 2021, fecha en la que renuncia, luego fue reelegida desde el 16 de marzo de 2022 hasta el 16 de marzo de 2026, asimismo se tiene por acreditado que tuvo la calidad de presidente del Sindicato Interempresa SIANPTRA desde el 24 de agosto de 2016 hasta el 24 de agosto de 2018, conforme da cuenta la respuesta de oficio de la Dirección del Trabajo, incorporado en autos. También fue acreditado que Fentra tiene como domicilio Esmeralda 1074 depto.402, ciudad de Valparaíso, idéntico al que detenta la Federación Fentrach, conforme emana del mismo oficio.

Que, mediante la confesional rendida por la denunciada, se tiene por acreditado que la cuota sindical que paga mensualmente a Fentrach asciende a \$ 17.000, cuyo pago lo hace mediante transferencia directamente a la cuenta corriente personal de don Álvaro Lagos, quien detenta la calidad de Presidente de dicha organización, que en la referida Organización sindical no hay trabajadores del Banco de Chile afiliados, y que ella no pertenece a ningún sindicato base, solo tiene el cargo de directora sindical, y que atendido que no hay socios en el Banco no realiza labores sindicales en beneficio directo de sus compañeros de trabajo, ya que afirma estar aislada y que por lo tanto, sus compañeros no se acercan para evitar represalias, que impresiona en su absolución que desconozca el funcionamiento de su organización no conoce quien detenta los cargos de presidente revisor de cuenta, vicepresidente de bancos y financieras, quienes forman parte de la comisión revisora de cuentas, tampoco sabe quién en el Banco se relaciona con los Sindicatos, afirma que a Fentra solo pueden afiliarse dirigentes de sindicatos base, como en su caso cuando pertenecía a un sindicato, y aunque ya no detenta el cargo señala se puede mantener, pese a no tener representatividad en el Banco ya que no tiene sindicato base, sus labores sindicales entonces benefician a terceros ajenos a su



realidad laboral, no conoce los requisitos para ser socia de Fentra, interrogada acerca de su actividad sindical señala que ha tenido que levantar problemas de infraestructura del lugar donde ella presta servicios, o sanitarias, y respecto a otras labores por ejemplo en la protección de los derechos de los trabajadores y promoción, nada señala, y termina reafirmando que no puede ni realiza actividad sindical dentro del Banco desde que no tiene socios en el banco que pertenezcan a Fentra por su sindicato base.

Que, así las cosas y atendido los hechos que se han acreditado, es posible afirmar que existen indicios de los hechos que fundan la denuncia de la práctica en análisis, ya que de la prueba aportada es posible afirmar que la trabajadora denunciada goza de fuero sindical desde el año 2016 a la fecha, en su calidad de directora de la organización sindical Fentra, quien sólo pertenece a la federación, pues ya no detenta cargo alguno en el Sindicato Base que le permitió ingresar a la Federación, y que en los hechos no realiza actividad sindical en el Banco.

En efecto, además de reconocer que no realiza actividad sindical en el Banco, tampoco incorpora prueba tendiente a demostrar el ejercicio de actividad sindical, en este sentido toda la documental incorporada desde el año 2017 hasta el 2018 dice relación con actividades realizadas cuando la demandante pertenecía a un Sindicato base, pero después de esa fecha, es decir, desde el 2018 a la fecha solo se incorpora carta dirigida por la demandada al subgerente de relaciones laborales de la denunciante en que responde correo electrónico de 06 de enero de 2021, y Set de registros fotográficos de la participación de la denunciada en actividades sindicales, en cuanto a la carta, es necesario señalar que la misma no tiene firma en señal de recepción por parte del Banco, y que se trata de un documento electrónico sin firma, y por lo tanto, no es posible concluir que haya sido enviado y recepcionada por el Banco, en cuanto a las fotos, no tienen fecha tampoco se observa que sean actividades organizadas por la organización sindical a la que pertenece la actora, solo se observa a la demandante en un marcha y en una reunión junto con otras personas.

Por su parte, la testigo de la demandada Evelyn Cáceres Escobar no da razón de sus dichos, ni datos exactos respecto a la actividades sindicales que realizarían junto a la demandada, se limita afirmar que participan en capacitaciones, asesoran gente y participan en actividades, ninguna de las cuales logran especificar.

Que, así entonces de toda la prueba aportada, es posible afirmar que la denunciada no logro desvirtuar los indicios aportados en autos, pues es posible concluir sobre todo con el reconocimiento de la actora, que no realiza actividad sindical alguna desde el 218 a la fecha de interposición de la demanda, incumpliendo entonces con el fin del cargo para el cual fue elegida, ya que no actúa en representación de los intereses de los trabajadores con los que comparte sus labores, que es la razón por la que goza de fuero sindical.



Que, como se dijo la libertad sindical está constituida por la promoción y defensa de los intereses profesionales y económicos de los trabajadores vinculados a su calidad de trabajador. Objetivo que constituye la causa nuclear e imprescindible de creación de un sindicato y, a la vez, la finalidad que debe perseguir durante su existencia en la vida del derecho, siendo la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores debe estar en el inconsciente de quienes participan en el acto colectivo, como lo son los dirigentes sindicales.

Que, como se adelantó se denuncia que la demandada ha incurrido en la práctica antisindical descrita en la letra f) del citado artículo 290, ya que ha ejercido los derechos sindicales y fuero que establece este Código de mala fe y con abuso del derecho.

La conclusión anterior ha sido arribada, atendido que como se ha dicho la libertad sindical es una garantía constitucional y un derecho laboral extremadamente valioso, que constituye un vehículo trascendental para conseguir equiparar la natural desigualdad de las partes del contrato de trabajo a través de la consecución de los objetivos del sindicato, por lo que no resulta sostenible dar protección y consagración jurídica a este derecho y permitir, al mismo tiempo, el mal uso de los prerrogativas que este concede a través de un sindicato constituido con fines instrumentales, toda vez que ello llevaría a desvirtuar la libertad sindical, y por lo tanto al no realizar actividad sindical alguna la denunciada, en beneficio de trabajador alguno, su conducta, esto es, permanecer en una federación de trabajadores, sin estar asociada a ningún sindicato base, sin realizar actividad sindical alguna, es posible concluir que ha hecho un uso instrumental del fuero sindical del que goza, pues aquel beneficio ha sido otorgado precisamente, para protegerla por tener la calidad de representante ante su empleador de los trabajadores que la han elegido para ser la portavoz en la defensa de sus derechos individuales, colectivos, promover el respeto de la legislación laboral, denunciar sus infracciones, promover el mejoramiento del empleo, actividades que atendido lo razonado la trabajadora denunciada no ha realizado a lo menos desde el 2018.

Que, en este punto ha sido relevante para esta Juez, la circunstancia de que la trabajadora detenta la calidad de directora de una federación, la que conforme lo dispone el artículo 266 del Código del Ramo, es aquella que resulta de la unión de 3 o más sindicatos, organismos que además de las finalidades establecidas en el artículo 220 del mismo cuerpo legal, tienen también como finalidad la asistencia y asesoría de las organizaciones de menor grado que agrupen, debiendo agregarse que según lo dispone el artículo 273 del Código del Trabajo “para ser elegido director de una federación se requiere estar en posesión del cargo de director de alguna de alguna de las organizaciones asociadas”, presupuesto que en autos no se verifica, ya que como se dijo la Dirección del Trabajo informo, que la demandada desde el 24 de agosto del 2018 no detenta la calidad de dirigente de sindicato base alguno solo la de directora de la

federación, y pese a expreso mandato legal conforme se desprende de la norma citada, ha sido elegida como Directora de la Federación, desde agosto de 2018 por 4 años, cargo en el que fue renovada con fecha 16 de marzo de 2022 hasta el 16 de marzo de 2026, circunstancia que confirma lo que se ha venido diciendo, pues como resulta lógico conforme a la sana crítica, los directores de federaciones, deben al momento de su elección pertenecer a un sindicato base, pues la primera se crea con la unión de estos últimos, entonces no resulta razonable que Frenta permita que sean reelegidos directores que ya no pertenecen a un sindicato base, ya que aquel director entonces no tiene representatividad en la federación, y no puede cumplir sus finalidades, ya que no pertenece a ningún sindicato, y entonces solo puede inferirse que si la federación a la que pertenece la demandada no tiene representación ni el empresa en la que presta servicios ya que no hay socios de sindicatos que forman parte de la federación, y ella tampoco tiene representatividad en esta última, ya que no pertenece a sus sindicatos base, su calidad de directora solo le permite en los hechos, de gozar de su calidad de aforada y la inamovilidad que aquella le permite, pues no está en posición de cumplir ninguna de las finalidades de la organización a la que pertenece, como se dijo contra expreso mandato legal.

Así las cosas, atendido lo dicho y teniendo presente la tesis planteada por el profesor Pablo Rodríguez Grez, respecto al abuso del derecho, el que define como “desviación del interés protegido por la norma jurídica”, es posible afirmar que la conducta desplegada por la demandada ha vulnerado, de manera abierta y manifiesta, conceptos tan esenciales como la buena fe, o la equidad, pues su participación como directora en la federación, se desvía del interés de la norma jurídica en la que se ampara para gozar de los beneficios que dicha calidad le proporciona, en efecto la libertad sindical, como se ha dicho tiene como finalidad, permitir la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, y a fin de ejercer dichas funciones, el legislador los ha dotado de un fuero, ya que la calidad que detenta solo la beneficia a ella, al gozar de un fuero laboral, que no le asiste conforme todo lo dicho, ya que incluso su elección para el periodo 2022 al 2026, ha sido infringiendo lo dispuesto en el artículo 273 ya citado, en efecto al momento de su elección en el año 2022 ya no detentaba cargo de directora en los sindicatos base de la federación a la que pertenece.

Así las cosas solo cabía concluir que autos, en virtud de toda la prueba aportada en juicio, la cual ha sido analizada a la luz de las reglas de la sana crítica, en especial los principios de la lógica y las máximas de experiencia es posible dar por establecido que la demandada de autos sí ha incurrido en la figura contemplada en el artículo 290 letra f) del Código del Trabajo, es decir, ha incurrido en práctica antisindical.

OCTAVO: Que, dicho lo anterior y respecto a la solicitud de la demandante, en cuanto a declarar que “ El fuero derivado de su calidad de dirigente sindical es inoponible y/o ineficaz respecto del Banco de Chile”, debe indicarse que nuestra



Excelentísima Corte Suprema se ha pronunciado sobre el concepto siguiendo el sentido mayoritario de la doctrina, al señalar “Que en cuanto a la inoponibilidad, nuestro Código Civil no establece una teoría general al respecto, como lo hace con la nulidad, pero aquella se encuentra establecida en numerosos preceptos y su existencia es reconocida por la doctrina y la jurisprudencia, entendiéndosela como una sanción de ineficacia jurídica respecto de los terceros ajenos al acto o contrato, en cuya virtud se les permite desconocer los derechos emanados de ellos”

Que, por otra parte ha de tenerse presente para resolver lo solicitado también lo señalado en el Ordinario N°974 de fecha 02 de junio de 2022, la Dirección del Trabajo, quien ha confirmado su doctrina tradicional acerca del derecho que le asiste al director(a) de un sindicato interempresa de invocar el fuero laboral del que goza ante su empleador y las condiciones de dicha oponibilidad. En efecto, el referido dictamen, el Servicio se pronunció respecto a si resulta oponible al empleador el fuero que asiste a un trabajador de éste, en su calidad de director de un sindicato interempresa, pese a que no existan trabajadores que laboren en la Empresa y se encuentren afiliados a la organización que representa. Sobre ello, la Dirección del Trabajo vino a refrendar su doctrina vigente y contenida, entre otros, en Dictamen N°1534/79 de fecha 29 de marzo de 1997, Dictamen N°156/5 de fecha 11 de enero de 2016 y Ordinario N°0550/0013 de fecha 31 de enero de 2017, en el sentido de declarar que “el director de un sindicato interempresa tiene derecho a invocar el fuero laboral de que goza, siempre que en la respectiva empresa existan trabajadores afiliados a la organización sindical que representa”, quien además sostiene “para los efectos de determinar si un dirigente de un sindicato interempresa tiene derecho a invocar el fuero que lo ampara, es necesario distinguir si la relación laboral que mantiene se verifica con una empresa ajena a aquellas a las que pertenecen los trabajadores que conforman la base de dicha organización o si, por el contrario, se origina con una de éstas últimas. En el primer caso, vale decir, cuando la relación laboral se da con una empresa ajena, la Dirección estima, que no rige el fuero sindical de que se trata, toda vez que el dirigente respectivo lo habría obtenido por haber ocupado un cargo en una organización cuya base no comprende trabajadores que laboran en la empresa de su actual contratación.

Por el contrario, si dicho dirigente es contratado por una de las empresas en que presten servicios trabajadores que conforman la base de la organización sindical que aquel representa, el fuero regiría plenamente”.

Por otra parte, el Servicio ha sido claro en cuando estimar que no cuenta con las facultades suficientes para verificar si efectivamente el sindicato interempresa de que se trata cuenta -o no-con socios entre los trabajadores de la empresa respectiva. Por tanto, serán los tribunales con competencia laboral los llamados a declararlo. Esto, en virtud del principio de libertad sindical, derecho fundamental que inspira nuestra legislación laboral.



Que, señalado lo anterior, y habiéndose concluido en autos, que la denunciada con su actuar abusivo ha perjudicado a su empleador, al gozar de un fuero sindical, que le impide ejercer plenamente las facultades que la ley le reconoce, quien es ajeno al acto que le atribuye dicha calidad, es posible concluir que el fuero que le asiste puede y debe ser desconocido por la denunciante, y por lo tanto, le es inoponible, al haber sido obtenido con un fin meramente instrumental, y por lo tanto, con abuso del derecho.

Que, ahora bien también resulta inoponible, atendido el análisis efectuado por la Dirección del Trabajo en el dictamen citado el que resulta plenamente aplicable en autos, toda vez que al haber sido elegida la demandante para el periodo 2022 al 2026, infringiendo lo dispuesto en el artículo 273 ya citado, ya que al momento de su elección, esto es, el 16 de marzo de 2022 ya no detentaba cargo de directora en los sindicatos base de la federación a la que pertenece, pues su mandato termino el 24 de agosto de 2018, es posible concluir que al no existir socios en el banco de los sindicatos que forman parte de la federación en la que detenta el cargo de directora, ni que tampoco la denunciante forma parte de un sindicato base, no rige su fuero sindical, y por lo tanto, no tiene derecho a invocarlo frente a la denunciante, ya que este no tiene sustento normativo, y por lo tanto, la denunciante no está obligada a reconocerlo ni respetarlo.

Que, así las cosas solo cabe acoger lo solicitado por la denunciante, y declara que el fuero sindical que le asiste a la demandada, es ineficaz frente a la demandante Banco de Chile.

NOVENO: Que en nada altera lo concluido las demás alegaciones planteadas por la demandada, las restantes alegaciones planteadas por la defensa de la demandada, ya que atendido el objeto del presente litigio, no dicen relación con las conductas denunciadas y en fondo constituyen meras justificaciones a las mismas, las que además valga indicar tampoco han sido acreditadas en autos, por lo que han podido desvirtuar los hechos que se han tenido por establecidos.

DECIMO: Que la prueba ha sido valorada conforme a las reglas de la sana crítica, en tanto, el resto de la prueba incorporada por las partes y no analizada, en nada modifica las conclusiones a las que se ha arribado.

Por estas consideraciones y, visto además lo dispuesto en los artículos 1, 5, 7, 9, 162, 168, 290, y siguientes, 446 y siguientes, 453 y siguientes, 486 todos del Código del Trabajo, y demás normas legales vigentes, **SE DECLARA:**

I.- Que se acoge la demanda de autos, en cuanto se declara que la demandada **MARÍA ISABEL NÚÑEZ VARGAS**, ha incurrido en la práctica antisindical del artículo 290 letra f) del Código del Trabajo.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

II.- Que en virtud de lo anterior, el fuero sindical que le asiste a la demandada motivo de la presente acción, les es inoponible a la demandante **Banco de Chile**.

III.- Remítase copia de la presente sentencia a la Dirección del Trabajo, en su oportunidad.

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT : S-58-2023

RUC: 23- 4-0499764-5

Pronunciada por doña DANIELA DE LOS ANGELES GONZALEZ MARTINEZ, Juez Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a seis de junio de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

