

Juzgado de Letras de Colina

INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO NORTE CHACABUCO C/
LABORATORIO INTERNACIONAL DE COSMÉTICOS S.A.
PRÁCTICA ANTISINDICAL
ROL INTERNO TRIBUNAL: **S-9-2023**
ROL ÚNICO DE CAUSA: 23-4-0523714-8

Colina, diez de junio de dos mil veinticuatro

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO

PRIMERO. *Individualización de las Partes.* Comparece MÓNICA LIBERONA PÉREZ, Inspectora Comunal del Trabajo de Norte Chacabuco, cédula nacional de identidad número 12.258.814-9, en representación legal de la **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO NORTE CHACABUCO**, ambos con domicilio en calle Manuel Antonio Matta N° 1231, comuna de Quilicura, interpuso denuncia en contra de la empresa **LABORATORIO INTERNACIONAL DE COSMÉTICOS S.A.**, RUT.: 81.860.100-K, representada legalmente por GONZALO ACUÑA FERRARI, cédula nacional de identidad número 8.099.966-6, de quien ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en Manuel Rodríguez N° 69, comuna de Colina, por haber incurrido en práctica antisindical, consistente en la separación ilegal de un trabajador con fueron sindical.

SEGUNDO. *Fundamentos de la Demanda.* Expuso que con fecha 18 de octubre de 2023, se interpuso denuncia formulada ante la Inspección Comunal del Trabajo por doña Sabina Pichipil Millán y por don Jorge Murúa Saavedra, ambos dirigentes sindicales del SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA, R.S.U N° 1301.3101, en contra de la empresa demandada, ya individualizada, por práctica antisindical consistente en la separación ilegal de la dirigente SABINA PICHIPIL MILLÁN, chilena, cédula nacional de identidad número 14.477.179-6, con domicilio en Juan Larenas N° 301, departamento N° 107, comuna de Quilicura, quien fue objeto de despido por parte de su empleador por la causal contemplada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

Precisó que al momento de estampar la denuncia en sede administrativa, la denunciante acreditó su calidad de dirigente del Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores de la Industria, R.S.U N° 1301.3101, de fecha 17 de octubre del 2023, lo que consta en certificado N° 1301/2023/8512, suscrito por la Dirección de Trabajo; y manifestó ser dirigente de Industrial



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: YTRXXXRXXPB

Chile Constramet, RSU 1301.0822, lo que acreditó por certificado N° 1301/2023/8508, suscrito por la Dirección del Trabajo.

Relató que con el propósito de verificar los hechos denunciados, se procedió a ingresar comisión bajo el N° 1323.2023.2812, constituyéndose la fiscalizadora actuante, Sra. Karina Romero Molina en las dependencias de la empresa denunciada, tomando contacto con la jefa de recursos humanos, Sra. Luz Cárdenas, donde constató que: 1. La relación laboral de la trabajadora y la empresa se inició con fecha 1 de abril del 2013; 2. Que la trabajadora desempeñaba sus funciones en las dependencias de la empresa ubicada en Manuel Rodríguez N° 69, comuna de Colina, bajo el cargo de "control de calidad en línea", con jornada laboral de 45 horas semanales distribuida de lunes a viernes de 8:00 a 17:30 horas; 3. Que la remuneración de la trabajadora se compone de sueldo base de \$460.000.-, gratificación legal garantizada conforme el artículo 50 del Código del Trabajo, bono de antigüedad, bono de movilización y bono de producción variable; 4. Que se despidió a la trabajadora a partir del 16 de octubre del 2023 por la causal dispuesta en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, conforme a la respectiva carta de aviso; y 5. Que la trabajadora cuenta con fuero sindical, al detentar la calidad de secretaria del Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores de la Industria R.S.U 1301.3101 y dirigente de Industrial Chile Constramet, RSU 1301.0822.

Añadió que el fiscalizador precisó que la representante de la empresa no se allanó a reintegrar a la dirigente sindical, sosteniendo que se amparaba en el ORD: 974 de la Dirección del Trabajo, argumentando que la directora sindical no tiene representatividad en la empresa ya que no cuenta con asociados, y que la empresa desea judicializar y obtener un pronunciamiento de Tribunales.

Manifestó que se verificó que el empleador no cuenta con la autorización judicial que exige el artículo 174 del Código del Trabajo para despedir a los trabajadores aforados, cuestión que afirmó haber sido reconocida por la referida empresa.

Indicó que siguiendo con el procedimiento administrativo, se informó al representante legal de la empresa sobre la imposibilidad de separar a los trabajadores sin contar con la autorización judicial previa y, en consecuencia, el carácter ilegal de la separación, requiriéndosele para que cesara dicha conducta. Sin embargo, el empleador no se allanó, sosteniendo nuevamente que la decisión se encuentra relacionada con la representatividad de la dirigente, en tanto, el sindicato no posee socios.

Expresó que en razón de lo anterior, ambas partes fueron citadas a la respectiva audiencia de mediación, cual afirmó haberse llevado a efecto el día 24 de octubre del 2023. Indicando que en dicha instancia la empresa reiteró su postura negándose a



reintegrar a la trabajadora, exhibiendo copia de la causa RIT N° 365-2023, en relación al fuero sindical de la Trabajadora.

Precisó que en atención a que la empleadora no efectuó la reincorporación, se efectuó la presente denuncia.

En cuanto a los indicios de vulneración de los derechos fundamentales, expuso que aquellos se resumen en los siguientes: 1. En que la dirigente tiene la calidad de secretaria del Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores de la Industria y que además, es dirigente de Industrial Chile Constramet; 2. En que la trabajadora fue separada sin contar la empresa con la debida autorización judicial. 3. En que la empresa tomó conocimiento de la imposibilidad de separar al trabajador atendida su calidad de dirigente sindical en la visita inspectiva y; 4. En que la empresa se negó en dos oportunidades a reincorporar a la trabajadora.

Argumentó que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 292 inciso 4 del Código del Trabajo, la Inspección del Trabajo respectiva debe denunciar al Tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento. Señalando que los hechos que se han descrito dan cuenta de la separación ilegal del trabajador con fuero sindical, situación que al ser constatada por un fiscalizador de la Inspección del Trabajo y que constan en el respectivo informe, son presunción de veracidad de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 del DFL N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la que opera para todos los efectos legales, incluso para prueba judicial.

Mencionó que los hechos relatados constituyen un atentado en contra de la libertad sindical, afectando la garantía constitucional establecida en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República, relacionado con los artículos 1° inciso 3° y 5° inciso 2° de la misma disposición legal.

Explicó que de dicha normativa se desprende inequívocamente que toda organización sindical debe gozar de la debida autonomía para poder alcanzar sus propios fines específicos, lo que conlleva: El respeto a la organización interna que quiera darse la organización sindical; a contar con representantes; a la redacción de sus estatutos; a la formulación de programa de acción, entre otras consecuencias naturales derivadas de la libertad sindical, como la de la necesaria autonomía para la elección de sus representantes y de estos contra los actos que puedan perjudicarlos. Fundamentando que dichos derechos se reflejan en el marco de los Convenios Internacionales de la Organización del Trabajo, tales como, el Convenio N° 98, promulgado mediante el Decreto N° 227, el 12 de mayo de 1999 y el Convenio N° 135 de la OIT de 23 de junio de 1971, sobre Representantes de los Trabajadores.

Añadió que no existe duda que el fuero y la libertad sindical son conceptos íntimamente relacionados, toda vez que el fuero es



la forma de tutelar el legítimo ejercicio del derecho a la libertad sindical y más específicamente la libertad colectiva de actuación sindical. Sosteniendo que todos los hechos relatados se encuentran contemplados en el artículo 289 letra f) del Código del Trabajo.

Concluyó que los hechos descritos y respecto de los que da cuenta el informe de fiscalización, configuran claramente graves conductas lesivas de la libertad sindical, por lo que corresponde se aplique la multa pertinente en el máximo legal establecido.

Previas citas legales, solicitó tener por interpuesta denuncia en procedimiento de tutela laboral por prácticas antisindicales, en contra de la empresa ya individualizada, declarando:

1. Que la denunciada ha incurrido en una práctica lesiva de la libertad sindical, consistente en la separación ilegal verificada con fecha 16 de octubre del 2023, respecto de la trabajadora Sabina Pichipil Millán, en su calidad de dirigente sindical del Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores de la Industria R.S.U N°1301.3101 y de Industrial Chile Constramet, R.S.U 1301.0822, amparada con fuero sindical, vulnerando así su derecho al trabajo y a la libertad sindical.

2. Que se ordene poner término inmediato a la separación ilegal y se permita que la trabajadora ya individualizada, se reincorpore inmediatamente para realizar sus funciones en las mismas condiciones que lo hacían antes de haber sido separada ilegalmente, pagándole las remuneraciones y demás prestaciones derivadas del contrato de trabajo adeudadas por todo el tiempo que dure la separación ilegal, con sus respectivos reajustes e intereses, si ello no hubiere ocurrido con posterioridad a la primera resolución.

3. Que se condene a la demandada al pago de una multa equivalente a 150 UTM por la práctica antisindical denunciada o en subsidio, lo que este Tribunal determine.

4. Que las obligaciones de hacer previamente señaladas, se cumplan bajo apercibimiento de multa de acuerdo al artículo 495 N°2 del Código del Trabajo a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social a la cuenta corriente "giros globales" N°9018212 del Banco Estado, la que se hará efectiva cumplido el plazo señalado, renovándose automáticamente de manera mensual según la fecha de la sentencia hasta el cumplimiento íntegro de las sanciones.

5. Que se condene en costas a la demandada.

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

TERCERO. *De la Contestación.* Dentro de plazo legal comparece PEDRO MATAMALA SOUPER, abogado, obrando por la denunciada LABORATORIO INTERNACIONAL DE COSMÉTICOS, quien contestó la denuncia de práctica antisindical interpuesta por la Inspección



Comunal del Trabajo Norte Chacabuco, solicitando su rechazo en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

Sostuvo que es efectivo que su representada y la Sra. Pichipil, celebraron contrato de trabajo a partir del 01 de abril de 2013, momento a partir del cual se vincularon bajo la figura de un vínculo laboral. Expresando que si bien dicha convención inicialmente tenía una naturaleza a plazo fijo, posteriormente se transformó en uno de tipo indefinida, calidad que mantuvo hasta el término de la relación laboral.

Indicó que efectivamente la Sra. Pichipil, ostentaba el cargo de "control de calidad en línea", desempeñando sus servicios personales en dependencias de su representada, percibiendo la remuneración indicada por la denunciante.

Precisó que la relación laboral de la Sra. Pichipil con su representada, concluyó con fecha 16 de octubre de 2023, por la causal contenida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, "necesidades de la empresa, establecimiento o servicio". Decisión que se fundamentó en el proceso de racionalización implementado por su representada durante el año 2023, a raíz de requerimientos de mercado y a resultados financieros que tornaban indispensable esta transformación, lo que implicó un proceso de despido masivo.

Argumentó que si bien resulta efectivo que al momento del despido la trabajadora detentaba la calidad de Secretaria del Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores de la Industria, aquella no detentaba ningún fuero, toda vez que la organización Sindical -al momento del despido- no contaba con ningún trabajador de su representada, lo que determina la ineficacia de cualquier tipo de fuero de naturaleza sindical.

Manifestó que es cierto que su representada no solicitó autorización judicial para el despido de la Sra. Pichipil, toda vez que ninguno de los fueros invocados por la denunciante resultan oponibles a Laboratorio Internacional de Cosméticos. Indicando que en atención a que ningún trabajador de su representada forma parte de dicha organización sindical, no es posible invocar cualquier tipo de fuero, añadiendo que además, jamás se ha informado a su representada sobre un supuesto fuero en su calidad de dirigente de la Confederación de Trabajadores Metalúrgicos de la Industria y Servicio, lo que también determina la improcedencia de invocar esta prerrogativa.

En cuanto a la fiscalización, argumentó que efectivamente aquella se produjo. Oportunidad en la que aseguró, su representada expuso detalladamente los hechos y fundamentos de derecho que implicaban la inexistencia de un fuero eficaz y oponible de la Sra. Pichipil respecto de su representada, razón por la que no se accedió a la reincorporación pretendida. Indicando que aquello fue reiterado en audiencia de mediación.

En lo que concierne al fuero de la trabajadora en su calidad de Secretaria de SIME, expuso que los dependientes de su



representada hicieron abandono progresivo de la organización sindical referida, por motivos de distinta naturaleza. Explicando que, con fecha 09 de agosto de 2023, concluyó el contrato de trabajo de doña Jurisma Aníñir, última trabajadora de Laboratorio Internacional de Cosméticos que formaba parte del SIME.

Señaló que la fecha anterior resulta de la máxima relevancia, toda vez que desde este momento la Sra. Pichipil, no cuenta con el fuero establecido en el artículo 243 del Código del Trabajo, en términos que resulten oponibles a su representada, por razones evidentes de ausencia de representación. Situación que aseguró ha sido plasmada por la propia jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, lo que determina que las acciones de autos constituyan un abierto atentado contra la confianza legítima de los actos de la administración.

En cuanto al fuero de la trabajadora en su supuesta calidad de dirigente de CONSTRAMET, indicó que con posterioridad al despido de doña Sabina, a su representada se le han enviado comunicaciones en que se señala que aquella, además del fuero contenido en el número anterior, gozaría de la inamovilidad contenida en el artículo 274 del Código del Trabajo, por detentar el cargo de Directora en la Confederación de Trabajadores Metalúrgicos de la Industria y Servicio (CONSTRAMET).

Al respecto, hizo presente que su representada desconoce absolutamente este antecedente, toda vez que jamás se le ha notificado de fuero alguno. Explicando que aquello determina la imposibilidad de hacer exigible esta supuesta prerrogativa a su representada.

Manifestó que ningún acto lesivo de la libertad sindical ha sido cometido por su representada ni mucho menos existe un ánimo doloso en este sentido, toda vez que indicó que la inexistencia/inoponibilidad del fuero sindical es un asunto que la denunciante ha planteado hace años, por lo que resulta inadmisibles que se efectúe un juicio de reproche e ilicitud a su representada en este sentido. Concluyendo que los fueros que invoca la denunciante, no son oponibles a su representada, y resultan ineficaces por las consideraciones de hecho y derecho que se han expuesto.

Opuso a la demanda la **excepción de incompetencia por inhibición**, sosteniendo que el artículo 54 de la Ley N° 19.880, establece un mandato frente a la impugnación judicial de un acto administrativo. Norma que indicó, es plenamente concordante con lo expuesto por el artículo 5, b) del DFL 2 del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social de 1967.

Expuso que de dicha normativa puede observarse un mandato de inacción general frente al sometimiento de determinados asuntos a los tribunales determinados por ley, situación que no ha sido respetada.

Fundamentó que la denuncia se sustenta en que el despido de la Sra. Sabina Pichipil, se habría verificado aun cuando ésta era



titular de fuero de naturaleza sindical, en consideración a su calidad de Secretaria del SIME y de miembro de la directiva de CONSTRAMET. Manifestando que la empresa tras la fiscalización y para asegurar un accionar ajustado a derecho, interpuso acción de mera certeza, en causa que se tramita bajo el RIT 0-365-2023 del Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto, en la cual se solicita declarar que, al momento del despido, la trabajadora no detentaba los fueros sindicales que indicaba la Dirección del Trabajo. Situación que aseguró determina la inhibición de la Dirección del Trabajo.

Añadió que en razón de lo explicado, la acción de mera certeza incoada por su representada tiene el efecto de inhibir que la Dirección del Trabajo promueva incidentes o acciones judiciales tendientes a pronunciarse sobre la misma materia, en este caso, el fuero sindical de la Sra. Pichipil, que es -precisamente- la causa y fundamento de la presente práctica antisindical, lo que tiene un efecto en la competencia del Tribunal.

Agregó que sobre la Dirección del Trabajo pesaba un deber de abstención, el que ha sido vulnerado en el caso de marras, lo que tiene implicancias directas en la competencia del Tribunal, toda vez que este no podrá conocer sobre un asunto sobre el cual pesaba una prohibición, y cuya materialización infringe normas administrativas sustantivas.

Además de lo anterior, señaló que en la denuncia no existe una clara relación de las circunstancias de hecho, resultando un libelo genérico con severos yerros, en términos que el derecho de defensa de su representada se ha visto conculcado de manera grave, al desconocer parte relevante de las afirmaciones que se señalan.

Argumentó, como alegación de fondo, **la falta de relación clara y circunstanciada de los hechos, en conformidad a los artículos 446 y 490 del Código del Trabajo**, manifestando que, en este, caso se ha interpuesto denuncia sin entregar antecedentes esenciales que permitan a su parte hacerse cargo efectivamente de los hechos que se le imputan. Particularmente, precisó que no se indica porque motivo la Sra. Pichipil gozaría de fuero, a pesar de no tener trabajadores contratados por INTERCOS, desconociendo 25 años de jurisprudencia administrativa; y porque no indica el motivo de que la Sra. Pichipil sería titular de fuero sindical en razón de su carácter de dirigente de CONSTRAMET.

Indicó que tampoco se cumple la exigencia del artículo 490 del Código del Trabajo, toda vez que de la sola lectura del libelo pretensor se puede establecer con claridad que la denuncia en ningún caso cumple con el imperativo establecido en los artículos 446 y 490 del Código del Trabajo, al señalarse una serie de hechos y circunstancias de manera desprolija, sin ningún orden lógico, sin contexto ni ningún tipo de detalle. Lo que conculca de forma sustancial el derecho a defensa de su representada, quien deberá contestar la denuncia de autos sin conocer detalles de las



conductas lesivas que se le imputan, lo que resulta contrario a los intereses previstos por el legislador.

En lo que concierne a la relación que existe entre su representada y las organizaciones sindicales, relató que actualmente hay organizaciones sindicales al interior de la empresa, asegurando que su representada se caracteriza por garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales de sus trabajadores, tanto en el desarrollo de la relación laboral como en la extinción de los contratos individuales de trabajo. Expresando que la Compañía respeta y protege la libertad sindical en sus diversas manifestaciones, especialmente la libre constitución y funcionamiento de organizaciones sindicales en conformidad al ordenamiento jurídico.

Afirmó que lo descrito se manifiesta en las siguientes circunstancias: 1. Que a la fecha, aproximadamente el 69,7% de los trabajadores de la Compañía se encuentran afiliados a una organización sindical. 2. Que la compañía ha participado de manera voluntaria en procesos de mediación ante la autoridad administrativa, con el objetivo de mejorar las relaciones con sus organizaciones sindicales. 3. Que la Empresa ha participado en procesos de negociación colectiva con sus sindicatos, alcanzando acuerdos beneficiosos para ambas partes, lo que es muestra inequívoca de su ánimo conciliador y de búsqueda de soluciones conjuntas.

Relató que históricamente, al interior de su representada existieron dos sindicatos con representatividad: (i) Un sindicato empresa denominado Sindicato de Trabajadores de la Empresa laboratorio Internacional de Cosméticos S.A., Registro Sindical Único N° 13.23.1045 y (ii) el Sindicato Interempresa denominado Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores de la Industria (SIME), Registro Sindical Único N° 1301.3101. Exponiendo que este último ha perdido progresivamente la representatividad, llegando a no mantener afiliados en su interior.

En cuanto a los hechos discutidos, expresó que la resolución del asunto de autos únicamente deberá pronunciarse sobre si, en la especie, el despido de la actora se ha verificado mientras ella era titular de algún fuero oponible a su representada y, además, si dicho acto se ha materializado con un ánimo lesivo, necesario para la configuración y verificación de una práctica antisindical.

Contextualizó que durante el transcurso del año 2023, Laboratorio Internacional de Cosméticos S.A. ha conducido un proceso de reducción de personal que ha afectado a la fecha a 24 trabajadores de la compañía, los cuales fueron despedidos por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, "necesidades de la empresa, establecimiento o servicio". Indicando que aquello se produjo por la modernización de maquinaria que ha implementado la Empresa, frente a nuevos requerimientos de mercado y a resultados financieros que tornan indispensable esta transformación, situación que ha generado una



sobredotación de trabajadores y puestos de trabajo, debido a que los procesos de automatización ha implicado la operación de estos nuevos bienes.

Explicó que la Sra. Sabrina Pichipil, fue despedida dentro de este proceso, entregándole la carta pertinente que expresaba las razones del despido.

Reiteró que al momento del despido la Sra. Pichipil, no se encontraba amparada por ningún fuero que resultara oponible a su representada, toda vez que ningún otro trabajador de Laboratorio Internacional de Cosméticos formaba parte del Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores de la Industria (SIME). Indicando que, además, el supuesto fuero con que contaría la Sra. Pichipil, por ser Directora de una Confederación es un hecho desconocido para su representada, la que nunca ha sido notificada en este sentido, lo que también lo transforma en inoponible.

Precisó que a pesar de la inexistencia de fuero, dirigentes de SIME han presionado a su representada para la reincorporación, enviando correos electrónicos con dicha solicitud.

Argumentó que la Sra. Pichipil, no cuenta con el fuero establecido en el artículo 243 del Código del Trabajo, en términos que resulten oponibles a su representada, por razones evidentes de ausencia de representación. Afirmando que así lo confirma la jurisprudencia administrativa conteste de la Dirección del Trabajo.

Dijo que lo afirmado constituye la interpretación que sobre la materia ha efectuado la Dirección del Trabajo desde hace aproximadamente 25 años, a la hora de determinar el alcance del fuero en análisis. Ejemplificando, que en el Ord. 974 de 02 de junio de 2022 estableció que *"el director de un sindicato interempresa tiene derecho a invocar ante su empleador el fuero laboral de que goza, siempre que en la respectiva empresa existan trabajadores afiliados a la organización sindical que representa"*.

Concluyó que como consecuencia de lo expuesto, no puede sino presumirse que el fuero contenido en el artículo 243 del Código del Trabajo no resultaba oponible para su representada al momento del despido de la Sra. Pichipil, el que tuvo lugar con fecha 16 de octubre de 2023.

En lo que respecta a la inoponibilidad mencionada, reiteró que la falta de notificación del fuero laboral determina la inoponibilidad del mismo, pues su representada desconocía absolutamente su eventual elección en la confederación individualizada, y mucho menos, el supuesto fuero que dice detentar en virtud de un cargo directivo. De hecho, afirmó que desconoce absolutamente cuántos directores de esta organización sindical cuentan con fuero y si la Sra. Pichipil, contó con la votación para ser acreedora de lo anterior. Por ende, no puede imponerse una sanción a su representada por un hecho que no le resulta imputable.



Agregó que el legislador ha impuesto requisitos específicos para el carácter eficaz de los fueros que se otorgan en materia sindical. Argumentando que el artículo 225 del Código del Trabajo establece que *"El directorio sindical comunicará por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio y quienes dentro de él gozan de fuero, dentro de los tres días hábiles laborales siguientes al de su celebración"*. Afirmando que la doctrina y jurisprudencia han sido contestes en señalar que este requisito de comunicación constituye un requisito de eficacia del fuero laboral, de manera tal que su ausencia transforma al fuero sindical en inoponible al empleador.

Aclaró que al no haberse comunicado de ninguna manera a su representada el carácter de aforada de la Sra. Pichipil, en virtud de un supuesto cargo en la Confederación de Trabajadores Metalúrgicos de la Industria y Servicio, el mismo resulta inoponible, lo que también determina el carácter ajustado a derecho de su representada en el despido de la trabajadora y la inexistencia de una práctica antisindical, como se pretende en estos autos.

En cuanto a la práctica antisindical, expuso que el Código del Trabajo, la jurisprudencia judicial y administrativa, fundado en el mismo, han configurado las prácticas antisindicales sobre la base de dos elementos básicos, a saber: (i) la existencia de una "lesión" de la libertad sindical y (ii) la imputación de su producción a un "comportamiento intencional" de alguno de los sujetos mencionados en el Código del Trabajo. Indicando que la lesión se caracteriza por incorporar en su estructura dos aspectos: (a) la necesidad de constatar la existencia de un perjuicio sobre la libertad sindical; (b) la existencia de determinar que el mismo es contrario a Derecho, injusto o ilícito, es decir, debe ser un perjuicio antijurídico.

Señaló que para la configuración de una práctica antisindical no se requiere sólo la existencia de una acción u omisión que lesione la libertad sindical, sino también la constatación de que la misma esté intencionalmente encaminada a conseguir ese resultado, lo que dijo, no concurre en la especie, toda vez que su representada en ningún caso ha actuado con un ánimo de lesionar la libertad sindical del ente sindical.

En efecto, manifestó que la decisión de poner término al contrato de trabajo de la Sra. Pichipil, se enmarcó en un contexto de un proceso de racionalización, y en ningún caso, obedece a una decisión particular dirigida contra ella. Indicando que de otra parte, su representada estima la inexistencia del fuero -precisamente- en jurisprudencia administrativa emanada de la propia denunciante, lo que demuestra un ánimo de apego a la ley y de respeto a la libertad sindical.

Finalmente, agregó respecto de ello, que no podrá existir alguna conducta ilícita en lo que respecta al fuero contenido en



el artículo 274 del Código del Trabajo, al no haberse comunicado jamás esta circunstancia, siendo un hecho que hasta la fecha es desconocido por su representada.

Sostuvo que la verificación de una práctica antisindical, a su vez, requiere, la existencia de un resultado lesivo cierto y real, esto es, un resultado concreto que haga evidente una lesión a la libertad sindical. En este sentido, expuso que no toda conducta que limite la actividad sindical es una práctica antisindical, pues tal limitación sólo podrá considerarse lesiva de la libertad sindical si tiene su origen en una decisión contraria a la ley o claramente arbitraria e injustificada, y que produzca una lesión a la misma, por lo que, aquello no se produce, si la conducta desplegada por el empleador está justificada, fundándose en una disposición legal o contractual, existiendo un motivo jurídicamente aceptable.

Aseguró que la conducta de su representada se entiende justificada al amparo de las normas reguladoras del fuero -y particularmente- en los instrumentos emanados de la administración, pues reiteró, al momento del despido de la Sra. Pichipil, ella no contaba con algún fuero que resultara oponible a su representada, por las consideraciones que expuso anteriormente.

Fundamentó que el solo levantamiento de los hechos reales que les han llevado a este juicio, dan cuenta que, aplicándose el test de proporcionalidad, el actuar de su representada fue totalmente ajustado a la normativa vigente. Precizando que el despido de la trabajadora se ajusta a derecho y en ningún caso puede ser estimada como una práctica antisindical.

Previas citas legales, solicitó tener por contestada la denuncia de práctica antisindical interpuesta por la Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco en contra de su representada, rechazándola en todas sus partes, con expresa condena en costas, declarando:

1. Que la Dirección del Trabajo, y consecuentemente este Tribunal, carecen de competencia para conocer de las acciones incoadas, al haberse infringido el deber de abstención.

2. Que se acojan las restantes excepciones y defensas interpuestas.

3. Que su representada no ha incurrido en las prácticas antisindicales que se solicitan en la denuncia.

4. Que, consecuencialmente, son improcedentes todas las medidas solicitadas.

5. Que se condene en costas a la denunciante, o en subsidio, no se condene a su representada al pago de las mismas.

CUARTO. *Audiencia Preparatoria.* Con fecha 08 de enero de 2024, folio 67, se llevó a efectos la audiencia preparatoria con la asistencia de ambas partes.

Que efectuado el llamado a conciliación, aquel no prosperó por falta de acuerdo entre las partes.



Que de conformidad a los escritos de la etapa de discusión, se establecieron como hechos no controvertidos, los siguientes:

- "1. La relación laboral inicio el 1 de Abril del año 2013.*
- 2. Que la relación laboral concluyó por despido de conformidad al artículo 161 del Código del Trabajo, el día 16 de Octubre del año 2023".*

Que de acuerdo a la acción promovida, la litis quedó configurada de modo tal, que las partes debieron probar los siguientes puntos sustanciales, pertinentes y controvertidos:

- "1. Efectividad de que la denunciante doña Sabina Pichipil, gozaba de fuero sindical al momento del despido.*
- 2. Efectividad de la existencia de una práctica lesiva a la libertad sindical, consistente en la separación ilegal de la trabajadora por parte de la empresa demandada.*
- 3. Efectividad de ser competente la Dirección del Trabajo y este Tribunal para conocer de la presente acción incoada por supuestamente haberse infringido el deber de abstención.*
- 4. Fecha de interposición de la causa llevada ante el Juzgado del Trabajo de Puente Alto que involucra a la trabajadora y la empresa demandada.*
- 5. Oponibilidad del fuero invocado".*

Las partes ofrecieron sus medios de prueba y el Tribunal citó a audiencia de juicio.

QUINTO. *Audiencia de Juicio.* Con fecha 05 de junio de 2024, folio 74, se llevó a efectos la audiencia de juicio con la asistencia de ambas partes, quienes rindieron sus medios de prueba y formularon sus observaciones a la misma.

SEXTO. *Prueba de la Parte Demandante.* Que para la prueba de sus asertos, la demandante rindió la siguiente prueba:

Prueba Documental

1. Denuncia administrativa 1350.2023.2812
2. Solicitud de Reintegro de Dirigente con Fuero laboral del Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores de la Industria SIME hacia Inspección del Trabajo Santiago Norte Chacabuco de fecha 18.10.2023.
3. Copia de informe de fiscalización N°1323/2023/2812 de fecha 23.10.2023.
4. Ordinario N° 974 de fecha 02.06.2022 de Jefa de Departamento Jurídico.
5. Contrato de Trabajo de doña Sabina Pichipil Millán con Laboratorio Internacional de Cosméticos S.A., de fecha 01.04.2013.
6. Certificado de vigencia del Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores de la Industria N° 1301/2023/8512, de fecha 17.10.2023 y Certificado de vigencia del sindicato N° 1309.2023.1944 de fecha 13.12.2023.
7. Copia de Acta de Mediación N° 1323.2023.53, de fecha 25.10.2023.



8. Notificación por carta certificada al representante legal del Laboratorio de Empresas de Cosméticos S.A, por parte de la Confederación Industrial Chile "CONSTRAMET" en el cargo de Directora de la dirigente Sra. Sabina Pichipil Millán, desde el 02.12.2022 al 02.12.2026.

9. Solicitudes de permisos sindicales con acuso recibo de la empresa.

10. Correo electrónico de 16.10.2023 al representante legal de la empresa por parte del Sindicato Nacional SIME solicitando el reintegro de la dirigente.

Prueba Testimonial

1. Comparece **Sabina Isabel Pichipil Millán**, cédula nacional de identidad número 14.477.179-6, cesante, quien legalmente juramentada señala que fue desvinculada el 16 de octubre de 2023, por ser dirigente sindical. Pero en el 2016 fue electa por los socios, negociando con el sindicato SIME, con Interco, llegaron hasta la huelga. Después de la negociación desvincularon cada uno de los socios. Le sacaron en el diario mural de la empresa que mantenían en el sindicato que estaba en el sector del casino, para no dar información. Desvincularon socios, que llevaban 12-13 años. A dos socios que desvincularon, una vez lo citaron por parte de la empresa para preguntarles porque se habían afiliado al SIME, si antes estaban en el otro sindicato.

La empresa tiene otro sindicato que se llama Sindicato Intermesa

Es secretaria SIME del Sindicato Nacional SIME y secretaria de la Industria Chile Constramet. De la Constramet es dirigente desde el 22 de diciembre fue electa. Constramet le envió una comunicación a la empresa por escrito. Se le exhibe el documento n° 8 de la parte demandante, de fecha 25 de diciembre de 2022. Conoce a la persona que firma el comprobante de Correos de Chile como recepcionando, es don Desiderio Hernández, quien es guardia de seguridad de la entrada de la empresa.

El sindicato SIME aún tiene socias, no lo ha informado, porque la empresa cada vez que le informa a la empresa, los desvincula. Por eso ha tenido socios pero no los informa por miedo a que los desvinculen. Las socias son de Intercos, Laboratorio Internacional de Cosméticos S.A.

A las preguntas de la parte denunciada responde que la denuncia interpuesta por la Inspección se remite solo a la desvinculación de ella. Conoce el contenido. Es solo por la práctica antisindical de la desvinculación suya.

También interpuso una demanda ante este tribunal, por estos mismos hechos, que se sigue con Rit.: S-11-2023, también se refiere a la práctica antisindical de su separación.

SIME tiene socios afiliados de Intercos que no habían sido informados a la empresa. Se le exhibe los documentos 5 y 13 de la prueba documental de la demandada. Esos correos fueron enviados por el presidente del sindicato. Se informa que la cuota sindical solo debe descontarse a ella y a otra persona, Jurisma Aníñir. Fueron informadas por el sindicato como socias a las empresas hace mucho tiempo.



Es efectivo que el último convenio suscrito entre la empresa Interdecos y el sindicato SIME es del año 2016. Este convenio tenía duración de dos años.

SIME e Interdecos no tienen convenio vigente, pero si hay trabajadores.

Se le exhibe nuevamente el documento 8 de la prueba documental de la demandante, indica que no se menciona fuero. Su fuero es hasta el año 2026.

2. Comparece **Álvaro Pablo Reyes Calderón**, cédula nacional de identidad número 15.339.109-2, digitador, quien prometiendo legalmente señala que comparece como testigo ya que su compañera Sabina fue despedida pese a encontrarse con fuero legal de Constramet. En la organización sindical es dirigente nacional de Constramet Industrial Chile y tesorero del Sindicato Nacional SIME, trabaja en Eulen Chile. No presta servicios en Interdecos. Es compañero en la dirigencia sindical de doña Sabina. Hay socios de su sindicato en la empresa Interdecos. En su sindicato SIME informan los socios con la lista de cobro de cuotas sindicales, pero aquí no lo han hecho por miedo a que la empresa tome represalias contra de los socios, ya que es una conducta reiterativa de la empresa perseguir a los socios del sindicato. Se refiere a laboratorio Intercos. Intercos es el empleador de la trabajadora Sabina Pichipil.

Respecto a la Constramet informa a las empresas los directores. Entiende que no hay una ley que obliga a informar, pero como cortesía mandan carta certificada cada vez que hay cargos electos, cartas a todas las empresas, dan a conocer el cargo que ostenta el trabajador cuando es elegido. En Constramet hay 29 dirigentes nacionales que tiene fuero. Doña Sabina está dentro de los dirigentes nacionales. De hecho, ella participa en el departamento de la mujer de Industrial Constramet. Los dirigentes nacionales de la Constramet siempre tienen fuero, por ley.

A las preguntas de la demandada, exhibiéndosele el documento 8 de la prueba de la parte demandante. Tiene entendido que esa es la carta que se le envió al empleador, como carta certificada.

3. Comparece **Ana María Millacaris Millacaris**, cédula nacional de identidad número 12.876.856-4, manipuladora de alimentos y dirigente sindical, quien legalmente juramentada señala que viene a declarar por el despido injustificado de Sabina Pichipil, que trabaja con ella en la CUT Provincial Chacabuco. Ellas son consejeras de la provincia de Chacabuco, en el 2021 que salieron electa, hasta el 2025 que dura el periodo. Ella fue despedida por Intercos. La empresa la conoce desde el 2016, porque apoyó una huelga, y posterior a eso se hizo dirigente de Constramet, de donde ella la testigo, también es dirigente nacional. En el 2021 salieron electa como CUT Provincial Chacabuco. Desde esa fecha, junto con Sabina han respondido los despidos a las trabajadoras que han sido despedidas por Intercos, socias del sindicato del cual la Sabina es parte. Son ambas dirigentes nacionales de Constramet y Sabina también es Secretaria General de Sime.

Sabe que Constramet informó a la empresa que hubo elección, mediante correo y carta certificada a la empresa, porque lo hacen



cada vez que hay elección. La testigo señala que tiene fuero por ser dirigente de Constramet hasta el 2025. No le sorprende el despido de Sabina, porque la empresa acostumbra a hacer estas prácticas, ya que anteriormente, como trabajan en la sede provincial Chacabuco y la sede está cerca de la Inspección del Trabajo, cada vez que había un despido en Intercos, Sabina llegaba a la sede de Chacabuco. También la empresa había despedido a una trabajadora con fuero maternal. Sabían que venía esto, porque cada vez que se informaba un socio del sindicato SIME eran despedidos inmediatamente por Intercos, o si no los llamaban a negociar. En muchas ocasiones a trabajadores que se inscribían al sindicato se les llamaba a la oficina y se le incentivaba a que no estuvieran afiliados a este sindicato, les decían a los trabajadores que estaban auspiciando al sindicato porque pagaban cuota y no tenían derecho a negociar. La empresa fue disminuyendo el quórum, hasta que finalmente no pudieron negociar, fueron perdiendo fuerza. Incluso despidieron trabajadoras con fuero maternal. Hay un juicio también con respecto a ese tema, a ella le reintegraron y nuevamente la despidieron a esa trabajadora.

Relata que Constramet tiene 29 consejeros nacionales, los 29 tienen fuero. Ese fuero proviene de ser dirigente nacional.

A las preguntas de la parte demandada señala que conoció a doña Sabina Pichipil en el marco de la actividad sindical. No trabaja, ni ha trabajado en Intercos.

Respecto a la trabajadora despedida con fuero se llama "Jurinisa" o algo así.

4. comparece **Jorge Andrés Murúa Saavedra**, cédula nacional de identidad número 13.254.318-6, matricero, quien prometiendo legalmente señala que está citado porque despidieron a la secretaria de un sindicato interempresa. Él es el presidente. El año pasado, en octubre ocurrió este despido que fue producto de una carta que le entregan a Sabina Pichipil. Como directiva, personalmente él escribió un correo a la empresa manifestándole que no existe ese tipo de procedimiento con un dirigente sindical. Le explicaron, que Sabina tenía además fuero por sindicato y fuero por ser dirigente de la Constramet. Ese correo no fue respondido por el Gerente General, don Gonzalo Acuña. Entonces tomaron la decisión de acercarse a la Inspección del Trabajo de Quilicura, e interpusieron la denuncia por separación ilegal. Se hizo una fiscalización, esperaron que con esa fiscalización se reincorporara a Sabina, no sucedió aquello. Avanzaron a una mediación en el Centro de Conciliación de la Inspección del Trabajo, pero tampoco se reincorporó. Entonces tuvieron que apoyar a Sabina que ha estado sin sueldo hasta el día de hoy. Antes de Sabina, dos meses antes, también habían despedido a otra socia a Jurisma Aníñir. Era su segundo despido, porque dos años atrás, estando con fuero maternal, la empresa inició un juicio de desafuero para despedir a Jurisma, y entiende que ese juicio fue desestimado por este mismo Tribunal, y ratificado por la Corte, y Jurisma se reincorporó. Cuando ocurrió esto con Jurisma, también se despidieron otros socios, como José Adasme, dos compañeros haitianos, y ahí decidieron ellos como organización no informar más socios, porque los estaban despidiendo y los estaban llamando a recursos humanos para que dieran explicaciones de porque se



metían a su sindicato. Sabina participó en todos estos procesos de denuncia de estos despidos, también se presentó como posible testigo en estas causas que se ventilaron acá. Sabina es delegada sindical desde el año 2016, por ende tiene una larga trayectoria en la empresa, duró tres años como delegada, luego ascendió al Directorio del Sindicato en el 2017, se le vuelve a elegir en el año 2022 y en el año 2023 ya con toda esta experiencia se postula a las elecciones de Constramet, resultando electa en diciembre 2023. En esa función, ella se incorpora a la escuela sindical de la Confederación, y es ahí donde cumple un rol más permanente, como asesora en las negociaciones colectivas. Y en ese contexto ocurre el despido sin iniciarse el proceso de desafuero. Le llama la atención la causal, el artículo 161, ya que en la carta que le enviaron a Gonzalo Acuña le hicieron hincapié que esa causal no es un artículo por el cual un dirigente pueda ser despedido o pedido su desafuero.

En Constramet doña Sabina Pichipil es dirigente sindical, hay 27 consejeros, falleció el tesorero. Indica que son una confederación grande, tienen sindicatos desde Antofagasta hasta Valdivia. Una federación en Concepción de Asmar. En Santiago es donde tienen más cantidad de sindicatos, principalmente de empresa, pero este es un sindicato interempresa.

Señala que, él como secretario de la organización, hacen entrega por carta certificada a todas las empresas, donde mencionan el resultado de los consejeros electos y se lo informan a los empleadores. No por una cosa de una obligación legal, sino que por cortesía y tradición. Ello, porque además participan con mesas de trabajo con el mundo empresarial. Su presidente, don Horacio Fuentes, quien es quien suscribe esta carta que se envió a la empresa es miembro también de la CUT, y dentro de ellos participa el consejo superior laboral. Entonces, con los empresarios tienen buenas relaciones de diálogo, pero acceden a entregar esta información, y entiende que Sabina hizo lo propio cuando envió los permisos sindicales, que sale con un permiso que se acordó en el Tribunal por una causa de práctica antisindical. Esos permisos, ella los suscribe como consejera de Industrial Chile Constramet.

Se le exhibe el documento 8 de la prueba de la parte demandante. Señala que es la carta que se envió, él la fue a dejar a correos, y no fue devuelta. Los 29 consejeros tienen fuero. Ese fuero proviene del artículo 274 del Código del Trabajo que tienen todos los dirigentes de Federación y Confederación. Hay otro artículo más específico, pero es de la Central Unitaria de Trabajadores. En este caso, Sabina fue nominalmente electa en la CUT Chacabuco, pero entiende que son los consejeros nacionales que tienen el fuero. En el caso de la Constramet, los consejeros nacionales tienen el fuero, y doña Sabina es consejera nacional. Hay certificados de la Dirección del Trabajo que avalan lo que está diciendo.

A las preguntas de la parte demandada señala que Intercos interpuso una demanda de desafuero respecto de Jurisma Aníñir, sabe que la demanda fue por inasistencias injustificadas. Sabe que esa causa del año 2021. La solicitud de desafuero fue desestimada por el tribunal. Sabe que las demandas de desafuero se presentan antes de despedir al trabajador aforado. La señora Aníñir fue



despedida en agosto 2023. Al momento del despido, no tenía fuero maternal.

SÉPTIMO. *Prueba de la Parte Demandada.* Que por su parte, la demandada incorporó a los autos la siguiente prueba:

Prueba Documental

1. Notificación de Inicio de Fiscalización de fecha 18 de octubre de 2023, por parte de Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco.

2. Acta de Investigación por separación ilegal de trabajadores con fuero laboral sindical, de fecha 18 de octubre de 2023.

3. Carta enviada por SIME, con fecha 16 de octubre de 2023.

4. Correo electrónico enviado por la Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco, con fecha 19 de octubre de 2023 bajo el asunto "Citación Mediación Obligatoria".

5. Correo electrónico enviado por Sindicato Nacional SIME delsimesomos@gmail.com, con fecha 21 de marzo de 2023 bajo el asunto "informa descuentos de cuotas sindicales SIME mes marzo 2023".

6. Correo electrónico enviado por Sindicato Nacional SIME delsimesomos@gmail.com, con fecha 25 de abril de 2023 bajo el asunto "informa descuentos de cuotas sindicales SIME mes abril 2023".

7. Correo electrónico enviado por Sindicato Nacional SIME delsimesomos@gmail.com, con fecha 24 de mayo de 2023 bajo el asunto "informa descuentos cuotas sindical SIME mes mayo 2023".

8. Correo electrónico enviado por Sindicato Nacional SIME delsimesomos@gmail.com, con fecha 22 de junio de 2023 bajo el asunto "informa descuentos de cuotas sindicales SIME mes junio 2023".

9. Correo electrónico enviado por Sindicato Nacional SIME delsimesomos@gmail.com, con fecha 24 de julio de 2023 bajo el asunto "informa descuentos de cuotas sindicales SIME mes julio 2023".

10. Correo electrónico enviado por Sindicato Nacional SIME delsimesomos@gmail.com, con fecha 22 de agosto de 2023 bajo el asunto "informa descuentos de cuotas sindicales SIME mes agosto 2023".

11. Correo electrónico enviado por Sindicato Nacional SIME delsimesomos@gmail.com, con fecha 22 de septiembre de 2023 bajo el asunto informa descuentos de cuotas sindicales SIME mes septiembre 2023.

12. Correo electrónico enviado por Sindicato Nacional SIME delsimesomos@gmail.com, con fecha 24 de octubre de 2023 bajo el asunto informa descuentos de cuotas sindicales SIME mes octubre 2023.

13. Correo electrónico enviado por Sindicato Nacional SIME delsimesomos@gmail.com, con fecha 23 de noviembre de 2023 bajo el asunto informa descuentos cuotas sindicales SIME mes noviembre 2023.

14. certificado suscrito por doña Luz Cárdenas de fecha 20 de diciembre de 2022.

15. Carta de término de la relación laboral de Jurisma Aníñir, de 09 de agosto de 2023.

16. Set de 31 declaración, transacción, recibo y finiquito de fecha 20 de diciembre de 2023.



Prueba Testimonial

1. Comparece **Luz De Lourdes Cárdenas Ahumada**, cédula nacional de identidad número 15.447.885-K, ingeniera en administración de empresas, quien legalmente juramentada señala que se desempeña como subgerente de departamento de recursos humanos. Ve todo el ciclo de vida del trabajador. La empresa se dedica Intercos a la fabricación y comercialización de productos de aseo.

Relata que es la persona que está facultada por la empresa para relacionarse con los sindicatos, coordinación de reuniones, negociaciones colectivas, facilitación de sala, todo lo que tenga que ver con las solicitudes y requerimientos de los sindicatos. En el último tiempo habían dos sindicatos, actualmente solo uno. Uno de ellos es de trabajadores de la empresa Intercos, y el otro el SIME. El que existe es el de trabajadores de la empresa Intercos. Cuando estaban los dos, el sindicato empresa tenía más o menos el 70% de afiliados. Señala que lleva más o menos 4 años en la empresa y el SIME solo tenía dos afiliados. La relación entre la empresa con el sindicato es buena. Desde que está en la empresa siempre le ha tocado relacionarse más con el sindicato empresa. Se incorporó a la empresa en el 2021 y el contrato del SIME ya estaba vencido, no tenían actividad sindical o de negociación colectiva, ni tampoco algún tipo de reunión. El sindicato empresa es el que más actividad y tienen una excelente relación con ellos. Respecto a la relación con SIME fue poquita, el contrato colectivo estaba vencido desde el 2018. No hicieron solicitudes de reuniones, ni tampoco tenían actividades sindicales, o que llamaran a reuniones a los trabajadores para poder eventualmente negociar con la empresa.

La dirigente del sindicato SIME era Sabina Pichipil, la comunicación con ella era poquita, se limitaba a dar aviso de sus salidas sindicales. Nunca solicitó las salas, o llamó reunión, en ningún momento informó algún tipo de actividad para negociar colectivamente con la empresa.

Actualmente la empresa tiene un solo convenio colectivo con el sindicato de trabajadores de Intercos. El último contrato colectivo con SIME fue el 2016 con duración a noviembre 2018. Ninguna gestión se realizó con SIME desde entonces. Desde el tiempo que está ahí, el SIME no ha hecho ninguna actividad para fomentar la afiliación.

Ella es la persona que está facultada por la empresa para mantener relación con el sindicato, y eventualmente gerencia general ha participado de algunas reuniones.

Por parte de la señora Pichipil, una vez de dar término a su contrato, informó que tenía actividad por el SIME todavía, entiende que en el 2022, principios de 2023 recibieron que tenía una notificación de que tenía un cargo en la Confederación, pero directamente de ella, que informara que tenía algún cargo en la Confederación, algún tipo de fuero, algún tipo de actividad relacionada con ese sindicato, ninguna.

Actualmente no existe ningún afiliado al SIME. La última persona afiliada era la señora Sabina Pichipil. Antes de ella, estaba también afiliada Jurisma Aníñir, ella estuvo bastante tiempo fuera de la empresa y ella terminó su contrato por artículo 160, por ausencia injustificada en la empresa, por eso la señora Pichipil se quedó sola en el sindicato. El despido de la señora



Jurisma fue en agosto de 2023. No recuerda en qué fecha comenzó a prestar funciones.

Nunca recibió alguna notificación del SIME de algún afiliado al sindicato. No obstante, el procedimiento es a través de una carta a recursos humanos informando de la incorporación de algún afiliado a su sindicato. Respecto de afiliados en el año 2023 no recibió ninguna notificación.

No sabe el nombre de la Confederación, tampoco sabe a qué rubro se dedica. Entiende que la empresa no tiene ninguna relación con la Confederación. Solo tuvieron conocimiento de esta Confederación una vez que recibió la carta del cargo de Sabina, pero la carta solo señalaba el cargo, no las votaciones, no si tenía fuero, y en la empresa al menos ninguna actividad. Ni por la carta, ni por la trabajadora tuvieron algún tipo de notificación que tuviese ese fuero.

Se puso término al contrato de la actora, por una reestructuración que está pasando la empresa, se debe a la automatización, a la modernización, también a la variabilidad en la demanda y en las finanzas, que en este caso dio término al contrato de la trabajadora Sabina Pichipil. Se puso término por necesidad de la empresa. El cargo de la señora Pichipil era control de calidad en línea. Este cargo consiste en una aprobación de que los productos se hayan elaborado de acuerdo a las condiciones establecidas para la calidad del producto. La señora Pichipil pertenecía a control de calidad. Fue despedida el 09 de octubre de 2023.

La reestructuración obedeció a que se llevaba hace un tiempo, por proceso de modernización, se desvinculó personal en varias áreas, en el año 2023 más de 24 trabajadores fueron desvinculados de la empresa. Se vieron afectadas principalmente las áreas de producción, de control de calidad, fabricación, mantención, también departamentos más administrativos, como control de gestión, recursos humanos.

La Inspección del Trabajo se presentó el 24 de octubre de 2023 solicitando la reintegración de la trabajadora por contar con fuero del SIME. Ella los recibió en la empresa. Se respondió que no podían aceptar la reintegración, puesto que la trabajadora no tenía representatividad en la empresa, ella no gozaba de un fuero del SIME con un contrato colectivo en término, no tenía actividad sindical, no había negociado colectivamente, no tenía trabajadores en ese sindicato, por ello no existía tal posibilidad (de reincorporación).

Respecto de la Confederación, la Inspección no dijo nada, solamente solicitó la reincorporación por ser secretaria del SIME.

Señala que en los últimos tres años todos los trabajadores que se han afiliado, lo han hecho al sindicato empresa. Ellos si tienen actividad, si han hecho reuniones, si han negociado colectivamente, si tienen un contrato colectivo vigente, por lo que todos los trabajadores se han afiliado a ese sindicato.

A las preguntas de la demandante señala que le consta que no tiene afiliados el sindicato SIME, porque es ella quien se relaciona directamente con los sindicatos, es la primera persona que recibe la afiliación, es también quien recibe la nómina para descuentos de cuotas sindicales, recibe desde el mismo sindicato la afiliación e incorporación.



Agrega que en estos tres años nunca recibió una afiliación del SIME. Ella no es socia de SIME. Hay un procedimiento para la entrega a recursos humanos de la carta de afiliación, y en el tiempo que lleva ahí SIME no lo realizó.

Se le exhibe el documento n° 8 de la prueba documental de la prueba de la demandante, y señala que entiende que la empresa recibió esa carta, tal como dijo se recibió una notificación en la que se señalaba que tenía el cargo de directora, pero en ningún momento se especifica la votación o si tiene fuero y no todos los dirigentes tienen fuero. Esa carta llegó a la empresa, no llegó a recursos humanos.

La carta dice que es una confederación.

Se le exhibe el documento n° 9 de la documental de la demandante, lee el correo electrónico. El correo en el asunto dice que es permiso sindical, informa que hará uso de permiso sindical, señala que firma consejera nacional de Constramet. En el acuso de recibo esta su correo electrónico (el de la testigo). Sabía que era directora nacional de Constramet a la fecha de los correos.

Se le exhibe el documento n° 14 de la prueba de la demandada, que es un certificado suscrito por la testigo, reconoce el certificado, es su firma.

2. Comparece **Gonzalo Fernando Acuña Ferrari**, cédula nacional de identidad número 8.099.966-6, gerente general de Laboratorio Internacional de Cosméticos, quien legalmente promete señala que la empresa hace productos de aseo para supermercados, como lavalozas, detergente, ese tipo de productos. Lleva más de 5 años en la empresa, y tres años y medio como gerente general. En el último tiempo ha habido dos sindicatos, ahora hay uno. El que se mantiene es el sindicato de la empresa y el que estaba era el SIME. El sindicato de la empresa son 15-17 personas, que representan el 15-20% de la planta. La relación con el sindicato es buena, tienen una comunicación permanente. Cerraron una negociación por tres años, en julio del año pasado.

Respecto de la SIME no tiene afiliados. Antes, hasta agosto tenía un afiliados más la secretaria que era Sabina, y desde agosto solo estaba Sabina Pichipil.

Casi no hubo relación con la empresa con SIME. En particular con la señora Pichipil casi o había relación, no se acercaba ni a él ni a recursos humanos. Sabía que no había relación con recursos humanos porque le reportan directo a él.

No había convenio colectivo con SIME, el último fue en el 2016 que venció en el 2018, de ahí no hubo negociación o solicitud de negociación.

A principios el 2023, les solicitó una sala, se le envió un correo a los trabajadores para que asistieran a esta reunión informativa del SIME. Acordaron con la dirección del SIME que enviarían correos, además se les dio una sala, facilidad a la gente para que fueran.

La persona que se comunicaba de recursos humanos con los sindicatos es la subgerenta, Luz Cárdenas.

La señora Pichipil solo solicitaba los permisos para hacer trabajos sindicales. Antes de la actora, estaba afiliada Jurisma Aníñir, quien estuvo año, año y medio con licencia, luego se le despidió porque dejó de asistir sin justificación a la empresa. El despido de la señora Aníñir fue en agosto del año pasado. Luego de



eso ningún afiliado fue informado a la empresa, eso lo sabe porque a él le llega la solicitud de descuentos de cuota sindical. La incorporación de nuevos afiliados a la empresa se informa mediante un mail, también se informa las cuotas a descontar. Respeto al sindicato de empresa, el último año no hubo incorporaciones; anterior a eso se incorporaron unas 6 o 7 personas para los efectos de la negociación.

Relata que le llegó una carta de la Constramet que le comunicaba que había sido elegida directora, pero esa carta no indicaba absolutamente nada, solo que había sido elegida, no se señala la votación o que tuviera fuero.

El nombre que es algo así como Confederación de Empresas Metalúrgicas, la verdad es que no tiene nada que ver con ellos, porque hacen productos de aseo.

Le llegó una carta certificada que decía que había sido elegida como directora o parte del directorio de la Constramet, solo era una carta informativa. No ha recibido ningún tipo de comunicación de nadie, de que la señora Pichipil tuviera algún fuero.

El motivo del despido de la actora es que desde el año 2023 inició un proceso de reestructuración por modernización de los equipos. Se rebajó la dotación en todas las áreas. En el área de control de calidad se bajó de 15 a 12 personas. En la planta completa bajó la dotación en alrededor de 24 personas.

La señora Pichipil estaba encargada de control de proceso, fiscalizaba que la producción estuviera de acuerdo al estándar definida por el cliente.

Se hizo una reestructuración de la empresa, se compró maquinaria nueva, por ello fueron menos los turnos que se requerían, y por eso hubo una reducción por modernización de la planta. Todas las áreas fueron afectadas por el proceso, por ejemplo control de gestión, recursos humanos, control de calidad, fabricación, producción, digitación, etc. Esto ocurrió durante el año 2023.

A las preguntas de la parte denunciante señala que le consta que el SIME no tenía socio, porque le envían directamente la lista con las personas a descontar, con todos los socios y las cuotas que hay que descontar.

Señala que no es socio de SIME.

Se le exhibe el documento n° 9 de la prueba de la demandante, consistente en correos electrónicos que le enviaba la señora Sabina Pichipil a la empresa con una solicitud de permiso sindical, él va copiado en esos correos, la señora Sabina firma como secretaria del SIME y consejera de la Construmet. Sabía por nombre que la Construmet era una confederación metalúrgica.

Otros medios de prueba

Se tenga a la vista la causa 0-365-2023, seguida ante Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto, especialmente, la fecha de interposición de la demanda, el contenido de la demanda y la resolución que cita a nueva audiencia de juicio.

EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA POR INHIBICIÓN



OCTAVO. Que la denunciada interpuso dicha excepción fundado en que la presente denuncia se sustenta en que el despido de la Sra. Sabina Pichipil, se habría verificado aun cuando ésta era titular de fuero de naturaleza sindical, en consideración a su calidad de Secretaria del SIME y de miembro de la directiva de CONSTRAMET. Agrega que la empresa tras la fiscalización y para asegurar un accionar ajustado a derecho, interpuso acción de mera certeza, en causa que se tramita bajo el RIT O-365-2023 del Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto, en la cual se solicita declarar que, al momento del despido, la trabajadora no detentaba los fueros sindicales que indicaba la Dirección del Trabajo. Situación que aseguró determina la inhibición de la Dirección del Trabajo. Que la acción de mera certeza incoada por su representada tiene el efecto de inhibir que la Dirección del Trabajo promueva incidentes o acciones judiciales tendientes a pronunciarse sobre la misma materia, en este caso, el fuero sindical de la Sra. Pichipil, que es -precisamente- la causa y fundamento de la presente práctica antisindical, lo que tiene un efecto en la competencia del Tribunal. Agregó que sobre la Dirección del Trabajo pesaba un deber de abstención, lo que tiene implicancias directas en la competencia del Tribunal, toda vez que este no podrá conocer sobre un asunto sobre el cual pesaba una prohibición, y cuya materialización infringe normas administrativas sustantivas.

NOVENO. Que el artículo 54 de la Ley N° 19.880: *"Interpuesta por un interesado una reclamación ante la Administración, no podrá el mismo reclamante deducir igual pretensión ante los Tribunales de Justicia, mientras aquélla no haya sido resuelta o no haya transcurrido el plazo para que deba entenderse desestimada.*

Planteada la reclamación se interrumpirá el plazo para ejercer la acción jurisdiccional. Este volverá a contarse desde la fecha en que se notifique el acto que la resuelve o, en su caso, desde que la reclamación se entienda desestimada por el transcurso del plazo.

Si respecto de un acto administrativo se deduce acción jurisdiccional por el interesado, la Administración deberá inhibirse de conocer cualquier reclamación que éste interponga sobre la misma pretensión".

DÉCIMO. Que la norma antes transcrita establece una prohibición para una misma parte de presentar reclamo administrativo y paralelamente acción judicial. Que mediante la prueba presentada se acreditó que quien presentó reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo fue la señora Pichipil y, con la causa solicitada tener a la vista, quien accionó ante el Juzgado del Trabajo de Puente Alto fue la empresa denunciada. Que así entonces, no siendo el mismo reclamante de una y otra causa, no corresponde acoger la excepción.



Por lo demás, se desprende de la norma que la exigencia dice también relación con que el reclamo administrativo se encuentre vigente para sostener la inhibición de la acción judicial, cuestión que en la especie no ocurre.

En consecuencia, se procederá al rechazo de la excepción interpuesta tal como se señalará en lo resolutivo de este fallo.

EN CUANTO A LA ALEGACION DE FALTA DE RELACIÓN CLARA Y CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS

DÉCIMO PRIMERO. Que la denunciada alegó la falta de relación clara y circunstanciada de los hechos, en conformidad a los artículos 446 y 490 del Código del Trabajo, manifestando que, en este, caso se ha interpuesto denuncia sin entregar antecedentes esenciales que permitan a su parte hacerse cargo efectivamente de los hechos que se le imputan. Particularmente, precisó que no se indica porque motivo la señora Pichipil gozaría de fuero, a pesar de no tener trabajadores contratados por INTERCOS, desconociendo 25 años de jurisprudencia administrativa; y porque no indica el motivo de que la señora Pichipil sería titular de fuero sindical en razón de su carácter de dirigente de CONSTRAMET.

DÉCIMO SEGUNDO. Que tal alegación será rechazada, por cuanto la misma sólo puede fundarse en defectos que sean de tal entidad que hagan prácticamente ininteligible, vaga o mal formulada la demanda, ya sea respecto de la causa de pedir o de la cosa pedida, de modo que se afecte el derecho de la contraparte a poder defenderse, por la incomprensión de la misma. Tales circunstancias no concurren en la especie, toda vez que los elementos necesarios para comprender la acción se encuentran contenido en el libelo, por lo que se cumple en la demanda con las exigencias de los artículos 446 y 490 del Código del Trabajo. A mayor abundamiento, la demandada también opuso excepción, la que fuera resuelta en los considerandos anteriores, de lo que se sigue que los defectos que se atribuyen al libelo no han obstaculizado su derecho a defensa y, por ende, no se acreditan los presupuestos de la alegación formulada.

EN CUANTO AL FONDO

DÉCIMO TERCERO. *Controversia.* Que la Inspección del Trabajo interpuso denuncia por práctica antisindical en contra de la empresa Laboratorio Internacional de Cosméticos S.A. al haber procedido al despido de la trabajadora Sabina Pichipil Millán pese a contar con fuero sindical al ser dirigente del SIME y Constramet.

DÉCIMO CUARTO. *Cuestiones Previas* Que previo a resolver la controversia del presente juicio, esta sentenciadora estima necesario dejar asentado ciertas cuestiones y normas que influyen en la presente litis.



En primer lugar, el Convenio 135 (1971) sobre los representantes de los trabajadores señala en su artículo 1° que "Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos ;, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor".

A su vez el artículo 3 indica "A los efectos de este Convenio, la expresión representantes de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

(a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o

(b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos".

DÉCIMO QUINTO. Por otra parte, es dable afirmar que la legislación nacional contempla la libertad sindical como un derecho base de los trabajadores, entendiendo esta como aquel principio del derecho laboral en virtud del cual los trabajadores pueden constituir sindicatos y promover la sindicalización o actividad sindical; y permitir al trabajador adherirse o no a un sindicato, o tomar cargos en el mismo, entre otros. Para proteger esta libertad sindical, la ley ha establecido el fuero sindical, el que se define como el mecanismo que busca evitar que el empleador pueda tomar medidas atentatorias a la sindicalización, tal como poner término al vínculo contractual entre la empresa y el trabajador aforado.

De manera más específica César Toledo Corsi señala que el fuero sindical "es la protección que brinda el legislador principalmente a ciertos representantes sindicales y a aquellos trabajadores que, no siéndolo, realizan específicas actividades dispuestas por la ley vinculadas al ejercicio de la libertad sindical, que se materializa en concretas limitaciones a las facultades del empleador, sea por no poder despedir a tales trabajadores sin previa autorización judicial, y por las taxativas causales que fija la ley..." (TOLEDO CORSI, César (2013), "Tutela de la Libertad Sindical", Editorial Legal Publishing, Santiago, p. 57).

El fuero sindical es una figura jurídica que sigue reglas objetivas; y estas están determinadas por la ley, específicamente por el artículo 174 del Código del Trabajo que señala en el inciso 1° "En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160."



Es decir, solo existe una persona que puede desprender del fuero a un trabajador antes de plazo, y éste es el juez, y bajo determinadas causales taxativas.

DÉCIMO SEXTO. *En cuanto al Fuero por SIME.* De acuerdo con la tesis planteada por la empresa demandada, en los presentes autos ocurre que, al momento del despido de la trabajadora, si bien ésta era dirigente sindical del SIME, ella era la única asociada, por lo que no tenía representatividad de trabajadores al interior de la empresa. Por ello, por no ser representativa no gozaba de fuero sindical.

Que lo cierto es que, en los presentes autos, no existió mayor controversia en cuanto a la existencia del sindicato SIME y que la trabajadora desvinculada era efectivamente dirigente de la misma.

Ahora bien, estima esta juez que la discusión de si el sindicato tenía o no otros afiliados además de la propia trabajadora, o que realizaba actividades propias de un sindicato es absolutamente irrelevante. En efecto, no existe duda de que la trabajadora era dirigente sindical y por mandato legal se encontraba aforada. Que, si el sindicato cumplía o no con la normativa legal para calificarse como tal, o si tenía la representatividad mínima de los trabajadores de la empresa para poder sostener el fuero de la trabajadora, es una cuestión que le correspondía dirimir única y exclusivamente a los tribunales de justicia, de acuerdo a lo establecido en el artículo 174 ya transcrito.

Lo que la encartada hizo en la práctica fue asir la interpretación de la normativa legal de acuerdo a su conveniencia. Así, estimó ella, y solo ella, que el sindicato no tenía suficientes afiliados, por ende no tenía suficiente representatividad y resolvió de mutuo propio que la trabajadora no tenía fuero.

Que, aunque incluso fuese cierto que el sindicato solo tenía un afiliado, la trabajadora, no es bajo ningún aspecto, facultad de la empresa determinar que una persona que goza de un derecho otorgado directamente por la ley deja de tenerlo. Esa labor, en especial si existen dudas, corresponde al juez competente; mediante mecanismos regulados taxativamente en la ley, como la acción de desafuero, y en causales específicas, no siendo las alegadas por la demandada ninguna de éstas, ni tampoco existe constancia en el proceso que se haya impetrado dicha acción y se haya resuelto en su favor.

De aceptar le temeraria teoría de la accionada, se "abriría una compuerta" legalmente insostenible. En efecto, bastaría que los empleadores procedieran a desvincular a los afiliados de un sindicato, a tal punto de dejar sin representatividad al mismo, para luego determinar unilateralmente que los dirigentes ya no gozan de fuero (por no ser representativos de los trabajadores), y simplemente proceder a sus despidos sin mediar intervención judicial.

Por último, y retomando el artículo 174 del Código del Trabajo, de una simple lectura de la norma queda claro que esta no ha establecido excepciones a la obligación de solicitar la intervención judicial respecto a trabajadores aforados, y menos aún en los términos que plantea la demandada. Por ende, no podía



“asumir”, “presumir” o “resolver” que la trabajadora ya no gozaba de fuero.

DÉCIMO SÉPTIMO. Abocándonos derechamente a la alegación de la encartada en cuanto que el sindicato no tenía más afiliados que la propia trabajadora, la misma también habrá de ser desestimada. En efecto, si bien la accionada presentó prueba testimonial que dio cuenta que años atrás el sindicato solo tenía dos afiliadas, y que una de ellas fue despedida, quedando entonces solo la trabajadora vigente, agregando la testigo Luz Cárdenas que no se le solicitaron facilidades para la realización de actividades sindical; la empresa omite que los sindicatos tienen autonomía organizacional, lo que implica que no se encuentran obligados a informar de todas sus actividades al empleador, como tampoco de todos sus afiliados. A lo que sí está obligado el sindicato, por ejemplo, es a informar y presentar la documentación correspondiente si acuerda con los trabajadores el descuento de la respectiva cuota por planilla salarial. Pero si el sindicato resuelve autónomamente disponer otras modalidades de recaudación, no se encuentra obligado a informar la existencia ni la identidad de los socios. En consecuencia, si bien esta sentenciadora podría dar credibilidad a los dichos de los testigos de la demandada, solo podría dar por acreditado que la empresa desconocía la existencia de otros socios, mas no que no hayan existido, y toda la prueba testimonial de la parte denunciante señaló que sí existían. Y por ende, su alegación de que el sindicato no tenía representatividad de los trabajadores debe ser necesariamente rechazada, ya que le es en la práctica imposible asegurar la cantidad e identidad de afiliados que tiene un sindicato.

Cabe agregar, que ni la Dirección del Trabajo está facultada para verificar si efectivamente el sindicato interempresa no cuenta con socios entre los trabajadores de la empresa, ello en virtud del principio de libertad sindical, derecho fundamental que inspira nuestra legislación. Ello, además quedó prescrito con la derogación del artículo 301 del Código del Trabajo. Esto fue señalado expresamente por la Dirección del Trabajo en su Ordinario N° 974, el cual fuera acompañado por la propia parte denunciada durante el juicio.

DÉCIMO OCTAVO. Sumado a lo anterior, cabe señalar que la declaración de los testigos de la parte denunciada en orden a la casi nula actividad sindical de parte de la señora Pichipil no tiene mayor relevancia para la resolución de la litis, ya que a lo sumo podría conformar un ejercicio deficiente o negligente de la función sindical por parte de la trabajadora, lo que es, por ahora, una cuestión que atañe solo a las mismas entidades sindicales, las que cuentan con mecanismos para hacer valer la responsabilidad que pudieran advertir en sus dirigentes. Ahora, lo que ciertamente no corresponde, es que el empleador califique o fiscalice la calidad del ejercicio de la labor de dirigente sindical de un trabajador, como ha pretendido en el presente caso.

DÉCIMO NOVENO. Conclusión. En consecuencia, teniendo presente que las alegaciones de la empresa en orden que la señora Pichipil no tenía fuero sindical por no tener representatividad ni



actividades sindicales como dirigente del SIME, fueron rechazadas, como así también el certificado N° 1301/2023/8512 de la Dirección del Trabajo (folio 36), de fecha 17 de octubre de 2023, en el que se señala que la señora Sabina Isabel Pichipil Millán, cédula nacional de identidad número 14.477.179-6 ostenta el cargo de secretaria en el Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores de la Industria hasta el 07 de julio de 2025, no cabe sino establecer que la trabajadora si se encontraba aforada al momento del despido producido el 16 de octubre de 2023, según se constata de la carta de despido incorporada (folio 49 y 66).

VIGÉSIMO. *En cuanto al fuero por Constramet. De la Inoponibilidad.* En lo que respecta a la inoponibilidad mencionada, la parte denunciada indicó que la falta de notificación del fuero laboral determina la inoponibilidad del mismo, pues su representada desconocía absolutamente su eventual elección en la confederación individualizada, y el supuesto fuero que la señora Pichipil dice detentar en virtud de un cargo directivo.

VIGÉSIMO PRIMERO. Durante el desarrollo de la audiencia de juicio, la denunciada intentó acreditar que la carta enviada por Constramet con fecha 05 de diciembre de 2022 (folio 40), la que no es desconocida por ella, solo señalaba que la señora Pichipil había sido electa Directora de la Confederación Industrial Chile "Constramet", en el cargo de la Directora por el periodo del 2 de diciembre de 2022 al 2 diciembre de 2026, pero sin indicación del resultado de la votación o si la trabajadora ostentaba fuero sindical. Tal postura fue ratificada por la prueba testimonial de la encartada. Por ello, la empresa cuestiona la oponibilidad del fuero por Constramet.

No obstante, la prueba aportada no sustenta del todo esa afirmación. Si bien es efectivo que la carta no señala expresamente que la trabajadora ostenta fuero laboral, lo cierto es que dicho indica en su segundo párrafo "*Esperando otorgue todas las facilidades que franquea la Ley y los convenios Internacionales de la OIT vigentes...*". De ello, es dable desprender que a lo menos existe la posibilidad de que la trabajadora ostentara protección laboral. Pero a ello, se le debe sumar las comunicaciones que realizó la trabajadora a la empresa mediante diversos correos electrónicos, incorporados en juicio, en las que firmaba como Directora de la Constramet, y precisamente solicitaba permisos sindicales.

Se agrega a ello que la carta antes referida señala claramente que fue electa como Directora, por lo que le es aplicable lo dispuesto en el artículo 274 del Código del Trabajo.

Por último, también se incorporó a folio 36, p. 2, certificado de la Dirección del Trabajo N° 1301/2023/8508 de fecha 17 de octubre de 2023, en el que se señala que la trabajadora ya individualizada ostenta el cargo de Directora en la Organización hasta el 02 de diciembre de 2026.

En consecuencia, la empresa contaba con los antecedentes a su disposición para tomar conocimiento de que la trabajadora se encontraba protegida con fuero sindical, ya que estaba en conocimiento del cargo que ostentaba y le bastaba con realizar las consultas pertinentes a la Inspección del Trabajo.



VIGÉSIMO SEGUNDO. En cualquier caso, si la denunciada objeta el fuero que otorga ser directora de Constramet resulta pertinente mencionar lo prescrito por los artículos 273 y 274 del Código del Trabajo: "Artículo. 273. Para ser elegido director de una federación o confederación se requiere estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas. Artículo 274. Todos los miembros del directorio de una federación o confederación mantendrán el fuero laboral por el que están amparados al momento de su elección en ella por todo el período que dure su mandato hasta seis meses después de expirado el mismo, aun cuando no conserven su calidad de dirigentes sindicales de base. Dicho fuero se prorrogará mientras el dirigente de la federación o confederación sea reelecto en periodos sucesivos".

Conforme a las normas antes transcritas, en concreto no es el carácter de directora de la federación el que otorga fuero a la trabajadora, sino que su posición dirigencial en el sindicato interempresa de base.

Así entonces, la alegación de inoponibilidad de la denunciada resulta infructuosa, ya que la trabajadora era dirigente del SIME y fue electa como directora de la Confederación, lo cual era conocido por su empleadora.

Por lo demás, estas alegaciones corresponde realizarlas con anterioridad al despido, al momento de solicitar el desafuero respectivo, y no con posterioridad.

VIGÉSIMO TERCERO. En cuanto a la alegación del Ordinario N° 974. En lo que respecta a la alegación del Ordinario N° 974 de la Dirección del Trabajo, de fecha 22 de junio de 2022, la denunciada dijo que lo afirmado en relación a la legalidad del despido constituye la interpretación que sobre la materia ha efectuado la Dirección del Trabajo desde hace aproximadamente 25 años, a la hora de determinar el alcance del fuero en análisis. Ejemplificando, que en el Ord. 974 de 02 de junio de 2022 estableció que "el director de un sindicato interempresa tiene derecho a invocar ante su empleador el fuero laboral de que goza, siempre que en la respectiva empresa existan trabajadores afiliados a la organización sindical que representa". Agregó que como consecuencia de lo expuesto, no puede sino presumirse que el fuero contenido en el artículo 243 del Código del Trabajo no resultaba oponible para su representada al momento del despido de la Sra. Pichipil, el que tuvo lugar con fecha 16 de octubre de 2023.

VIGÉSIMO CUARTO. Que las partes incorporaron el mentado Ordinario 974 de la Dirección del Trabajo, sin embargo el mismo no es aplicable al presente caso. En efecto, en la segunda página, último párrafo, la Dirección hace referencia al caso que dio origen al documento en cuestión, y señala "A su vez, acorde con los dictámenes antes citados, para los efectos de determinar si un dirigente de un sindicato interempresa que al momento de su elección no se encontraba prestando servicios tiene derecho a invocar el fuero que lo ampara, es necesario distinguir si la relación laboral iniciada con posterioridad a su elección se verifica con una empresa ajena a aquellas a las que pertenecen los trabajadores que conforman la base de dicha organización o si, por el contrario, se origina con una de estas últimas.



En el primer caso, vale decir, cuando la relación laboral se da con una empresa ajena, esta Dirección estima, a la luz de las disposiciones legales en referencia, que no rige el fuero sindical de que se trata, toda vez que el dirigente respectivo lo habría tenido por haber ocupado un cargo en una organización cuya base no comprende a trabajadores que laboran en la empresa de su actual contratación.

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

Dado que la trabajadora inició su relación laboral con anterioridad a su dirigencia en el sindicato interempresa y en la confederación (según contrato incorporado inició el 01 de abril de 2013), y que de acuerdo a la prueba testimonial si habrían socios del SIME que trabajan en la empresa, no es reproducible la solución adoptada por la Dirección del Trabajo a los presentes autos.

VIGÉSIMO QUINTO. *Conclusiones Finales.* Así las cosas, se constata que el empleador ha infringido lo dispuesto en el artículo 243 inciso 1° en relación con el artículo 174 del Código del Trabajo, ignorando la prohibición legal de desvincular a una trabajadora con fuero sindical. En las condiciones anotadas, la denuncia deberá acogerse, pues la proscripción dispuesta por la norma mencionada previamente no puede tener otro fundamento que la protección de la actividad sindical de alteraciones o perjuicios a su normal desarrollo y de la protección al empleo, resultando que su contravención injustificada constituye un obstáculo al libre ejercicio de la función sindical y, por tanto, se considera constitutiva de una práctica anti-sindical típica, esto es, descrita en el artículo 289 letra f) del Código del Trabajo, pues con la documentación acompañada se acreditó que se le solicitó en dos oportunidades a la denunciada la reincorporación de la trabajadora, por lo que la denuncia será acogida. Consecuentemente con ello, la denunciada habrá de cesar en su conducta, debiendo reincorporar a la trabajadora por ser lo legalmente procedente.

VIGÉSIMO SEXTO. *Multa.* En virtud de lo ya razonado, el despido injustificado de la trabajadora constituyó un atentado a la libertad sindical, y como tal una práctica sindical, en los términos del artículo 289 del Código del Trabajo. Que de acuerdo al informe de exposición incorporado, se establece que los trabajadores de la empresa corresponden a 50, encontrándose dentro del rango de mediana empresa, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 505 bis del Código del Trabajo, precepto que en relación con las fiscalizaciones del ente administrador regula dicha cuestión es que la multa deberá ser sancionada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 292 N° 3 del mismo cuerpo legal, en el rango que va entre 15 a 150 Unidades Tributarias Mensuales.

En razón de lo expuesto, considerando la gravedad de la infracción, que es un único sujeto afectado (según se acreditó en estos antecedentes), que en los últimos 12 meses presenta una multa, se impondrá una multa de 90 Unidades Tributarias Mensuales.

VIGÉSIMO SÉPTIMO. *Resto de la prueba rendida.* Que las demás



pruebas rendidas en autos en nada alteran lo antes establecido y, por el contrario, refuerzan las conclusiones a que se ha llegado en los considerandos precedentes. Así por ejemplo, los finiquitos de trabajo incorporados no aportan a la resolución de la litis, pues no se está analizando si es procedente la causal invocada para desvincular a la trabajadora.

VIGÉSIMO OCTAVO. *Costas.* Que se condena en costas a la parte denunciada por haber resultado totalmente vencida, suma que se fija prudencialmente en la suma de \$1.000.000.-

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto por los artículos 1, 12, 243, y 289 y siguientes, y 425 y siguientes del Código del Trabajo y Ley N° 19.880, **SE RESUELVE:**

I. Que SE RECHAZA la excepción de incompetencia por inhibición presentada por la denunciada Laboratorio Internacional de Cosméticos S.A.

II. Que SE ACOGE la denuncia interpuesta por la Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco en contra de Laboratorio Internacional de Cosméticos S.A. ambos ya individualizados, por haber incurrido la empresa en prácticas anti-sindicales en contra de la dirigente Sabina Pichipil Millán, debiendo poner término a su separación ilegal y reincorporar a la trabajadora a sus funciones, en las mismas condiciones que lo hacía antes de su desvinculación, debiendo además pagarle las remuneraciones y demás prestaciones derivadas del contrato de trabajo adeudadas por todo el tiempo que duró la separación, con sus respectivos reajustes e intereses.

III. Que, en virtud de lo anterior, se condena a la denunciada Laboratorio Internacional de Cosméticos S.A. a pagar una multa de noventa unidades tributarias mensuales (90 UTM), las que deberán ser pagadas en beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

IV. Que se condena en costas a la denunciada por haber resultado totalmente vencida, suma que se fija prudencialmente en la suma de \$1.000.000.-

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional para su ejecución.

Asimismo, una vez firme el presente fallo, ofíciase -para los fines pertinentes- a la Dirección del Trabajo, al Ministerio de Hacienda (Dirección Chile Compra) y al Servicio Electoral, adjuntando copia de la presente sentencia.

Notifíquese esta sentencia por correo electrónico a las partes.

Regístrese y archívese, en su oportunidad.

Rit.: **S-9-2023**

Ruc.: 23-4-0523714-8



DICTADA POR AMÉRICA ROJAS ROJAS, JUEZ TITULAR DEL JUZGADO DE LETRAS DE COLINA

En Colina a diez de junio de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente



América Antonia Rojas Rojas

JUEZ

Juzgado de Letras de Colina

Diez de junio de dos mil veinticuatro

13:02 UTC-4

