

MATERIA	: PRÁCTICA ANTISINDICAL
DENUNCIANTE	: INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE SANTIAGO
DENUNCIADO	: RECAUDACIONES Y COBRANZAS S.A.
RIT	: S-64-2022
RUC	: 22-4-0436528-6

Santiago, veinticuatro de febrero de dos mil veintitrés.

**VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO.**

**PRIMERO. PARTES LITIGANTES Y MATERIA.**

Que la presente causa en Procedimiento de Práctica Antisindical se ha iniciado por denuncia interpuesta por don Guillermo Reyes Arredondo, Inspector Provincial del Trabajo, en representación de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, en contra de RECAUDACIONES Y COBRANZAS S.A. RUT 96.754.900-2, representada legalmente por don Carlos Millar Gutiérrez, RUT 10.672.745-7, cuya profesión u oficio se ignora, ambos domiciliados en calle Bandera N° 206, comuna de Santiago.

**SEGUNDO. ALEGACIONES DE LA DENUNCIANTE.**

"Guillermo Reyes Arredondo, Inspector Provincial del Trabajo, en representación de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, ambos con domicilio para estos efectos en calle Moneda N°723, comuna de Santiago, a US., respetuosamente digo:

Que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 292 del Código del Trabajo, en relación a lo establecido en los artículos 485 y siguientes del mismo cuerpo legal, por el presente acto vengo en interponer denuncia de prácticas antisindicales en Procedimiento de Tutela Laboral, en contra de la empresa RECAUDACIONES Y COBRANZAS S.A. RUT 96.754.900-2, representada legalmente por don Carlos Millar Gutiérrez, RUT 10.672.745-7, cuya profesión u oficio se ignora, ambos domiciliados en calle Bandera N° 206, comuna de Santiago; en razón de haber ejercido conductas atentatorias a la libertad sindical, en contra del SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES POR LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES "SINHILDA" RSU 0501.1019, en atención a que el empleador procedió a separar ;legalmente de sus funciones gozando del fuero laboral, establecido en el artículo 243 del Código del Trabajo a don Claudio Patricio Carreño Sepúlveda, Secretario



de la organización, solicitando en definitiva, se declare la práctica antisindical denunciada, con costas, se subsanen en forma inmediata los actos constitutivos de vulneración a la libertad sindical, ordenando la reincorporación del trabajador individualizado, todo lo anterior, de acuerdo a las consideraciones de hecho y fundamentos de derecho que paso a exponer:

#### ANTECEDENTES PREVIOS.

Don Claudio Carreño Sepúlveda, fue contratado, bajo vínculo de subordinación y dependencia, con fecha 01.05.2002 por la empresa denunciada en funciones de cobrador.

El SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES POR LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES "SINHILDA" RSU 0501.1019, se encuentra legalmente constituido con fecha 18.01.2017 y tiene su personalidad jurídica vigente, la que obtuvo por el depósito de los estatutos el día 19.01.2017, resultando electo don Claudio Patricio Carreño Sepúlveda, en calidad de secretario de la organización sindical, por el período correspondiente al 20.10.2021 hasta el 20.10.2023.

#### ANTECEDENTES DE HECHO:

Con fecha 08.09.2022, don Claudio Patricio Carreño Sepúlveda, Secretario del SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES POR LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES "SINHILDA" RSU 0501.1019, interpuso denuncia ante la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, en los siguientes términos:

"Soy secretario de la organización sindical respectiva, denuncio que el empleador me despidió el día 06.09.2022 por la causal 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidad de la empresa, sin contar con autorización de desafuero. No me ha dado ninguna explicación de su actuación".

A fin de verificar los hechos denunciados, se procedió a ingresar comisión bajo el N° 1301/2022/4069, constituyéndose el fiscalizador actuante Sr. Andrés Carrasco Muñoz en el establecimiento de la empresa RECAUDACIONES Y COBRANZAS S.A., ubicado en calle Bandera N° 206 comuna de Santiago.

En la visita inspectiva, mediante la revisión de la documentación laboral pertinente, además de entrevistar al empleador y a la parte denunciante; se constataron los siguientes hechos:



SKDXDWLXTX

Se establece, que la relación laboral entre don Claudio Carreño Sepúlveda y la empresa denunciada, se inició el día 01.05.2002, de acuerdo al contrato de trabajo.

Se constata también, el despido del trabajador a contar del día 06.09.2022 por la causal dispuesta en el art. 161, del Código del Trabajo, necesidades de la empresa, conforme a la respectiva carta de aviso de término de contrato.

De igual manera, se verificó el fuero sindical del denunciante, al detentar la calidad de Secretario del SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES POR LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES "SINHILDA" RSU 0501.1019, según da cuenta el Sistema Informático de Dirección del Trabajo.

En este sentido, precisó el fiscalizador actuante lo siguiente:

"Dirigente Claudio Carreño Sepúlveda, exhibe, ficha de ingreso a Sindicato Interempresa de Trabajadores por los Derechos Humanos Laborales "SINHILDA", RSU: 05011019, de socio que sería trabajador activo en razón social denunciada, con fecha 01.02.2021.

Durante citación, razón social denunciada exhibe lista total de trabajadores de la empresa, mediante planillas de pago de cotizaciones previsionales en mutual de seguridad CChC, por los meses de julio y agosto 2022, así como también, lista de trabajadores activos en razón social a la fecha de fiscalización, Habiéndose constatado en éstas, un socio del Sindicato Interempresa de Trabajadores por los Derechos Humanos Laborales "SINHILDA", ante lo cual se constata oponibilidad del fuero laboral de dirigente Claudio Carreño Sepúlveda, acorde a lo señalado en Dictamen 1534/079 del 26.03.1997 de la Dirección del Trabajo".

Asimismo, se verifica que el empleador no cuenta con la autorización judicial que exige el art. 174 del Código del Trabajo, para despedir al trabajador aforado.

Siguiendo con el procedimiento administrativo, se le informó al representante de la empresa sobre la imposibilidad de separar al trabajador sin contar con la autorización judicial previa y, en consecuencia, el carácter ilegal de la separación y se le requirió para que cesara en dicha conducta. Al respecto, el empleador no se allanó,



fundamentando su decisión en que dicho fuero no sería oponible.

Concluye el fiscalizador actuante, que se constatan indicios suficientes de la vulneración de derechos denunciada, esto es, separación ilegal de dirigente sindical, ya que se verificó el fuero sindical y que la empresa no cuenta con la autorización judicial de desafuero que exige el artículo 174 del Código del Trabajo.

En razón de lo anterior, se citó a ambas partes a la respectiva Audiencia de Mediación.

#### MEDIACIÓN.

Con fecha 19.10.2022, llevada a cabo por el Centro de Conciliación y Mediación Santiago Poniente, de conformidad a lo dispuesto en el inciso 6o del Artículo 486 del Código del Trabajo, se efectuó audiencia de mediación, en reunión por videoconferencia, asociada a la comisión N° 1301/2022/4069, compareciendo la parte denunciante don Claudio Patricio Carreño Sepúlveda Secretario del SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES POR LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES "SINHILDA" RSU 0501.1019. De igual manera, concurrió a la citación la empresa RECAUDACIONES Y COBRANZAS S.A., representada para estos efectos por el Sr. Enrique Uribe Errázuriz, abogado, premunidos de poder suficiente.

En dicha instancia, previa lectura del Informe de Fiscalización respectivo, ante el requerimiento efectuado en orden a corregir la infracción detectada, el empleador no se allanó, declarando lo siguiente: "que mantienen su determinación de no allanarse al reintegro, sosteniendo la inoponibilidad del fuero".

Atendida la manifestación de la empleadora, en orden a no efectuar la reincorporación de la dependiente, se puso fin a dicha instancia administrativa, sin acuerdo de las partes, procediendo la denuncia de los hechos expuestos ante el Tribunal del Trabajo.

#### INDICIOS DE VULNERACIÓN A DERECHOS FUNDAMENTALES:

A este respecto, lo primero que cabe señalar es que atendida la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, nuestro legislador consagró un sistema de prueba indiciaria, específicamente en el artículo 493 del Código del Trabajo, que aliviana la



posición probatoria del trabajador, especialmente en lo que dice relación con la carga de la prueba material, norma que es plenamente aplicable en las denuncias de prácticas antisindicales, según así lo dispone el artículo 292 inciso tercero del Código del Trabajo. En este sentido, y de acuerdo al propio texto del artículo 493 del Código del Trabajo, se deben acreditar indicios de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, que permitan generar al juez una duda razonable en torno a la existencia de la lesión de derechos fundamentales, y según lo ha sostenido la doctrina la ley no exige una pluralidad de indicios, toda vez que lo determinante será la calidad y precisión del indicio que se aporte al juicio. Como señala el Profesor José Luis Ugarte, por la expresión "suficiente", debe entenderse, "más que un número determinado de indicios, la exigencia de una cierta calidad de los mismos: deben permitir la sospecha razonable para el juez de que la vulneración se ha producido...".

Por su parte el empleador, frente a los indicios aportados por el trabajador, deberá explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad, esto es, que su conducta obedece a un motivo razonable.

En el caso de autos, los indicios de vulneración a la libertad sindical, se resumen en los siguientes hechos:

1. - Don Claudio Patricio Carreño Sepulveda, tiene la calidad de Secretario del SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES POR LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES "SINHILDA" RSU 0501.1019.

2. - El trabajador ya individualizado, fue separado sin contar la empresa con la debida autorización judicial.

3. - La empresa tomó conocimiento de la imposibilidad de separar al trabajador atendida su calidad de dirigente sindical en la visita inspectiva.

4. - La empresa en dos oportunidades se niega a reincorporar al trabajador.

#### ANTECEDENTES DE DERECHO:

Cabe señalar, que el empleador intentó justificar su actuar señalando que el fuero que goza el dirigente afectado era inoponible a la empresa.



En la especie, el fiscalizador actuante Sr. Andrés Carrasco Muñoz constató que el fuero resulta oponible al empleador acorde a lo señalado en Dictamen 1534/079 del 26.03.1997 de la Dirección del Trabajo al verificar que el trabajador fue electo dirigente sindical mientras se encontraba laborando en la empresa denunciada, además de la existencia de trabajadores de la empresa, afiliados a la respectiva organización sindical.

En este sentido, el Dictamen N°1534/79, de 29.03.1997, señala que: "El director de un sindicato interempresa, que al momento de su elección no se encuentra laborando, tiene derecho a invocar el fuero laboral al celebrar un nuevo contrato de trabajo, en la medida que en la respectiva empresa existan trabajadores afiliados a la citada organización sindical''.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 292, inciso cuarto, del Código del Trabajo, la Inspección del Trabajo respectiva debe denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento. A su vez, el inciso tercero, de la misma norma, establece que el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme a las normas que regulan el Procedimiento de Tutela.

Por otra parte, es necesario señalar que se han descrito hechos que dan cuenta de la separación ilegal de don Claudio Patricio Carreño Sepúlveda, Secretario del SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES POR LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES "SINHILDA" RSU 0501.1019., y por ende amparada por fuero sindical, en razón de ser dirigente de dicha organización, hechos que, al ser constatados por un fiscalizador de la Inspección del Trabajo y que constan en el respectivo Informe de Fiscalización, gozan de presunción legal de veracidad establecida en el artículo 23 del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, la que opera para todos los efectos legales, incluso para la prueba judicial.

Corresponde a continuación dar cuenta de cómo tales hechos constituyen un atentado en contra de la libertad sindical, sancionado por nuestro ordenamiento jurídico y



disponiendo el mismo la obligación de la suscrita, en atención a mi calidad de Inspector Provincial del Trabajo, de denunciarlos al tribunal competente para su sanción y pronta reparación de los dañinos efectos que provoca en tal libertad.

En este sentido, lo primero que cabe señalar es que la Constitución Política de la República en su artículo 1° inciso 3o establece que "El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos". A su vez, en su artículo 19 dispone: "La Constitución asegura a todas las personas: N° 19 El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria. (...) La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones."

Es dable consignar, que el contenido de tal garantía constitucional, debe entenderse enriquecido con lo dispuesto en los tratados internacionales ratificados por Chile y actualmente vigentes, a la luz de lo dispuesto en el artículo 5° inciso 2o de la Carta Fundamental, que reza: "El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes."

De las normas constitucionales recién transcritas se desprende inequívocamente que toda organización sindical debe gozar de la debida autonomía para poder alcanzar sus propios fines específicos. Lo anterior conlleva el respeto a la organización interna que quiera darse la organización sindical, a contar con representantes, a la redacción de sus estatutos, formulación de programa de acción y, entre otras diversas consecuencias naturales derivadas de la libertad sindical, la de la necesaria autonomía para la elección de sus representantes y de estos contra los actos que puedan perjudicarlos.

Que, en relación al caso específico de autos, cabe señalar que existe Jurisprudencia emanada de los Altos



Tribunales de Justicia, en la que se ha señalado que la separación de un dirigente sindical, no sólo afecta al trabajador, sino que también a toda la organización sindical y por ende atenta en contra de la libertad sindical. Así a modo de ejemplo puede señalarse un reciente fallo de la última Corte de Apelaciones de Santiago, que en causa ingreso de Corte N° 107-2010, señaló entre otros fundamentos el siguiente: "...9o Como se ve, los hechos asentados en el fallo impugnado no atañen sólo al mero despido de dos trabajadores sujetos a fuero sindical sino que dan cuenta - además - que la empleadora denunciada se negó en dos ocasiones a reincorporar a los trabajadores, a pesar de que, a esas alturas, había tomado conocimiento inequívoco del privilegio laboral que les favorecía. En concepto de esta Corte, una actitud como la descrita evidencia una conducta contumaz de desprecio e irrespeto a un derecho esencial... 10° La separación de dos trabajadores sujetos a fuero laboral, en las condiciones de persistencia destacadas, amén de ilegal, afecta la libertad sindical, por necesaria derivación. Decisiones de esa índole, en las circunstancias apuntadas, desincentivan la formación de organizaciones sindicales (despido de un trabajador que participó en la constitución del sindicato Ínter empresa) y devienen en perjudiciales para su funcionamiento (despido del Tesorero de ese sindicato)".

Cabe señalar que la significativa importancia para el devenir de toda organización sindical del derecho a elegir sus propios dirigentes, se refleja, en el marco de los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) de la siguiente manera:

El Convenio N°98, promulgado mediante el Decreto N°227 publicado en el Diario Oficial el 12 de mayo de 1999 y vigente desde el 01 de enero de 2000, dispone, en su artículo 1° y 2o parte inicial letra b): "Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo."

"Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:





"b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical...".

Por su parte el convenio N° 135 de 23 de junio de 1971, sobre Representantes de los Trabajadores, ratificado por Chile el 13 de septiembre de 1999, promulgado mediante el Decreto N° 649, publicado en el Diario Oficial el 29 de julio de 2000, establece en su artículo 1 que "Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido 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, siempre que dicho representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor".

Fiel al reconocimiento y consecuente protección que nuestra Carta Fundamental hace de la libertad sindical, en la manifestación de ésta que nos ocupa, se ha regulado el fuero sindical que es precisamente una forma de tutela de la actividad sindical. Precisamente los artículos 243 y 174, del Código del Trabajo, protegen a los directores sindicales de despidos, al establecer que:

Artículo 243: "Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deba hacer abandono del cargo, por renuncia al sindicato o por término de la empresa. Asimismo, el fuero de los directores sindicales terminará cuando caduque la personalidad jurídica del sindicato por aplicación de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 223 o en el inciso segundo del artículo 227."

Artículo 174: "En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160"



Responde el legislador al mandato del constituyente, protegiendo a los representantes sindicales de los trabajadores organizados con el fuero sindical recién descrito. A ello debe sumarse, como mecanismo de protección a la libertad sindical, las normas del Capítulo IX del Título II del Libro III del Código del Trabajo que sanciona las prácticas antisindicales o atentados en contra de la libertad sindical entre los que se encuentra indiscutiblemente la separación ilegal de un director sindical.

Que, en virtud de lo expuesto, es indudable que el fuero sindical y la libertad sindical son conceptos íntimamente relacionados, en efecto como ya se ha dicho, el fuero es una forma de tutelar el legítimo ejercicio del derecho a libertad sindical y más específicamente la libertad colectiva de actuación sindical. En este sentido cabe señalar que "El objetivo de esta protección busca 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" (Gamonal, Sergio. Derecho Colectivo del Trabajo. LexisNexis.2007. pp. 483).

Como lo indica Echaiz Moreno, la vinculación entre el fuero sindical y la libertad sindical es doble; por un lado, el fuero sindical deriva de la libertad sindical, en tanto sólo puede concebirse un mecanismo tutelar cuando hay algo que tutelar; y, por el otro lado, el fuero sindical constituye presupuesto de la libertad sindical, puesto que de no existir aquél, esta libertad sería una mera declaración lírica sin posibilidad de ejecutarse realmente.

En tanto, es preciso señalar que si bien es cierto el legislador ha establecido ciertas conductas que son consideradas como prácticas antisindicales en los artículos 289 y siguientes del Código del Trabajo, tanto en doctrina, como Jurisprudencia, se ha sostenido que dichas conductas son meramente enunciativas, y basta con que las conductas o actos que se ejecuten vulneren la libertad sindical, para estar en presencia de prácticas antisindicales. Lo anterior queda perfectamente claro del tenor literal de los artículos 289, 290 y 291 del Código del Trabajo, que disponen, en términos totalmente amplios que las prácticas antisindicales o



desleales son aquellas acciones que atentan contra la libertad sindical, sin señalar que las conductas que se mencionan posteriormente sean una especie de tipificación o enumeración taxativa, lo que se aprecia claramente al inicio de cada una de dichas normas. Sin perjuicio de ello, en la especie, la separación ilegal, no sólo constituye una práctica antisindical por afectar la libertad sindical en los términos ya expuestos, sino que además los hechos denunciados se encuentran contemplados en el artículo 289 letra f) del Código del Trabajo, el cual señala: f) Negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo, salvo que el tribunal respectivo haya decretado la separación provisional del trabajador de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 174.

Como se podrá apreciar, la separación ilegal que se denuncia en estos autos, ha implicado desconocimiento a la libertad colectiva de actuación sindical, la que en palabra del profesor Sergio Gamonal, "implica el derecho de realizar toda actividad relativa a la defensa de los intereses de los miembros de la organización. Entre otros derechos, esta libertad implica el de disponer libremente de fondos y recursos, de celebrar reuniones sindicales, de que los dirigentes sindicales puedan tener acceso a los lugares de trabajo y mantener contactos con los miembros de la dirección, la realización de ciertas actividades políticas relativas a los intereses de su representados, la posibilidad de concurrir y ser oídos ante organismos consultivos de carácter público, mantener un diario mural, realizar declaraciones públicas, conferencias de prensa, el participar en procesos de concertación social y, especialmente, el derecho de negociar colectivamente y de recurrir a la huelga, derechos básicos y esenciales para los trabajadores, sin los cuales todos los demás aspectos de la libertad sindical carecen de relevancia".

En virtud de todo lo expuesto precedentemente, en la especie la separación ilegal de don Claudio Patricio Carreño Sepúlveda, Secretario del SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES POR LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES "SINHILDA" RSU 0501.1019 y posterior actitud contumaz de la denunciada



manifestada en la visita inspectiva y en el procedimiento de mediación, constituyen un grave atentado contra la libertad sindical que debe ser reparado a través de la reincorporación efectiva a sus labores, en el evento que ésta persista durante la prosecución de estos autos.

POR TANTO,

De acuerdo a lo expuesto, lo dispuesto en los artículos 289 y siguientes del Código del Trabajo, como asimismo, lo establecido en los artículos 485 y siguientes del mismo cuerpo legal, normas citadas y demás aplicables.

RUEGO A US., se sirva tener por interpuesta denuncia por prácticas antisindicales, en contra de la empresa RECAUDACIONES Y COBRANZAS S-A. RUT 96.754.900-2, representada legalmente por don Carlos Millar Gutiérrez, ambos ya individualizados, aceptarla a tramitación y en definitiva declarar, salvo mejor parecer del tribunal:

1.- Que la denunciada ha vulnerado la libertad sindical del SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES POR LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES "SINHILDA" RSU 0501.1019, al haber incurrido en prácticas antisindicales consistente en la separación ilegal de don Claudio Patricio Carreño Sepúlveda, Secretario de la organización sindical mencionada, debiendo poner término a ella y permitir que el trabajador ya individualizado se reincorpore inmediatamente a sus funciones, en las mismas condiciones que ejercía previamente, y se paguen sus remuneraciones y demás prestaciones derivadas del contrato de trabajo, durante el período que permanece desvinculado, con sus respectivos reajustes e intereses, si ello no hubiere ocurrido con posterioridad a la primera Resolución.

2.- Que se condena a la denunciada al pago de una multa equivalente a 300 Unidades Tributarias Mensuales, o lo que S.S. estime pertinente en justicia, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 292 en relación al N°4 del artículo 495 del Código del Trabajo; la que se podrá duplicar o triplicar, según lo estime su SS., atendido lo dispuesto en el artículo 506, inciso quinto del mismo cuerpo legal, a beneficio del fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y



Previsión Social, a quien habrá que oficiar para el cobro de multas.

3.- Que se remita copia de la sentencia condenatoria a la Dirección del Trabajo para su registro y oportuna publicación.

4.- Que se condena a la denunciada al pago de las costas de la causa, de conformidad a las disposiciones legales".

**TERCERO. ALEGACIONES DE LA DENUNCIADA.**

"Enrique Uribe Errázuriz, abogado, cédula de identidad N° 16.094.524-9, mandatario judicial, en representación según se acreditará de Recaudaciones y Cobranzas S.A., RUT 96.754.900-2, ambos con domicilio para estos efectos en Isidora Goyenechea N° 3621, piso 14, comuna de Las Condes y ciudad de Santiago, en autos laborales caratulados "Inspección Provincial del Trabajo de Santiago con Recaudaciones y Cobranzas S.A.", RIT S-64-2022, a SS. Respetuosamente digo:

Estando dentro de plazo, vengo a contestar la denuncia por práctica antisindical, interpuesta por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, representada por don Guillermo Reyes Arredondo, cédula de identidad N° 10.404.159-0, ambos domiciliados en Moneda N° 723, Santiago, en contra de mi representada Recaudaciones y Cobranzas S.A., solicitando el rechazo de la misma, con expresa condena en costas en razón de los siguientes antecedentes de hecho y de derecho que paso a exponer:

I. Antecedentes previos de la defensa.

1. Esta parte argumentará que el fuero del señor Carreño es inoponible a mi representada, ya sea:

a. Por inexistencia de trabajadores de mi representada afiliados al Sindicato Interempresa de Trabajadores por los Derechos Humanos Laborales (SINHILDA), a la fecha del despido.

b. Por abuso del fuero sindical, por cuanto ni SINHILDA, ni el señor Carreño ejercieron jamás actividad sindical alguna en mi representada.

2. Sepa SS. que TODOS los trabajadores de mi representada aportan su cuota sindical al Sindicato Nacional Interempresa Banco Itau.



3. Todos los trabajadores de mi representada participaron en una negociación colectiva de conformidad al artículo 364 del Código del Trabajo, representados por el Sindicato antes mencionado. Ese instrumento colectivo se firmó el 27 de septiembre de 2021.

4. Lo anterior, incluye al señor Carreño. Conforme a sus liquidaciones de remuneraciones (que constan en el informe de la Inspección del Trabajo), al menos entre mayo y agosto de 2022 (los meses previos a su despido) únicamente aportó cuota sindical ordinaria al Sindicato Nacional Interempresa Banco Itau.

5. NUNCA el señor Carreño (ni el SINHILDA) solicitó descuento alguno de cuota sindical a mi representada. Ni respecto del señor Carreño, ni respecto de cualquiera otra persona.

6. NUNCA hizo uso, o al menos no informó, de horas sindicales.

II. Inoponibilidad del fuero sindical.

II.1. Por inexistencia de trabajadores afiliados al SINHILDA.

Siguiendo los argumentos de la denuncia de autos, tanto la demanda como el informe de investigación, en relación al Dictamen N° 1534/079, del 26 de marzo de 1997 que ambos citan, se deberá tener presente que el único argumento para sostener la oponibilidad del fuero del señor Carreño a mi representada, sería la existencia de "un socio del Sindicato Interempresa de Trabajadores por los Derechos Humanos Laborales".

Desconocemos, y negamos tajantemente, dicha aseveración del Informe. Verá SS. que ni el informe, ni la denuncia, exponen a qué persona corresponde, ya que mi representada jamás ha sido notificada de requerimiento de cuota sindical respecto de SINHILDA.

Sobre esa persona (anónima) que sería afiliada del SINHILDA, se expone que su fecha de afiliación habría ocurrido el 1 de febrero de 2021.

Pues bien SS., con fecha posterior a dicha -supuesta- afiliación, en Recaudaciones y Cobranza S.A. existió una negociación colectiva. En esa negociación colectiva el Sindicato Nacional Interempresa Banco Itau (sí, uno distinto



SKDXDWLXTX

del SINHILDA), representó a todos los trabajadores de mi representada.

Comprenderá que, conforme al artículo 364 del Código del Trabajo, un Sindicato Interempresa representa a sus AFILIADOS durante dicha negociación colectiva.

Así las cosas, siendo esa negociación colectiva posterior a la supuesta afiliación ocurrida el 1 de febrero de 2021, no cabe sino concluir que -a lo menos- a contar de la negociación colectiva del 27 de septiembre de 2021. NO EXISTEN TRABAJADORES AFILIADOS AL SINHILDA.

Por lo demás, a contar de dicha fecha todos los trabajadores de mí representada han percibido los beneficios colectivos de dicho instrumento, y no sólo eso también han aportado la cuota sindical ordinaria respectiva.

Llama poderosamente la atención SS. que, incluso, lo mismo puede decirse del señor Carreño. El señor Carreño participó de dicha negociación colectiva representado por el Sindicato Nacional Interempresa Banco Itau. A la fecha de su despido, el señor Carreño percibía los beneficios colectivos de dicho instrumento colectivo, y al menos durante los últimos cuatro meses previos a su despido aportó únicamente la cuota sindical ordinaria al Sindicato Nacional Interempresa Banco Itau.

Los hechos expuestos, que se acreditarán con las respectivas liquidaciones de remuneraciones, así como la nómina negociadora del instrumento colectivo, llevarán concluir que los hechos constatados por la Inspección del Trabajo en su informe se alejan de la realidad, y se encuentran gravemente tergiversados.

Llama fuertemente la atención SS. que la Inspección del Trabajo contando con las liquidaciones de remuneraciones del señor Carreño, al menos entre mayo y agosto de 2022 (como se exponen en el informe) no se haya cuestionado la afiliación sindical del mismo, para concluir la existencia del fuero.

En relación con lo anterior, vemos que el certificado del que se da cuenta indica que el señor Carreño habría sido elegido Secretario el 20 de octubre de 2021, sin embargo sus últimas cuatros liquidaciones de remuneraciones, dan cuenta de una afiliación sindical diversa. Lo anterior, o no fue



SKDXDWLXTX

advertido por el Fiscalizador actuante, o fue obviado para generar la presente acción.

Solamente de los antecedentes expuestos, y conforme se acreditará con los documentos respectivos, se concluye que:

1. A la fecha del despido del señor Carreño no existían trabajadores afiliados a SINHILDA.

2. Se debe, a lo menos, cuestionar la afiliación del señor Carreño, algo que evidentemente ni en el informe, ni en la demanda se pone en duda no obstante existen antecedentes para ello, de conocimiento de la denunciante.

El punto primero anterior nos lleva a la conclusión de que el fuero que se dice ostentaría el señor Carreño le es inoponible a mi representada, siendo por ello válido el despido del que fue objeto el 6 de septiembre de 2022.

II.2. Por abuso del fuero Sindical. Abuso el derecho.

El señor Carreño, ni antes ni después de su supuesta elección como Secretario de SINHILDA el 20 de octubre de 2021 ejerció actividad sindical alguna. Es más, como se expuso, incluso participó de una negociación colectiva de la cual percibió sus beneficios colectivos, instada (y representado) por un Sindicato Interempresa diverso de SINHILDA.

En efecto, jamás representó a persona alguna al interior de Recaudaciones y Cobranzas S.A.; no llevó a cabo intento alguno por negociar colectivamente; tampoco, se requirió deducción de cuota sindical.

Es decir, existe una NULA actividad sindical de SINHILDA, y del señor Carreño.

De otra forma, NO SE HA EJERCIDO (JAMÁS) ACTIVIDAD SINDICAL ALGUNA por el señor Carreño.

Vemos actividad sindical, únicamente, para reclamar (por el propio señor Carreño) de su despido, aludiendo a un fuero del cual mi representada desconocía.

Por tanto, lo que se ha expuesto, a juicio de esta parte, implica un abuso del derecho, por abuso del fuero sindical, plasmado en una INEXISTENTE actividad sindical de parte del SINHILDA, y del señor Carreño, resultando ineficaz la protección que conlleva el fuero para desarrollar esa actividad sin obstáculos, sino que (por el contrario) únicamente se trae a la palestra para buscar una suerte de inamovilidad en el empleo. Siendo incluso una persona que



SKDXDWLXTX



participó (con posterioridad a su elección) en un proceso de negociación colectiva de otro Sindicato, percibió dichos beneficios colectivos, e incluso hasta la fecha de su despido pagó dicha cuota sindical ordinaria.

Lo expuesto hace indudable el abuso del derecho, por abuso del fuero sindical, lo que determina que el aludido fuero sea inoponible a mi representada.

El principio de buena fe, y su quebrantamiento bajo un uso abusivo de un derecho, en este caso del fuero sindical, se levanta como un límite a aquellos actos que no se encuentran calificados expresamente como ilegales, al no tratarse de conductas tipificadas como ilícitas por el legislador. Es así como todo derecho (fundamental o no) admite limitaciones, por lo que debe ejercerse dentro de un marco de regularidad, ejercicio que puede o no ceder frente a otro derecho.

En virtud de ello, se ha señalado que "la buena fe se refiere a deberes que surgen en razón de una especial relación del titular del derecho con la persona que soporta su ejercicio (...). Elevado a principio general, puede ser concebido como el conjunto de directivas, que no han sido expresamente formuladas, relativas a la lealtad, la confianza y la consideración que el sujeto pasivo del derecho puede razonablemente esperar del titular en atención a la especial relación que se ha formado entre ellos. La buena fe expresa en el derecho aquel núcleo de sentido que subyace a las normas atributivas de derechos, que se muestran en que los límites que la norma no expresa, pero da por supuesto".

Así, se ha señalado que en el "ordenamiento jurídico laboral no existen derechos absolutos ni libertades abusivas, por tanto, resulta natural concluir que la buena fe constituye una herramienta de corrección en el ejercicio de los derechos subjetivos".

De lo expuesto, el abuso de un derecho se constata cuando el ejercicio del derecho subjetivo resulta contrario a las exigencias mínimas de sociabilidad y de buena fe en las relaciones recíprocas, toda vez que si bien "el derecho en estas hipótesis, es ejercido dentro de los límites que señala el ordenamiento legal o contractual que lo establece, sin embargo, ese ejercicio puede resultar excesivo o anormal, sea



por la inequívoca intención de dañar que inspira al titular (abuso del derecho en sentido subjetivo), sea atendiendo a la valoración de las circunstancias objetivas de ese ejercicio, según estándares mínimo de sociabilidad y de lealtad (abuso de derecho en sentido objetivo)".

SS. el abuso de un derecho configura un ilícito. Alessandri expone que: "(...) si el ejercicio de las acciones y derechos es abusivo o este ejercicio o la amenaza del mismo tienen por objeto arrancar al demandado o reo una ventaja ilegal, (...) estaríamos en presencia de un acto ilícito".

De todo lo expuesto, se concluye que la corriente del abuso del derecho, en este caso por abuso del fuero, busca limitar el ejercicio de los derechos, para que éstos sean ejercidos dentro de un marco de respeto, y de estándares mínimo de sociabilidad, ajustando ese ejercicio a la finalidad (y los límites externos) fijados por el legislador.

En ese orden de ideas, surge nuevamente el principio de la buena fe, que busca impedir a "las partes actuar motivadas por un mero interés particular o exclusivo, que haga perder el sentido de utilidad común que debe informar a los actos jurídicos".

En autos, es evidente que el "fuero sindical", la actividad sindical, se ejecuta con un claro interés particular: evitar el término de la relación laboral, perpetuando su fuente de trabajo, sin haber ejercido actividad sindical alguna previamente.

## II. De la inoponibilidad de fuero. Ineficacia del fuero.

Si bien el señor Carreño puede o no ser Secretario del SINHILDA a la fecha de su despido, no obstante mantenía meses pagando cuota sindical ordinaria a otro Sindicato Interempresa, y gozaba en plenitud de los beneficios sindicales del último, lo cierto que su fuero era ineficaz, resultando éste inoponible a mi representada. La inoponibilidad, en el contexto en análisis, es una "sanción de ineficacia jurídica respecto de terceros ajenos al acto o contrato, y en cuya virtud se les permite desconocer los derechos emanados de ellos".

Según se ha sostenido, a la fecha del despido:

- No existían trabajadores de Recaudaciones y Cobranzas S.A. afiliados al SINHILDA.



SKDXDWLXTX

- Nunca se notificó, ni menos se solicitó, descuento de cuota sindical a favor de SINHILDA.

Por el contrario, al menos durante los últimos cuatro meses previos al despido del señor Carreño, TODOS los trabajadores de mi representada (incluyendo el señor Carreño) habían participado de la negociación colectiva del Sindicato Nacional Interempresa Banco Itau; a TODOS se les entregaba los beneficios del mismo por haber sido parte de la nómina negociadora; y, a TODOS se les descontaba la cuota sindical ordinaria por afiliación, y participación en la negociación colectiva.

De esta suerte, a la fecha del despido del señor Carreño, su fuero le era inoponible a mi representada, por cuanto éste sólo resulta oponible "en la medida que en la respectiva empresa existan trabajadores afiliados a la citada organización sindical".

Siguiendo esa línea, se ha señalado que "entendiendo que la 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 bases que concurrieron a su elección al interior de la empresa en que presta servicios".

Qué duda cabe entonces SS. que el fuero sindical "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 (...) 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 o represalia empresarial".

Llevando las citas realizadas a la práctica, no sólo el SINHILDA carece de toda representación al interior de mi representada, sino que además quien dice ser su Secretario jamás ha ejecutado actividad sindical alguna.



Entonces, SINHILDA no tiene injerencia alguna en mi representada, ni en los trabajadores de Recaudaciones y Cobranzas S.A.

Recordemos, el propio señor Carreño participó de la negociación colectiva de otro sindicato, y pagó dicha cuota sindical hasta el término de su relación laboral.

De esta forma SS. se concluye que el fuero que ostentaría el señor Carreño no le es oponible a mi representada, ya sea porque a la fecha de su despido no existían trabajadores de Recaudaciones y Cobranzas S.A. afiliados a SINHILDA, ya sea porque frente a la absoluta inactividad sindical de SINHILDA y el señor Carreño se ha obrado con abuso del derecho, por abuso del fuero, ya que éste (hasta la fecha del despido) no ha sido utilizado para su finalidad (de desarrollar la actividad sindical), sino que únicamente ahora -con el despido- se ha buscado únicamente obtener un beneficio de dicho derecho, solamente a estabilidad del empleo.

III. Justificación, proporcionalidad, y motivo de la conducta.

A la fecha de despido del señor Carreño, el 6 de septiembre de 2022, mi representada carecía (y aún carece) de cualquier antecedente que permita concluir la oponibilidad de su fuero como Secretario del SINHILDA.

En efecto, la denuncia, y el informe en el cual se sustenta, tienen como único argumento el hecho que el señor Carreño habría hecho entrega de una solicitud de afiliación de una persona (supuestamente con relación laboral vigente), para afiliarse el 1 de febrero de 2021.

Con posterioridad a esa fecha negoció el Sindicato Nacional Interempresa Banco Itau, el cual representó (por tanto afilió conforme al artículo 364 del Código del Trabajo), a todos los trabajadores de Recaudaciones y Cobranzas. A todos ellos, además, se les ha efectuado el descuento de la cuota sindical ordinaria de dicho sindicato interempresa. Además, todos (incluido el señor Carreño) han percibido los beneficios de dicho instrumento colectivo.

Entonces, al 6 de septiembre de 2022, y en las sucesivas fiscalizaciones y mediación, mi representada contaba (y



cuenta) con antecedentes claros de la inoponibilidad del fuero:

1. La inexistencia de notificación de registros de trabajadores afiliados a SINHILDA a la fecha del despido.

2. La participación de la totalidad de los trabajadores de Recaudaciones y Cobranzas en la negociación colectiva del 27 de septiembre de 2021.

Posterior a la -supuesta-afiliación sindical, y a la elección del señor Carreño como Secretario.

3. La existencia de descuento de cuota sindical ordinaria respecto de un Sindicato Interempresa diverso a SINHILDA. Sin que exista requerimiento alguno por este último.

Quien, entonces, pareciera mantuvo una conducta contumaz fue la Inspección del Trabajo, la cual no obstante debiendo observar (al estar reflejadas en el informe de fiscalización) que en las liquidaciones de remuneraciones del señor Carreño aparecía (al menos en las cuatro previas al despido) el descuento de cuota sindical ordinaria de otro Sindicato Interempresa, decidió igualmente persistir en su afán sancionador.

¿Acaso solicitó las liquidaciones de remuneraciones de la persona respecto de quien habría constatado su afiliación? No, no las solicitó.

¿Cómo entonces, teniendo a la vista un descuento de cuota sindical ordinaria de un Sindicato diverso de SINHILDA, respecto de su propio Secretario, constató fehacientemente la existencia de afiliación a la fecha del despido? Ciertamente, esta parte lo desconoce.

A lo menos, una debida diligencia llamaría a que se hubieran solicitado las liquidaciones de remuneraciones de esa persona -supuestamente- afiliada a SINHILDA a la fecha del despido, para así haber (eventualmente) constatado que existía afiliación sindical al 6 de septiembre de 2021. Pero no, el fiscalizador pareciera que constató con un documento de una antigüedad superior a un año y seis meses que esa persona se mantenía afiliada al SINHILDA a la fecha del despido.

La situación antes expuesta, la negamos tajantemente.



Encontrándonos en un procedimiento por práctica antisindical, corresponde aplicar el artículo 493 del Código del Trabajo, el cual expone que mi representada debe explicar los fundamentos y la proporcionalidad de las circunstancias que se imputan como indicios de vulneración. Lo expuesto no es más que la oportunidad de acreditar que la conducta que se denuncia como antisindical no es tal, y que tiene su origen en los motivos objetivos y razonables antes expuestos.

En efecto, las normas procesales bajo ninguna circunstancia pueden permitir, ni dan lugar, a la suerte de responsabilidad a todo evento, sin posibilidad de justificar lo ocurrido, que la parte denunciante pretende atribuir a mí representada en las conductas que expone en su denuncia.

Esta parte estima que, más allá de determinar la objetividad en la redacción de las prácticas antisindicales contempladas en el Código del Trabajo, esto es la existencia de una acción y un determinado resultado, no puede perderse de vista que no existe en nuestra legislación (salvo reserva para casos específicamente regulados) la denominada responsabilidad objetiva. Traducido al ámbito de las prácticas antisindicales, implica que necesariamente el Juez, conforme a los antecedentes que obren en el proceso -y en virtud del artículo 493 del Código del Trabajo- pondere la actitud de mi representada -los fundamentos, motivación y proporcionalidad de ésta- en relación a los hechos denunciados, y a los fundamentos esgrimidos para su ocurrencia.

En caso contrario, cualquier actividad que realice mi representada (o cualquier empleador) que afecte de cualquier manera e intensidad los intereses del sindicato, o la libertad sindical, sería constitutivo de una práctica antisindical. Esta situación sin sentido, conllevaría a una verdadera responsabilidad a todo evento, sin posibilidad de justificar lo ocurrido, lo que no ha sido previsto por el legislador en la Ley 20.940, sino que únicamente previó la objetivación en la redacción de dichas conductas, como se desprende de su Historia de la Ley.

La redacción del actual artículo 493 del Código del Trabajo en los procedimientos como el de autos sustentan la inexistencia de una responsabilidad a todo evento en materia



de prácticas antisindicales. En caso contrario, la norma habría exceptuado la posibilidad de mi representada de explicar "los fundamentos y la proporcionalidad" de la conducta, lo que ciertamente no ocurre, y que atendidos los argumentos expresados en este escrito la denuncia de autos debe ser rechazada en todas sus partes, al no verificarse ninguna de las conductas antisindicales denunciadas de parte de mi representada.

POR TANTO,

RUEGO A SS., en virtud de lo dispuesto en el artículo 452 y siguientes del Código del Trabajo, disposiciones legales citadas y demás aplicables y pertinentes, tener por contestada denuncia por práctica antisindical, en los términos expuestos en el cuerpo de este escrito, rechazándola en definitiva en todas sus partes declarando la inoponibilidad del fuero del señor Carreño a mi representada y que, por ello, el despido ocurrido el 6 de septiembre de 2022 es válido, dejando asimismo sin efecto la medida de reincorporación decretada, con costas".

**CUARTO. ACTUACIONES REALIZADAS EN LA AUDIENCIA PREPARATORIA.**

Que, una vez terminada la etapa de discusión, se llamó a las partes a una conciliación, la que no se produjo.

Se fijó como hecho pacífico:

Que el denunciante, el señor Carreño, mantiene relación laboral vigente con la demandada, y que con fecha 06 de septiembre del año 2022 fue despedido por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

Posteriormente, se recibió la causa a prueba, fijándose los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos sobre los que debía recaer la actividad probatoria:

1) Efectividad que el trabajador denunciante goza de fuero sindical.

2) En el caso de procedencia del punto anterior, efectividad que la demandada incurrió en práctica antisindical. Hechos, pormenores y circunstancias.

**QUINTO. MEDIOS DE PRUEBA DEL DENUNCIANTE.**

Que rindió la siguiente prueba:



SKDXDWLXTX

**I.- Documental:** Se incorporaron los siguientes documentos:

1) Copia de Informe de Investigación N°1301/2022/4069 de fecha 13/10/2022 de la Dirección del Trabajo RM Poniente Inspección Provincial del Trabajo.

2) Certificado de vigencia de Organización Sindical N°501/2022/2644, Sindicato Interempresa De Trabajadores Por Los Derechos Humanos Laborales "SINHILDA" RSU 05011019, de fecha 14/12/2022.

3) Solicitud Inscripción Sindical de 01.08.2021.

**II.- Absolución de posiciones.** Absolvió posiciones don Danilo Alex Torres Villarroel, en calidad de representante legal de la denunciada.

**Testimonial.** Previo juramento de rigor prestó declaración don Claudio Patricio Carreño Sepúlveda y don Andrés Eduardo Carrasco Muñoz.

**SEXTO. MEDIOS DE PRUEBA DE LA DENUNCIADA.**

Que en la misma audiencia se rindió la siguiente prueba:

**I.- Documental:** Se incorporaron los siguientes documentos:

1) Convenio colectivo de fecha 27 de septiembre de 2021, entre Recaudaciones y Cobranzas S.A. y Sindicato Nacional Interempresas Banco Itaú Con Anexo A, con listado de individualización de 39 personas.

2) Liquidaciones de remuneraciones de Claudio Patricio Carreño Sepúlveda, desde enero de 2021 a septiembre de 2022.

3) Liquidaciones de remuneraciones de Miguel Ángel Hernández Pino, de los meses de enero, febrero, abril, junio y julio de 2022.

**II.- Testimonial.** Previo juramento de rigor prestó declaración Andrés Eduardo Carrasco Muñoz

**III.- Exhibición de documentos:**

1) Solicitud de afiliación sindical de fecha 1 de febrero de 2022 cuya existencia constató el informe de fiscalización 1301/2022/4069.

La parte denunciada no da por cumplida la diligencia, debido a que indica que la parte denunciante exhibe un documento de fecha diferente. La parte denunciante expone al respecto que no existe el documento con la fecha solicitada.

**IV.- Oficios.**



SKDXDWLXTX



- 1) SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA BANCO ITAU.
- 2) INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE VALPARAÍSO.
- 3) SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES POR LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES "SINHILDA".

**SÉPTIMO.** 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 los intervinientes al proceso, permiten a este tribunal tener por acreditados los siguientes hechos:

1) Con fecha **27 de septiembre de 2021** se suscribió entre Recaudaciones y Cobranza Limitada y el Sindicato Nacional Inter-empresas Banco Itaú, representando a trabajadores 39 trabajadores, Convenio Colectivo de Trabajo.

Se establece el punto a través del documento no impugnado "convenio colectivo de trabajo" aportado por la denunciada.

2) Los trabajadores Claudio Patricio Carreño Sepúlveda y Miguel Ángel Hernández Pino figuran dentro de los 39 trabajadores representados por el Sindicato Nacional Inter-empresas Banco Itaú en la firma del Convenio Colectivo de Trabajo de fecha 27 de septiembre de 2021.

Se acreditó el hecho a través del convenio colectivo en cuyo "anexo A" figuran los referidos trabajadores.

3) El trabajador Claudio Carreño Sepúlveda fue desvinculado de la empresa denunciada el día **6 de septiembre de 2022** por la causal prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo.

Se establece lo anterior mediante la copia de informe de investigación aportado por la denunciante y además por el hecho que la denunciada no contravirtió el punto en su contestación, lo que se tuvo como hecho pacífico.

4) Con fecha **8 de septiembre de 2022**, ante la Inspección Provincial del Trabajo Metropolitana Poniente, se ingresó denuncia por don Claudio Carreño Sepúlveda, quien declaró haber recibido carta de aviso de término de contrato, teniendo cargo de secretario en Sindicato Interempresa de Trabajadores por los Derechos Humanos Laborales "SINHILDA".



Se establece el punto mediante la copia de informe de investigación aportado por la denunciante y por lo demás la parte denunciada no contravirtió la afirmación indicada en la denuncia, por lo que se tiene por cierto lo señalado.

5) Con fecha 4 de octubre de 2022 se realiza visita inspectiva, notificándosele a la empresa del fuero sindical que asiste al señor Carreño, declarando el representante de la empresa no allanarse a reincorporar al dirigente por inoponibilidad del fuero.

Se probó el punto mediante la copia del informe de investigación

6) Que con fecha 19 de octubre de 2022 se llevó a cabo audiencia de medicación, compareciendo el denunciante, Claudio Carreño Sepúlveda, y la empresa denunciada, la que señaló mantener su determinación de no allanarse al reintegro, sosteniendo la inoponibilidad del fuero".

Se probó lo anterior también a través de la copia del informe de investigación.

**OCTAVO. EN CUANTO AL FONDO DEL ASUNTO.**

Que considerando la dificultad probatoria que existe en la ocurrencia de prácticas antisindicales, el legislador ha establecido que se deben acreditar indicios de que se ha producido una lesión a la libertad sindical, lo que permitiría generar al juez una duda razonable respecto a la existencia de una lesión a dicho derecho, debiendo el denunciado explicar los fundamentos y proporcionalidad de las medidas adoptadas, no existiendo en ningún caso una inversión en la carga probatoria. Lo anterior por la aplicación de lo dispuesto en el artículo 292 en relación con el 493 del Código del Trabajo.

Así la parte denunciante resume la vulneración a la libertad sindical en los siguientes hechos:

Don Claudio Patricio Carreño Sepúlveda tiene la calidad de Secretario del Sindicato Interempresa de Trabajadores por los Derechos Humanos Laborales "SINHILDA".

El señor Carreño fue separado sin contar con la empresa con la debida autorización judicial.

La empresa tomó conocimiento de la imposibilidad de separar al trabajador atendida su calidad de dirigente sindical en la visita inspectiva.



La empresa en dos oportunidades se negó a reincorporar al trabajador.

**NOVENO.** Que de lo anterior no cabe duda, y así ha sido probado, que el señor Carreño fue despedido el día 6 de septiembre de 2022; y que efectivamente, tanto en la visita inspectiva, como en el comparendo de conciliación, la empresa no se allanó a reincorporar al trabajador, sosteniendo aquello por inoponibilidad del fuero.

En consecuencia, toca determinar si el fuero del señor Carreño era oponible a la empresa.

**DÉCIMO.** Que la denunciada alegó que no existen trabajadores afiliados a SINHILDA, y que ni el trabajador Carreño ni SINHILDA ejercieron actividad sindical alguna en relación con la empresa denunciada.

Manifestó que todos sus trabajadores aportan su cuota sindical al Sindicato Nacional Interempresa Banco Itaú, quienes participaron en una negociación colectiva del artículo 364 del Código del Trabajo, firmándose el 27 de septiembre de 2021 convenio colectivo, en el que se incluye a Carreño, quien conforme a sus liquidaciones, entre mayo y agosto de 2022, únicamente aportó cuota sindical ordinaria al Sindicato Interempresa Banco Itaú, no habiendo solicitado ni Carreño ni SINHILDA descuento respecto de Carreño u otro trabajador.

Señaló que carece de cualquier antecedente que permita concluir la oponibilidad de su fuero como Secretario de SINHILDA, refiriendo que tanto en la denuncia, como en el informe, se sustenta aquello con el único argumento que el señor Carreño habría hecho entrega de una solicitud de afiliación de una persona para afiliarse el 1 de febrero de 2021, pero con posterioridad a esa fecha negoció el Sindicato Nacional Interempresa Banco Itaú, representando a todos los trabajadores de Recaudaciones y Cobranzas. Además, a todos ellos se les ha efectuado el descuento de la cuota sindical ordinaria de dicho sindicato interempresa y han percibido todos los beneficios de dicho instrumento colectivo.

**UNDÉCIMO.** Que en la copia del informe de fiscalización acompañado, en el capítulo "*aspectos metodológicos*", bajo el acápite "*documentación y bilateralidad*", se sostiene que se revisó contrato de trabajo, comprobante de aviso de término



de contrato, planillas de trabajadores de pago por los meses de julio y agosto de 2022, así como libro de remuneraciones y listado de trabajadores de septiembre de 2022, y además se observa solicitud de inscripción sindical de trabajador en razón social denunciada.

Luego, en el capítulo "hechos constatados" se indica que el señor Carreño exhibió ficha de ingreso a Sindicato Interempresa de Trabajadores por los Derechos Humanos Laborales de 1 febrero de 2021, socio que sería trabajador activo. Agregando que en la lista exhibida del total de trabajadores de la empresa, se constata un socio de SINHILDA, por lo cual se confirma oponibilidad del fuero laboral del señor Carreño.

**DUODÉCIMO.** Que se solicitó a la parte denunciante exhibir solicitud de afiliación sindical cuya existencia constató el informe de fiscalización, solicitando la reclamada no tener por cumplida la diligencia pues se exhibió una solicitud con una fecha diferente.

En efecto, el documento exhibido se trata de una solicitud de Inscripción Sindical de fecha **1 de agosto de 2021**, respecto de Miguel Ángel Hernández Pino, la que no corresponde a la fecha que se indica en la copia del informe de fiscalización, reconociendo la parte denunciante en juicio que no existe una solicitud de afiliación del 1 de febrero de 2021.

**DÉCIMO TERCERO.** Que no existe duda que don Claudio Carreño Sepúlveda aparece designado como secretario del Sindicato Interempresa de Trabajadores por los Derechos Humanos Laborales "SINHILDA, lo que se acredita con el correspondiente certificado N° 501/2022/2644, el que fue acompañado al juicio, y que da cuenta que el señor Carreño fue elegido en tal cargo desde el 20 de octubre de 2021 al 20 de octubre de 2023. Información que se complementa con lo referido en oficio de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso.

Se solicitó oficio a SINHILDA para que remitiese sus estatutos inscritos y la solicitud sindical de don Claudio Carreño Sepúlveda. En la respuesta de oficio se adjunta la solicitud de inscripción que tiene como fecha el **1 de septiembre de 2021**.



Además se aportaron los estatutos de dicha organización sindical, observándose en el artículo 33 que, para ingresar al sindicato, el interesado debe presentar su solicitud escrita ante cualquier miembro del directorio, quien debe resolver en forma inmediata, haciéndole firmar el Libro de Registro de Socios, la autorización de descuento de cuota sindical u otros estipulados por la organización. En el artículo 41 letra a) se establece que la cuota sindical es de \$2.000; y en el artículo 27 se establece como facultades del tesorero, en la letra b), la de recaudar las cuotas que deben cancelar los asociados, otorgando el respectivo recibo y dejando comprobante de ingreso en cada caso, numerado correlativamente y recepcionar los descuentos o depósitos de las cuentas sindicales según corresponda, remitidos por los empleadores.

También se recibió oficio del Sindicato Nacional Interempresa Banco Itaú a fin de que remitiese nómina de socios de trabajadores de Recaudaciones y Cobranzas S.A., con descuento de cuota sindical respecto de los meses agosto y septiembre de 2022 y sus estatutos. En la nómina de Agosto y septiembre de 2022 aparecen Claudio Carreño Sepúlveda y Miguel Ángel Hernández Pino. En el estatuto, adjuntado al oficio respuesta, se indica en el artículo 35 que el interesado deberá presentar su solicitud escrita ante cualquiera de los miembros del directorio, quien deberá resolver en forma inmediata su ingreso haciéndolo firmar el Libro de Registro de Socios, la autorización de descuento de cuota sindical u otros estipulados por la organización, debiendo pagar oportunamente las cuotas sindicales consistente en una cuota mensual de 0,6% del sueldo base. Además, el artículo 39 consigna que el socio perderá su calidad de tal cuando deje de pertenecer a la empresa base del sindicato o por renuncia escrita al sindicato, dirigida por escrito a cualquiera de los dirigentes, ya sea en forma personal o por carta certificada.

Además se aportaron las liquidaciones de remuneraciones de Carreño y Hernández, las que no fueron impugnadas ni controvertidas. En las liquidaciones de Carreño, que van de enero a septiembre de 2022, figura como descuento el concepto "interempresa" cuyo monto corresponde al 0,6% del sueldo base



SKDXDWLXTX

de la liquidación. Por su parte las liquidaciones de enero a julio de 2022 de Hernández Pino figuran como descuento el concepto "Sind. Nac. Inter-Emp Banco Itaú", cuyo monto corresponde al 0,6% del sueldo base.

**DÉCIMO CUARTO.** Que se citó como testigo al trabajador CLAUDIO CARREÑO SEPULVEDA, quien señala que comunicó su nombramiento a la empresa como secretario del sindicato SINHILDA el día 20 de octubre de 2021, enviándole carta certificada a través de Chilexpress. Agregó que fue despedido y solicitó fiscalización, refiriendo que hoy en día está trabajando en la empresa al ser reincorporado el día 29 de noviembre de 2022.

Declaró también Andrés Carrasco Muñoz, quien ejerce labores de inspector en terreno y fiscalizador en la Inspección del Trabajo denunciante. Señaló que durante el proceso constató que efectivamente el trabajador se encontraba con fuero laboral como dirigente sindical, habiéndole entregado toda la información a la empresa, pero esta decidió no allanarse y reincorporar al trabajador. Refirió que tuvo a la vista contrato de trabajos, liquidación, así como certificado de vigencia sindical, figurando la calidad de dirigente sindical, nómina de trabajadores con pago a la Mutual y libro de remuneraciones a la fecha de fiscalización.

**DÉCIMO QUINTO.** Que, teniendo presente el artículo 214 inciso 4° y 216 del Código del Trabajo, no podemos olvidar que un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato simultáneamente en función de un mismo empleo, por lo que de ninguna forma los trabajadores Carreño y Hernández pueden estar simultáneamente afiliados en los sindicatos interpresa referidos en esta sentencia, esto es, Sindicato Interempresa de Trabajadores por los Derechos Humanos Laborales y Sindicato Nacional Interempresa Banco Itaú.

Entonces, y considerando el marco normativo referido, es notorio, como primera cuestión, que el Informe de Investigación consigne como elemento fundante para sus conclusiones una solicitud de incorporación de un trabajador -que no se individualiza- a SINHILDA, fechada el 1 febrero de 2021 y que no existe, pues se exhibió un documento distinto en juicio, y que permite dudar de la presunción legal de



veracidad del informe en conformidad al artículo 23 inciso 2° de la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

En segundo término, no se aportó ninguna prueba que permita tener por cierto lo indicado por el trabajador Carreño, respecto a que remitió por carta certificada, dirigida a su empleador, la información en relación con su designación como secretario de SINHILDA.

En tercer término, resultó probado que tanto Carreño como Hernández figuran representados por el Sindicato Nacional Interempresa Banco Itaú en el contrato colectivo suscrito con fecha 27 de septiembre de 2021.

En cuarto lugar, no se ha aportado ninguna probanza que dé cuenta que presentaron su renuncia los trabajadores Carreño y Hernández al Sindicato Nacional Interempresa Banco Itaú en los términos planteados en sus estatutos, sin perjuicio de la libre afiliación conforme al artículo 323 del Código del Trabajo.

En quinto lugar, ninguna de las liquidaciones acompañadas de los trabajadores, dan cuenta de algún descuento para el pago de la cuota sindical ordinaria a SINHILDA, y por el contrario sí respecto del Sindicato Nacional Interempresa Banco Itaú.

**DÉCIMO SEXTO.** Que la propia denunciante, a través de su labor interpretativa de la normativa laboral, ha indicado que el Director de un sindicato interempresa tiene derecho a invocar ante su empleador el fuero laboral de que goza, siempre que en la respectiva empresa existan trabajadores afiliados a la organización sindical que representa (Dictamen N° 550/13 de 31 de enero 2017 y Dictamen 1453/069 de 26 de marzo de 1997).

En consecuencia, el señor Carreño para hacer oponible su fuero a su empleador debe representar a otros trabajadores de la denunciada que se encuentren afiliados a SINHILDA. En este punto, en la investigación realizada por la denunciante, resulta que esta determinó la oponibilidad del fuero fundado en que: *"Dirigente Claudio Carreño Sepúlveda, exhibe, ficha de ingreso a Sindicato Interempresa de Trabajadores por los Derechos Humanos Laborales "SINHILDA", RSU: 05011019, de socio que sería trabajador activo en razón social denunciada, con fecha 01.02.2021".*



Ahora, aun cuando sabemos que no existe una ficha de ingreso de febrero de 2021, lo cierto es que el testigo Carreño señaló que él entregó un certificado de afiliación al órgano fiscalizador. Se solicitó a la denunciante que exhibiera el documento que le fue entregado, y que corresponde a una solicitud de Inscripción Sindical de fecha 1 de agosto de 2021, respecto de Miguel Ángel Hernández Pino, es decir, no es una ficha de ingreso o un certificado, pues es una mera solicitud de inscripción, desconociéndose si efectivamente de acuerdo con los estatutos de SINHILDA fue resuelta en forma inmediata, haciéndole firmar el Libro de Registro de Socios y la autorización de descuento de cuota sindical u otros estipulados por la organización sindical, pues ni siquiera se la formuló una pregunta al señor Carreño al respecto.

**DÉCIMO SÉPTIMO.** Que en tal escenario se observa que la empresa incorporó mediante oficio la nómina de trabajadores del Sindicato Nacional Interempresa Banco Itaú figurando Hernández Pino como afiliado a dicho sindicato en agosto y septiembre de 2022. Además el referido sindicato Nacional Interempresa Banco Itaú representó al señor Pino en el contrato colectivo suscrito el 27 de septiembre de 2021; y en todas sus liquidaciones de remuneraciones de enero a septiembre de 2022 aparece que pagó cuota social al referido sindicato y no a SINHILDA, por lo que no existe ningún elemento de convicción certero que permita sostener que el referido trabajador no pertenece al Sindicato Nacional Interempresa Banco Itaú a la época del despido, siendo absolutamente insuficiente para acreditar una afiliación sindical distinta la solicitud que fue incorporada al juicio, cuyo origen nace del hecho que el trabajador que alegaba contar con un fuero sindical, como dirigente, fue quien hizo entrega de tal documento luego de haber realizado su denuncia por su despido.

**DÉCIMO OCTAVO.** Que en base a lo razonado, no se puede sostener la proposición fáctica en cuanto a que la empresa denunciada separó ilegalmente de sus funciones a un trabajador gozando del fuero establecido en el artículo 243 del Código del Trabajo, pues finalmente el señor Carreño, si bien es Secretario del Sindicato Interempresa de Trabajadores





por los Derechos Humanos Laborales, no se logró establecer que dicha organización sindical cuenta con otros miembros asociados de la empresa denunciada al tiempo del despido.

**DÉCIMO NOVENO. PRUEBA DESESTIMA Y DEMÁS ALEGACIONES.**

Que toda la prueba pormenorizada y no analizada en detalle, en nada altera lo ya resuelto por este sentenciador, en cuanto a los puntos discutidos y relevantes respecto a la acción incoada de práctica antisindical. Al igual que las alegaciones planteadas en este juicio.

En virtud de las consideraciones vertidas en los motivos respectivos, y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 1, 7, 289, 292, 420, 425, 456, 459 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que se **RECHAZA** la denuncia por practica antisindical interpuesta por INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE SANTIAGO en contra de RECAUDACIONES Y COBRANZAS S.A.

II.- Que cada parte soportará sus costas en atención que la parte denunciante tuvo motivo plausible para litigar.

III.- Que se deja sin efecto la medida dispuesta con fecha 8 de noviembre de 2022 que ordenó la reincorporación del trabajador en conformidad a lo establecido en el artículo 292 del Código del Trabajo.

Regístrese, notifíquese en virtud de lo dispuesto en el artículo 457 del Código del Trabajo, dese copia autorizada a la parte que lo requiera y archívense los antecedentes en su oportunidad.

**RIT: S-64-2022**

**RUC: 22-4-0436528-6**

Dictada por don **DANIEL ALEJANDRO RICARDI MAC-EVOY**, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



SKDXDWLXTX

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>