

Temuco, veinte de febrero de dos mil veintitrés.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: En causa Rit S-3-2022, comparece Juan Carlos Pichún Pinto, cedula nacional de identidad N° 14.483.895-5, en representación del SINDICATO DE TRABAJADORES PROVEEDORES INTEGRALES DEL SUR ARAUCANIA, en su calidad de presidente del Sindicato, RUT: 65.214.413-6, RSU 09010815, con domicilio para estos efectos en Antonio Varas 920 oficina 51 de la comuna de Temuco, denunciando práctica desleal en contra de la EMPRESA DE PROVEEDORES INTEGRALES DEL SUR S.A, (en adelante Prisur S.A.) RUT 76.041.579-0, con domicilio en Avenida Manuel Recabarren 02755 de la comuna de Temuco, representada legalmente por Alba Ramírez Restrepo, cédula nacional de identidad 21.991.524-1.

Sostiene que con fecha 09 de septiembre del 2022, y de acuerdo a las disposiciones legales pertinentes, en particular contenidas en el libro IV del Código del Trabajo se presentó por parte del Sindicato de Trabajadores Proveedores Integrales Del Sur Araucanía, proyecto de Contrato colectivo con la Empresa De Proveedores Integrales Del Sur S.A. Este es el primer proyecto de contrato colectivo presentado ante la empresa ya que no existía ninguno con anterioridad ya que no había sindicato conformado por parte de la empresa.

Los trabajadores que conforman el Sindicato son de un total de 30 personas, donde la gran mayoría se dedican a la sección de bodega (con excepción de una trabajadora que realiza labores administrativos) realizando las labores de preparador, revisor, distribución de mercadería, y todo lo encargado con el bodegaje como el orden, aseo, entre otros.

La respuesta al proyecto de contrato colectivo por parte de Prisur S.A., presentada el 20 de septiembre del 2022, fue negarse a todos los puntos planteados por esta parte. Debido a lo anterior la comisión negociadora del Sindicato actuando de buena fe y con el objetivo de ver la posibilidad de obtener algún tipo de acercamiento con el objetivo de obtener una solución colaborativa, solicita a la comisión negociadora de la empresa, mediación voluntaria ante la Inspección del Trabajo de Temuco. Sin embargo, la empresa indica que se juntarán con ellos vía remota (Teams), a lo que accedieron.

La reunión, que se celebró el día 29 de septiembre del 2022, fue bastante incómoda ya que en ningún momento existió una conversación y/o retroalimentación entre



ambas comisiones, sino que la dinámica que se dio fue que ellos solicitaban análisis de cada una de las peticiones, mientras que las abogadas de la comisión negociadora simplemente se limitaban a señalar que la empresa no iba a cambiar su postura y que no iba acceder a estudiar ninguna petición.

Debido a lo anterior, les preguntaron si su postura iba ser decir no a todo sin acceder a estudiar o discutir algún punto a lo que les responden que sí y que su postura no es acceder a nada, ni a estudiar ni discutir algún punto. Por esto al ver la postura de la empresa es que no se continuó con la reunión ya que incluso se le ofreció a la empresa ver opciones en relación a las peticiones, pero se les indicó que no iban a acceder a nada.

Independiente de lo anterior, la situación que ven como práctica desleal que denuncian es el hecho que la empresa en el mes de septiembre del 2022, una vez ya iniciada la presente negociación colectiva comenzó con la contratación de aproximadamente 30 personas, mediante la empresa externa Addeco, RUT 85.864.400-3 (empresa de suministro de personal), para efectuar las mismas labores que realizan la gran mayoría de los trabajadores que conforman el Sindicato, en bodega.

Con fecha 24 de octubre del 2022, se realizó la votación a huelga, sin siquiera la empresa entrega la última oferta en el plazo indicado por ley. El resultado de la votación fue votar la huelga.

La empresa actualmente tiene resuelta la situación de reemplazos del personal antes de hacer efectiva la huelga, y se da a su criterio, la práctica desleal señalada en el artículo 403, letra A, del código del Trabajo, ya que se encuentra prohibido el reemplazo de trabajadores al momento de hacerse efectiva la huelga, sin embargo el hecho de un reemplazo anticipado no está sancionado, pero esto no significa que esta situación no pueda ser calificada como práctica desleal ya que es evidente que la empresa no tiene ningún tipo de presión para sentarse a negociar con ellos si la única medida de presión que tiene el Sindicato está solucionada de manera previa.

Del mismo modo, denuncia bajo la premisa de práctica desleal señalada en el artículo 404 letra A, del código del Trabajo, el hecho que dentro de este periodo de negociación colectiva la empresa ha realizado actuaciones de discriminación en contra de los trabajadores asociados al sindicato en el sentido que solo a ellos se le niega la posibilidad de pedir permisos, cuestión que no ha ocurrido al resto de los trabajadores no asociados. Esto tiene consecuencias psíquicas y desmoraliza a los trabajadores quienes



ven que la empresa además de tener una disposición a negociar o escucharlos, ahora además realiza actuaciones de diferencias de manera desfavorable.

Sostiene que la práctica desleal en relación con la negociación colectiva, puede definirse como aquella conducta ilegítima de algunas de las partes que perjudique a la otra, obstruyendo todo o parte del proceso negociador. Así, se establece una nueva regulación para las prácticas des-leales y para su régimen sancionatorio.

De acuerdo al artículo 404 se consideran prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Entre otras, se consideran las siguientes:

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

b) La negativa a recibir a la comisión negociadora del o los sindicatos negociantes o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece el Libro IV.

c) El incumplimiento de la obligación de suministrar la información señalada en los términos de los artículos 315 y siguientes, tanto en la oportunidad como en la autenticidad de la información entregada.

d) El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV. El empleador en el ejercicio de sus facultades legales, puede modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo. La citada facultad entregada al empleador de "efectuar las adecuaciones necesarias" fue motivo de arduo debate legislativo, atendiendo a que desde un comienzo se consideró por un sector de los legisladores como una disposición ambigua y, por tanto, susceptible de judicialización.

e) El cambio de establecimiento en que deben prestar servicios los trabajadores no involucrados en la huelga para reemplazar a los trabajadores que participan en ella.



f) Ofrecer, otorgar o convenir individualmente aumentos de remuneraciones o beneficios a los trabajadores sindicalizados, durante el período que se desarrolla la negociación colectiva de su sindicato.

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

Son también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de estos y del empleador, en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos (artículo 404). Entre otras, se consideran las siguientes: a) La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma. b) El acuerdo para la ejecución de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos. c) La divulgación a terceros ajenos a la negociación de los documentos o la información recibida del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservada. d) El incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuestos por la autoridad competente, según corresponda. e) El ejercicio de fuerza física en las cosas o física o moral en las personas durante la negociación colectiva. f) Impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella. La reforma también incorporó una norma que restringe la libertad de contratación de la empresa principal, en el contexto del trabajo en régimen de subcontratación, al calificar como práctica desleal si aquella procede a la contratación directa o indirecta de los trabajadores en caso de huelga de una empresa contratista o subcontratista (artículo 405).

Invocando además los artículos 406 y 407 del Código del Trabajo solicita se tenga por interpuesta denuncia por práctica desleal en el curso de la negociación colectiva, acogerla y resolver: 1. Condenar por prácticas desleales a la Empresa De Proveedores Integrales Del Sur S.A, por haber efectuado actos de entorpecimiento de la negociación colectiva de conformidad al artículo 404 inciso 1º, letra a) del Código del Trabajo. 2.- Condenar a la denunciada al pago de alguna de las multas previstas en el artículo 406 del Código del Trabajo, según se estime pertinente. 3. Oficiar a la Dirección del Trabajo para que proceda a la publicación de que tratan los artículos 294 bis y 407 del Código del Trabajo. 4. Que se condene en costas a la parte denunciada.



SEGUNDO: A esta causa se acumuló la denuncia Rit S-4-4022, en la que comparece don VICTOR GARCÍA GUIÑEZ, Inspector Provincial del Trabajo de Temuco, en representación de dicha repartición, con domicilio en Arturo Prat N°841, comuna de Temuco, quien en virtud de lo dispuesto en el inciso final del artículo 345 del Código del Trabajo en relación al 407 del mismo cuerpo legal, y ante la reiteración en la conducta de reemplazantes de trabajadores que hicieron efectiva la huelga legal, interpone denuncia de prácticas desleales en la negociación colectiva en contra de la EMPRESA PROVEEDORES INTEGRALES DEL SUR S.A., RUT N° 76.041.579-0, Representada Legalmente por doña Alba Ramírez Restrepo, RUN N° 21.991.524-1, ignoro profesión u oficio, ambos domiciliados en Avda. Manuel Recabarren N°02705 comuna de Temuco.

I.- Antecedentes previos:

Sostiene que con fecha 09 de septiembre de 2022, el Sindicato de trabajadores Proveedores Integrales Del Sur Araucanía, notificó a la Empresa Proveedores Integrales del Sur S.A., del proyecto de contrato colectivo.

El empleador hace entrega de la respuesta al proyecto de contrato colectivo con fecha 20 de septiembre de 2022 al sindicato. La empresa no entregó última oferta a los trabajadores sindicalizados.

Con fecha 24 de octubre de 2022 se efectúa votación de la última oferta del empleador, la que fue rechazada por los trabajadores y acuerdan la huelga.

El día 28 de octubre del 2022 la comisión negociadora del Sindicato solicita mediación obligatoria ante esta Inspección del Trabajo, efectuándose esta el día 03 de noviembre, finalizando esta etapa sin acuerdo entre las partes, ante la negativa de la empresa a estudiar alguna de las peticiones que fueron propuestas por parte de los trabajadores que conforman el Sindicato.

Con fecha 09 de noviembre de 2022 se hace efectiva la huelga por parte de los socios del Sindicato de Trabajadores Proveedores Integrales Del Sur Araucanía

II. Antecedentes de la denuncia y resultados de investigación

Con fecha 10 de noviembre de 2022, se interpone ante la Inspección Provincial del Trabajo de Temuco, una denuncia por el Sr. Juan Carlos Pichún Pinto, en representación y en su calidad de presidente del sindicato de trabajadores proveedores integrales del sur Araucanía, R.S.U. 09010815, en contra de su empleador Empresa Proveedores Integrales



del Sur S.A., por incurrir en actos que constituirían eventualmente una práctica desleal en la negociación colectiva, por reemplazo de trabajadores que ejercen la huelga legal, quienes desarrollan distintas labores dentro de la empresa.

Con la misma fecha, se admite a tramitación la denuncia, pues los hechos descritos se estimarían constitutivos de indicios de prácticas desleales del empleador, al reemplazar a trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del proceso de negociación colectiva reglada, establecido en el artículo 345 incisos 2° y 4°, y artículo 403 letra d) del Código del Trabajo

Con fecha 11 de noviembre, se realiza visita inspectiva al domicilio de la empresa denunciada, la cual se dedica a venta al por mayor de artículos de papelería y escritorio, bebidas alcohólicas, insumos computacionales, entre otras. En esta oportunidad se notifica del inicio de la investigación al representante del empleador Sr. Wili Oropeza Aranguren, jefe de Recursos Humanos a quien se le informa la materia denunciada y el nombre de la organización sindical denunciante. Se realiza, además, la revisión documental correspondiente, se efectúa recorrido por las instalaciones de la empresa en compañía del presidente y dirigente sindical y se toman declaraciones juradas a trabajadores que no son parte de la huelga.

Respecto de los trabajadores y funciones que habrían estado siendo reemplazados se constató lo siguiente:

Trabajador(a) Puesto de Trabajo Inspección. **Amanda Trujillo Hernández** Sección archivo Se constató la oficina cerrada, luz apagada, sin moradores. **Juan Carlos Pichun** Bodega productos Se constató en el interior de la bodega los trabajadores que habitualmente ingresan a retirar inflamables productos para armar pedidos. **Carlos Mulato y Marcelo Flores** Devoluciones y notas de crédito Se encontró un trabajador, indica que allí laboran 3 personas, de los cuales 2 están en huelga: Carlos Mulato y Marcelo Flores. Señala que él y Carlos Mulato siempre han hecho la misma función. Por lo que, ahora está haciendo el trabajo de ambos, como ocurre en licencia médica o vacaciones, etc. Pero, la labor de don Marcelo Flores desde que inició la huelga en la fecha 09/11/2022 la realizó don José Arango y que en la fecha 10/11/2022 la realizó don Patricio Cárdenas. Por tanto, respecto de Marcelo Flores se constató el reemplazo. **Claudio Fernandois** Operador de maquinaria No se constata reemplazo, puesto que la máquina que opera el Sr. Fernandois estaba detenida al momento de la actuación inspectiva y no se lleva registro bitácora de los vehículos. **Alex Huentecura** Mantenimiento de maquinaria No se constata reemplazo puesto que al inspeccionar el lugar donde se



realiza la mantención de maquinaria, este se encontraba con valla unida a conos para impedir el acceso (sin puerta), luz apagada, sin moradores. **Hugo Quezada** Costos Se constata mediante la entrevista al supervisor del área y, la revisión documental que el cargo fue reemplazado por Pedro Paillán, supervisor y superior jerárquico del trabajador en huelga. Quien informa que recibió la instrucción de su superior Juan Carlos Olaya Ramírez, que haga el trabajo de Don Hugo Quezada. Además, declara que se trata de una labor que antes de la huelga no realizaba. Se deja registro en expediente de una muestra de facturas costeadas y generado folio del sistema informático por el reemplazante de las fechas 09/11/2022.

Lo anterior significaba el reemplazo ilegal de los trabajadores Hugo Quezada y Marcelo Flores quienes se encontraban en huelga, por lo que, en virtud de lo establecido por la Inspectora actuante, esta procedió a efectuar el requerimiento al empleador del retiro inmediato de los reemplazantes, ante lo cual se allanó.

Con fecha 14 de noviembre de 2022, se recibe correo del Sindicato en huelga, donde denunciaba que nuevamente se estaban reemplazando a los mismos trabajadores, esto es Hugo Quezada y Marcelo Flores, en virtud de lo anterior, se efectúa una nueva visita inspectiva con esa misma fecha, donde se realiza un recorrido de la empresa y se constata lo siguiente:

a. Con respecto al trabajador en huelga Marcelo Flores, estaba siendo reemplazado por Germán Nova, quien fue notificado por el Sr. Juan Carlos Olaya, de que los otros trabajadores ya no podían reemplazarlo, y se le instruyó hacerlo a él, lo cual realizó el sábado 12.11 y el lunes 14.11 sin que sea su labor.

b. Respecto del trabajador en huelga Hugo Quezada, sigue siendo reemplazado por don Pedro Paillán, lo cual se constató mediante la revisión de facturas ingresadas al sistema informático, donde consta fecha y hora de la operación, verificándose que se hizo el día 11.11.2022 en horas posteriores al término de la actuación inspectiva, en la que el empleador se había comprometido al cese de la conducta.

Habiéndose constatado la reiteración en la conducta del empleador, no correspondía otorgar plazo de corrección y se procede al ingreso de la presente denuncia ante el Tribunal del trabajo respectivo por mandato legal.



Se han descrito los hechos que acreditan las prácticas desleales en la negociación colectiva que la denunciada ha cometido en contra del Sindicato De Trabajadores Proveedores Integrales Del Sur Araucania, hechos que, constatados por la inspectora de este Servicio, Sra. Joanna Soto y que se reflejan en el informe de fiscalización, gozan de la 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 una práctica desleal en la negociación colectiva y, no dudar, una seria afectación a la libertad sindical, sancionado por nuestro ordenamiento jurídico y disponiendo el mismo la obligación de la suscrita, en atención a la calidad de Inspectora del Trabajo, de denunciar al tribunal competente tales hechos para su sanción y pronta reparación de los dañosos efectos que ha provocado en tal libertad.

La Constitución Política de la República en su artículo 1° inciso 3° 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.”. En este sentido, correspondiendo al estado el amparo de los cuerpos intermedios para el cumplimiento de sus fines, resulta del todo coherente que por esta vía se persiga el amparo de un grupo de trabajadores que ha utilizado legítimas vías para alcanzar sus fines, como lo son la negociación colectiva y la huelga. A su turno, el artículo 19 N°16 inciso quinto de la misma Constitución dispone: “La Constitución asegura a todas las personas: La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar”. En el inciso siguiente, la Constitución, se refiere a quienes no pueden ejercer el derecho a Huelga, de lo que puede concluirse categóricamente tanto la íntima relación entre negociación colectiva y huelga, así como esta última es, para todos los trabajadores un derecho, con las salvedades establecidas expresamente en la misma norma, las que no vienen al caso que nos ocupa. De esta forma, la Constitución establece la posibilidad de declaración de huelga de todos los trabajadores con excepción de los funcionarios del Estado y de las Municipalidades, así como las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.



Se inserta la huelga, de esta manera, dentro de los mecanismos legítimos a utilizar en una negociación colectiva que ha de perseguir, según la pretensión del constituyente (art. 19 N°16 inciso 5° de la Constitución Política de la República) en una solución justa y pacífica, siendo, en palabras del profesor don Sergio Gamonal Contreras, la principal garantía de cumplimiento de los derechos sindicales, de la libertad sindical y de los derechos individuales del trabajo (“La libertad sindical en el ordenamiento laboral chileno y los Convenios 8 87 y 98 de la O.I.T.”, Cuadernos Jurídicos N°14, Facultad de Derecho Universidad Adolfo Ibáñez, Viña del Mar, junio del 2000, pág.9.)

Tal como afirma el destacado constitucionalista don José Luis Cea Egaña debe dársele a la huelga el carácter de derecho (“Dignidad, Derechos y Garantías en el Régimen Constitucional Chileno”, en presentación y estudio introductorio de “Práctica Constitucional y derechos Fundamentales del Profesor Carlos Peña González, Colección estudios N°5, Corporación Nacional de Reparación y Reconciliación, Santiago, 1996, pág.38.).

Contribuye a la validez de tal afirmación, el que el artículo 8 letra d) del pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por Chile y actualmente vigente, dispone: “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.” En relación a lo expuesto, es necesario señalar que el artículo 19 N° 26 de la Constitución Política de la República asegura que “...los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio”.

Por otra parte, cabe recalcar que el contenido de esta garantía constitucional, en tanto se trata de un derecho esencial que emana de la naturaleza humana, debe entenderse enriquecido con lo dispuesto en los tratados internacionales ratificados por Chile y actualmente vigentes, según así lo establece el artículo 5° inciso 2° de la Constitución Política de la República. En este sentido, cabe señalar que, dentro de tales tratados, además del ya citado Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, cabe referirse a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. De este modo, el Convenio N° 87 de la OIT, en su artículo 3 N°1 establece: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y el de formular sus programas de acción”. 9 Por su parte,



el Convenio N° 98 de la OIT, dispone, en su artículo 1 N°1: “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”.

El artículo 345 del Código del Trabajo, que dispone: “La huelga es un derecho que deber ser ejercido colectivamente por los trabajadores. “Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga”. A su vez, el Título IX “De las Prácticas Desleales y Otras Infracciones en la Negociación Colectiva y su Sanción”, artículo 403 letra d) del Código del Trabajo establece que constituyen prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva, letra d) El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro.

Los hechos denunciados por esta Inspección dicen relación con el reemplazo ilegal de 2 trabajadores del Sindicato de Trabajadores Proveedores Integrales del Sur Araucanía, quienes efectúan labores importante para la logística de la empresa, en especial, la labor efectuada por don Hugo Quezada, quien es la única persona que realiza la función de costeo de mercadería, eso significa que debe procurar que las orden de compra tengan el mismo valor de las facturas, ingresando aquello al sistema, solo después de dicha operación la mercadería puede salir a la venta. Por ello, el reemplazo hace perder cualquier tipo de eficacia de la huelga legal, afectando el derecho fundamental a la libertad sindical por la ejecución de esta práctica desleal durante la negociación colectiva, respecto de la cual el empleador se beneficia directamente, al poder continuar desarrollando su giro, pero vulnerando el derecho fundamental en su esencia.

A mayor abundamiento, la jurisprudencia existente en la materia, emanada de los Tribunales Superiores de Justicia, que, si bien es anterior a la entrada en vigencia de la ley 20.940, sirve para ilustrar de qué manera el reemplazo de trabajadores en huelga constituye, a no dudarlo, una grave lesión al ejercicio de la libertad sindical y por ende una clara práctica desleal, que debe ser sancionada. Así, en el juicio seguido por prácticas desleales en la negociación colectiva en contra de la empresa Comercial Promolinks S.A. La Décima Sala de la Itma. Corte de Apelaciones de Santiago, acogiendo el recurso de nulidad interpuesto por este Servicio, anula la decisión del 1° JLT Santiago en causa RIT S-51-2013, dictando sentencia de reemplazo, cuyo considerando Tercero declara: “Que el sentido restrictivo que ha de otorgársele a las normas laborales por tratarse de normas de orden público, no lo constituye el otorgarle una acepción distinta a la palabra “reemplazo”



contenida en el artículo 381 inciso primero del Código del Trabajo y cuyo concepto real es proporcionado por el Diccionario de la Real Academia Española, puesto que el legislador, en este caso, no le dio un sentido distinto al sentido común y que no es otra que “sustituir algo por otra cosa, poner en su lugar otra que haga sus veces; suceder a alguien en el empleo, cargo o comisión que tenía o hacer accidentalmente sus veces”. Por tanto, la prohibición de reemplazo de los trabajadores en huelga se produce ya sea contratando a nuevos trabajadores que realicen las labores de aquellos que están en huelga o, que el trabajo de los que están en huelga se realice a través de otros trabajadores de la empresa, ya que finalmente mediante esta fórmula se estaría desnaturalizando la esencia de la huelga, tal es así que el legislador establece como regla general que durante la huelga los trabajadores no pueden ser reemplazados y excepcionalmente ello puede ocurrir, cuando se cumplan las condiciones que el propio legislador estableció en la disposición legal del artículo 381 del Código del Trabajo. Que, en la contienda suscitada, Comercial Promolinks S.A. interpone recurso de unificación de jurisprudencia N° 3.514-2.014, el que es rechazado por la Cuarta Sala de la Exma. Corte Suprema, con fecha 04/12/2014, confirmando la interpretación dada por la Corte de Apelaciones, declarando que: “Se constata que de las dos maneras de aprehender el sentido más profundo y holístico del discurso legal del tantas veces mencionado artículo 381 del Código del Trabajo, la balanza se inclina en favor del que cierra absolutamente las puertas a toda suerte de reemplazo de los trabajadores en huelga, aún, por cierto, el consistente en traer desde otros lugares de la misma cadena en conflicto, trabajadores que releven a los paralizados, conclusión ésta que sin pretenderse invalidadora de la postura plasmada en las sentencias de cotejo, es fruto del empleo consciente y responsable de las fuentes que alimentan el juicio jurisdiccional, para discernir con el mejor de los grados de 11 acierto posible, cuál sea la línea que en asuntos tan importantes para la convivencia social convenga asuman los tribunales.”

En lo que respecta a la labor de la Dirección del Trabajo, conforme a la doctrina de este Servicio, la libertad sindical es un derecho fundamental de los trabajadores y, por ende, se erige como límite de las facultades empresariales (Ords. N°2210/035 de 05.06.2009 y N°6006 de 17.11.2015), razón por la cual el intérprete ha de otorgar igual relevancia al derecho de huelga desde que éste forma parte ineludible de dicha libertad. Se ha recogido la tesis amplia según la cual la libertad sindical no se limita a los aspectos individuales de su ejercicio, sino que se proyecta necesariamente a la tutela y promoción de las expresiones de carácter colectivo que le son propias, esto es, el ejercicio de



derechos que dicen relación con el desarrollo de la actividad sindical en su faz funcional, vinculado específicamente al derecho de negociación colectiva y derecho a huelga.

El Ord. N° 1601 de 02/04/2015 refiere que la huelga es un último recurso de que disponen las organizaciones de trabajadores para hacer valer sus reivindicaciones. En efecto se trata de un derecho fundamental de los trabajadores, un medio legítimo de defensa de sus intereses, que ha sido reconocido explícita e implícitamente en tratados de derechos fundamentales vigentes en Chile como los Convenios N° 87 y 98 de la OIT, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En consecuencia, en la especie, las conductas descritas además de ser evidentes vulneraciones a la libertad sindical, constituyen una abierta infracción a lo dispuesto en el artículo 403 letra d) del Código del Trabajo, por cuanto la empresa procedió a reemplazar a trabajadores en huelga, mediante sustitución de funciones, entorpeciendo de este modo el ejercicio del derecho a huelga. A su vez, la denunciada, por medio del reemplazo de trabajadores en huelga, ha procedido a generar una fuerza moral respecto de los involucrados en la huelga, toda vez que la misma pierde eficacia y con ello, se limitan las facultades negociales de la organización sindical. Como se podrá apreciar, tanto de los fundamentos de derecho expuestos, como de los hechos descritos, resulta evidente que, en la especie, la denunciada efectivamente incurrió en una práctica desleal durante el proceso de negociación colectiva el no respetar los efectos propios de la huelga, como es la prohibición del reemplazo de los trabajadores en huelga.

De ahí que, necesariamente deba concluirse que estamos en presencia de vulneración a la libertad sindical y en especial al derecho a huelga por lo que solicita declarar, salvo mejor parecer del tribunal: 1.- Que la empresa denunciada ha vulnerado gravemente la libertad sindical del Sindicato De Trabajadores Proveedores Integrales Del Sur Araucanía, al haber incurrido en prácticas desleales en la negociación colectiva consistentes en el reemplazo de trabajadores afectos a la negociación colectiva. 2.- La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales señalados, bajo apercibimiento contemplado en el inciso 1° del artículo 492 del Código del Trabajo, incluidas las indemnizaciones que procedan; 3.- Que, de acuerdo con el régimen sancionatorio establecido en el artículo 406 del Código del Trabajo se condene a la denunciada a una multa de 10 a 100 unidades tributarias mensuales por cada trabajador involucrado o lo que S.S. pondere en justicia, a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 4. Ordenar a la Dirección del Trabajo que la



sentencia condenatoria, sea registrada en el registro de sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales. 5. Que, se condene en costas al denunciado.

TERCERO: La empresa PROVEEDORES INTEGRALES DEL SUR S.A. contestando al denuncia en de la causa S-23.2022, solicita su rechazo y que se condene en costas a la parte denunciante.

Como primera cuestión, señala que la petición que se hace en la demanda al solicitar la emisión por parte de Prisur S.A. de un comunicado público pidiendo disculpas por las declaraciones afirmadas en diversos medios de prensa locales y otros medios, emitidos por la directiva de organización sindical antes referida, no se pudo cumplir, porque representada jamás la empresa ha hecho declaraciones en medios de prensa locales ni otro en relación al sindicato. Es más, ha sido el sindicato quien ha realizado declaraciones públicas en relación a la huelga legal de autos en diferentes medios.

En relación a los hechos denunciados, señala que 1.- es correcto que el 9 de septiembre de 2022 el Sindicato de Trabajadores Proveedores Integrales del Sur Araucanía presentó proyecto de contrato colectivo a mi representada y que previo a éste, no existía contrato colectivo anterior. 2.- es efectivo que el sindicato referido está conformado por 30 trabajadores, donde la mayoría de los cuales son auxiliares de bodega. 3.- es efectivo que se presenta respuesta al proyecto de contrato colectivo el día 20 de septiembre de 2022, donde no se accede a las peticiones del sindicato, pero argumentando cada una de ellas. 4.- Es efectivo que se reunió con la comisión negociadora y asesores del sindicato, a través de plataforma Teams, donde reafirma su postura plasmada en la contestación del proyecto. 5.- Es efectivo que la empresa no realizó una última oferta, más la ley señala que de no hacerse última oferta, se entiende que ésta la constituye la respuesta del empleador y como la posición de la empresa no ha variado en el tiempo, se adecuaron a lo estipulado en la ley, cuestión abiertamente permitida. 6.- Es falso que haya realizado un reemplazo anticipado de 30 personas como señala la denunciante. 7.- Es falso que en el periodo de negociación colectiva haya realizado actuaciones de discriminación en contra de los trabajadores asociados al sindicato, en el sentido de que solo a ellos les negaría la posibilidad de pedir permisos, lo que se explicará más adelante. 8.- En definitiva, es falso que haya incurrido en una práctica desleal en relación al sindicato (entendiendo que el denunciante se refiere a la contenida en el artículo 403 letra a) del Código del Trabajo.

De los hechos denunciados como supuestas prácticas desleales:



1.- Del supuesto reemplazo anticipado de 30 personas: se niega tajantemente lo afirmado por la contraria en su libelo, en el sentido de que habría contratado ya iniciada la negociación colectiva, a 30 personas pertenecientes a la empresa Adecco RUT 85.864.400-3.

La empresa mantiene contrato de prestación de servicios desde mayo del año 2021 con la empresa Adecco Recursos Humanos S.A. Rut 96.820.170-0. Desde esa fecha, en forma continua ha solicitado los servicios de dicha empresa, por lo que en ningún caso se ha contratado personal a través de dicha empresa para efectos de “anticipar un reemplazo” como señala el denunciante. Afirmar que la empresa tiene tal poder de anticipación es realmente sorprendente e increíble, ya que adelantarse 1 año 4 meses a una negociación colectiva en una empresa en la que no existía sindicato, indica poderes adivinatorios increíbles.

Tampoco es cierto que en el mes de septiembre (como señala en términos vagos el denunciante), se hayan contratado a 30 personas a través de Adecco. Efectivamente en el mes de septiembre del año en curso se solicitó a la empresa mencionada a 13 personas, 12 de las cuales para realizar funciones de carga y 1 para inventario. Específicamente ingresaron con fecha 20 de septiembre (10 personas) y 26 de septiembre (3 personas). Cabe hacer notar que este personal fue solicitado específicamente para realizar estas labores y dicha solicitud fue realizada internamente en la primera semana de agosto por 20 personas para carga, al igual que a la empresa Adecco, todo, como podrá apreciar S.S. con anterioridad al inicio de la negociación colectiva, la que se inició el 9 de septiembre de 2022 con la presentación a mi representada del proyecto de contrato colectivo. No obstante ello, en agosto solo ingresaron 8 personas para carga, quedando un saldo pendiente, para ser completado en la medida que existieran candidatos. Con todo, se debe tener presente que, tal como se señaló precedentemente, las personas solicitadas (13) fue para labores específicas de carga y una de inventario.

Asimismo, y no menos relevante es que los trabajadores afiliados al sindicato son todos auxiliares de bodega dedicados a labores de preparación, revisión y maquinistas, solamente existiendo un cargador entre ellos, por lo que ¿de qué reemplazo estamos hablando?

Por otra parte, menester es señalar que la cantidad ideal de cargadores para operar en las dependencias de la empresa son 20 personas, pero siempre ha sido difícil mantener ese número por la alta rotación de personal en esa labor, tanto es así que se ha



solicitado a la empresa Adecco a cargadores en las siguientes oportunidades: 1.- En marzo de 2022: 11 personas, siendo 6 cargadores. 2.- En abril de 2022: 22 personas, siendo 19 cargadores. 3.- En mayo de 2022: 17 personas, siendo 11 cargadores. 4.- En agosto de 2022: 8 personas de carga. 5.- En septiembre de 2022: 13 personas, siendo 12 cargadores. Así las cosas, en septiembre quedó completa la dotación de cargadores, mas como se señaló anteriormente, la rotación es alta, de hecho, a la fecha de contestación de esta denuncia, solamente contamos con 16 cargadores.

A mayor abundamiento, ya haciéndose efectiva la huelga, la empresa ha sido objeto de tres fiscalizaciones (motivadas por denuncias por supuestos reemplazos de trabajadores en huelga), a saber, día 11, 14 y domingo 20 de noviembre donde, el fiscalizador durante sus visitas inspectivas, en su calidad de ministro de fe no constató reemplazo alguno de auxiliares de bodega en relación a los trabajadores pertenecientes a la empresa Adecco (cargadores) que es el caso que les convoca en estos autos. Por último, la demanda de servicios a la empresa Adecco ha ido en aumento desde que iniciaron relación con ellos, es así como por ejemplo, en marzo de 2022 ingresaron 11 personas, en abril 22 personas, en mayo 17, etc.

En síntesis, la empresa constantemente ha solicitado los servicios de la empresa mencionada, sin que esto haya sido con ocasión de la negociación colectiva de autos. Siempre ha tenido necesidad de cargadores. La solicitud fue hecha con antelación al inicio de la negociación colectiva, incluso si hubiese sido posterior, no constituye el denominado por la contraria “reemplazo anticipado” ya que los trabajadores afiliados al sindicato no se dedican a dichas labores, y por último, en diversas fiscalizaciones, no se constató dicho “supuesto reemplazo”.

2.- De la supuesta discriminación en el otorgamiento de permisos a los trabajadores afiliados al sindicato en relación a los demás: primero que todo, niega tajantemente que exista una discriminación en el otorgamiento de permisos en relación a los trabajadores afiliados al sindicato.

El otorgamiento de permisos (salidas durante la jornada de trabajo) es una facultad del empleador en virtud de las facultades de organización y administración que le asisten. Así las cosas, corresponderá a éste evaluar la posibilidad de otorgarlos en un momento determinado a solicitud del trabajador, dependiendo, por una parte de la necesidad de permiso, así como también de que éste no afecte mayormente al curso de la operación. Por ejemplo, es evidente que en un periodo donde existan muchos trabajadores de vacaciones y/o con licencia médica, los permisos al personal activo se reduzcan y



privilegien unos sobre otros, dependiendo, como se señaló anteriormente, del nivel de trabajo y la necesidad del permiso mismo. Con todo, la empresa jamás ha hecho diferencias en la concesión de permisos en relación a trabajadores sindicalizados o no.

A modo de ejemplo, la empresa tiene, a la fecha, un total de 162 trabajadores, de los cuales 48 corresponden a vendedores de terreno quienes están exentos de jornada y por lo tanto no requieren de los permisos referidos. En consecuencia, para el análisis se debe considerar un universo de 114 trabajadores (del total de 162 se descuentan los vendedores de terreno). El periodo que tomaremos de ejemplo es desde el 26 de septiembre al 8 de noviembre (ya que el 9 se inició la huelga legal). Cada vez que se autoriza una salida de un trabajador, dentro de su jornada laboral, se firma un documento denominado “Autorización de Salidas”, el que lleva un número correlativo y además se detalla: Fecha, nombre, desde hasta, motivo y firmas respectivas. Durante el periodo señalado previamente, consta un total de 269 permisos denominados “Autorización de Salidas”.

De todas estas autorizaciones 81 corresponden a permisos de salidas por trámites de la empresa, tales como salidas del junior, señor Carlos Rubilar, para hacer trámites de la empresa, del Previsionista de Riesgos, personal del taller mecánico, vendedores de telemarketing que salen a visitar un cliente específico, entre otras razones que se detallan en dichos documentos. Así las cosas, de los 269 permisos, se deben restar estos 81 previamente mencionados, toda vez que, realmente son trámites para la empresa y no personales de los trabajadores. Asimismo, debemos descontar 3 permisos que fueron otorgados por razones ajenas a la voluntad de trabajadores que se vieron afectados por un paro de microbuses que existió en la zona, dentro de los que se cuenta un permiso otorgado a un trabajador afiliado al sindicato, esto es, al señor Carlos Mulato. En definitiva, el universo de permisos personales que se deben considerar para el análisis, es de 185, en relación a un total de 114 trabajadores, en el periodo de 26 de septiembre a 8 de noviembre del año 2022. De estos 185 permisos, 18 fueron dados netamente por urgencias médicas, juzgados o por realización de exámenes como mamografías (que por ley el empleador debe otorgarlo), todo lo cual aparece específicamente detallado en el documento denominado “Autorización de Salidas”. En consecuencia, los que realmente se deben considerar como permisos para trámites personales (ya sea para idas a notaría, trámites de sus vehículos personales, consultas médicas, entre otros) son 167 permisos. De esos 167 permisos, 42 fueron dados a trabajadores afiliados al sindicato y 125 al resto de los trabajadores no afiliados al sindicato, que del total de la masa de trabajadores con la que estamos trabajando, corresponden a 84 trabajadores.



En consecuencia, la empresa otorgó 42 permisos a 30 trabajadores afiliados al sindicato y 125 al resto de trabajadores no afiliados, esto es a 84 trabajadores. Matemáticamente hablando, los trabajadores afiliados al sindicato corresponden a un 26% de los trabajadores (afectos a jornada), por lo que del total de permisos (167), estrictamente en términos matemáticos, correspondería otorgar un 26%, es decir, 43 permisos. Como podrá apreciar si la empresa representado hubiese estado con calculadora en mano para realizar el otorgamiento matemáticamente proporcional (cuestión que es imposible en los hechos y en la dinámica laboral, porque se otorgan diariamente, sin pensar en lo que ocurrirá la semana que viene, etc., para compensar las proporciones), debió haber otorgado 43 permisos personales a los trabajadores afiliados al sindicato para ser matemáticamente correcto en los porcentajes. En la realidad, otorgó 42 permisos a los miembros del sindicato, es decir uno menos a lo estrictamente matemático, cuestión que a todas luces NO IMPLICA DISCRIMINACION ALGUNA.

No se debe olvidar además, que solamente estamos hablando de trámites personales, porque la empresa también ha otorgado cada vez que se le ha solicitado, las horas de trabajo sindical solicitadas, todo lo cual se acreditará en la oportunidad procesal respectiva.

Por todo lo señalado es evidente que Prisur S.A. no ha cometido práctica desleal alguna en el ámbito de la negociación colectiva, actuando siempre de buena fe, no discriminando al personal sindicalizado, ni haber “reemplazado anticipadamente” a personal actualmente en huelga.

CUARTO: Contestando la denuncia de la causa S-4-2022, señala que: 1.- Es correcto que el 9 de septiembre de 2022 el Sindicato de Trabajadores Proveedores Integrales del Sur Araucanía presentó proyecto de contrato colectivo a Prisur S.A. y que previo a éste, no existía contrato colectivo anterior. 2.- Es efectivo que la empresa presenta respuesta al proyecto de contrato colectivo el día 20 de septiembre de 2022, donde no se accede a las peticiones del sindicato, pero argumentando cada una de ellas. 3.- Es efectivo que la empresa no realizó una última oferta, más la ley señala que de no hacerse última oferta, se entiende que ésta la constituye la respuesta del empleador. 4.- Es efectivo que con fecha 24 de octubre de 2022 se efectúa votación de la última oferta del empleador, la que fue rechazada por los trabajadores y se acuerda la huelga. 5.- Es efectivo que el día 3 de noviembre de 2022 tuvo lugar una mediación obligatoria entre la empresa, el Sindicato y la Inspección del Trabajo de Temuco, la que terminó sin acuerdo entre las partes. 6.- Es efectivo que con fecha 9 de noviembre de 2022 el Sindicato da inicio a la huelga legal. 7-



Es falso que haya realizado reemplazos de los trabajadores en Huelga, señores Mauricio Flores y Hugo Quezada, según se explicará más adelante.

En escrito se evacuó traslado poniendo en antecedentes al tribunal de las irregularidades en las fiscalizaciones llevadas a cabo por la fiscalizadora, señora Joanna Soto Aroca. En síntesis, y para evitar una reiteración de lo argumentado en el referido escrito, en las tres fiscalizaciones realizadas por la fiscalizadora en comento, no se respetó el principio de bilateralidad (la fiscalizadora no dio oportunidad a nuestra representada de explicar los supuestos reemplazos resolviendo únicamente con lo señalado por algunos trabajadores y sin entender la operativa y dinámica de la empresa). Si bien es cierto que el informe de un fiscalizador goza de presunción de veracidad, ello no es óbice a que nuestra representada en la oportunidad procesal correspondiente pueda desvirtuarla y explicar, ya que en la oportunidad de la fiscalización no se le permitió, de cómo funciona la empresa y por qué los supuestos reemplazos constatados no son tales.

Del supuesto reemplazo de trabajadores en huelga:

Conforman el Sindicato y por ende se encuentran en huelga, 30 trabajadores de un total de 162 trabajadores. Los trabajadores que actualmente se encuentran en huelga ocupan en su mayoría (29 de ellos) el cargo de Auxiliares de bodega prestando sus servicios en el área de operaciones y solo una de ellas presta labores de administrativa en el área de archivos.

De acuerdo a lo indicado en la denuncia de autos, la Inspección recibió, el 10 de noviembre, denuncia del Presidente del Sindicato quien habría sido supuestamente informado que la empresa se encontraba realizando reemplazo de 7 trabajadores que ejercen su derecho a huelga. Al ser fiscalizados, la Inspectora, señora Joanna Soto Aroca, constató "supuestamente" que nuestra representada realizaba el reemplazo de 2 de los 7 trabajadores individualizados. Según su criterio, su parte habría reemplazado específicamente a los señores Hugo Quezada y Marcelo Flores, lo que claramente se aleja de la realidad por las siguientes razones o consideraciones:

1.- Hugo Esteban Quezada Carrasco: mantiene contrato vigente desde el 18 de noviembre de 2010, realizando funciones de auxiliar de bodega en el área de recepción de mercadería, área compuesta por un supervisor y 5 auxiliares de bodega que realizan labores de recepción de mercadería y costeo de los productos. Específicamente lo que realiza el señor Hugo Quezada es realizar el "costeo de mercaderías", labor que es la



cuestionada, toda vez que, en opinión de la fiscalizadora, es realizada solamente por don Hugo Quezada, y que al fiscalizar, en dos ocasiones (viernes 11 de noviembre y lunes 14) habría estado siendo realizada por el señor Pedro Paillán. Para mayor claridad, y como ya se especificó en el escrito de “evacúa traslado” en estos autos, la labor de “costeo de mercadería”, consiste lisa y llanamente en verificar que los proveedores mantengan los precios pactados. Más en detalle, significa cuadrar el valor de la factura que envía un proveedor determinado con el valor de la orden de compra de dicha mercadería. En estricto rigor, ambos valores deben coincidir. Ocurre en ocasiones que, por ejemplo, un proveedor pactó con un trabajador de Prisur (comprador), un descuento, alguna condición especial. De esta manera ambos valores no coincidirán. La labor de don Hugo Quezada justamente correspondía a cuadrar el valor de la factura con la orden de compra, si ello no coincidía, debía llamar a Paula Aldana y ella se encargaba de pedir al proveedor la correspondiente nota de crédito o débito según correspondiera, y don Hugo hacía un nuevo ingreso. Es decir, la labor de don Hugo Quezada era verificar que coincidieran los valores y luego alimentar el software (kárdex de recepción). El no asigna un costo a la mercadería, simplemente ingresa datos, y es el sistema el que una vez ingresada la información (cuadrada en los términos señalados), el que arroja el costo medio ponderado (que es el sistema utilizado por la empresa) al cual debe ser vendida la mercadería comprada a nuestros proveedores. En síntesis, es a esta actividad de cuadratura de factura con orden de compra, que se le denomina costeo.

La labor de don Hugo Quezada desde el año 2010 ha sido conocido y realizada además por don Pedro Paillán, supervisor directo del mencionado trabajador. Él siempre está fiscalizando y también realizando la labor de “costeo de mercaderías”. A su vez, esta actividad también es revisada por el contador de la empresa, el señor Manuel Gallardo, quien en constantes ocasiones detectaba errores en la labor de costeo, se lo indicaba a don Hugo Quezada y le había firmar la corrección del mismo. Es decir, a don Manuel Gallardo le tocaba revisar y re costear. Llama profundamente la atención lo señalado en la denuncia, en orden a que don Pedro Paillán, superior del área y superior jerárquico de don Hugo Quezada, haya informado que antes de la huelga nunca costeó facturas, lo que claramente se aleja de la realidad, es más el propio trabajador ha declarado que realiza esta función desde el año 2010, ya que fue instruido y capacitado para ello.

En efecto, el costeo de mercadería en la empresa la realizan 3 personas a saber, el contador, señor Manuel Gallardo (al revisar el costeo y tener que re costear frente a errores), el supervisor del área de recepción, Pedro Paillán (desde el año 2010) y don Hugo Quezada. No obstante ello, y por la gran cantidad de irregularidades y parcialidades



cometidas en las fiscalizaciones llevadas a cabo por la señora Joanna Soto, al no entender la labor de costeo ni que ésta era realizada por más de una persona, es que desde que S.S. ordenó el retiro inmediato del supuesto reemplazo de don Hugo Quezada, y para evitar problemas con la Inspección del Trabajo, ya que sus informes gozan de presunción de veracidad, y tal como se señaló en el escrito de “evacúa traslado” de 6 de diciembre de 2022, la empresa dejó de realizar la “actividad de costeo”, asumiendo los perjuicios que ello arroja, no obstante que dicha actividad nunca fue realizada solamente por don Hugo Quezada.

Absurdo es creer que solo una persona en toda la empresa realiza esta labor, máxime si consideramos que el señor Quezada, tiene derecho a descansar o enfermarse como cualquier mortal. Es así como ha disfrutado de vacaciones legales, ha tenido largos periodos de ausencias por enfermedades. En efecto, solo durante el año 2021, el señor Quezada estuvo 314 días con licencia médica por enfermedad común, en ese orden de ideas ¿es posible que alguien con un mínimo de sentido común pueda creer que durante un año nadie costeo productos en la empresa? es decir, la empresa ¿no pudo vender ningún producto al costo medio ponderado, sino que tuvo que hacerlo a costo histórico asumiendo todas las pérdidas que ello implica?. Si bien, ahora nuestra representada está vendiendo al costo histórico asumiendo las pérdidas que ello arroja, esto es por la situación excepcional de la huelga legal, pero en periodos normales no ha sido así y ¿por qué no ha sido así? Por el simple hecho que la labor de “costeo de mercaderías” siempre ha sido realizada por tres personas, unas en mayor o menor medida, compatibilizándolas con sus otras labores, pero ejercida al fin y al cabo. Lo cierto, es que, durante esos 314 días, así como como el resto de tiempo el costeo ha estado a cargo de estas 3 personas o puestos de trabajo. Es imposible, operativamente hablando, que el costeo de la mercadería dependa de solo una persona, lo que tornaría el negocio en inviable. No pudiendo considerarse reemplazo bajo ningún punto de vista, las labores que realiza el señor Pedro Paillán Alonso.

Con todo S.S. debe tener presente que incluso teniendo la convicción de que el señor Paillán siempre ha realizado esta labor y por tanto no constituiría reemplazo de don Hugo si se le instruye que la continúe haciendo, lo cierto es que como la fiscalizadora no lo comprendió y tampoco quiso hacerlo, desde que S.S. (22 de noviembre de 2022) ordenó su retiro, ni el señor Paillán ni nadie de la empresa está realizando la labor de “costeo de mercaderías” previamente definidas. En definitiva, la empresa está vendiendo al costo histórico sin saber cual es el costo real y por tanto “vendiendo a ciegas” por así



decirlo, como tantas veces se ha señalado en el escrito de “evacúa traslado” (6 de diciembre de 2022) y por tanto por economía procesal no se señala nuevamente.

2.- Marcelo Ricardo Flores Saez: Auxiliar de bodega con contrato vigente desde el 17 de agosto de 2009, quien presta sus servicios en el área de devoluciones. En el área de devoluciones de mercadería prestan sus servicios, el señor Marcelo Flores, Carlos Mulato, José Arango, Patricio Cárdenas y German Nova. Todos ellos realizan labores de auxiliares de bodega, sin distinción, realizando labores de reposición de mercadería. Absurdo resulta pensar que la empresa cuenta con un trabajador para cada función específica o en el caso que nos convoca para reponer mercadería específica, más aún si consideramos que la empresa cuenta con más de 15.000 SKU, divididos en 32 familias y 217 subfamilias.

De acuerdo a lo establecido en la denuncia, la Inspección del Trabajo a través de su fiscalizadora cree que la empresa cuenta con un trabajador para reponer o realizar movimientos específicos de productos sin que otro reponedor pueda reponer un Sku que no sea de los que normalmente mueve, esto es, totalmente inviable y la fórmula perfecta para el fracaso de cualquier organización. Lo cierto es que cualquier reponedor de Prisur, incluido el señor Marcelo Flores, puede reponer cualquier mercadería de las que comercializa la denunciada, no concurriendo en la especie el reemplazo. En efecto, según la teoría planteada por la señora fiscalizadora, solo uno de los reponedores movería el papel higiénico, entonces si ese trabajador se ausenta, o va al baño o a almorzar, por ejemplo, ninguno de los otros reponedores podría mover el papel, el que no podría volver a su posición en los racks. Si esto realmente fuese así, la bodega sería un absoluto caos. Lo único cierto es que cada uno de los trabajadores individualizados como supuestos reemplazantes, han desarrollado aquellas funciones para las cuales han sido contratados, labores que por lo demás vienen cumpliendo desde hace ya varios años, no pudiendo considerarse como reemplazo esta circunstancia. Esta supuesta constatación no es más que una muestra más de que la señora fiscalizadora Joanna Soto Aroca, no conoce la operación, no la quiso conocer, es más no quiso preguntar a ambas partes de la relación laboral para hacerse una idea cabal de la misma. Al no entender bien las funciones malamente podrá determinar si en el caso de autos se configura o no un reemplazo, mas ella prefirió actuar con parcialidad y lisa y llanamente señalar que si hubo un reemplazo.

No obstante el convencimiento de que Prisur S.A. no está efectuando el reemplazo del señor Marcelo Flores, para seguir evitando problemas con la Inspección del Trabajo y específicamente con la fiscalizadora tantas veces mencionada, es que como empresa se



decidió no reponer en el área de devoluciones. De esta manera y para poder seguir desarrollando su trabajo de manera habitual (y legal que le corresponde al resto de los trabajadores no adheridos al sindicato), es que cada uno se encarga de buscar la mercadería de los pedidos que preparan y nadie repone en esa área, cuestión que fue constatada, muy a su pesar como expresa el informe presentado por la fiscalizadora el día 29 de noviembre cuando apreció mercadería acumulada en dicha área. Así las cosas, S.S en este caso tampoco concurren los elementos de un reemplazo, sin perjuicio de lo cual, como tantas veces se ha señalado, para evitar inconvenientes, se decidió no reponer en el área de devoluciones.

El artículo 403 letra d) del Código del Trabajo, que reza lo siguiente: “Artículo 403. Prácticas desleales del empleador. Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes: d) El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro. El empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo”.

Tal como lo prescribe la norma transcrita, su representada está facultada para realizar las adecuaciones necesarias para asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga (supuestos reemplazantes) ejecuten sus funciones de la misma forma en que ha sido convenido en sus respectivos contratos de trabajo, y es eso, lo que efectivamente ha realizado, ni más ni menos. Más aún y sin reconocer reemplazo alguno, porque no lo son (ni de don Hugo Quezada ni Marcelo Flores), en el caso de don Hugo Quezada, si bien el señor Pedro Paillán y Manuel Gallardo han hecho desde siempre esta actividad (costeo), el primero desde el año 2010 en su calidad de supervisor y el segundo al tener que realizar re costeos, nuestra doctrina incluso no considera reemplazo al llamado reemplazo vertical, el cual es considerado una adecuación necesaria, a las actividades realizadas que normalmente realiza un trabajador de una categoría inferior a la suya (caso del señor Pedro Paillán, sin perjuicio de que en el caso que nos convoca el también realiza esta actividad y es su supervisor). Lo mismo en el caso del trabajador Marcelo Flores, quien desempeña las labores de auxiliar de bodega en el área de devoluciones junto a cuatro personas más, todas las cuales están habilitadas para continuar trabajando en ejercicio de su legítimo derecho al trabajo, sin que se pueda entender reemplazo. En



este mismo orden de ideas la jurisprudencia judicial ha entendido que un factor relevante a la hora de determinar si se está ante el ejercicio de las “adecuaciones necesarias”, o bien se trata de un reemplazo ilegal de trabajadores, es la proporción de trabajadores huelguistas y no huelguistas.

En ese sentido el razonamiento jurídico del tribunal es que una huelga de 83 huelguistas por oposición a un total de 1.724 trabajadores, esto es, 1.641 trabajadores no huelguistas, “no puede afectar, de forma inviable, las funciones del resto de los trabajadores de una empresa protegiendo, consecuentemente, el derecho a la libertad de trabajo de los empleados que no ejercieron su derecho a paralizar” (en el caso de autos son solamente 30 trabajadores en huelga, de un total de 162, es decir un 18,5%). En consecuencia, sin reconocer reemplazo alguno, porque las labores de don Hugo Quezada y Marcelo Flores han sido desempeñadas además por otras personas en forma anterior a la huelga, también corresponden al legítimo derecho de adecuación del empleador a fin de que el resto de los trabajadores no adheridos al sindicato puedan continuar ejerciendo sus labores, cuestión que ha sido entendida por la doctrina y jurisprudencia.

QUINTO: En causa S-3- se establecieron como hechos no controvertidos:

a.- Que existe una negociación colectiva, que se presentó un proyecto, fecha de presentación y que a esa presentación se le respondió, en su momento, de manera negativa.

b.- Los trabajadores votaron la huelga.

En cambio, se fijaron como hechos a probar los siguientes:

1.- Indicios que permitan estimar que la empresa ha reemplazado a los trabajadores en huelga, en este caso, número de trabajadores en huelga, cuántos de ellos han sido reemplazado por trabajadores internos o externos de la empresa, en su caso, origen de los trabajadores externos, antigüedad del contrato con la empresa Adecco S.A., requerimiento de personal, cuántos de ellos corresponden a trabajadores con las mismas funciones de trabajadores en huelga y la existencia de algún incremento del número de trabajadores a partir del inicio de la negociación colectiva.

2.- Indicios que permitan estimar que la empresa ha discriminado negativamente en el otorgamiento de permiso a los trabajadores afiliados al sindicato, en este caso, número total de los trabajadores de la empresa, cantidad de permiso que han sido solicitados,



porcentajes de aquellos que han sido otorgados a trabajadores del sindicato y los que no, y razones de la negativa de los permisos de los trabajadores afiliados al sindicato.

SEXTO: En causa Rit S-4-2022, e estimaron como hechos no discutidos:

a.- La existencia de un proceso de negociación colectiva vigente respecto Del Sindicato De Trabajadores Proveedores Integrales Del Sur Araucanía, que se presentó un proyecto de contrato colectivo, la fecha de su presentación, la respuesta evacuada por la empresa y que este proceso de negociación colectiva se mantiene vigente a la fecha.

b.- Que el sindicato voto la huelga legal la cual se hizo efectiva a partir del día 09 de noviembre de 2022.

En cambio, como hecho a probar se fijó: la efectividad de que la denunciada durante este proceso de negociación colectiva habría incurrido en conductas constitutivas de prácticas antisindicales, consistentes en el reemplazo de trabajadores en huelga, en su caso, hechos y circunstancias en las que se verifica este reemplazo y los hechos constatados, en caso contrario, los hechos y circunstancias que desvirtúan las circunstancias imputadas.

SEPTIMO: La prueba aportada por las denunciantes consistió en:

DOCUMENTAL S-3-2022:

1.- Proyecto de contrato colectivo presentado por el Sindicato con la lista de afiliados que participan en la negociación colectiva.

2.- Contrato de trabajo de los trabajadores miembros del sindicato.

3.- Costos Globales de mano de obra de la Empresa Internos y Externos 2021-2022 entregada por parte de la empresa Proveedores Integrales Del Sur S.A. en el marco de negociación colectiva.

4.- contestación a Proyecto de contrato colectivo presentado por el Sindicato con la lista de afiliados que la empresa reconoce en negociación colectiva

DOCUMENTAL S-4-2022:

1.- Activación de fiscalización de fecha 10.11.2022

2.- Notificación de inicio de procedimiento de fiscalización de fecha 11.11.2022



- 3.- Antecedentes verificados en la fiscalización
- 4.- Acta de fiscalización por procedimiento especial de tutela de la libertad sindical de fecha 11.11.2022 y anexo nómina de trabajadores.
- 5.- Declaración jurada de don Pedro Paillán de fecha 11.11.2022. Trabaja como supervisor en el área de recepción de mercadería, que forma parte del equipo de la Claudio Llancaivil, Alejandro LLancafilo de Adecco, Cesar Quijada de Adecco, Cristóbal Lagos Adecco y Hugo Quezada. La función de costos de mercadería solo la realiza don Hugo Quezada. Cuando inició la huelga don Juan Carlos Olaya Ramírez, su jefe, le instruyó que él debía realizar la labor de don Hugo Quezada, desde el mismo día 8 de noviembre de 2022 está costeadando, generando folios, labor que antes de la huelga no realizaba.
- 6.- Correo electrónico de 14.11.22 de Rosa Huentecura a Víctor García que solicita nueva fiscalización.
- 7.- Declaración jurada de don Germán Nova Arroyavo de 14.11.2022. Es auxiliar de bodega en Prisur, cumple la función en devoluciones y notas de crédito. Desde que empezó la huelga algunos colegas hicieron el trabajo de reposición que hace Marcelo Flores con quien trabaja juntos. El sábado don Juan Carlos Olaya le dijo que los otros 2 colegas no podían seguir reponiendo acá, así que tenía de hacerlo él, por lo que hizo la labor de su colega el sábado y el lunes, sin ser su labor habitual.
- 8.- Contrato de trabajo de trabajador Germán Nova Arroyavo
- 9.- Acta de constatación de infracciones y compromiso de corrección de fecha 14.11.2022.
- 10.- Contratos de trabajo de trabajadores Hugo Quezada y Pedro Paillan.
- 11.- Copia de factura 32706954 y 4461732 recepción de mercaderías correspondientes.
- 12.- Informe de fiscalización 901.2022.1751
- 13.- Informe de fiscalización 901.2022.1857
- 14.- Informe de fiscalización 901.2022.1902

CONFESIONAL: Absolución de posiciones respecto de don **Alba Ramírez Restrepo, CI 21.991.524-1**, quien exhortada a decir verdad señala que trabaja para Prisur hace 13



años. Es la agente de finanzas y administración. La parte operativa y logística no la maneja. Juan Carlos Olaya es quien ve esa parte. En la fábrica de Prisur trabajan, en este momento, 167 personas. En la bodega deben ser cerca de 80 o 90 personas, no tiene el dato exacto. Hay una parte contratada por Prisur y otra por Adecco. No sabe bien cuando se celebró el contrato con Adecco, le maneja Willy Oropeza. No tiene claro cual es la diferencia entre el trabajo de los contratados por Adecco y Prisur, pues no maneja esa área. Sabe que tienen uniforme distinto. Manejan colores distintos en los cascos. Conoce a Marcelo Flores, lo distingue, hace notas crédito. En ese puesto trabajan 3 personas, Marcelo, Germán Nova y Carlos Mulato. Conoce a Hugo Quezada, quien está en recepción de mercadería y cree que hace el ingreso de facturas.

TESTIMONIAL:

1.- Nicol Angela Candia Henríquez, cédula de identidad N° 16.318.064-2, auxiliar de bodega en el área de inflamable, domiciliada en Astoly 0160 Villa Cautín, Temuco: conoce a Prisur, porque trabaja ahí hace 9 años. La empresa es distribuidora de múltiples insumos: alimentos, útiles de aseo, librerías y otras cosas. La línea operativa o de producción es que se distribuye la mercadería por vendedores. La mercadería llega a recepción, don Pedro recepciona la mercadería y don Hugo, jefe de recepción, Quezada es quien costea las facturas de lo que ingresa. Una vez costeadas las facturas el producto ingresa al sistema para que haga a la venta. Hay operadores de máquinas, preparadores de mercaderías, revisores de mercadería que se embalaba y cargadores que llevan la mercadería a los camiones. En ese lugar trabaja cerca de 160 personas, no todos son contratados por Prisur, no sabe el número exacto, pero en bodega hay una empresa Adecco que trabaja junto a Prisur. Sabe que son más trabajadores de Adecco que de Prisur, pero no el número exacto. Son minoría los que están de planta. En la práctica ambos tipos de trabajadores cumplen las mismas funciones. Adecco trabaja en recepción, logística, revisión, preparación y en carga. La negociación colectiva comenzó en septiembre. Hugo Quezada trabaja en el área de recepción en el área de costos. En ese lugar solo él hace las labores de costeo, lo que sabe porque siempre lo ha visto trabajar en el mismo lugar. Si no la costea él la mercadería no aparece en el sistema de venta. Conoce a Marcelo Flores que trabaja en el área de devolución, ahí llega a mercadería que el cliente no recibió por múltiples causas. Nuevamente se ingresa a sistema y es Marcelo que devuelve la mercadería al lugar de la bodega. Solo él hace esa función, pues siempre lo ve repartiendo la mercadería con paletas. Hay otras dos 2 personas que también recibe por no regresar la mercadería. Ellos son Carlos Mulato y otro, pero solo registra la mercadería en el sistema y hacen devolución.



Interrogada por la Inspección del Trabajo señala que la labor de costeo es ver que el valor coincida con la factura que llega. La factura trae los valores predeterminados y el que figura en la guía debe coincidir con el de la factura. Conoce a Pedro Paillán, que trabaja en el área de recepción y recibe la mercadería que llega en los camiones, la ingresa al sistema y después termina de hacer el trabajo don Hugo. NO recuerda haber visto a Pedro Paillán realizando las labores de don Hugo.

Contrainterrogada señala que Hugo Quezada ha tenido licencias, pues ha estado complicado de un brazo. Cree que también ha tomado vacaciones. Cuando no está desconoce quien hace su trabajo. Le consta que solo él costea porque lleva 9 años y solo lo ha visto a él. Sabe que Pedro Paillán recibe la mercadería. Cree que no tiene instalado el sistema de costeo en el computador. No sabe que permisos tiene don Hugo Quezada en su computador y no sabe si trabaja con un código o clave. En recepción de mercadería trabajara Pedro, Hugo y Claudio Llancavil que trabaja con don Pedro. Lo ha visto recepcionando, mismo trabajo de don Pedro. No sabe qué permisos tiene en su computador. No sabe si tiene permisos para costear. No sabe los permisos del gerente de operación y logística. No ha escuchado a nadie más que haya costeado antes, solo a don Hugo. Siempre lo ha visto a él en su puesto, si han costeado de otra parte no lo sabe. En devoluciones trabaja Carlos Mulato, Germán Novoa y Marcelo Flores. La bodega de inflamables, donde ella trabaja, está en el área de costeo y la bodega de productos. Es una bodega cerrada, pero tiene una puerta grande y la entrada es abierta, un portón que siempre está abierto. Desde ese lugar ve directamente la bodega 19 de alimentos, la que es abierta y tiene racks grandes pues la mercadería está en pallets. No se ve hacia el otro lado. Trabaja en la bodega 25, pero también va a la 19, 20, 23, en todas. El costeo implica que don Hugo verifica los precios de la factura. En 2021 había trabajadores de Adecco.

Interrogada por el tribunal señala que de 2021 comenzaron a llegar colegas nuevos, pero todos los Adecco. Solo 2 o 3 han pasado a Prisur, los demás todos externos.

2.- Marcelo Ricardo Flores Sáez, cédula de identidad N° 10.757.027-6, auxiliar de bodega en Prosur, área de devoluciones y notas créditos, domiciliado en Loncontraro 0869, Labranza: la empresa Prisur se dedica a la comercialización de artículos de librería, alimentos y otros. En bodega se ingresa la mercadería en recepción, luego pasa por costos, logística y luego se ingresa la mercadería a bodega. Luego viene preparación, revisión para reparto y termina en el punto de devoluciones y notas créditos donde



trabaja. Las bodegas están en Av. Recabarren, frente a la Coca Cola. En la bodega trabajaban alrededor de 150 personas entre auxiliares de bodegas, vendedores, más otras personas de oficina. En bodega superar los 85 operarios, puede ser un poco más. De ese número hay 25 personas sindicalizadas. Durante la negociación colectiva había 30. No todos está contratados por Prisur, de los 85 deben ser cerca de 60, el resto es de Adeco que presta servicios. Encuentra que no hay ninguna diferencia en la práctica, pues los de Adecco cumplen las mismas funciones que los de Prisur, desde carga, revisión de mercadería y reposición. Antes de septiembre de 2022 debieron ser como 2 trabajadores de Adecco y después llegaron a 30 personas. Conoce a Hugo Quezada que trabaja en el área de costos. Trabaja en la oficina de costos que está adosada a la de recepción de mercadería, que igual está en Recabarren. Para cumplir sus funciones don Hugo usa su computador. Las veces que ha debido visitar el área de inventario que está al lado de recepción, ve que don Hugo está solo en la oficina costeadando y viendo las facturas que ingresan. Lleva años en su función y siempre ha visto a don Hugo solo, a excepción que ha estado con licencia médica o vacaciones. En esa época, algunas veces realiza las funciones de costeo a Claudio Llancavil y a don Pedro Paillán, quienes hacen labores de costeo solo cuando don Hugo no está. El Sr. Paillán se dedica a recepción de mercadería, igual que Claudio Llancavil. En su caso, su función está en el área de devoluciones y notas créditos, que estada de la bodega y ve la mercadería que traen de vuelta los transportistas por rechazo. Debe recepcionar estas mercaderías y luego sus compañeros Carlos Mulato y Germán Nova deben hacer las notas, para luego él debe reponer las mercaderías en cada lugar. En su área hay 3 personas. Para sus vacaciones su función la cumple Carlos Mulato o Germán Nova, cuando él está solo él realiza las funciones.

Interrogada por la Inspección del Trabajo señala que es el tesorero del sindicato. Mulato es parte del sindicato, Novoa no. Las funciones él realizaba, en la huelga, le pidieron a un compañero de Adeco que está en recepción de mercaderías que repusiera la mercadería que estaba llegando a la empresa. Él y Mulato estaban en huelga y las funciones de notas crédito las hizo Nova. Eso se lo contaron sus compañeros. La Inspección del Trabajo fue a fiscalizar y constataron en terreno la suplantación de su puesto por 20 personas. Posterior a eso, nadie reponía esa mercadería pero todas las personas que estaban en revisión de mercadería iban a tomar las mercaderías que él debía reponer. Dejó de existir un trabajador en su función cuando fue la fiscalización. Sabe que con Hugo Quezada existió remplazo, porque sus compañeros conversan y le contaron eso. Pedro Paillán realizó esas funciones y luego de una fiscalización, esa función la estuvo ejerciendo un contador de la empresa.



Contrainterrogado señala que sus funciones de reposición la hace con una transpaleta en la que lleva la mercadería en el lugar donde debe ir. Una transpaleta es un carrito que se tira de manera manual. Cuando es mercadería de alto volumen pide apoyo a maquinaria como yale. Él no maneja esas maquinarias, porque se debe tener un carnet idóneo. Pide ayuda a la gente de recepción, le avisa a don Alexander para que pida una maquinaria. No sabe los nombres de las personas que le ayudan, porque es gente nueva, de Adecco. Hay unas máquinas chicas que usan los preparadores y cuando hay una máquina desocupada él la pide prestada y en ella traslada la mercadería. Solo pide ayuda para trasladar, pues su función se debe realizar con un código. Hay volumen solo para casos de librería como cajas de fotocopia. Mulato y Nova realizan funciones de notas crédito, que son las que se generan cuando los clientes hacen devolución de mercadería o anulan las facturas. Mulato y Nova en algunos casos lo apoyan, generalmente Germán y Mulato solo fin de mes, porque no se puede despachar mercadería, ya que la empresa trabaja con un sistema que una factura de día 30 no puede salir de nuevo el día 2. En algunos casos puede haber 30 camiones y en esos casos uno de los 2 presta apoyo para reponer la mercadería. Los transportistas que llegan a Prisur son todos externos. En relación a Hugo Quezada, costear se imagina que es ver los valores de las facturas que ingresan con las mercaderías de los proveedores versus los valores que agrega la empresa para la venta. Así lo ha visto cuando le ha tocado ir por temas puntuales a inventario, que es una oficina que está frente al puesto de don Hugo. Cuando lo ha pasado a saludar lo ha visto con facturas.

3.- Hugo Esteban Quezada carrasco, cédula de identidad N°8.681.749-7, encargado del departamento de costos, domiciliado en Paillaco 0822, Temuco: conoce a Prisur, porque trabaja hace 12 años y la empresa es una distribuidora, venta de artículos de librería, abarrotes y un sin fin de productos. Está ubicada en Manuel Recabarren 02755. En Prisur trabajan como 65 personas, no está al tanto de la cantidad. Hay gente de recepción de mercadería, personal de logística que está a cargo de bodegas y picking, gente de preparación, de revisión, de carga, anclaje, vendedores, administrativos y guardias. No todos están contratados por Prisur, hay gente de Adecco trabajando también. En la práctica no hay diferencia entre ambos trabajadores, pues de Adecco hay gente en recepción de mercadería, en logística, operando maquinaria como apiladores, gente en inventario, en preparación, revisando y anclaje. Hacen lo mismo que ellos. Antes de septiembre de 2022 había como 20 personas de Adecco. En septiembre había cerca de 30 a 33, no sabe cifra exacta. Conoce a Marcelo Flores hace 12 años, porque trabaja en el departamento de devoluciones y notas crédito. Cuando don Marcelo está trabajando



sólo él cumple esas funciones, una que otra vez vio por ahí a Carlos Mulato. Marcelo Flores repone mercadería. Las funciones de Marcelo, como todas, son importantes, pues se encarga de reponer la mercadería que viene devuelta por algún proveedor, ya sea por mal estado o que en es lo que se compró. Llega al departamento, se debe hacer una nota de crédito y don Marcelo es el encargado de llevar a bodega todo lo que viene de vuelta. Es secretario del sindicato de Prisur. En la negociación se llegó a acuerdo en nada, solo se dio un bono por término de conflicto. La negociación no sabe cuándo comenzó. Se fueron a huelga y mientras tanto en las funciones de don Marcelo hubo gente que siguió reponiendo mercadería. Eso lo sabe por información de los mismos colegas, algunos estaban reponiendo y les hacían el comentario a diario de los que le estaban haciendo a don Marcelo. En su caso está a cargo del departamento de costos desde hace 10 años. Su oficina está junto con la gente de recepción en la misma sala tiene su escritorio. Para cumplir sus funciones usa su calculadora y su computador. Hay una opción de entrada al sistema donde puede ingresar una factura y va ingresando la mercadería que llegó. En un proceso, primero debe llegar la mercadería a recepción donde se contabiliza y se ingresa al sistema. Luego logística debe darle bodega y picking, luego de eso le entregan la factura y su trabajo es verificar la cantidad y principalmente los valores, que debe ser igual en la factura y las notas de ventas. Si hay diferencia debe dar notas de crédito. En su puesto solo está él. Cuando por salud o vacaciones no está, si es solo un día se acumula para el día siguiente. Si es algo urgente lo hace Pedro Paillán, que es el supervisor de recepción de mercadería, que cuando él está supervisa la recepción, va dando el visto bueno porque agenda en su computador los camiones y da el visto bueno a las facturas. Tiene 4 personas a cargo en recepción. La función que desempeña (testigo) es importante, porque cuando se tiene una factura lista y verificada se graba, se libera y queda en existencia, por lo que los vendedores pueden verla y salen a la venta. Solo él se encarga de dar el último filtro antes que la mercadería salga a venta.

Interrogado por la Inspección del Trabajo señala que sin su labor los productos no pueden salir a la venta. Sin ella la mercadería no queda en existencia, no se puede vender ni facturar. Ha tenido 2 licencias prolongadas: una por epicondilitis y estuvo 2 meses. La otra por forzar mucho la mano derecha y le dio una capsulitis adhesiva. La última licencia fue por 10 meses. Durante ese tiempo lo reemplazó don Pablo Leiva. Una persona de Adecco. No fue don Pedro, porque estaba Pablo Leiva. Manuel Gallardo es el contador de la empresa. Una vez que esta todo costeadado por él las facturas las entrega a contabilidad y ahí desconoce lo que hace, pero tiene que ver con el pago de las facturas. Desconoce si Manuel Gallardo ha cumplido sus funciones, no sabe cómo y no lo puede



corroborar. Alguien tiene que haber hechos sus funciones, porque siguieron vendiendo y él en la huelga no estaba. Durante la huelga hubo fiscalizaciones, por puestos específicos como el de él y de don Marcelo. La otra fue por la gente de Adecco. Sabe que don Pedro Paillán, de 2 supervisores, lo estaba remplazando, pero no de su computador, pues el sistema que él usaba lo implementaron en el computador de Pedro Paillán. No recuerda el nombre del sistema. A ese sistema solo él tiene privilegio, hasta que lo implementaron en el de don Pedro, de ahí no sabe.

Contrainterrogado señala que las facturas las reporta a contabilidad, quienes revisan. Puede corregir un error en alguna fecha o número, eso lo revisa don Patricio, el ayudante de contabilidad. Su jefatura es Pedro Paillán, tiene un computador y tiene muy pocos privilegios, solo revisión, salvo en este caso que implementaron su sistema en el de don Pedro. Él no accede al computador de don Pedro. Durante un mes el número de facturas es relativo, algunos días llegan muchas y otros no tanto, pero todos los días debe costearse. En el área de Marcelo a fin de mes hay mucho trabajo, lo mismo que ocurre en su sección. En el sistema no se dejan facturas de un mes para otro, salvo que esté en tránsito. Para el costeo nadie lo ayuda. Se coordina con don Pedro, contabilidad le manda la fecha de cierre a todos los departamentos y ahí se coordina. Si el mes tiene 30 o 31 días se recibe mercadería hasta el 29 o 30 y le queda un día para costear todas las facturas que tiene. Pide algunos permisos y cuando no está en la empresa su labor la hace don Pedro Paillán. En el departamento de costos trabaja solo él. Su jefatura está en el departamento de recepción. La reposición de mercaderías en logística la hace Marcelo Flores. Si es de la mercadería recepcionada del proveedor lo hace logística y varias personas van dando bodegas y picking. La reposición, entendiendo que se trata de mercadería devuelta, la hace Marcelo Flores, porque eso no llega a recepción. Como todo ser humano don Marcelo tiene vacaciones y pide permisos, no lo ve continuamente, porque trabajan a 150 metros. En el área de bodega deben trabajar como 60 personas. No sabe las funciones de cada uno. Sabe que no hay otros que hacen la misma funciones de Marcelo, porque cuando va al departamento de inventarios y está al lado de su oficina. En inventario se hace revisión de la existencia de mercadería, que vaya a la bodega que corresponde.

Testigos de la Inspección del Trabajo:

1.- Claudio Llancavil Acevedo, CI 18.437.332-7, trabajador de Prisur, domiciliado en Rosa Francia 176, Labranza: trabaja en la empresa hace 9 años y medio. Su función es recepción de mercadería, la que consiste en descargar, revisar la mercadería que trae el



transporte, las cuenta para comparar con las facturas y órdenes de comprar y la ingresan al sistema para ser repuesta. Siempre eran 2 personas las que trabajaban ahí: él y don Pedro Paillán, pero ahora se sumaron 2 personas más de Adecco. Uno llegó en marzo, está por cumplir un año, y el otro en abril. Conoce a Hugo Quezada quien es el encargado de costos, el único que trabaja en ese departamento. Una vez que se ingresa la mercadería entregan la factura a don Hugo para que haga el costeo que es comparar los precios a los que viene cada producto con lo que se mandó a pedir en la orden de compra. Lo hace ingresando datos a una plantilla con los datos de la factura y genera una especie de tabla a la que debe ingresar código por código para comparar el precio de la unidad y el total. El costeo termina al guardar toda la información y luego a los vendedores les aparece la mercadería para venta. Si se elimina la función de don Hugo los vendedores no podrían vender, ya que los vendedores no manejan la mercadería que está sino hasta que don Hugo la costea, que además muestra el precio a la que puedan vender. En estos 9 años le ha tocado apoyar en distintas áreas, tanto a don Hugo como en preparación y otras cuando hay falta de personal por licencias, vacaciones u otras cosas, todo ello porque trabajan en la misma oficina. Se complementan ambos departamentos (recepción y costeo). Don Hugo estuvo con licencias varios meses y en ese tiempo se sacó a una persona de Adecco, se le hizo una pequeña capacitación y él quedó en el departamento de costos. A veces por cooperar, él o Pedro Paillán, que es el supervisor, conocen el sistema de don Hugo y a lo compadre le han ayudado a don Hugo con el costeo o han ido a costear, pero en casos puntuales cuando don Hugo sale por un, 2 días o una semana. Cuando son Hugo está nadie más realiza sus funciones.

Interrogado por el sindicato en las dependencias de Manual Recabarren trabajan más de 100 personas, no sabe cantidad exacta, entre Prisur y Adecco. En la práctica no hay tanta diferencia entre los de Adecco y Prisur, porque los primeros están repartidos en toda la planta: maquinistas, control, recepción de mercadería. Su supervisor es el Sr. Paillán y sus funciones, aparte de recepcionar la mercadería, se encarga del agendamiento de los proveedores. Se hace cargo también a fines de mes que de toda la mercadería ingresada no queda nada dando vuelta y cumplir con ciertos números que se le piden. Ha realizado en algunas ocasiones las funciones de costeo, cuando don Hugo sale de vacaciones. Para ello de ocupar el computador de don Hugo, porque es el único habilitado. Ahora, hace un tiempo atrás se habilitó el computador de don Pedro Paillán, unos días antes que empezara la huelga. Eso lo sabe, porque trabaja al lado de don Pedro y conversan las cosas que pasan en la oficina. Cada computador tiene una clave al momento de encenderlo y al momento de ingresar al módulo donde se realizan las



funciones también hay una clave personal. Cuando él debía costear se cambiaba al computador de don Hugo, porque las funciones a las que puede ingresar son distintas. Las funciones de costeo, durante el periodo de huelga el único que las podía realizar era Pedro Paillán, lo que le consta porque es el único que sabe, además de él. Conoce a Manuel Gallardo, quien es el contador de la empresa. Su rol, hasta donde tiene entendido, ellos le entregan facturas a don Hugo, quien las costea y luego él pasa las facturas a contabilidad para que se realice el pago.

Contrainterrogado señala que don Hugo lleva más tiempo que él en la empresa, pues cuando ingresó don Hugo ya estaba. Sabe que antes de don Hugo había otra funcionaria que llevaba algunos años. A él le enseñó a costear don Hugo, al igual que a don Pedro. Nadie más en la empresa sabe costear. Cuando don Hugo está en su puesto de trabajo nadie más se va a meter, puesto ellos están en sus funciones. Cuando don Hugo no está, alguno de los 2 se instala en el computador de don Hugo para que no se interrumpa el proceso. Si no se costea no se puede vender. Por sistema, por lo menos no, pues el último paso, que es el costeo, es la única forma que conoce para que a los vendedores les aparezca la mercadería para vender. No conoce un sistema alternativo para que se pueda hacer eso. Hace 4 o 5 años ya no se hace un ajuste de inventario.

EXHIBICION DE DOCUMENTO:

- 1.- Contrato de prestación de servicios entre Adecco Recursos Humanos S.A. y Proveedores Integrales del Sur S.A.
- 2.- F-30-1 de Adecco Recursos Humanos S.A. en relación a los trabajadores que mantiene en Proveedores Integrales del Sur S.A. desde agosto de 2021 a octubre 2022.
- 3.- Libro de Prisur indicando la labor de cada uno de los trabajadores.

Se exhiben a satisfacción todos los documentos solicitados.

OFICIOS:

- 1.- A La Inspección Comunal del Trabajo de Temuco, con domicilio en Arturo Prat N° 841, Temuco a fin de solicitar remita lo siguiente: - Fiscalizaciones y sus resultados, realizadas a la empresa Proveedores Integrales del Sur. Constan tales fiscalizaciones en causas Rit S-4-2022.
- 2.- A la empresa Adecco Recursos Humanos S.A. Rut 96.820.170-0 domiciliado en Calle Rosario Norte N° 100, piso 10, Comuna de Las Condes, Región Metropolitana a fin de



que remita a este tribunal los siguientes documentos: - Contrato de prestación de servicios entre Adecco Recursos Humanos S.A. y Proveedores Integrales del Sur S.A. - Solicitudes de requerimiento de personal de parte de Proveedores Integrales del Sur ente el año 2021 y 2022. - Contratos de los trabajadores de Adecco que ejercen sus funciones en las dependencias de Proveedores Integrales del Sur. Oficiese.

OCTAVO: La denunciada, en tanto, aportó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL S-3-2022

- 1.- 269 “Autorizaciones de salidas” comprendidas en el periodo 26 de septiembre de 2022 a 8 de noviembre de 2022.
- 2.- Nueve copias de permisos sindicales correspondiente a Hugo Quezada.
- 3.- Dieciocho copias de permisos sindicales correspondientes a Juan Carlos Pichún.
- 4.- Quince copias de permisos sindicales correspondientes a Marcelo Flores.
- 5.- Copia de solicitudes de personal de fechas 1 de agosto de 2022 y 5 de septiembre de 2022.
- 6.- Contrato de prestación de servicios entre Adecco Recursos Humanos S.A. y Proveedores Integrales del Sur S.A.
- 7.- Contrato de trabajo celebrado entre Adecco Recursos Humanos S.A. y Bastián Alejandro Aravena Aravena de 5 de agosto de 2022.
- 8.- Contrato de trabajo celebrado entre Adecco Recursos Humanos S.A. y Francisco Ignacio Ferrada Morales de 5 de agosto de 2022.
- 9.- Contrato de trabajo celebrado entre Adecco Recursos Humanos S.A. y Jonny Alexis Fuentes Paisy de 5 de agosto de 2022.
- 10.- Contrato de trabajo celebrado entre Adecco Recursos Humanos S.A. y Michel Alex Guajardo Espinoza de 5 de agosto de 2022.
- 11.- Contrato de trabajo celebrado entre Adecco Recursos Humanos S.A. y Luis Felipe Jara Hermosilla de 5 de agosto de 2022.
- 12.- Contrato de trabajo celebrado entre Adecco Recursos Humanos S.A y Orlando Alexander Ortíz Vásquez de 5 de agosto de 2022.



- 13.- Contrato de trabajo celebrado entre Adecco Recursos Humanos S.A. y David Esteban Pilquimán Alcántara de 5 de agosto de 2022.
- 14.- Contrato de trabajo celebrado entre Adecco Recursos Humanos S.A. y Javier Oscar Urra Viveros de 5 de agosto de 2022.
- 15.- Contrato de trabajo celebrado entre Adecco Recursos Humanos S.A. y Jorge Rodrigo Assef Pacheco de 20 de septiembre de 2022.
- 16.- Contrato de trabajo celebrado entre Adecco Recursos Humanos S.A. y Hernán David Bravo Bravo de 26 de septiembre de 2022.
- 17.- Contrato de trabajo celebrado entre Adecco Recursos Humanos S.A. y Ian Maximiliano Castillo Castillo de 20 de septiembre de 2022.
- 18.- Contrato de trabajo celebrado entre Adecco Recursos Humanos S.A. y Gina Alejandra Delgado Inostroza de 26 de septiembre de 2022.
- 19.- Contrato de trabajo celebrado entre Adecco Recursos Humanos S.A. y Darwin Oswaldo Espinar Mergoni de 20 de septiembre de 2022.
- 20.- Contrato de trabajo celebrado entre Adecco recursos Humanos S.A. y Ramón Patricio Ríos Leal de 26 de septiembre de 2022.
- 21.- Contrato de trabajo celebrado entre Adecco Recursos Humamos S.A. y Brayan Ignacio Riquelme Álvarez de 20 de septiembre de 2022.
- 22.- Contrato de trabajo celebrado entre Adecco Recursos Humanos S.A. y David Adán Rivas Guzmán de 20 de septiembre de 2022.
- 23.- Contrato de trabajo celebrado entre Adecco Recursos Humanos S.A. y Cristian Alexis Sagredo Fincheira de 20 de septiembre de 2022.
- 24.- Contrato de trabajo celebrado entre Adecco Recursos Humanos S.A. y Allen Gabriel Soto Vásquez de 20 de septiembre de 2022.
- 25.- Contrato de trabajo celebrado entre Adecco Recursos Humanos S.A. y José Manuel Farías Bustos de 20 de septiembre de 2022.
- 26.- Contrato de trabajo celebrado entre Adecco Recursos Humanos S.A. y Juan Carlos Vargas Schwarzenberg de 20 de septiembre de 2022.



27.- Contrato de trabajo celebrado entre Adecco Recursos Humanos S.A. y Diego Alonso Cheuquelaf Catrilaf de 20 de septiembre de 2022.

Todos ellos como auxiliares de bodega y cargadores.

28.- F-30-1 de Adecco Recursos Humanos S.A. en relación a los trabajadores que mantiene en Proveedores Integrales del Sur S.A. desde agosto de 2021 a octubre 2022.

29.- Contrato de trabajo celebrado entre Mayra Villamil y Proveedores Integrales del Sur S.A. de 21 de enero de 2019.

30.- Anexo de contrato de trabajo de Mayra Villamil y Proveedores Integrales del Sur S.A. de 21 de enero de 2019.

31.- Anexo de contrato de trabajo de Mayra Villamil y Proveedores Integrales del Sur S.A. de 16 de septiembre de 2021.

32.- Contrato de trabajo de Bernarda del Carmen Navarro Jofré y Proveedores Integrales del Sur S.A. de 18 de junio de 2018.

33.- Contrato de trabajo de Hugo Quezada Carrasco y Proveedores Integrales del Sur S.A. de 18 de noviembre de 2010.

34.- Anexo de contrato de trabajo de Hugo Quezada carrasco y Proveedores Integrales del Sur S.A. de 1 de noviembre de 2021.

35.- Contrato de trabajo celebrado entre Marcelo Flores Sáez y Proveedores Integrales del Sur S.A. de 17 de agosto de 2009.

36.- Anexo de contrato de trabajo celebrado entre Marcelo Flores y Proveedores Integrales del Sur S.A. de 1 de julio de 2017.

37.- Contrato de trabajo celebrado entre Claudio Fernandois y Proveedores Integrales del Sur S.A. de 1 de agosto de 2009.

38.- Contrato de trabajo celebrado entre Mauricio Oliva Mendoza y Proveedores Integrales del Sur S.A. de 14 de septiembre de 2009.

39.- Anexo de contrato de trabajo entre Mauricio Oliva Mendoza y Proveedores Integrales del Sur S.A. de 1 de noviembre de 2021.



- 40.- Contrato de trabajo celebrado entre Andrés Huenchún y Proveedores Integrales del Sur S.A. de 4 de marzo de 2013.
- 41.- Anexo de contrato de trabajo celebrado entre Andrés Huenchún y Proveedores Integrales del Sur S.A. de 1 de noviembre de 2021.
- 42.- Contrato de trabajo celebrado entre Carlos Mulato y Proveedores Integrales del Sur S.A. de 17 de agosto de 2009.
- 43.- Anexo de contrato entre Carlos Mulato y Prisure S.A. de 1 de noviembre de 2021.
- 44.- Contrato de trabajo celebrado entre Alberto Aedo y Prisure S.A. de 19 de julio de 2021.
- 45.- Contrato de trabajo entre Juan Carlos Pichún y Prisure S.A. de 17 de enero de 2014.
- 46.- Anexo de Juan Carlos Pichún y Prisure S.A. de 1 de noviembre de 2021.
- 47.- Contrato de trabajo de Alex Huentecura y Prisure S.A. de 17 de agosto de 2009.
- 48.- Contrato de trabajo de Claudio Llancavil y Prisure S.A. de 9 de octubre de 2013.
- 49.- Contrato de trabajo de Amanda Trujillo y Prisure S.A. de 2 de noviembre de 2011.
- 50.- Contrato de trabajo de Eliazar Carreño y Prisure S.A. de 27 de septiembre de 2021.
- 51.- Anexo de contrato de Elizar Carreño y Prisure S.A. de 1 de noviembre de 2021.
- 52.- Contrato de trabajo de Juan Manuel Alonso Carreño y Prisure de 2 de diciembre de 2013.
- 53.- Anexo de contrato de Juan Manuel Alonso Carreño y Prisure de 1 de noviembre de 2021.
- 54.- Contrato de trabajo entre María Contreras y Prisure S.A. de 12 de febrero de 2016.
- 55.- Anexo de María Contreras y Prisure S.A. de 16 de septiembre de 2021.
- 56.- Contrato de trabajo entre Doris Lepín y Prisure S.A. de 1 de junio de 2015.
- 57.- Anexo de contrato de trabajo entre Doris Lepín y Prisure S.A. de 16 de septiembre 2021.
- 58.- Contrato de trabajo de Paola Guzmán y Prisure S.A. de 25 de enero de 2016.
- 59.- Anexo de trabajo de Paola Guzmán y Prisure S.A. de 16 de septiembre de 2021.



- 60.- Contrato de trabajo de Jonatan Castro y Pricur S.A. de 14 de octubre de 2014.
- 61.- Contrato Miguel Rodriguez y Pricur S.A. de 16 de enero de 2012.
- 62.- Anexo de contrato de Miguel Rodríguez y Pricur S.A. de 1 de octubre de 2015.
- 63.- Contrato de trabajo de Susana Pacheco y Pricur S.A. de 1 de junio de 2015.
- 64.- Anexo Susana Pacheco y Pricur S.A. de 16 de septiembre de 2021.
- 65.- Contrato Nicol Candia y Pricur S.A. de 3 de febrero de 2014.
- 66.- Anexo de contrato entre Nicol Candia y Pricur S.A. de 16 de septiembre de 2021.
- 67.- Contrato entre Jonathan Ferrada y Pricur de 2 de enero de 2018.
- 68.- Anexo de contrato entre Jonathan Ferrada y Pricur S.A. de 20 de abril de 2022.
- 69.- Contrato de trabajo de Joel Huentecura y Pricur S.A. de 4 de marzo de 2011 .
- 70.- Anexo de contrato Joel Huentecura y Pricur S.A. de 16 de septiembre de 2021.
- 71.- Contrato de trabajo entre Miguel Retamal y Pricur S.A. de 14 de abril de 2021.
- 72.- Anexo de contrato Miguel Retamal y Pricur S.A. de 16 de septiembre de 2021.
- 73.- Contrato de trabajo de José Burgos y Pricur S.A. de 17 de marzo de 2021.
- 74.- Anexo de contrato de José Burgos y Pricur S.A. 16 de septiembre de QNLRXCKXWXN 2021.
- 75.-Contrato de trabajo de Braian Gatica y Pricur S.A. de 18 de enero de 2017.
- 76.- Anexo de Braian Gatica y Pricur S.A. de 16 de septiembre de 2021.
- 77.- Contrato de trabajo de Harrison Sandoval y Pricur S.A. de 18 de noviembre de 2013.
- 78.- Anexo de contrato de Harrison Sandoval y Pricur S.A. de 1 de noviembre de 2021.
- 79.- Contrato de trabajo de Santiago Quintana y Pricur S.A. de 15 de octubre de 2014.
- 80.- Anexo de contrato de Santiago Quintana y Pricur S.A. de 16 de septiembre de 2021.
- 81.- Contrato de trabajo de Ana Guzmán Mella y Pricur S.A. de 3 de enero de 2019.
- 82.- Anexo de contrato de Ana Guzmán y Pricur de 16 de septiembre de 2021.



Estos serían todos los trabajadores de Prisur, miembros del sindicato.

83.- Proyecto de contrato colectivo presentado por el Sindicato con la lista de afiliados que participan en la negociación colectiva.

DOCUMENTAL S-4-2022:

- 1.- Cuatro fotografías de la bodega de Prisur.
- 2.- Anexo de contrato de trabajo de Manuel Gallardo y Prisur S.A. , de fecha 1 de octubre de 2021, funciones de contador.
- 3.- Contrato de trabajo entre German Nova y Prisur S.A., funciones de auxiliar de bodega en el área de devoluciones (funciones genéricas).
- 4.- Contrato de trabajo entre Hugo Quezada y Prisur S.A. auxiliar bodega, funciones de preparación y revisión de pedidos, carga y descarga de los vehículos de mercaderías; y reposición de la mercadería por devoluciones y sobrantes.
- 5.- Contrato de trabajo entre Marcelo Flores y Prisur S.A. auxiliar bodega, funciones de preparación y revisión de pedidos, carga y descarga de los vehículos de mercaderías; y reposición de la mercadería por devoluciones y sobrantes. (mismas funciones que el Sr. Quezada según contrato.
- 6.- Contrato de trabajo entre Pedro Paillán y Prisur S.A. Cargo de coordinador de bodega y cuyas funciones son preparación y revisión de pedidos, carga y descarga de los vehículos de mercaderías; y reposición de la mercadería por devoluciones y sobrantes. (Igual que Quezada y Flores en el papel)
- 7.- Anexo de contrato de 1 de octubre de 2015 entre Pedro Paillán y Prisur S.A. sólo se modifica la remuneración, incluyéndose bonos pactados
- 8.- Quince licencias médicas extendidas al señor Hugo Quezada: 3061535497-k de 12 de noviembre de 2021 por 21 días; 3059867839-1 de 12 de octubre de 2021 por 30 días; 3058667911-2 de 14 de septiembre de 2021 por 30 días; 3057340960-4 de 17 de agosto de 2021 por 30 días; 3055959604-3 de 19 de julio de 2021 por 30 días; 3054283018-2 de 14 de junio de 2021 por 30 días; 3053717776-4 de 30 de junio de 2021 por 15 días; 3052214067-8 de 3 de mayo de 2021 por 30 días; 5882217-5 de 19 de abril de 2021 por 15 días; 571828-1 de 5 de abril de 2021 por 15 días; 5533485-4 de 18 de marzo de 2021 por 15 días; 5376060-0 de 3 de marzo de 2021 por 15 días; 35238247-5 de 16 de febrero



de 2021 por 15 días; 35112451-0 de 2 de febrero de 2021 por 15 días y 30477975038 de 21 de enero de 2021 por 8 días.

9.- Planilla de asistencia del señor Hugo Quezada desde 1 de enero de 2021 al 31 de marzo de 2021.

10.- Planilla de asistencia del señor Hugo Quezada desde el 1 de abril de 2021 a 30 de junio de 2021.

11.- Planilla de asistencia del señor Hugo Quezada desde el 1 de julio de 2021 a 30 de septiembre de 2021.

12.- Planilla de asistencia del señor Hugo Quezada desde el 1 de octubre de 2021 a 31 de diciembre de 2021.

13.- Planilla de asistencia del señor Hugo Quezada desde el 1 de enero de 2021 a 31 de marzo de 2022.

14.- Declaración voluntaria del señor Pedro Paillán de 14 de noviembre de 2022. En el que indica que trabaja como supervisor del año 2009, que tiene cinco trabajadores a cargo, entre ellos Hugo Quezada; costear consiste en registrar la mercadería a precio que se compró y cuando hay faltante solicitar nota de crédito por el valor, eso a grandes rasgos. Saber costear del año 2010 aproximadamente. Ha costeado aproximadamente en la misma fecha en que aprendió 2010. Víctor Clavijo le enseñó a postear. A la pregunta quién más costea indica que Hugo Quezada y Claudio.

15.- Declaración voluntaria del señor Pedro Paillán de 28 de noviembre de 2022. En lo relevante indica que la última vez que efectuó labores de costeo fue de 11 de noviembre.

16.- Declaración voluntaria del señor Germán Nova de 28 de noviembre de 2022. Trabaja desde 2018 como auxilia de bodega en el área de devoluciones, notas de crédito. Además hace reposición de mercaderías. NO ha hecho más labores e reposición desde el 14 de noviembre al medio día, porque su jefe Juan ACrlos Oñaya se lo solicitó.

17.- Copia de presentación efectuada a la Dirección del Trabajo, fecha de recepción 6 de diciembre de 2022 en donde reclama por la actuación de la fiscalizadora Johana Soto Aroca, a quien acusa de no recibir declaración, no recibir documentación para acreditar que no hay reemplazo, no entrega de acta hechos constatados, parcialidad e incluso desacato y pide que se inhiba de realizar otra fiscalización.



18.- Informe de fiscalización de la Dirección de Trabajadores N°09/01/2022/1902 elaborado por don Massimo Galvez.

TESTIMONIAL:

1.- Johana Muñoz Avendaño, RUT 15.443.529-8, Subgerente de Operación División Logística Adecco Recursos Humanos S.A., domiciliada en Profsor Juan Gomez Millas 2003, depto. 1206, Ñuñoa: Adecco es una empresa de servicios de recursos humanos a otras empresas: APY Logística, Prisur, entre otras. Tiene relación con Prisur dede2020, cerca de abril. Adecco presta servicios de RRHH, provee de personal para trabajar en las diferentes áreas, principalmente en carga y descarga, entre otras que tiene Prisur. A ravés de un contacto telefónico con Willy Orepeza pide a Nicolas Gutiérrez requiere servicios. Las solicitudes han sido esporádicas, la última se hizo fue en agosto en que solicitaron personal para el área de carga y se completó en septiembre. Piuderon 20 cargadores en esa oportunidad. LA última solicitud fue en enero, en que pidieron 10. Entre agosto y enero no hubo solicitudes. Es personal que se pidieron en agosto siguen trabajando, actualmente tienen entre 48 y 50 trabajadores en Prisur. Sabe que entre agosto y enero no hubo solicitudes nuevas, porque estaba Prisur en un procedimiento de negociación colectiva.

Contrainterrogada por el sindicato como le consta que esos trabajadores realizan las funciones de carga y descarga? Para ellos, desde Santiago es difícil determinar que esos trabajadores están ejerciendo esas funciones. Hay un supervisor, Diego Muñoz, que se encarga del nexu, peor es el cliente el que determina las funciones a realizar, pero el perfil que pidieron fue de carga y descarga. Entiende que los contratos indican auxiliares de bodega para carga y descarga. Del proceso de negociación colectiva tuvo conocimiento es septiembre, entiende que ahí se presentó el proyecto y se contestó por Prisur. Desconoce los detalles de la operación en Prisur. Lo que sucede en la operación debería informar el cliente, ellos solo proporcional el recurso humano.

2.- Vivianne Torres Rodríguez, RUT 13.480.095-k, Directora División Logística Adecco Recursos, domiciliada en San Vicente de Paul 5855, depto 706, La Reina: trabaja en la empresa desde el 13 de enero de 2020. La empresa se dedica a prestar servicios de outsourcing en diversas instalaciones de clientes, entre los 57 esta Prisur. El contrato esta con ellos desde abril de 2020. En proceso de solicitud de trabajadores es vía telefónica o hace una jefatura de RRHH de Prisur a Nicolás Gutiérrez que atiende a Prisur. Ne 2022 recibieron una solicitud de personal, eso fue en agosto y se pidieron 20 cargadores. La solicitud se completa de manera paulatina, pero entre agosto y septiembre



ya tenían los 20 cargadores. Hubo otra solicitud este año. Si no hay demanda de personal no se solicita. Puede que no se haya pedido más personal, porque Prisure estaba en un proyecto de huelga. Les comentaron que no podía seguir solicitando gente, porque había un juicio por huelga del sindicato. Eso se lo comentaron en fecha que no recuerda. La parte de operaciones la ve Prisure directamente. Solo tienen un supervisor que es Diego, pero no se meten en la operación.

Contrainterrogada señala que la solicitud de agosto de 2022 fue solicitada telefónicamente a Nicolás. La duración del contrato de ese personal es con 2 periodos antes que pasen a definido. No maneja los plazos porque no hace los contratos, sino que el ente responsable de RRHH. Puede ser un mes, 15 días, 2 meses. Eso lo define Prisure. Supo del tema del sindicato en una reunión con el cliente que tiene regularmente para fines comerciales. Ellos busca cargadores ese es el perfil explícito, los entregan bajo supervisión de Diego Muñoz, pero es el cliente quien define la operación. Lo que puede suceder es que el cliente tenga alguna vacante o necesidad especial, se sugiere a una persona y un posible cambio de anexo o funciones.

3.- Juan Carlos Olaya Ramírez, RUT 21.827.727-6, Gerente de Operaciones y Logística Prisure domiciliado en El Tirol 180, casa 121, Temuco: trabaja en Prisure desde 2009. Comenzó como jefe de recepción de mercadería. En entonces, solo trabaja con una persona, estaba con recepción y costo, que es el mismo departamento. Al área comercial emite una orden de compra a X proveedor por cierto código y cantidad. Como recepcionista recibía la factura del proveedor, compararla con la orden de compra y que fueran las mismas cantidades. Si hay diferencias el cliente puede dejar o pedir la diferencia. Una vez recibida, se repone, la costea que implica validar esa mercadería y ahí estaba hecho el trabajo. El costeo lo hacía desde un equipo, tenía un usuario. Lo capacitaron en Santiago en la misma empresa. Es gerente desde el 2012. Sus funciones son todo lo que tenga que ver con la bodega: recepción, costeo, almacenamiento, despacho, todo lo que implica la bodega. La empresa parte de la recepción, se repone, se refleja en el sistema, se genera el pedido, hay un sistema de preparadores, revisores, gente de aseo, gente que repone con traspalleta y maquinaria, hay inventario, ancladores, cargadores y despacho. Actualmente el área de recepción la controla como supervisor Pedro Paillán, que ve recepción y costeo. Hay 3 recepcionistas y don Hugo que valida el tema de los costos. Cuando no está Pedro está Claudio y cuando don Hugo no está por vacaciones o licencia costea Pedro o Claudio. Don Hugo solo valida la información en el sistema que recibe la mercadería, es un filtro. Pedro, como supervisor, o él hacen ese filtro. Los fines de mes, como el 95% de los proveedores son de Santiago el área de



recepción le complica, porque todas las facturas deben quedar ingresadas dentro del mismo mes. Por lo tanto, de repente la última semana del mes trata que los proveedores lleguen el 29 o 30 para quedar un día para ajustar. Pero como a veces llegan todos en esa semana, a todos les toca costear. Si no alcanzan debe pedir al proveedor que haga otra factura con el mes que corresponde. La labor de costeo la realiza él desde su computador, en su oficina, tiene usuario para ello. También lo tiene Pedro Paillán y Hugo. Cada uno tiene su usuario y sistema. Si no se realiza la función de costeo, se validaría el precio histórico que ha tenido el producto. Al momento que el comprador hace la compra queda fijo el valor, él no puede cambiarlo. Cuando costea solo verifica que llega la cantidad solicitada y si viene con otro precio, debe llamar al proveedor para que cambie el precio, la orden de compra o solicita una nota de crédito. Como costeador no puede alterar ningún tipo de información como valores o cantidades. Si no se costea y el producto llegó más caro, el sistema sigue validando el precio al que fue hecha la orden de compra. Eso lo ve contabilidad. Don Hugo está desde que se abrió Prisur o empezando. Es auxiliar de bodega en producción, pero comenzó a tener problemas en un brazo y como no podía estar en bodega lo promovieron a costos. Fueron a fiscalizador cuando el sindicato estaba en huelga. La Sra. Soto fue en 2 oportunidades, pero no pudieron saber su punto de vista, se quedó con lo que dijeron las personas a las que entrevistó. Eso fue 2 veces. Hubo una tercera fiscalización, un caballero, fue a hablar con las personas de allá y ahí pudo explicar un poco más. Fue a preguntar directamente con el tema de don Hugo. Manuel Gallardo es la persona de contabilidad y trabaja desde 2009. Era revisor y también pasó por costos. Le enseñó a don Hugo y recibió el puesto de parte de don Manuel. En 2021 don Hugo estuvo casi todo el año con licencia, de enero a diciembre. Ahí le tocó costear a él y a don Pedro, porque la empresa debe seguir funcionando. Cuando estaban en huelga estaba costeando don Pedro Paillán, porque siempre lo ha hecho como supervisor del departamento y está dentro de sus obligaciones. Tuvieron que tomar la decisión de no seguir permitiendo que don Pedro costeara. Se pasaban las facturas directamente a contabilidad. Como don Hugo estaba en huelga, su lugar físico estaba con el computador apagado y el lugar de acceso estuvo bloqueado. Eso se dispuso porque la Sra. Soto dijo que eso era un remplazo y de acuerdo con la asesoría le dijeron que mejor no siguieran costeando. No hubo perjuicios para la empresa por eso, según sabe, pero Manuel le informó que hubo algunas pérdidas. Los vendedores continuaron vendiendo. En el área de devoluciones hay 3 personas: Germán Nova, Carlos Mulato y Miguel Flores. Nova y Muñato ingresan la mercadería en el sistema. Muchas veces llegan productos al cliente en mal estado o no solicitados. Germán o Carlos reciben los productos y emiten la nota de crédito para que se cuadre. Esos productos



pasan a un pallet catalogado como devolución parcial (ej. de 10 productos devolvieron 1). Al final del día, luego de recibirse las devoluciones se hace un procedimiento que hace solo Germán o Carlos que es centralizar el producto, se cargan al inventario como existencia. El vendedor los puede ver y vender nuevamente. Ahí entra Marcelo. Luego de la centralización sale un resumen con los productos y ubicación del producto, ahí Marcelo lo va a reponer. Esa función la hacen los 3, Germán y Carlos apoyan en la reposición, pues no todo el día están llegando clientes con productos y sí hay pallets, por lo que se los distribuyen. Eso fijo pasa a fin de mes, y durante la semana también lo hacen a fin de mes fijo, porque todo debe quedar recepcionado, centralizado y repuesto, pues de lo contrario no va a cuadrar el inventario. La empresa no recibe muchas devoluciones, no todos los días se reciben pallets y pallets, porque se trabaja con transporte externo al que pagan por facturas entregadas y si no pasan al cliente no se les paga. Es el cliente o el mismo transporte estando con el cliente que llaman para avisar que ya no quiere el producto y que hay otro que lo quiere comprar, lo que se autoriza. Por eso los transportistas intentan traer la menor cantidad de productos de vuelta. La fiscalizadora también vino por el tema de reposición. En su momento había gente que estaba reponiendo y la fiscalizadora lo vio como remplazo. Cuando Germán lo estaba haciendo la fiscalizadora le dijo que eso era remplazo y se tomó la decisión, junto a los asesores, de no seguir reponiendo. Con esos productos, se trataba de volumen (ej: 200 confort) el área de reposición venía la maquinaria para colocarlo en altura. Lo que era molido como cuadernos u otros, se acumularon en una sala que habilitaron, en su sector aparte, pero no se repuso. Si hubo un problema con un código (producto) que se vendió los últimos, y luego regresan devueltos, en el sistema aparece que los lápices estaban para vender, pero el preparador no los veía porque no estaban, o lo que la entrega se hacía parcial, sin ese producto. En su área son casi 80 personas entre operadores, preparadores, etc. No todos está contratados por Prisur. Lo que es preparación es Prisur, pero carga y anclaje es Adecco, empresa que presta servicios desde 2020. Hubo un cambio de sistema operativo en producción. Cuando el pedido es preparado para a revisión, cuando termina eso toca darle una ubicación en base al código de barras del producto. El anclador pasa una máquina con un código que asigna un lugar a la mercadería y luego comienza al proceso de carga en los móviles. Hay una variación de personal en carga, constantemente se está moviendo por renuncia o ausencia, hay mucha rotación y por eso se contratan por Adecco. Recibió una solicitud e trabajadores para carga a través de un formulario. El jefe de bodega necesitaba un grupo de personas para la carga, llena la solicitud, él la revisa de acuerdo al movimiento del mes, ajusta el número de trabajadores, se rellena el formulario, lo firma y pasa a recursos humanos a Willy Oropeza. La solicitud



a Adecco no sabe quien la hace, su función es pasar la información a Willy. Un cargador no puede preparar ni revisar, pues con el sistema que hay y con los ancladores, funcionan con un permiso que solo él (testigo) habilita. Es más común que un preparador pase a revisión, pero eso es planta si se abre la vacante, ya que tiene conocimiento de producto. El preparador y anclador no salen de la zona de carga, no van a bodega. Un cargador podría pasar a preparador, en algún momento se presentó, pero muy esporádicamente, ya que todos los de producción son de planta. El jefe de bodega es Alexander López. Si necesitan alguien en reparación lo solicita Pedro, si es de revisión lo solicita Carlos. La solicitud de cargadores la hizo Alexander que trabaja para Prisur. A los funcionarios de Adecco las da instrucción Diego Muñoz, quien está permanentemente y tiene oficina en la bodega. Quien solicita permiso debe hacerlo al supervisor directo, tiene su firma l y luego la suya. No niega ningún permiso. Los del sindicato le avisa a é, pero lo ven con Willy.

Contrainterrogado señala que en septiembre de 2022 no sabe la cantidad exacta de trabajadores de Adecco, eso lo tiene RRHH a cargo de Willy Oropez. Hay diferencias en los uniformes de los de Adecco y Prisur, dice el nombre, los cascos de Prisur son azules y los de Adecco naranja. Los contratos de la gente de Adecco él no los revisa, lo hace don Willy. Diego Muñoz se relaciona con él cada 15 días, son reuniones para ver cómo les fue la semana pasada y que faltaría para tener otro semana óptima, pero no le ha pedido personal ni implementos. La revisión y preparación solo la hace gente de Prisur. Al pedir gente de Adecco en septiembre fue por un aumento de productividad. Con los ancladores el proceso es más costoso y no puede tener a los ancladores cargando. Durante la huelga no se vio disminuida la carga ni despacho de productos. Se le exhibe fotografía y señala que son las dependencias de Prisur, no sabe la fecha, pero es el departamento de devoluciones y son los pallets de las devoluciones que no repuso. El Sr. Gallardo es el contador y desconoce si entre sus funciones realiza el costeo. Para ingresar al sistema de costeo se requiere un permiso que es de acuerdo a las funciones. En su caso determina quien tiene el permiso y quien no. No es socio ni accionista de Prisur.

Contrainterrogado por la Inspección del Trabajo señala que la sección de don Hugo tiene como jefe de Pedro, además está Claudio Ancavil y Alejandro Cayufilo. Solo Pedro, Claudio, Hugo y él hacen labores de costeo. Cuando Hugo está de vacaciones o con licencia o dependiendo de la cantidad de trabajo hacen esas funciones, es relativo, pero todos los meses lo hacen. Ahora Pedro tiene más personal, pero en su momento solo estaba Pedro y Claudio y como no estaba Hugo lo que recepcionaba Pedro lo revisaba Claudio y viceversa. Cuando los vendedores hacen un venta deben tener a la



vista el inventario, para ello no es necesario el costero, pues lo que éste hace es un filtro que la recepción se ingresó la mercadería conforme lo que decía la factura. Por ejemplo pueden aparecer en el sistema 20 productos, pero la factura venía con 50. El costo es solo validar órdenes de compra.

4.- Manuel Gallardo Gallardo, CI 17.627.545-6, contador de Prisur: trabaja en la empresa desde 22/02/2010. Ingresó como operario de bodega y desde 2015 como contador. Debe realizar las fuciens contables, revisar que se haga bien el costeo y gestiones tributarias. En el proceso e costeo es quien revisa todos los costeos. Ese proceso es na parte del procedo se recepción de mercadería: primero está recepción y luego costeo, que consiste en hacer cuadrar la factura con la orden de compra en el cardex de recepción. Se alimenta el sistema con la factura recibida. Debe revisar que la cuadratura que hace costos sea la correcta y luego realizar el proceso contable de la factura. Bisof es el RP con que funciona la empresa. La labor de costeo la realiza principalmente Hugo Quezada, pero con remplazo de Pedro Paillán y Claudio Ancavil. Siempre ha sido así. Cuando estuvo en recepción también hizo costeo y le enseñó Pedro Paillán el Sr. Clavijo. A Hugo Quezada le enseñó Pedro y él. Recibió a 2 fiscalizadores: Johana Aroca, que fue a ver como se estaba realizando el costeo de la mercadería. Le explicó la metodología contable para no realizar el costeo, pero ella no entendió ni dejó que le explicara. Todo eso acompañada por Juan Pichún que estuvo al tanto. A las 3 semanas fue otro fiscalizador de apellido Galvez, quien revisó la metodología de costo y vio que estaba todo bloqueado. A la semana y media de la huelga, gerencia de operaciones decidió bloquear todo el módulo de costeo, entre ellos el de Pedro, el de fon Hugo y el suyo. Don Massimo lo constató. Se hizo un proceso para evitar el costeo. Toda factura debe ser declarada en el SII, para poder avanzar en el proceso de recepción que comprende el costeo, él iba a buscar la factura, la ingresa directamente al sistema contable asignado el folio contable interno y del sistema. Al ingresar al sistema Bisof liberaba la mercadería para poder salir a venta. Cuando recepción ingresa la mercadería lo hace con la orden de compra y asigna un monto de cantidad y dinero. Ellos ingresaban a mercadería y la única forma para poder ingresarla a Bisof necesitaba un reporte de lo ingresado a computación. Luego hacía una comparación entre la factura y lo que había ingresado. Si había alguna diferencia se asumía como pérdida. Cuando fue la Sra. Aroca iban como \$3.000.000 en pérdidas. El informe a computación indica lo recibido en recepción. La mercadería ingresada con la orden de compra tiene un costo histórico, el que se modifica con los valores que trae la factura. Al no hacerse ese ajuste, los valores de las mercaderías salían a costo histórico.



Contrainterrogado señala que la falta de costeo no trae consecuencias para los vendedores, pero sí para la empresa, pues se comienza a vender a un menor costo que lo comprado en la factura (ej. valor factura \$100 y el histórico \$80). Juan Carlos Olaya es el gerente de operaciones y realiza costeos solamente cuando están en lo cierre, siempre y cuando recepción se vea muy alcanzada. En esos casos de apuro comienza a costear Juan Carlos y Pedro, lo que ocurre todos los meses. Ordinariamente las funciones las realiza Hugo Quezada y cuando sale de vacaciones lo hace Pedro Paillán o Claudio Ancavil. En el sistema cada usuario tiene su clave. Pedro Paillán tiene acceso a toda lo relacionado con mercadería al igual de con Claudio.

Contrainterrogados señala que el sistema Bisoft es uno, contable. El Signature es de facturación, el sistema interno son los cárdex que se divide en 6. El cardex se alimenta con el costeo.

5.- Willi Jesús Oropeza Aranguren, RUT N°26.669.401-6, Jefe de Recursos Humanos Prisur: desde 2021 está en su cargo. Funciones de selección de personal remuneraciones, entrevistas, supervisión y contacto con trabajadores, vacaciones, licencias médicas. Hay un sistema de otorgamiento de permisos en base a una papeleta de permisos de salía, que va autorizada por el jefe directo, el del gerente del área y el trabajador. Lo ideal es pedirlo 24 horas antes, a menos que sea una urgencia que debe autorizar la jefatura según las necesidades el cargo. Normalmente no se rechazan los permisos. Se indica el tiempo de autorización de 2 a 4 horas, dependiendo del contrato y antigüedad del contrato, antes o después de 2016. Se debe indicar el motivo de permiso y su es permiso personal o laboral. Desde septiembre están entregando permisos sindicales que tienen las mismas especificaciones y se otorgan a todo el que pertenezca al sindicato y se solicite previamente de acuerdo al protocolo de buenas prácticas suscrito con el sindicato, 24 horas de anticipación. Prisur tiene 160 trabajadores en la plantilla y 44 por Adecco, que es la única contratista. Tiene un contrato de abril de 2020 que prestan servicios con personal de bodega, puede ser cualquier función, pero se trabaja específicamente con auxiliar de bodega para el área de carga, pues tiene mayor rotación y es más difícil captar. Idealmente el área de carga debería tener 20 trabajadores. La plantilla no siempre está completa. Él recibe una plantilla de solicitud de personal del área de operaciones, deben firmarla el jefe, aprobado por gerencia, él la valida y llama telefónicamente al área de selección de Adecco: Nicolás o Damarys. Adecco hace el proceso de selección y luego envían un correo con la documentación personal del trabajador y con la fecha de ingreso. Los contratos de Adecco lo hace esa empresa, quien los envía y él verifica para tener en su carpeta, además exigen el F-30-1 para tener



control. La última solicitud que hizo fue en enero, no había solicitado desde agosto de 2022 cuando pidieron 20 cargadores y fueron entregando paulatinamente desde agosto a septiembre, el último 20 o 26 de septiembre. El 9 de septiembre recibieron una notificación de propuesta de contrato colectivo y por recomendación de sus asesores decidieron no ingresar nuevas personas, para no verse como remplazo. Informaron a Nicolás y Damarys la paralización del proceso por temas del sindicato. Sabe del proyecto de contrato porque don Juan Carlos Pichún le hizo llegar la notificación a la oficina. La comisión negociadora era don Alba Ramírez, Juan Carlos Olaya, los asesores Elizatebh Muñoz, Carlos Vidólosa y Juan Araos. La función de Juan Araos fue acompañar casi todo el tiempo de huelga en las oficinas de Prisur, en el proceso de fiscalizaciones, viendo que no se hicieran los remplazos de las personas que estuvieran en el sindicato. Para ello iban constantemente a la bodega, 2 o 3 veces a la bodega él y Juan Araos para validar que no se estuvieran remplazando los puestos de trabajo. Iban a la bodega, porque la mayoría del personal en huelga era de bodega y una administrativa del área de caja, en donde había 3 personas y no se había remplazo. En bodega había puntos clave donde no se debía remplazar o ver más claro el remplazo. Las personas del sindicato están en el área de bodega y áreas de carga y ventas, revisión, preparación, recepción de mercadería, logística (maquinistas). Solo 1 trabajador de Prisur cumple funciones de carga, siendo la planilla óptima 20 personas. Tuvieron fiscalizaciones, la primera con Johana Soto y él solamente, en las demás estuvo en compañía con Juan Araos. Hubo 3 fiscalizaciones con Johana y luego vino Massimo Gálvez. Doña Johana vino por los puestos claves, fue al área de recepción de mercadería y al área de devolución. En recepción trabaja como supervisor Pedro Paillán, como recepcionista Claudio Llanvacil, Alejandro Cayufile, César Quijada y Hugo Quezada. El jefe es Pedro Paillán. Don Hugo ve el costeo, en una función que realiza junto a Pedro Paillán y en ocasiones Claudio Llanvacil, junto a Juan Carlos Olaya que realiza parte de esas funciones como gerente de operaciones. La fiscalizadora iba a costeo, que tenía conocimiento que solo lo realizaba don Hugo, pero en ocasiones se compartía con Pedro. La fiscalizadora buscaba un código, le pidió a él que se alejara mientras entrevistaba a Pedro Paillán, desconoce qué le preguntó o qué validó. Fue a recepción y a devoluciones para validar lo que se devolvía a bodega, esos 2 eran los puntos claves. Deja un acta y se retira que había constatado esos 2 puestos de trabajo: la de don Hugo y de don Marcelo Flores. Carlos Mulato y Germán Nova trabajan también en el área de reposición. La fiscalizadora pide separar a las personas del área de esos trabajadores, ellos se allanaron. A la siguiente visita, como Pedro y Germán realizaban habitualmente esas funciones, les pidieron que las realizaran, porque no era remplazo. Doña Johana al regresar les indica que continuaban realizando



PWZKXDBMSKX

el remplazo, peor ellos trataron de explicar que no era remplazo, porque venían de antes realizando eso, pero no dejó que le explicaran. Luego fue a la oficina y no entregó ningún acta, porque ya lo había constatado y se retiró. En esa oportunidad, para no caer en el remplazo que estimaba a fiscalizadora, decidieron no realizar más costeo de la mercadería ni hacer su reposición. Las facturas se pasaban directamente a contabilidad. La fiscalizadora fue una tercera vez a ver esos 2 puestos de trabajo y validó que en reposición no se estaba realizando el remplazo y en el área de costeo validó que Pedro no estaba realizando el costeo, pero tuvo conocimiento que la factura se estaba enviando a contabilidad, así que pide que él, Juan Araos y Juan Carlos Pichún la acompañaran a ver a don Manuel. Ella se entrevistó a solas con don Manuel, luego sale e indica que no entendía mucho el tema del costeo, pero que constataba que se seguía realizando el remplazo en el área de costeo. Le preguntaron cómo lo constataba, porque Manuel o tenía acceso al sistema ni clave. Juan Araos le pidió que hablara nuevamente con Manuel para que no se fuera con la duda, pero se retiró y no entregó ningún justificativo ni dejó una orden de apartar a la persona del cargo. No dejó documentación ni dejó ninguna orden. La empresa tomó la decisión de enviar un documento a la Inspección por la falta de seriedad al recibir la información que daban. Luego fue Massimo Galvez, quien al concurrir fue a los puesto de trabajo ya fiscalizados y entendió que en el área de costeo y devoluciones no se estaba realizando a función de remplazo.

Contrainterrogado señala que la diferencia en la vestimenta no es ninguna solo el distintivo en la polera y el color del casco. La solicitud de personal a Adecco se hace vía telefónica. El único correo que recibe es la entrega de documentación de las personas que reclutan. Revisa los contratos de este nuevo personal. Iván López es el jefe de producción encargado de revisión y reparación. Samuel Rojas es coordinador de la misma área, ambos son trabajadores de Prisur. Los trabajadores e Adecco solo hacen funciones de carga y descarga de mercadería. Si alguno está sobresaliente respecto al grupo se le postula para cubrir alguna vacante que se genere y es contratado por Prisur. En la huelga no se vio afectada la carga y descarga de mercadería, porque solo había un trabajador sindicalizado ahí. Respecto a la fiscalización de don Massimo no tiene reproche, pues validó todo y fue claro en el proceso. Juan Araos llegó contratado por Prisur, es asesor legal, no sabe si es independiente o para empresa. Ni sabe si trabaja para Prisa en Santiago.

6.- Juan Roberto Araos Montes, RUT 14.161.756-7, administrado público, Jose Pedro Alessandri 1620, Ñuñoa: está porque fue Asesor de la comisión Negociadora entre Prisur y un sindicato que se formó en esa época. Le tocó viajar y estar de forma presencial en



Prisur, en representación de la comisión, durante casi todo el periodo que duró la negociación, octubre, noviembre y parte de diciembre. Hubo una huelga que inició en noviembre. Llegó la 2 o 3ª semana hasta que finalizó la negociación a mediados de diciembre. Una función era tener comunicación directa en caso que lo requiriera el sindicato y, además, tener presencia en fiscalizaciones. La primera fiscalización fue hecha por Johana Soto sobre materias de remplazos. La recibió Willy y él y en compañía de Juan Pichún del sindicato. Ella visitó el área de bodega en compañía de todos y durante su recorrido entrevistó a trabajadores, los que ella consideró que eran necesarios para la materia que se fiscalizaba. Fue en privado y confidencial con la fiscalizadora. Ellos solo acompañaron, y quien estaba siempre al lado de ella era Juan Pichún para guiarla. Estuvo en el aquella en donde antes había constatado 2 posibles remplazos y dijo a Willy la posibilidad de corregir de forma inmediata si sacaba a las personas. Willy se allanó y retiró a 2 trabajadores del área de recibió otro del área de costeo. Se di por corregido y luego volvió a hacer una re visita, la hizo, levantó una carta la primera vez y en la segunda no dejó acta. Se habría remplazado a Hugo Quezada y Marcelo Flores, ambos dirigentes. Según la fiscalizadora, el Sr. Paillájn lo estaba remplazando. Para la empresa no era remplazo, pero para evitar problemas decidió que no continuara don Pedro y no se hizo más la labor de costeo. Lo mismo con Marcelo Flores, que trabaja en reposición y respecto del cual la fiscalizara entendía que había sido remplazado, por lo que la empresa decidió suspender las funciones de German Nova. En el área de costeo su función era difícilmente realizable por una sola persona. Don Hugo estuvo con licencia médica casi un año y se siguió realizando esa función por Pedro Paillán, quizá más que otro, pero ambos tenían esa responsabilidad. En reposición la función es muy general y es muy difícil que exista uno solo, por temas lógicos pues existen vacaciones y licencias. Para no tener problemas y afectar la negociación decidieron acatar, así se acumuló la mercadería y el costeo se suspendió. En la última focalización de doña Johana, en la que él estuvo presencialmente, ella se dirigió directamente a los reemplazantes, según ella, German Nova y Pedro Paillán. Al conversar con don Pedro le informó que había dejado de realizar esas funciones completamente. Luego se dirigió donde está el contador Manuel Gallardo. En el caso de German Nova ella dijo que entendía que había poca mercadería acumulada, pero constataba que no seguía remplazando el Sr. Nova. La fiscalizadora se concentró en las funcione de don Manuel y al finalizar la entrevista se reunieron en el auditorio para que informara qué había pasado. Ella indicó que no constataba remplazo, pero que tenía dudas con las funciones que realizaba Manuel, que no le había entendido mucho, palabras muy técnicas. Le propuesta fue que conversara con Manuel en al auditorio, ella no lo aceptó, no lo veía necesario y se retiró. Él le preguntó si iba a dejar



algún acta, como antes, porque en su caso su instrucción era que no podía tener remplazo. Si ella hubiere dicho que constató remplazo hubieren hecho corrección inmediata, incluso revisaban la bodega para verificar que las instrucciones se siguieran, por eso señala que no tuvieron remplazo. La fiscalizadora se retiró, no dejó acta, se quedaron con la tranquilidad que no se había constatado, pero luego se les informó que sí había constatado un remplazo de Manuel por las labores de don Hugo Quezada. Por eso, considerando que su fiscalización había sido irregular, hicieron una presentación en la Inspección para que si ella volvía a fiscalizar lo hiciera conforme a los procedimientos, que implicaba entregar un acta de hechos constatados. Luego se realizó otra visita inspectiva, pero por otro fiscalizador de nombre Massimo. Hizo el recorrido más largo, se entrevistó con mayor cantidad de personas, levantó acta, le preguntaron si había constatado algún remplazo para corrección y él dijo que no había visto ningún remplazo y no correspondía levantar acta, que solo se levantaba si se constaba un remplazo. Esa fue la última visita. Sabe de procedimientos, porque anteriormente trabajó en la Inspección del trabajo, fue fiscalizador, trabajó en el nivel central y como fiscalizar veían materias generales y específicas, entre ellas por denuncias sindicales. Por eso se le encomendó a él estar en las instalaciones. Como ex funcionario no es grato ver que no se siguen los procedimientos, no se tomaron declaraciones por escrito ni firmadas por el trabajador.

Contrainterrogado pro el sindicato señala que él trabaja mucho como asesor en manera externa en empresas y negocios y que contactado por Elizabeth. Antes de la negociación colectiva no había tenido contacto con Prisure. No tiene conocimientos de contabilidad. El procedimiento de costeo no es de su materia y encontró que era bastante compleja. La negociación comenzó en septiembre con la propuesta de negociación, la huelga comenzó el noviembre. No tiene diferencias con don Massimo. Con Johana no entregó acta de constatación y no dio lugar a una corrección inmediata, solo supieron de un posible remplazo cuando se informó por la inspección. La huelga terminó en diciembre. No obtuvieron ningún beneficio en el contrato.

Contrainterrogado señala que cuando era fiscalizador siempre que constaban le informaban al empleador para que decidiera si se allanaba o no. Así se hizo en la primera visita a los 2 trabajadores se suspendió de inmediato, más allá que para la empresa no eran remplazo. En la segunda visita si ella hubiere dicho que lo que realizaba Manuel era remplazo, lo hubieran suspendido de inmediato. El esa segunda visita la fiscalizadora dijo que no constató remplazo, sin que tenía duda, por eso no sabe cómo lo constató después. Cree que la tercera denuncia es posterior a la denuncia de la inspección ante tribunales. En esa es lo que pasó lo que dijo.



OFICIOS: 1.- Se oficie a Adecco Recursos Humanos S.A. al correo electrónico vivianne.torres@adecco.com, para que informe desde cuando tiene contrato de prestación de servicios con Proveedores Integrales del Sur S.A., RUT 76.041.579-0 la cantidad de trabajadores que tiene actualmente en la operación de Prisur, detallado por cargos y con fecha de ingreso, destacando principalmente los ingresos de agosto y septiembre de 2022.

Se responde que 1) ¿Desde cuándo tiene contrato de prestación de servicios con Proveedores Integrales del Sur S.A. RUT 76.041.579-0? desde el 5 de abril del año 2020, ocasión en la que suscribimos contrato de prestación de servicios que se adjunta a este oficio como anexo N°1. 2) Cantidad de trabajadores que tiene actualmente en la operación de Prisur, detallado por cargos y fecha de ingreso, destacando principalmente los ingresos de agosto y septiembre de 2020. Al 30 de noviembre de 2022, Adecco cuenta con 44 trabajadores prestando servicios en régimen de subcontratación, para la mandante Proveedores Integrales del Sur S.A. Se adjunta en Anexo N°2 planilla con detalle y Anexo N°3 contratos de los trabajadores señalados en Anexo N°2. 3) Solicitudes de requerimiento de personal de parte de Proveedores Integrales del Sur entre el año 2021 y 2022. Al respecto, cabe señalar que siempre los requerimientos relativos al servicio prestado a Proveedores Integrales del Sur S.A., se realizan por el Jefe del Departamento de Recursos Humanos de la empresa principal Prisa, señor Willy Oropeza, directamente vía telefónica al señor Nicolás Gutiérrez, supervisor de Adecco, desde que comenzó la relación comercial con Proveedores Integrales del Sur, y en el caso de ausencia por licencia médica o uso de feriado legal del Sr. Gutiérrez, se canalizan todas las solicitudes con señora Damaris Ascencio. Cabe señalar que la última solicitud de personal se hizo el 2 de agosto de 2022 y se fue completando el requerimiento en agosto y septiembre, con cargo de auxiliar de bodega para el área de carga. Luego ya listos los trabajadores solicitados, se envía la documentación pertinente en la fecha de su ingreso. 4) Contratos de trabajadores de Adecco que ejercen funciones en dependencias de Proveedores Integrales del Sur S.A. La información solicitada se adjunta en el Anexo N° 3.

Consta del listado de trabajadores y fechas de contrato que desde el 5 de agosto y hasta el 26 de septiembre de 2022 se contrataron 16 trabajadores, todos del área de carga, incluyendo a 2 que, además, debían cumplir funciones de anclaje.

I.- RESPECTO A LOS HECHOS DENUNCIADOS EN CAUSA RIT S-3-2022:

NOVENO: La denuncia del Sindicato de Trabajadores Proveedores Integrales Del Sur Araucanía, se funda en 2 acciones que se estiman como prácticas desleales del



empleador en el proceso de negociación colectiva. La primera de ellas, un supuesto remplazado anticipado de trabajadores en huelga a través de requerimiento de trabajadores a la empresa Adecco y, la segunda, una supuesta discriminación de la empresa en el otorgamiento de permisos sindicales respecto de los trabajadores pertenecientes al sindicato.

La denunciada ha refutado esta denuncia señalando que, respecto al primer hecho, no es efectivo que se hayan remplazado trabajadores en huelga y menos aún que se haya podido prever con más de un año de anticipación que se iba a producir una huelga, entendiéndose que el contrato de suministro con la empresa Adecco es del año 2021. En cuanto al segundo punto, señala que no se ha discriminado en el otorgamiento de permisos, desglosando la cantidad total de permisos, para diversos fines, y sosteniendo que los otorgados a miembros del sindicato son proporcionales a su número en el global de trabajadores de la empresa.

DECIMO: Este evidente diferencia de opiniones hace necesario analizar con mayor detención cuáles son los puntos que específicamente se denuncian por el Sindicato y de qué manera ellos fueron acreditados, al menos de manera indiciaria, pues el procedimiento de autos se rige por las normas del procedimiento de tutela laboral conforme lo ordenan los artículos 292 y 345 del Código del Trabajo.

DECIMO PRIMERO: En cuanto al remplazo anticipado de trabajadores, en la denuncia se indica escuetamente que la situación que ven como práctica desleal es el hecho que la empresa en el mes de septiembre del 2022, una vez ya iniciada la presente negociación colectiva comenzó con la contratación de aproximadamente 30 personas, mediante la empresa externa Adecco, RUT 85.864.400-3 (empresa de suministro de personal), para efectuar las mismas labores que realizan la gran mayoría de los trabajadores que conforman el Sindicato, en bodega. De esta manera la empresa actualmente tiene resuelta la situación de reemplazos del personal antes de hacer efectiva la huelga, y se da a su criterio, la práctica desleal señalada en el artículo 403, letra a), del Código del Trabajo, ya que se encuentra prohibido el reemplazo de trabajadores al momento de hacerse efectiva la huelga, sin embargo el hecho de un reemplazo anticipado no está sancionado, pero esto no significa que esta situación no pueda ser calificada como práctica desleal ya que es evidente que la empresa no tiene ningún tipo de presión para sentarse a negociar con ellos si la única medida de presión que tiene el Sindicato está solucionada de manera previa.



Como se puede advertir, la denuncia supone la contratación de 30 trabajadores en el mes de septiembre para ejecutar mismas labores de los trabajadores del sindicato.

Sin embargo, lo primero que salta a la vista de la prueba de la denunciada, especialmente el contrato de suministro de personal, el informe de la misma empresa Adecco, el listado de trabajadores y sus contratos, y de los formularios F-30-1 que se han acompañado en la exhibición de documentos, es que la vinculación de Prisur con Adecco data de mucho más de un año de anticipación al inicio del procedimiento de negociación colectiva y que el número de trabajadores que prestan servicios en Prisur ha ido variando, desde los 19 iniciales en agosto de 2019, terminando con 22 en diciembre de ese año, a los 19 con que partió en enero de 2022, llegó a 56 en el mes de mayo y que entre junio y septiembre fluctuó entre 49 y 44 trabajadores.

En relación a esta contratación de 30 trabajadores en septiembre, lo cierto es que ello no está probado, sino que entre el 5 de agosto y el 26 de septiembre se incorporaron un total de 16 trabajadores en funciones que, al menos en sus contratos, eran auxiliares de bodega para funciones de carga. Ahora bien, los testigos de la demandada, explicaron por qué se necesitaba ese tipo de trabajadores. Especialmente los testigos Juan Carlos Olaya y Willi Oropeza señalaron que siempre en la sección de bodega para carga y descarga el personal se mueve por renuncia o ausencia o que en esa sección hay mayor rotación y es más difícil de captar (respectivamente). Incluso más, doña Vivianne Torres, ejecutiva de logística de Adecco, señaló que por Prisur se pidió un perfil específico para carga.

Por su parte, la denunciante no acompañó medios de prueba documental para acreditar una situación diferente a la señalada anteriormente y, en cuanto a su testimonial, sus testigos se limitaron a señalar que entre trabajadores de Prisur y Adecco no había mayor diferencia, pues hacían las mismas funciones, pero ninguno de ellos señaló que estos trabajadores que venían de Adecco hubieran estado remplazando en sus funciones a trabajadores del sindicato, ya que las hipótesis de remplazo sobre las que declararon se referían a una de carácter interno, es decir, con funcionario de Prisur. Por último, si bien no existe formalidad en la solicitud de personal desde Prisur a Adecco, pues ejecutivas de esta última y el encargado de personal de Prisur señalaron que la petición de trabajadores es verbal, sí hay registro de las variaciones del número de ellos en los formularios F-30, que se condicen con lo sostenido por la denunciada.

Por lo anteriormente señalado, se descarta el primer hecho denunciado.



DECIMO SEGUNDO: En relación al segundo hecho denunciado, esto es la discriminación del empleador en el otorgamiento de permisos en perjuicio de miembros del sindicato, lo que constituiría una práctica desleal conforme a los artículos 289 letra g) y 404 letra a), lo cierto es que la denunciante ninguna prueba aportó.

Su denuncia indica únicamente que dentro de este periodo de negociación colectiva la empresa ha realizado actuaciones de discriminación en contra de los trabajadores asociados al sindicato en el sentido que solo a ellos se le niega la posibilidad de pedir permisos, cuestión que no ha ocurrido al resto de los trabajadores no asociados, lo que tendría consecuencias psíquicas y desmoraliza a los trabajadores quienes ven que la empresa además de tener una disposición a negociar o escucharlos, ahora además realiza actuaciones de diferencias de manera desfavorable.

Sin embargo, no hay prueba documental al respecto, como una petición de permiso y su negativa, y ni siquiera sus testigos se refirieron a este punto. Es más, ha sido la denunciada la que ha desvirtuado documentalmente esta imputación, acompañando los permisos solicitados y otorgados a todos los funcionarios de Prisur y, además, reflejando porcentualmente la cantidad de permisos solicitados y autorizados por la empresa para miembros el sindicato.

En este aspecto hay que señalar que el hecho de establecer el artículo 493 del Código del Trabajo la prueba de indicios, en caso alguno significa liberar de toda carga probatoria a la denunciante.

DECIMO TERCERO: Por estas razones, la denuncia presentada en causa Rit S-3-2022, se rechazará.

II.- DENUNCIA FORMULADA EN CAUSA RIT S-4-2022:

DECIMO CUARTO: La Inspección del Trabajo denunció como práctica desleal el reemplazo de trabajadores en huelga por parte de Prisur, específicamente el reemplazo ilegal de 2 trabajadores del Sindicato de Trabajadores Proveedores Integrales del Sur Araucanía, quienes efectúan labores importante para la logística de la empresa, en especial, la labor de don Hugo Quezada, quien es la única persona que realiza la función de costeo de mercadería, que significa que debe procurar que las orden de compra tengan el mismo valor de las facturas, ingresando aquello al sistema, solo después de dicha operación la mercadería puede salir a la venta. El otro trabajador reemplazado sería don Marcelo Flores, encargado de reposición de devoluciones.



DECIMO QUINTO: La denunciada alegó que no ha existido remplazo de estos trabajadores, porque tratándose de las labores de costeo, quienes la realizaban durante la huelga las funciones de don Hugo Quezada (Pedro Paillán y Claudio Ancavil) eran las mismas personas que ejercían dicha funciones cuando éste se encontraba ausente y tenían los conocimientos y facultades para cumplirlas. Sin perjuicio de ello, cuando la Inspectora constató, según ella, el remplazo, dispusieron que esas funciones no fueran realizadas por los señores Paillán y Ancavil, sino que se dejó a de costear y que, el concurrir nuevamente la fiscalizadora, a función de costeo no se estaba realizando y la fiscalizadora, de manera ilegal y sin dejar acta de constatación, estimó que la labor de costeo la estaba realizando el contador de la empresa.

Respecto al Sr. Flores sostuvo que en el área de devoluciones de mercadería prestan sus servicios, el señor Marcelo Flores, Carlos Mulato, José Arango, Patricio Cárdenas y German Nova. Todos ellos realizan labores de auxiliares de bodega, sin distinción, realizando labores de reposición de mercadería. Absurdo resulta pensar que la empresa cuenta con un trabajador para cada función específica o en el caso que nos convoca para reponer mercadería específica, más aún si consideramos que la empresa cuenta con más de 15.000 SKU, divididos en 32 familias y 217 subfamilias y que si él no está por cualquier causa la función no se podría desempeñar. Sin perjuicio de ello, al indicar la fiscalizadora que habría remplazo, la empresa decidió que las funciones de reposición de devoluciones no se cumpliera por nadie más.

DECIMO SEXTO: Para resolver esta denuncia es imperativo comenzar revisando el acta de constatación e informe de la fiscalizadora, pues es el instrumento en que se funda.

En este sentido, el informe investigación denuncia número 0901.2022.1751 elaborado por la fiscalizadora Johana Soto Aroca indica que se constituyó la empresa el día 11 de noviembre de 2022, comunicándose el procedimiento antes de los recursos humanos y Oropeza, se efectuó un recorrido por la misma e inspeccionó los lugares de los trabajadores en huelga que estaban siendo reemplazados, se entrevistó a trabajadores que se encontraban las secciones, se inspeccionó popularmente los puestos de trabajo denunciados y, en relación a los siete trabajadores que supuestamente estaban siendo reemplazados (Amanda Trujillo de la sección archivo, Juan Carlos Pichún de bodegaje 25 productos inflamables, Carlos Mulato y Marcelo Flores de devoluciones y notas de crédito, Claudio Fernando operador de maquinaria, Alex Huentecura mantención de maquinaria y Hugo Quezada en costos) sólo se constató el remplazo en la sección de devoluciones y notas de crédito y en la sección de costos.



En el informe se indica que respecto de Carlos Mulato y Marcelo Flores se encontró un trabajador que indica que allí laboran tres personas, de los cuales dos están en huelga, precisamente Mulato y Flores. El trabajador (que es Germán Nova) señala que él y Carlos Mulato siempre han hecho la misma función, por lo que ahora está haciendo el trabajo de ambos, como ocurre en licencia médica o vacaciones. Pero la labor de don Marcelo Flores desde el inicio de la huelga, en fecha 9/11/2022 la realizó José Arango y el 10/11/2022 la realizó Patricio Cárdenas, por tanto respecto de Marcelo Flores se constató el reemplazo.

Respecto a Hugo Quezada se constata mediante entrevista al supervisor del área y a la revisión documental que el cargo fue reemplazado por Pedro Paillán, supervisor y superior jerárquico del trabajador en huelga, que de forma que recibió la instrucción de su superior Juan Carlos Olaya Ramírez, que haga el trabajo de don Hugo Quezada. Además declara que se trata de una labor que antes de la huelga no realizaba.

Por tanto, se constató el reemplazo de trabajadores en huelga: Carrasco y Marcelo Flores, levantándose acta del procedimiento especial y dejando constancia que el empleador ha incurrido la infracción de remplazo de trabajadores en huelga desde el nueve al 11 de noviembre.- Se informa al empleador su conducta ilegal, ante lo cual se allana y corrige de inmediato la empresa contratada, lo que fue verificado en el acto, comprometiéndose a no realizar más reemplazos.

Con fecha 14 de noviembre del sindicato solicitar nueva fiscalización por reincidencia en reemplazo por huelga en el caso de don Marcelo Flores y con don Hugo Quezada. Frente a esto se realiza una nueva visita, un recorrido por el interior de la empresa. El presidente sindical, se realizan ambos puestos de trabajo y se constata lo siguiente: respecto del trabajador en huelga Marcelo Flores, está siendo reemplazado por Germán Nova que fue notificado por el superior con Carlos Olaya de que los otros dos trabajadores ya no pueden hacer el reemplazo, por lo tanto debe hacerlo él y reemplazó efectivamente el día sábado 12 y del lunes 14 de noviembre sin que sea su labor. Respecto del trabajador en huelga Hugo Quezada, sigue siendo reemplazado por Pedro Paillán, constatado mediante la revisión de facturas ingresadas al sistema informático, en el ingreso consta fecha y hora de la operación, verificándose que se hizo el día 11 de noviembre en horas posteriores al término de la actuación inspectiva en la que el empleador comprometió el cese de la conducta infractora.

Esas son las 2 primeras fiscalizaciones realizadas por doña Johann Soto Aroca, siendo la segunda de ellas la que motivó la denuncia de la Inspección, al entender que se



mantenía el remplazo de estos 2 trabajadores y las que hay que analizar para determinar si se incurrió o no en infracción.

DECIMO SEPTIMO: No obstante lo anterior, existe una tercera visita de la misma inspectora, por la que se levantó informe de fiscalización número 0901.2022.1857 y que tiene su origen en la solicitud del Sindicato de Trabajadores Proveedores Integrales del Sur Araucanía para fiscalizar remplazos de las funciones de los trabajadores ya establecidos y que el tribunal laboral de Temuco, en causa S-4-2022 ordenó su cese.

Respecto a don Marcelo Flores, se entrevistó al trabajador Germán Novoa que con fecha 14 de noviembre se contador reemplazaba al señor Flores, e informó que le instruyeron que no realizará más esa labor, agregando que la empresa dispuso acumular la mercadería de los pallets de devoluciones en su sector de trabajo. Al ser consultado respecto a cuantos pallets diarios en promedio ingresan a devolución, señaló que varía entre 4 y 6, peor en la observación solo constata la existencia de 15 pallets, debiendo haberse acumulado desde el 14 de noviembre al menos 40 pallets. NO se observó durante la visita que trabajadores retiraran mercadería del sector, pero en el lugar se encontraban representantes de la empresa que observaban y seguían la actuación de la fiscalizadora.

Respecto a don Hugo Quezada, se indica que la función de ingresar al sistema informático de la empresa toda la mercadería que ingresa a través de las facturas de proveedores. Entrevistado don Pedro Padilla que se constató realizaba el reemplazo en las actuaciones de fecha 11 y 14 de noviembre, en forma que le instruyeron que no realizará más la labor del señor Quezada, que desde el 15 de noviembre todos los días el contador de la empresa, don Manuel Delgado, se desplaza hasta ese lugar que se denomina recepción y retira todas las facturas, sin saber cómo lo está haciendo y agregando que ellos solos están recepcional se entrevista a don Manuel Gallardo, quien informa a la civilizadora que él era el encargado de revisar todo el trabajo de don Hugo, que decidieron asumir la pérdida de que no puede corroborar con los proveedores hayan cobrado el valor pactado con el anterior, de que no puede hacer de. Sin embargo, agrega que ha calculado que esos días lleva una pérdida de \$2,800,000 aproximadamente. Exhibe la pantalla del computador y muestra que la empresa le bloqueó el acceso a todo de acceso al sistema contable visto, que le impediría hacer el trabajo de don Hugo Quezada. Se le conjuntan como lo hace para ingresar las facturas y responde que debe tener un buen, pero que no está haciendo costero General. Consulta respecto de cómo genera los folios que se le asignan a las facturas en cada ingreso al sistema de costos,



labor que realizaron el Sr. Quezada, e informa que por el tamaño de la empresa deben llevar un folio interno y un folio contable y que desde que asumió esa labor resolvieron generar solamente un folio que sirviera para ambos y él continuó con el último número correlativo generado por Pedro Paillán. Se están haciendo un cruce directo para que salga la mercadería a la venta, de que sin costeo no sale nada a venta.

Al finalizar la visita inspectiva se entrevista bajo principio de bilateralidad e informa que se considera que el señor contador continuó con la labor de Pedro Paillán, reemplazando por tanto a don Hugo Quezada. El señor Araos señala que la fiscalizadora no entendió lo que declaró el contador y solicita que lo intente nuevamente en su presencia o en privado. Se forma que se dio cumplimiento al procedimiento respectivo destruido, que ambos acompañaron la civilización y que no se repetirán actuaciones.

DECIMO OCTAVO: El último informe de fiscalización y al que la denunciada da más crédito por las supuesta deficiencias que habría tenido la fiscalización de doña Johana Soto Aroca, es el elaborado por don Massimo Galvez, N° 0901.2022.1902 y cuya visita inspectiva de realizó el 14 de diciembre de 2022.

En dicho informe el ingreso concluye que, en relación a los trabajadores de bodega, no existen pruebas fehacientes de que los mismos habían sido constatados como reemplazo de los trabajadores en huelga, toda vez que, de acuerdo a lo manifestado por los mismos, presta servicios desde antes de iniciada la señalada huelga; sin embargo, es necesario señalar lo manifestado por el presidente del sindicato, el cual señala que muchos trabajadores de Adecco, fueron contratados cuando se inició el proceso de negociación, lo cual podría ser indicio de que la empresa se estaría preparando para la misma (de los cinco trabajadores de encontrar estados, dos ellos son de contratación reciente).

Respecto a las funciones de contabilidad, si bien es cierto, de acuerdo a lo manifestado por el contador, se estaría haciendo ingresos de las facturas sistema de contabilidad (función que antes de desarrollada por uno de los trabajadores en huelga por medio del sistema de costero el cual permitía el traspaso directo de la información al sistema contable), esto no se estaría haciendo a través del sistema de costeo (el cual se encuentra bloqueado para el contador), sino que se haría el ingreso directamente al sistema. Adicionalmente, el contador no se encontraba realizando y su función al momento de la visita.



DECIMO NOVENO: De los hechos contratados en las actas antes referidas, aparecen meridianamente claro que son dos los puestos sensibles en que supuestamente la demandada habría reemplazado trabajadores en huelga. El primero de ellos es el del señor Flores, que si bien tiene un contrato genérico de auxiliar de bodega con funciones de preparación y revisión de pedidos, carga y descarga de los vehículos de mercaderías; y reposición de la mercadería por devoluciones y sobrantes (como consta del acompañado), lo cierto es que su función específica es la reposición de productos devueltos, como fue constatado por doña Johana Soto en virtud de lo observado y específicamente lo declarado por don German Nova, cuestión que por lo demás declararon todos los testigos de las denunciadas.

El segundo de ellos es el del señor Hugo Quesada, cuyo cargo genérico es auxiliar de bodega, con funciones según contrato de preparación y revisión de pedidos, carga y descarga de los vehículos de mercaderías; y reposición de la mercadería por devoluciones y sobrantes (igual que el Sr. Flores y el coordinador Pedro Paillán), pero cuya función específica conforme el mérito de todas las declaraciones de testigos de personas de la empresa Prisur y lo constatado en las fiscalizaciones, es el costeo de productos, lo que implica ingresar a un sistema las facturas y verificar que la cantidad y precio que figuran sea el que corresponda, ingresando esa información al sistema y generando notas de crédito para el caso que haya diferentes. Esta gestión es revisada por el contador de la empresa y una vez hecho el costeo en el sistema aparecería la cantidad de productos en stock y el precio para que los vendedores puedan vender las mercaderías.

VIGESIMO: En relación al Sr. Flores, en la primera fiscalización cuyo mérito no cuestionó la denunciada pues cumplió con registrar la declaración de los trabajadores entrevistados y entregó a la empresa el acta de constatación de hechos, se constató que sus funciones de reposición de mercadería devuelta estaban siendo realizadas por otros 2 funcionarios de la empresa Adecco (Marcelo Arango el 9/11/2022 y Patricio Cárdenas el 10/11/2022). Es decir a todas luces hubo una primera constatación de reemplazo del trabajador, tanto que la empresa se allanó a la corrección inmediata y retiró a dichos trabajadores, como lo ratifica también la declaración de don Germán Nova quien señaló que el sábado don Juan Carlos Olaya le dijo que las funciones de Marcelo Flores ya no las harían los otros 2 colegas, sino que a partir de ese día y el lunes fue él quien fue instruido a realizarlas.

Gracias a que la empresa se allanó, la Inspección del Trabajo no formuló la denuncia respectiva.



Sin embargo, a petición del sindicato por un nuevo remplazo del Sr. Flores, la misma fiscalizadora se constituye en la empresa el día 14/11/2022 y constata que las funciones del Sr. Flores están siendo realizadas por Germán Nova, su colega de sección en Prisur, sin que sea su labor.

Respecto de este trabajador, a juicio de la fiscalizadora, se mantenía el remplazo, por lo que era una situación denunciabile.

Es importante en este caso señalar que, a estas alturas, ya no era posible la corrección, puesto que a juicio de la fiscalizadora el hecho que un trabajador que si bien comparte la sección con el Sr Flores, no ejecutas las mismas funciones de manera habitual, constituye remplazo ilegal de trabajador en huelga. Eso, por lo demás justifica que no se dejara un acta de constatación, pues había reiteración de una conducta previamente constatada.

Si verdaderamente existe o no reemplazo es un tema que se analizará más adelante, pero desde ya hace innecesario determinar si luego, una vez judicializada la denuncia, la empresa persistió en el remplazo o si efectivamente dejó sin reponer toda la mercadería devuelta (como se indica en la 3ª vez que fue doña Johana Soto o en la 4ª vez por don Massimo Galvez), pues eso no configura ni descarta la ya denunciada supuesta infracción de reemplazo del Sr. Marcelo Flores, sino solo daría cuenta de una conducta contumaz de Prisur S.A.

VIGESIMO PRIMERO: Tratándose del Sr. Hugo Quezada se da una situación similar, en el sentido que los hechos denunciados se agotan en la constatación de la segunda visita de doña Johana Aroca, siendo el informe evacuado a propósito del cumplimiento de la medida cautelar decretada, en que se analizó principalmente lo realizado por el contador, un tema que no es relevante para configurar o no la conducta denunciada en autos, por lo que se omitirá, por innecesario, cualquier análisis para descifrar si la función que el contador realizara al ingresar directamente a factura y generar folios puede o no ser considerada costeo.

En este sentido, la fiscalizadora constata en su visita de fecha 11/11/2022 que las funciones de costos que realizaba habitualmente Hugo Quezada estaban siendo realizadas por Pedro Paillán, supervisor y superior jerárquico del trabajador en huelga, por instrucciones de don Juan Carlos Olaya. La empresa se allana a corregir, comprometiéndose a no realizar más remplazos.



Sin embargo, el 14/11/2022, en una segunda visita para constatar la nueva denuncia del sindicato, la fiscalizadora constata que las labores de don Hugo Quezada seguían siendo remplazadas por Pedro Paillán, mediante la revisión de facturas ingresadas al sistema informático, en que consta fecha y hora de operación, verificándose que se hizo el día 11/11/2022 en horas posteriores al término de la actuación inspectiva en la que el empleador comprometió el cese de la conducta infractora.

Dentro de la fiscalización consta la declaración jurada de don Pedro Paillán quien señala que la función de costos de mercadería solo la realiza don Hugo Quezada; que cuando inició la huelga don Juan Carlos Olaya le instruyó que él debía realizar esa labor, y que desde el mismo día 8/11/2022 (inicio de la huelga) está costearo, generando folios, labor que antes de la huelga no realizaba.

Esta declaración jurada ante ministro de fe pretende ser desvirtuada por otras 2 declaraciones simples, acompañadas por la empresa, en las que don Pedro Paillán señala que desde el 2010 hace labores de costeo y que estas funciones también las realiza Hugo Quezada y Claudio Llancavil. Lo mismo se pretende acreditar con la declaración de los testigos Juan Carlos Olaya, Manuel Gallardo y Willi Oropeza, quienes trabajan en la empresa.

En síntesis, la fiscalizadora constató que don Pedro Paillán estaba realizando las funciones de costeo el 11 de noviembre y que pese a haberse allanado la empresa, las siguió haciendo ese día luego de terminada la primera visita fiscalizadora. No hay prueba aportada que desvirtúe suficientemente ese hecho, que a la luz del artículo 23 del DFL N° 2, orgánico de la Dirección del Trabajo, tiene presunción de veracidad, incluso para fines judiciales.

VIGESIMO SEGUNDO: Otro hecho que es relevante para resolver esta denuncia es que los contratos de los trabajadores remplazados contienen funciones genéricas, similares a las de los trabajadores que los estaban remplazando, aunque en los hechos no las cumplían regularmente.

Asimismo, se encuentra acreditado con la prueba testimonial de la demandada e incluso con lo señalado por los testigos Flores y Quezada, que cuando ellos no estaba en la empresa, por temas de permisos, ausencias o vacaciones, o en periodos de mucha actividad como fines de mes, sus funciones eran realizadas por sus compañeros de sección o éstos les ayudaban temporalmente, entre ellos los mismos trabajadores supuestamente reemplazantes en la huelga, esto es Paillán y Nova.



VIGESIMO TERCERO: Visto así los hechos la única pregunta válida para acoger o rechazar esta denuncia es si puede la empresa remplazar las labores de un trabajador en huelga con otros trabajadores que, sin bien no cumplen las mismas funciones remplazadas en forma permanente, sí lo han hecho anteriormente cuando el trabajador remplazado se encuentra con licencia, de vacaciones o por exceso de trabajo necesita ser ayudado.

La circunstancia de haberse efectuado por otros compañeros de trabajo las funciones de don Hugo Quezada y don Marcelo Flores consta incluso de la prueba testimonial de la parte denunciante.

En efecto, don Marcelo Flores señaló que lleva años en su función y siempre ha visto a don Hugo solo, a excepción que ha estado con licencia médica o vacaciones. En esa época, algunas veces realiza las funciones de costeo a Claudio Llancaivil y a don Pedro Paillán, quienes hacen labores de costeo solo cuando don Hugo no está. El Sr. Paillán se dedica a recepción de mercadería, igual que Claudio Llancaivil. En su caso, su función está en el área de devoluciones y notas créditos, que estada de la bodega y ve la mercadería que traen de vuelta los transportistas por rechazo. Debe recepcionar estas mercaderías y luego sus compañeros Carlos Mulato y Germán Nova deben hacer las notas, para luego él debe reponer las mercaderías en cada lugar. En su área hay 3 personas. Para sus vacaciones su función la cumple Carlos Mulato o Germán Nova, cuando él está solo él realiza las funciones.

Don Hugo Quezada señaló que en el área de Marcelo a fin de mes hay mucho trabajo, lo mismo que ocurre en su sección. En el sistema no se dejan facturas de un mes para otro, salvo que esté en tránsito. Para el costeo nadie lo ayuda. Se coordina con don Pedro, contabilidad le manda la fecha de cierre a todos los departamentos y ahí se coordina. Si el mes tiene 30 o 31 días se recibe mercadería hasta el 29 o 30 y le queda un día para costear todas las facturas que tiene. Pide algunos permisos y cuando no está en la empresa su labor la hace don Pedro Paillán.

Por su parte, don Claudio Llancaivil señaló que si se elimina la función de don Hugo los vendedores no podrían vender, ya que los vendedores no manejan la mercadería que está sino hasta que don Hugo la costea, que además muestra el precio a la que puedan vender. En estos 9 años le ha tocado apoyar en distintas áreas, tanto a don Hugo como en preparación y otras cuando hay falta de personal por licencias, vacaciones u otras cusas, todo ello porque trabajan en la misma oficina. Se complementan ambos departamentos (recepción y costeo). Don Hugo estuvo con licencias varios meses y en



ese tiempo se sacó a una persona de Adecco, se le hizo una pequeña capacitación y él quedó en el departamento de costos. A veces por cooperar, él o Pedro Paillán, que es el supervisor, conocen el sistema de don Hugo y a lo compadre le han ayudado a don Hugo con el costeo o han ido a costear, pero en casos puntuales cuando don Hugo sale por un, 2 días o una semana. Cuando son Hugo está nadie más realiza sus funciones.

En síntesis, en determinadas ocasiones de ausencia o mucho trabajo, los compañeros de sección reemplazan o ayudan a cumplir las funciones de don Hugo y don Marcelo, entre ellos aquellos que fueron indicados por la fiscalizadora como reemplazo, Pedro Paillán y Germán Nova, que aunque en el día a día ejercen una función diferente, las de don Hugo y Marcelo no le son ajenas y sus contratos de trabajo contienen cláusulas similares.

VIGESIMO CUARTO: El artículo 345 del Código del Trabajo señala: “Derecho a huelga. La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores. Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga. La huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo.

La infracción de la prohibición señalada en el inciso segundo constituye una práctica desleal grave, la que habilitará a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes.

En el caso de negativa del empleador para retirar a los reemplazantes, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo conforme a las normas establecidas en los artículos 485 y siguientes, con excepción de lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 486. El sindicato podrá iniciar esta acción o hacerse parte de la denuncia presentada por la Inspección del Trabajo.

El Tribunal, revisados los antecedentes de la denuncia, ordenará al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes en la primera resolución, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492.”

Es claro que el derecho a huelga es una de los más importantes que el ordenamiento jurídico nacional e internacional contemplan en favor de los sindicatos, pues constituye quizá el único mecanismo de presión para forzar algún acuerdo y se suele dar como un ejemplo de auto tutela permitida por la ley.



Sin embargo, el derecho a huelga no es absoluto y, dentro de ella, la prohibición de remplazo de trabajadores en huelga tampoco.

VIGESIMO QUINTO: Según Parada¹, a partir de dicho artículo, es dable concluir lo siguiente: 1. Se prohíbe expresamente el reemplazo en huelga. 2. Se consagra expresamente la libertad para trabajar de quienes no están en huelga. 3. El reemplazo en huelga constituye práctica desleal grave, y la Dirección del Trabajo -si lo constata- deberá solicitar el retiro de los reemplazantes, y en caso de negativa deberá demandar a la Empresa ante los juzgados laborales.

Según el mismo autor, aquellos trabajadores que no participan de la huelga, deben ejercer libremente su derecho a trabajar. Por lo tanto, podrán seguir ejerciendo las funciones que habitualmente desarrollan, aún cuando éstas coincidan con labores de los trabajadores huelguistas. Este punto genera una zona gris que eventualmente puede provocar dudas o confusiones respecto de que se entiende por reemplazo y que sería considerado el legítimo derecho a trabajar de los trabajadores que no están involucrados en la huelga.

En este sentido, es importante examinar el concepto de “adecuaciones necesarias”, establecido en el artículo 403 letra d) del Código del Trabajo que señala lo siguiente: “El empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo.”

Es el concepto de adecuaciones necesarias el que introduce una limitación a la prohibición de remplazo, pero siempre considerando que la regla es la prohibición.

VIGESIMO SEXTO: Durante la vigencia del artículo 381 de Código del Trabajo, tal como lo sostiene la denuncia, se discutió judicialmente la figura del remplazo, estimándose que no se podía contratar a trabajadores durante la negociación colectiva, no se podía trasladar a trabajadores de otra sucursal a aquella en la que prestaban servicios los trabajadores en huelga o que el remplazo prohibido era tanto el externo como el interno, asignando funciones nuevas a trabajadores de la empresa que antes de la huelga no las cumplían, entre otras.

¹ Parada, Osvaldo. “Alerta laboral: libertad para trabajar de quienes no están en huelga”, disponible en https://www.lizamabogados.cl/wp-content/uploads/2020/10/Alerta_laboral-Libertad_para_trabajar.pdf



El ORD. N° 441/7, de 25 de enero de 2017, de la Dirección del Trabajo que informa sobre el sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial de 08.09.2016, que vino a modificar la regulación anterior, en particular, en lo referido al derecho de huelga en la negociación colectiva reglada, señala que la nueva normativa ha venido derechamente a proscribirlo (reemplazo en huelga), otorgándole además a la Dirección del Trabajo la facultad-deber de intervenir en el caso concreto para requerir el inmediato retiro de los reemplazantes y, ante la eventual negativa del empleador, para efectuar la respectiva denuncia ante el Juzgado de Letras del Trabajo, conforme al procedimiento de Tutela Laboral -sin trámite de mediación-, a objeto que esta autoridad disponga las medidas pertinentes que hagan cesar la vulneración.

El legislador no ha definido lo que se entiende por adecuaciones necesarias, pero el dictamen antes señalado señala al respecto lo siguiente:

“En lo referido a la posibilidad de efectuar adecuaciones necesarias, cabe precisar que, conforme al Diccionario de la Lengua Española, la voz "adecuar" significa "adaptar algo a las necesidades o condiciones de una persona o cosa", mientras que por "necesaria" ha de entenderse "que hace falta indispensablemente para algo".

De ello se deriva que el legislador excluye del ilícito de prácticas desleales todas aquellas medidas del empleador que adaptan o ajustan los recursos de la empresa para obtener que los trabajadores no involucrados en la huelga ejecuten sus funciones contractuales, siempre que sean indispensable para ello.

Son, por ende, adecuaciones o ajustes organizativos que el empleador puede razonablemente realizar sobre los medios personales y materiales con que cuenta la empresa, con la finalidad exclusiva de asegurar el cumplimiento de las funciones que los trabajadores no huelguistas han pactado en sus contratos individuales, debiendo, en todo caso, ser medidas a tal punto necesarias que, sin ellas, tales dependientes no podrían desarrollar las tareas convenidas en sus contratos de trabajo.

En segundo lugar, es necesario apuntar que las prescripciones legales han de entenderse en orden a que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan desempeñar las funciones convenidas en el contrato de trabajo, evitando así que éstas y, en definitiva, la libertad de trabajo de tales dependientes, se vea afectada por la huelga que ejecutan los trabajadores que adscriben a la negociación colectiva en desarrollo.

Sobre este particular, conviene traer a colación la intervención de la Ministra del Trabajo, Sra. Ximena Rincón González, en el tercer trámite constitucional, que precisó:



En cuanto al tema de las "ajustaciones necesarias", se entiende que ellas proceden cuando se efectúan para garantizar el derecho al trabajo de quien no está en huelga; y serán consideradas una práctica desleal cuando su sentido sea minimizar el efecto de la huelga en circunstancias que el trabajador está en condiciones -con las funciones que cumplía anteriormente- de continuar trabajando normalmente."⁴.

En este sentido, una modalidad de aplicación de las medidas que la referida norma contempla como posibles que tenga como resultado menoscabar el efecto de la huelga, se configurará como una conducta ilícita del empleador.

Si en el caso concreto se pretende que el trabajador que no está en huelga ejerza durante ésta funciones diferentes a las convenidas en su contrato de trabajo, como una forma de menoscabar el ejercicio del derecho a huelga de aquellos que participan de la negociación colectiva, estaríamos frente a una práctica desleal que debe perseguirse conforme los procedimientos contemplados para ello por nuestro ordenamiento.

De este modo, la incorporación artificial de una o más funciones en el contrato de trabajo previo al inicio o durante el proceso de negociación colectiva, constituye una práctica desleal...".

VIGESIMO SEPTIMO: Coincidiendo este sentenciador con el sentido que debe darse a la protección del derecho a huelga, que impide el remplazo de trabajadores incluidos en ella, corresponde ver si la conducta de empleador ya descrita en esta causa, puede entenderse como una ajuste necesaria.

El criterio que la demandada ha sostenido, principalmente en las observaciones a la prueba, es que en una empresa tan grande no puede dejar una función específica, menos si ella es relevante, (la del Sr. Quezada y el Sr. Flores) a una única persona que la realice, sino que debe haber gente que ante la ausencia de ellos la cumpla suficientemente. Pone como ejemplo los periodos de vacaciones, ausencias por licencias prolongadas o permisos para sostener que siempre debe haber alguien que pueda realizar esas funciones.

Sin embargo, una cosa es una ausencia por los motivos ya indicados, que son propios de la relación laboral, a una ausencia por huelga. En este sentido, el tratamiento y justificación que se puede dar al remplazo por otros motivos es perfectamente compatible con el derecho del empleador de administrar su empresa, pues además ningún derecho se ve perjudicado. Empero, cuando el empleador pretende ejercer su derecho de



administración y poner en la función específica que cumple un trabajador en huelga a otro trabajador, la cosa es diferente.

En la actual legislación la posibilidad de hacer estos cambios en huelga está prohibida y la única exclusión tiene que ver con las adecuaciones necesarias, en las que el empleador no puede asignar a trabajadores que no cumplen normalmente determinadas funciones aquellas que realiza el trabajador en huelga.

En el caso de autos, si bien el Sr. Paillán y el Sr. Nova realizaban esas funciones, ello era solo para los efectos de suplirlo por ausencias determinadas o en casos específicos de mucho trabajo, ninguno de los cuales concurren en el caso de autos en el que la huelga que crea una prohibición general de remplazo.

VIGESIMO OCTAVO: Tampoco concurre a juicio de este sentenciador, la habilitación de remplazo del trabajador en huelga como medio de protección para que los trabajadores no involucrados en ella puedan ejercer las funciones de su contrato.

Los señores Paillán y Nova podían seguir cumpliendo normalmente sus obligaciones contractuales sin la necesidad de remplazar las funciones de Quezada y Flores, remplazo que hicieron a petición de su superior, como quedó acreditado en sus declaraciones juradas antes la Inspectora del Trabajo.

Las funciones de carga y descarga se siguieron realizando normalmente, como reconocieron los testigos de la denunciada. Las ventas igual se realizaron, incluso más, si es cierto que el contador no cumplió labores de costeo, resulta que los vendedores pudieron ejercer su función normalmente y, con ello, la actividad de la empresa no se interrumpió. Si bien las ventas pudieron salir a costos histórico y producir una pérdida económica en la empresa cercana a los \$2.800.000, ese perjuicio es precisamente el que persigue la huelga, constituyendo esa forma la única medida de presión del sindicato.

VIGESIMO NOVENO: En definitiva, la respuesta a la pregunta planteada en el considerando vigésimo tercero es negativa. La empresa no se encontraba en ninguna situación que autorizara el remplazo de las funciones de los señores Quezada y Flores, por parte de otros funcionarios de la empresa, aún cuando ellos las hayan ejercido circunstancialmente y tengan contratos de trabajo similares.

El reemplazo constatado por la fiscalizadora y denunciado en autos, no se encuentra desvirtuado por la prueba rendida por la denunciada, y esa acción se encuentra proscrita por el artículo 345 y configura la práctica desleal prevista en el artículo 403 letra



d), ambos del Código del Trabajo, por lo que se acogerá la denuncia planteada por la Inspección del Trabajo de Temuco.

TRIGESIMO: Siendo la denunciada una mediana empresa, al tener 163 trabajadores conforme al informe de fiscalización, debe aplicarse la sanción conforme al artículo 406, esto es aplicar una multa por cada trabajador remplazado, fijándose prudencialmente su cuantía, en atención a la gravedad de la conducta, en 25 Unidades Tributarias por cada uno.

Y visto además lo previsto en los artículos 292, 345, 403, 406, 407, 456, 459, 493, 495, 505 bis y 506 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que SE RECHAZA la denuncia deducida por el SINDICATO DE TRABAJADORES PROVEEDORES INTEGRALES DEL SUR ARAUCANIA en contra de la EMPRESA DE PROVEEDORES INTEGRALES DEL SUR S.A. ingresada en la causa RIT S-3-2022, por no acreditarse los hechos denunciados.

II.- Que SE ACOGE la denuncia interpuesta por la INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE TEMUCO, en contra de EMPRESA DE PROVEEDORES INTEGRALES DEL SUR S.A., declarándose que la denunciada remplazó ilegalmente a 2 trabajadores en huelga sostenida en el mes de noviembre de 2022, condenándose a la denunciada a pagar 2 multas de 25 UTM cada una.

III.- Cada parte soportará sus propias costas.

Comuníquese la sentencia a la Dirección del Trabajo para que proceda a su registro, una vez ejecutoriada. Oficiéase al efecto.

Regístrese, notifíquese y archívese.

RIT S-3-2022 y acumulada.
RUC 22- 4-0436609-6

Resolvió don(a) ROBINSON FIDEL VILLARROEL CRUZAT, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.





PWZKXDBMSKX

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>