

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

Ingresado a mi despacho con esta fecha y atendido a que la magistrado que redactó la sentencia, no se encuentra actualmente en funciones en este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se firma el presente fallo sólo para efectos informáticos por el Juez Presidente de este Tribunal.

PROCEDIMIENTO: Ordinario

MATERIA: Desafuero sindical.

DEMANDANTE: CORPORACIÓN MUNICIPAL DE EDUCACIÓN,
SALUD, CULTURA Y RECREACIÓN DE LA FLORIDA

DEMANDADO: ALFREDO ISAAC RIQUELME TORRES

RIT: O-6378-2019

RUC: 19- 4-0218375-9

Santiago, cuatro de mayo de dos mil veinte.

VISTO, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Demanda: Que comparece don SEBASTIAN LAMILLA FARÍAS, abogado, C.I. 16.477.374-4, en representación convencional, según se acreditará, de la CORPORACIÓN DE SALUD, EDUCACIÓN, CULTURA Y RECREACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DE LA FLORIDA, RUT. 70.933.700-9, ambos con domicilio en calle Serafín Zamora N° 6.600, comuna de La Florida, solicitando desafuero sindical respecto de don ALFREDO ISAAC RIQUELME FLORES, RUT: 9.139.735-8, trabajador, domiciliado en LOS AVELLANOS N° 5999, SITIO 4, COMUNA DE TALAGANTE:

Señala los antecedentes generales de la relación laboral, indicando que el demandado ingresó a prestar servicios para la empresa con fecha 14 de marzo de 2003, bajo vínculo de subordinación y dependencia, en calidad de COORDINADOR TÉCNICO PEDAGÓGICO de equipo técnico, de la Dirección de Educación, dentro de la CORPORACIÓN MUNICIPAL DE EDUCACIÓN, SALUD, CULTURA Y RECREACIÓN DE LA FLORIDA, mediante la suscripción de un contrato a plazo indefinido.



PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

La jornada del trabajador de autos corresponde, a una jornada regida por el artículo 22 del Código del Trabajo.

La remuneración pactada por los servicios prestados corresponde a la suma de \$1.729.105.- mensuales por concepto de sueldo base, que hasta el día de hoy paga la municipalidad.

A su respecto, cabe indicar que don ALFREDO ISAAC RIQUELME FLORES es, supuestamente, dirigente sindical del Sindicato Interempresa Clotario Blest Riffo.

En cuanto a los antecedentes del desafuero, indica que sin perjuicio de esto, dejó de asistir paulatinamente aduciendo su calidad de dirigente sindical, y al menos desde agosto del año 2009 no se ha presentado a trabajar, y al menos desde el año 2012 nunca les ha informado del uso de sus horas.

Sin embargo, se enteraron recientemente que desde el 15 de octubre de 2016, se encuentra trabajando 44 horas semanales en la Corporación Municipal de Conchalí, con una remuneración de \$ 1.814.912, lo que deja de manifiesto que evidentemente no está realizando funciones sindicales, sino lucrando en distintas partes, incurriendo en faltas a la probidad y en un enriquecimiento ilícito.

Junto con ello, al realizar una investigación de las causas que laborales que presentaba el demandado, previo a la presentación de esta demanda, se enteraron que trabaja en una serie de Corporaciones Municipales, y no solo en la de Conchalí. Amparándose en su calidad de dirigente sindical para operar de la misma manera en cada una de ellas.

Es decir, entra a trabajar a una Corporación Municipal, y luego de un tiempo aduce que es dirigente sindical de un Sindicato Interempresa, donde llama especialmente la atención de que en cada uno de los casos es un Sindicato Interempresa diferente.

En concreto, dan cuenta que don ALFREDO ISAAC RIQUELME FLORES, tiene los siguientes contratos bajo subordinación y dependencia:

- 1) Corporación Municipal de Conchalí, desde el año 2016 con contrato indefinido, bajo vínculo de subordinación y dependencia, con una jornada de trabajo de conformidad al artículo 22 del Código del Trabajo y con una remuneración mensual de \$1.633.000.- se encontraría con fuero al ser Presidente del Sindicato Interempresa Santa Victoria (Información obtenida



**PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO**

las causas S-82-2018 del 2° Juzgado de Letras de Trabajo de Santiago, y O-5739-2019 del 1° Juzgado de Letras de Trabajo de Santiago).

- 2) Corporación Municipal de María Pinto, desde el año 2012 con contrato indefinido, bajo vínculo de subordinación y dependencia, con una jornada de trabajo de conformidad al artículo 22 del Código del Trabajo y una remuneración mensual de \$1.072.401.- (de conformidad a página de Transparencia de la Corporación Municipal de María Pinto), encontrándose con fuero al ser Dirigente del Sindicato Interempresa Amplio del Sector Privado. (Información obtenida en causa RIT O-67-2018 del 1er Juzgado de Letras de Melipilla).
- 3) Corporación Municipal de San Fernando, desde el año 2016 con contrato indefinido, bajo vínculo de subordinación y dependencia, con una jornada de trabajo de conformidad al artículo 22 del Código del Trabajo y una remuneración mensual de \$1.791.220.-, encontrándose con fuera al ser Dirigente del Sindicato Interempresa Teodosio Acevedo. (Información obtenida de causa RIT S-3-2019 del 2° Juzgado de Letras de San Fernando).
- 4) Junto con ello se enteran que al menos desde el 01 de agosto de 2013 hasta el 04 de abril de 2014 se desempeñó Director del Departamento de Educación Municipal de la Municipalidad de Quilicura, en jornada completa, en el supuesto horario en que dedicaba a sus labores sindicales, e incluso también quiso ampararse en un supuesto fuero laboral. (RIT T-324-2014). Desconociendo si aún trabaja también en ese lugar.

Lo peculiar de la situación es que siempre aduce que es dirigente sindical, pero de distintos sindicatos interpresa, bajo el artículo 22 del Código del Trabajo, y realizando encuestas de satisfacción, que tal como se acreditara en la oportunidad procesal correspondiente suelen ser prácticamente iguales, y en el caso de La Florida, no la había enviado hace años.

Fundamentos concretos de la autorización: faltas a la probidad y en subsidio, por incumplimiento grave de las obligaciones:

A) CAUSAL PRINCIPAL: FALTAS A LA PROBIDAD.

Tal como se señaló precedentemente, se celebró con el demandado con fecha 14 de marzo de 2003 un contrato de trabajo a plazo indefinido.



PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

Don ALFREDO ISAAC RIQUELME FLORES es “supuestamente” dirigente sindical del Sindicato interempresa Clotario Blest Riffo, hasta la actualidad.

Sin perjuicio de esto, desde el agosto de 2009 no se ha presentado a trabajar, y en solo un par de oportunidades se ha contactado por correo enviando una especie de encuesta de satisfacción, nunca nos ha informado del uso de sus horas.

Sin embargo, se enteraron recientemente que desde el 15 de octubre de 2016, se encuentra trabajando 44 horas semanales en la Corporación Municipal de Conchalí, con una remuneración de \$ 1.814.912, lo que deja de manifiesto que evidentemente no está realizando funciones sindicales con su derecho, sino lucrando en dos partes distintas.

Junto con ello, al investigar las causas laborales se enteraron que trabaja en dos corporaciones más, en los supuestos tiempos que debe dedicar a su actividad sindical, es decir trabaja en los siguientes lugares:

- 1) Corporación Municipal de Conchalí, desde el año 2016 con contrato indefinido, bajo vínculo de subordinación y dependencia, con una jornada de trabajo de conformidad al artículo 22 del Código del Trabajo y con una remuneración mensual de \$1.633.000.- se encontraría con fuero al ser Presidente del Sindicato Interempresa Santa Victoria (Información obtenida las causas S-82-2018 del 2° Juzgado de Letras de Trabajo de Santiago, y O-5739-2019 del 1° Juzgado de Letras de Trabajo de Santiago).
- 2) Corporación Municipal de María Pinto, desde el año 2012 con contrato indefinido, bajo vínculo de subordinación y dependencia, con una jornada de trabajo de conformidad al artículo 22 del Código del Trabajo y una remuneración mensual de \$1.072.401.- (de conformidad a página de Transparencia de la Corporación Municipal de María Pinto), encontrándose con fuero al ser Dirigente del Sindicato Interempresa Amplio del Sector Privado. (Información obtenida en causa RIT O-67-2018 del 1er Juzgado de Letras de Melipilla).
- 3) Corporación Municipal de San Fernando, desde el año 2016 con contrato indefinido, bajo vínculo de subordinación y dependencia, con una jornada de trabajo de conformidad al artículo 22 del Código del Trabajo y una remuneración mensual de \$1.791.220.-, encontrándose con fuera al ser Dirigente del Sindicato Interempresa Teodosio Acevedo. (Información



obtenida de causa RIT S-3-2019 del 2° Juzgado de Letras de San Fernando).

- 4) Junto con ello se enteraron que al menos desde el 01 de agosto de 2013 hasta el 04 de abril de 2014 se desempeñó Director del Departamento de Educación Municipal de la Municipalidad de Quilicura, en jornada completa, en el supuesto horario en que dedicaba a sus labores sindicales, e incluso también quiso ampararse en un supuesto fuero laboral. (RIT T-324-2014). Desconociendo si aún trabaja también en ese lugar.

Como se señaló, llamando profundamente la atención de esta parte que en cada corporación invoque la calidad de dirigente de un sindicato inter-empresa diferente. Además de haber trabajado en jornada completa en un supuesto horario en que Realizaba sus labores sindicales.

En este contexto, la demandante supone que dichos sindicatos no cumplen los fines que le son propios, es decir aquellos que contempla la normativa nacional, especialmente en el artículo 220 del Código del Trabajo, sino que están constituidos fines ajenos a los que le son propios, en concreto perpetuar el fuero para alguien que no se ha presentado a trabajar al menos desde el 2009, que envía informes copiados de otros trabajos que realiza o manda a realizar en otras corporaciones municipales, asegurándose así en esta corporación un sueldo mensual, pagado por esta misma de 1.729.105 y en total entre todas las corporaciones de \$6.225.726.-

En este sentido, el fuero de los sindicatos se estaría ocupando como fraude a la ley o abuso del derecho, por cuanto no busca garantizar una la posición negociadora de un dirigente sindical, sino que se ocupa para garantizar un interés individual.

Por cuanto concretamente no se realizan actividades sindicales para los trabajadores de la COMUDEF y tampoco trabaja para la COMUDEF, operando el fuero como un método para mantenerse en cargo sin trabajar.

Los hechos descritos configuran plenamente la causal contemplada en el artículo 156 N° 1 letra A del Código del Trabajo, ya que estos hechos configuran una falta grave, infringiendo el principio de probidad.

Incorre en una falta al principio de probidad, puesto que en vez de dedicar sus horas al ejercicio sindical y al resguardo de los derechos de los trabajadores se encuentra trabajando de manera estable y bajo un régimen de 44 horas para una serie de Corporaciones Municipales.



PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

Esto ha provocado un enriquecimiento ilícito de don ALFREDO ISAAC RIQUELME FLORES, toda vez que la CORPORACIÓN MUNICIPAL DE LA FLORIDA le ha pagado un sueldo de \$1.729.105, con el fin de que ejerza sus cargos sindicales, sin embargo a las espaldas de mi representada y de los trabajadores, que dice representar, ha dedicado dicho tiempo a trabajar para otras entidades (Corporaciones Municipales) por un sueldo mensual total de \$6.225.726.-, lo que incluso más allá de la falta de probidad evidente, puede constituir un ilícito penal que esta parte comunicará al Ministerio Público, con el fin de que se investiguen eventuales responsabilidades penales.

Asimismo, cabe mencionar, que revisados los antecedentes del don ALFREDO ISAAC RIQUELME FLORES, ya fue demandado por la CORPORACIÓN EDUCACIONAL SANTO TOMAS, el año 2008, por efectuar el mismo modus operandi, donde amparado en su calidad de dirigente sindical, trabajaba para distintos empleadores, con el fin de obtener un enriquecimiento ilícito, al percibir sueldo de dos o más empleadores.

En razón de esto, la actitud de don ALFREDO ISAAC RIQUELME FLORES afecta e principio de probidad, puesto que implica una falta de integridad y honradez con la entidad suficiente para quebrantar del todo el clima de confianza credibilidad y respeto que deben regir las relaciones laborales, puesto que hablamos de una conducta que se ha prolongado por casi 10 años.

Asimismo cabe destacar que esta falta de probidad se hace en el ejercicio de sus funciones, pues precisamente su función era dedicar las horas no trabajadas para velar por los intereses de los trabajadores, lo que no ha sucedido en lo absoluto, y ejercer su función sindical, no para trabajar en otro lugar.

B) CAUSAL SUBSIDIARIA: INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES.

Sobre esto es indispensable destacar que desde al menos el 2012 no ha cumplido sus funciones, sólo envió un par de encuestas de satisfacción, una de ellas este año 2019, pero no ha realizado ni reportado ninguna función de acuerdo a su contrato durante todo este tiempo, como Coordinador Técnico Pedagógico, amparándose en su calidad de dirigente sindical con fuero, lo que a todas luces constituye un incumplimiento grave de sus obligaciones, pues el hecho de que este contratado por el artículo 22 del Código del Trabajo no lo exime de prestar efectivamente las labores para las cuales fue contratado.



PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

Sin perjuicio de lo anterior, envió un par encuestas de satisfacción y no era para aquello que estaba contratado, sin embargo se remitía a enviar una vez cada varios años esta encuestas que no realizaba él sino realizadas por terceros, y copiaba de otras encuestas entregadas a otras Corporaciones Municipales, como se acreditará oportunamente.

Que independiente de la condición de fuero del demandado, esto no le exime de cumplir con las obligaciones que le impone su contrato de trabajo, por lo cual, le correspondía a él realizar todas y cada una de éstas obligaciones, y no delegarlas en un tercero.

De este modo aunque se entienda que la función varió y se cumplía con enviar estas encuestas de satisfacción, ellas debía ser confeccionadas por él y no ser encargadas a un tercero, además de ser enviada con regularidad y no cada varios años, menos aún copiar o inventar datos.

Cita el 7° del Código del Trabajo, y dictámenes de la Dirección del Trabajo: N° 5299/0249 de 14 de septiembre de 1992 y 1886/0163 de 11 de mayo de 2000, los requisitos para constituir un contrato de trabajo.

En este caso, de acuerdo a los antecedentes recopilados para presentar esta demanda, en el transcurso de la investigación se descubrió que en cada una de las corporaciones que trabajaba presentaba las misma encuestas de satisfacción, que ni siquiera las realizaba él sino que delegaba tales funciones en terceros. De esta forma, tal como se acreditará en la oportunidad procesal pertinente, el demandado no es quien realiza las labores encomendadas en el contrato de trabajo, sino que “contrata” a terceros que realizan dicha funciones que trata de homologar como cumplimiento de sus obligaciones.

Que igualmente, a lo menos, el demandado se encuentra cumpliendo idénticas labores para otras 3 Corporaciones Municipales, con contrato de trabajo bajo vínculo de subordinación y dependencia, y recibiendo un ingreso mínimo mensual en total de \$6.225.726.-

Es así como en sentencia de fecha 28 de junio de 2019, causa RIT O-67-2018 del 1° Juzgado de Letras de Melipilla, caratulada Corporación Municipal de María Pinto con Alfredo Riquelme Torres (el demandado de estos autos), ante la misma situación señalada anteriormente el sentenciador determinó lo siguiente “A mayor abundamiento, resultaba imposible que el demandado diera cumplimiento a las obligaciones que imponía su contrato toda vez que delegó sus funciones en



PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

otras personas, a las que pagaba, desnaturalizando el contrato de trabajo, ya que es un elemento esencial del mismo la prestación de servicios personales. Además, la existencia de otros empleadores, y de ingresos claramente superiores a los establecidos por el contrato suscrito, le quitan la naturaleza de ejecución subordinada, ya que el trabajador no dependía de dicho contrato para su sustento diario, sino que en la práctica prestaba servicios de carácter civil, por lo cual el dominio de los mismo radicaba en el demandado y no en la Corporación Municipal de María Pinto...Se agrega demás que la argumentación de que el actor conocía de que prestaba servicios para otros empleadores carece de asidero, ya que el contrato suscrito nada dice al respecto, refiriéndose en lo pertinente al artículo 22 solamente respecto a prestar servicios principalmente fuera del recinto de la Corporación, situación contemplada en dicha disposición, debiendo haberse mencionada que era demás para prestar servicios respecto de otros empleadores.”

Es así como el demandado no se encuentra cumpliendo las labores con la demandante de conformidad a lo establecido en su contrato de trabajo como Coordinador Técnico Pedagógico, que más bien se ha transformado en un contrato de características civiles, toda vez que contrata a terceros para la realización de sus supuestas labores, y que no tienen relación directa con su contrato, pues su función era de Coordinador Técnico Pedagógico.

Que con la finalidad de poder cumplir con lo establecido en el artículo 243 del Código del Trabajo, en relación al artículo 174 del mismo cuerpo normativo, se presenta la demanda a fin de que se autorice a la demandante a poner término a la relación laboral existente entre las partes, toda vez que el trabajador ha incurrido en la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, por lo que conforme a lo dispuesto en los citados artículos y el tipo de contrato suscrito entre las partes, procede conceder la autorización solicitada, toda vez que ha operado dicha causal de término de la relación laboral.

Porque se puede entender que ha incumplido sus labores los siguientes aspectos, cada uno independiente entre sí y/o conjuntamente: 1) No cumple función alguna de Coordinador Técnico Pedagógico; 2) No se presenta a trabajar hace 10 años; 2) No envía reportes periódicamente; 3) No asiste cuando es citado; 4) Delega las pocas funciones que hace; 5) pese a estar contratado bajo el artículo 22



PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

del CT no ha prestado servicios por espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo; 5) copia o inventa los datos de las encuestas de satisfacción.

Por esos motivos, solicita se autorice a la demandante a poner término a dicha relación laboral por la causal anteriormente señalada, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, como causal de derecho y los hechos en que se funda la misma, los cuales se han señalado anteriormente.

Hace presente además que las cotizaciones previsionales del demandado se encuentran debidamente pegadas, en las instituciones correspondientes, como se acreditará en la etapa procesal correspondiente.

SEGUNDO: Contestación: Que comparece don MIGUEL BRUNAUD RAMOS, abogado, en representación del demandado don ALFREDO ISAAC RIQUELME TORRES, contestando la demanda de desafuero sindical, solicitando que se rechace en todas sus partes, con expresa condena en costas:

Esta parte contraviene todos y cada uno de los hechos señalados en la Demanda, junto con la versión y calificación jurídica que de los mismos hace La demandante. Para efectos de claridad en la negación pormenorizada señala:

1. No es efectivo que el demandado dejara de asistir paulatinamente a su trabajo.
2. No es efectivo que el demandado no se haya presentado a trabajar desde agosto de 2009.
3. No es efectivo que nunca haya informado del uso de sus horas desde el año 2012.
4. No es efectivo que el empleador se haya enterado recientemente de que el Sr. Riquelme tenía otro empleador.
5. No es efectivo que en la Corporación Municipal de Conchalí tenga una remuneración de \$1.814.912.
6. No es efectivo que no esté cumpliendo sus labores sindicales.
7. No es efectivo que el demandado esté lucrando con sus funciones Sindicales.
8. No es efectivo que el demandado esté incurriendo en una falta al principio de probidad.
9. No es efectivo que don Alfredo Riquelme se esté enriqueciendo Ilícitamente producto de sus funciones sindicales.



10. No es efectivo que el Sr. Alfredo esté utilizando fraude para garantizar su interés individual.
11. No es efectivo que los hechos descritos en la demanda configuran plenamente la causal contemplada en el artículo 156 N. 1 letra A del Código del Trabajo.
12. No es efectivo que el Sr. Alfredo no haya reportado ni realizado ninguna función de acuerdo a su contrato durante todo el tiempo trabajado.
13. No es efectivo que el Sr. Riquelme esté enviando las mismas encuestas a sus empleadores.
14. No es efectivo que el Sr. Alfredo esté delegando su trabajo a terceros.
15. No es efectivo que corresponda desaforar al trabajador por faltas a la probidad.
16. No es efectivo que corresponda desaforar al trabajador por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Señala a continuación el supuesto modo en que realmente ocurrieron los hechos:

1. El demandado presta servicios para la demandante desde marzo de 2003 por contrato de naturaleza indefinida.
2. Que de acuerdo al anexo de contrato de trabajo de fecha 18 de agosto de 2003, , en su cláusula segunda se establece que por la naturaleza de los servicios y por realizar parte de su labor fuera del recinto de la Corporación, sin estar sujeto a fiscalización superior inmediata, no estará sujeto a limitación de jornada de trabajo, rigiéndose por tanto por lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo.
3. Que no es efectivo que no esté cumpliendo sus labores como dirigente sindical, ya que el sr. Riquelme ha enviado numerosos correos en los que se adjunta documentación relativa al trabajo realizado, y en los que a su vez solicita retroalimentación con jefaturas para desempeñar mejor su trabajo. Sin embargo, éstos nunca han sido respondidos.
4. Que existen Numerosas denuncias del Sr. Riquelme ante la Dirección del Trabajo en Contra de la demandante, en las cuales ésta ha resultado efectivamente Sancionada y multada. Así por ejemplo, en fiscalización N. 1.504 del año 2010 realizada por el fiscalizador Fernando Díaz Maldonado de la Inspección Del Trabajo de La Florida, ante la denuncia de modificaciones unilaterales De cláusula de contrato de trabajo, señala lo que sigue:



“De acuerdo a la revisión de la documentación y a los planteamientos del Denunciante (Sr. Alfredo Riquelme), se concluye que COMUDEF modificó en Forma unilateral la cláusula de la jornada de trabajo del Sr. Alfredo Riquelme Torres, toda vez que éste siempre por la naturaleza de las labores pactadas Coordinador Técnico Pedagógico División Educación, siempre desarrolló sus labores fuera del recinto de la Corporación, sin estar sujeto a fiscalización superior inmediata, no estando sujeto a limitación de jornada de trabajo, rigiéndose en consecuencia por lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, no siendo obstáculo para tal conclusión el hecho de que en el anexo del contrato de trabajo suscrito con fecha 18 de agosto de 2003, se establece la posibilidad que el empleador adopte las medidas que estime pertinentes para controlar la asistencia diaria del trabajador por cuanto nunca desde la fecha antes indicada, se puso en práctica tal control” .

5. Que existen numerosos trabajos y correos que prueban que el Sr. Riquelme no ha dejado abandonadas sus labores como trabajador ni mucho menos como dirigente sindical. Así por ejemplo, pese a la displicencia de su empleador, de manera proactiva el señor Riquelme buscó y concretó el modo de contribuir de manera efectiva y directa, sin intermediarios, a diversos establecimientos escolares, existiendo una gran cantidad de informes que así lo confirman. Adicionalmente, considerando la buena acogida de su asesoría y apoyo por parte de los interesados directos, el Señor Riquelme decidió ampliar su contribución laboral al área de salud de la Corporación Municipal de La Florida, de tal manera que a partir de Abril de 2019, mi representado inició la elaboración de una serie de estudios de satisfacción usuaria respecto de los Centros de Salud Familiar de La Florida, todos ellos realizados con modalidad “F2F” , de forma presencial, y con muestra de mil usuarios. Y si bien cada uno de estos estudios (uno por mes) han sido reportados vía correo electrónico a la jefa de Recursos Humanos de Comudef, nunca ha recibido retroalimentación ni respuesta alguna, ni siquiera un acuso de recibo, viéndose en la obligación de hacer llegar de manera directa tales estudios a personal de los Cesfam estudiados.
6. Que en el caso sub lite no se configura una causal de falta de probidad ya que como se demostrará, ha realizado trabajos y ha cumplido con sus labores



como trabajador y como dirigente sindical. Por otro lado también queda claro que es el empleador quien en numerosas oportunidades no ha dado cumplimiento a sus obligaciones, tanto a nivel de pago de remuneraciones, como en lo relativo a la retroalimentación solicitada por el Sr. Riquelme, siendo por tanto completamente infundadas las acusaciones hechas por la demandante por falta de probidad. Sobre este punto además destaco que no es un secreto que el demandado preste servicios a otras Corporaciones. Es más, en muchas de las Corporaciones en las que trabaja ha llegado justamente por recomendaciones de sus empleadores quienes siempre han manifestado satisfacción por la labor realizada por el Sr. RIQUELME.

7. Que por otra parte cabe señalar que respecto a la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, o en relación a los quehaceres que debido a la apatía del empleador dieron lugar a una realidad contractual tácita, ha dado cumplimiento íntegro a sus obligaciones.
8. Hace presente que todos los problemas con el empleador se han acentuado desde que don ALFREDO RIQUELME se convirtió en dirigente sindical. La Corporación Municipal de La Florida inició un proceso caracterizado por presentarle todo tipo de dificultades laborales. Tales dificultades se han traducido, como se mencionó, en no pago de remuneraciones (incluida la generación de una deuda previsional que motivó una demanda de AFP HABITAT en contra de la demandante), en traslado de lugar físico de trabajo y en desconocimiento de su libertad de jornada contractual, todo lo cual se incrementó con el tiempo en la medida que don ALFREDO desarrollaba su labor sindical, en especial tras la exitosa impugnación de un nuevo acápite de reglamento interno, en el cual la empresa procuraba intervenir irregularmente el uso que más de mil trabajadores realizaban de los medios informáticos en horario laboral.
9. Todo lo anterior fue corregido de manera categórica por la Inspección del Trabajo de La Florida y a consecuencia de ello, el empleador COMUDEF optó hace años por prescindir de los aportes profesionales del señor RIQUELME en su calidad contractual inicial de “coordinador de educación” ; se impuso así una total apatía y no consideración en materias de espacio físico de trabajo, de instrucciones laborales, de privación de cuenta de correo institucional, de nombramiento de otros funcionarios para desarrollar las



actividades que otrora desarrollara el señor RIQUELME, y otras realidades incuestionables orientadas a hostigar y provocar la renuncia de don ALFREDO RIQUELME.

10. En la práctica nunca ha dejado de trabajar y aportar a establecimientos educacionales y de salud, cuyos usuarios se han visto de sobremanera beneficiados por tales aportes. Y si los beneficiarios no han sido más, ello obedece exclusivamente a que las autoridades de COMUDEF han perseverado de manera tozuda en no comunicarse con el señor RIQUELME y en hacer caso omiso de los aportes que éste ha realizado. Un buen ejemplo de esto último es lo que ha acontecido con los estudios de satisfacción usuaria de los Centros de Salud Familiar (CESFAM). Ocurre que el señor RIQUELME ha contribuido a la fecha con cinco estudios de satisfacción usuaria a cinco CESFAM de la comuna, remitiendo tales estudios vía correo electrónico a doña MARCELA VIDAL, Jefa de Recursos Humanos de la COMUDEF. La información provista podría estar ayudando de manera significativa a los cientos de trabajadores de estos CESFAM y tal ayuda no sólo sería en lo laboral-profesional, sino también en lo económico, puesto que el Servicio de Salud correspondiente los somete a una encuesta semejante una vez al año, pudiendo optar a bonos económicos especiales dependiendo de los resultados. Súmese a ello el obvio beneficio que podrían recibir los miles de vecinos si el empleador considerara las fortalezas y debilidades de cada CESFAM. Sin embargo, el señor RIQUELME ni siquiera ha sido objeto de acuso de recibo de tales estudios.
11. Que teniendo en consideración la realidad actual de la COMUDEF y del Municipio de La Florida, en circunstancias que, muy lamentablemente, tras informe de Contraloría, el presidente del Directorio ha sido recientemente sancionado por el TRICEL con la suspensión en el cargo de Alcalde por un mes, debido a la “existencia de una situación irregular de manejo administrativo...”, probablemente no es de extrañar la forma de actuar de este empleador, aunque sí llama la atención la ligereza de acusaciones tan graves como la supuesta “falta de probidad” en que habría incurrido el señor RIQUELME. Por lo mismo, estando en conocimiento del proceder histórico de COMUDEF, don ALFREDO tomó las debidas providencias y



conservó constancia escrita o electrónica del trabajo realizado en cada mes de, al menos, los últimos TRES años.

12. En relación a la acusación de desnaturalizar el contrato de trabajo por usar otros encuestadores, categóricamente señalamos que en la Corporación Municipal de La Florida el Sr. RIQUELME no ha usado otros encuestadores para realizar su trabajo, siempre ha realizado su trabajo en forma personal.
13. Que además en el caso muy aislado en que se haya solicitado ayuda de personas, como la de su cónyuge para efectos de encuestar, en forma colaborativa y en situaciones muy puntuales. Cabe destacar sobre este punto que la parte demandante con un criterio reduccionista ha hecho alusión y da a entender que el trabajo del Sr. RIQUELME sólo se limita al acto de encuestar o entrevistar personas, señalando que éstas son realizadas por terceras personas. Sobre este punto cabe señalar además que el Sr. RIQUELME es experto en materia de sondeos de opinión, su libro “Crónicas Electorales. Una descripción del Lado Menos Honorable de la Política Chilena” (Ed. Paideia, Stgo, 2001), es una obra sobre metodología de encuestas muy consultado y reconocido, presente en diversas bibliotecas universitarias y otras prestigiosas instituciones.
14. Que en base a lo expuesto, sobre este punto hay que señalar que la labor del Sr. RIQUELME, en cuanto función de realizar sondeos de opinión, se podría dividir en cuatro etapas:
 - A) Una primera etapa que comienza con averiguar cuál es la opinión pública que desea conocer el empleador, decidiendo en este punto si el estudio será de opiniones cuantitativas (encuestas) o cualitativo (*focus group*), el tipo de preguntas que se realizarán (abiertas o cerradas), el margen de error, etc.
 - B) Una segunda etapa se refiere a la preparación del sondeo de opinión. Esta preparación incluye investigar y decidir sobre tamaño de la muestra, número de preguntas, tenor de las preguntas, ruta, puntos donde se llevará a cabo las entrevistas, días y horarios propicios, y en ocasiones incluso las proporciones demográficas en materia de sexo, segmentos etáreos, densidad poblacional, entre otros.
 - C) La tercera etapa del trabajo del Sr. Riquelme refiere a lo que señala el demandante en su libelo pretensor, esto es, la labor de terreno o trabajo de campo (el acto de encuestar).



D. Finalmente viene una cuarta etapa que consiste en el prolongado conteo de respuestas de los entrevistados, tabulación de datos (numérico y porcentual), ilustración gráfica de la información, etc.

15. Que según la versión de la demandante, el trabajo de don ALFREDO RIQUELME se reduciría a la letra C del punto anterior y como se ve, el proceso es mucho más complejo de lo que representa el empleador, y en la totalidad de este largo proceso está presente don ALFREDO RIQUELME TORRES.

16. Que en cuanto al empleador, cabe señalar que éste incluso antes de contratar a don ALFREDO RIQUELME, tenía conocimiento de que éste ha prestado y presta servicios semejantes para otros empleadores similares, no existiendo ninguna cláusula de exclusividad en el contrato de trabajo que lo limite en este punto. De hecho, como ya se ha señalado, habitualmente un nuevo empleador lo contacta previa recomendación de otro empleador, no existiendo ningún perjuicio por dicha situación.

17. Finalmente, la figura del Dirigente Sindical muchas veces ocasiona ruido y molestias a los empleadores, es por eso que la presente demanda no sorprende al demandado, quien desde hace un tiempo viene notando la apatía de su empleador y por otra parte en la etapa procesal pertinente se probará que no se ha incurrido en faltas a la probidad ni mucho menos incumplido sus obligaciones propias de la naturaleza del contrato de trabajo y que todas las acusaciones en su contra corresponden sólo a caprichos de su empleador.

Por tanto, en mérito de lo expuesto y lo dispuesto en los artículos 174, 200, 452 y siguientes del código del trabajo, solicita el rechazo en todas sus partes, con expresa y ejemplar condena en costas.

TERCERO: Llamado a conciliación: Que llamadas las partes a conciliación, ésta no se produjo.

CUARTO: Hechos no controvertidos: Que en mérito de lo expuesto por las partes, se fijaron los siguientes puntos no controvertidos:

1. Existencia de una relación laboral entre las partes desde marzo de 2003.

QUINTO: Hechos controvertidos: Que asimismo, se tuvieron los siguientes hechos, sustanciales, pertinentes y controvertidos:



PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

1. Efectividad que el actor se encuentra afecto a fuero sindical, fechas, circunstancias y pormenores.
2. Efectividad que el actor ha incurrido en las causales previstas en los artículos 160 n° 1, letra a) o 160 n° 7 del Código del Trabajo. Circunstancias y pormenores.

SEXTO: Prueba de la parte demandante: Que la parte demandante, incorpora la siguiente prueba documental: 1.Contrato de trabajo de 19/03/2003 con COMUDEF.2.Anexos de contratos de 18/08/2003, 05/06/2003, 11/08/2005 con COMUDEF.3.Hoja de vida del funcionario en COMUDEF.4.Memorándum números 2275, 2274.5.Cartas de 24/11/2015, 14/04/2004.6.Certificado 171 de 19 de abril de 2004.7.Registro constancia de 23 de noviembre de 2010.8.Correos electrónicos de fecha 07/12/2010, 20/01/2012, 29/01/2015, 02/06/2019,17/05/2016, 30/11/2011, 02/07/2010, 03/01/2008, 06/05/2014, 10/07/2019,17/11/2010, 22/07/2019.9.Solicitudes con los Memos números 48, 833, 706, 882, 214, 1561, 781, 2086, 307,127, 2185, 556, 341, 89, 175.10.Contrato de trabajo con la Corporación Municipal de San Fernando 01 de abril de 2016.11.Contrato de trabajo de 03 de julio de 2012 Corporación Municipal de María Pinto.12.Contrato de trabajo de 15 de octubre de 2016 Corporación Municipal de Conchalí.13.Contrato de trabajo de 01 de agosto de 2013 Corporación Municipal de Quilicura.14.Anexo de contrato de 30 de octubre de 2013.15.Se desiste.16.Ficha de organización sindical de Sindicato interempresa sector privado.17.Planillas desde octubre de 2016 a junio de 2019, de la página web de transparencia de la Corporación Municipal de Conchalí.18.Ordinario 256 de 16 de octubre de 2007.19.Reservado 1 de 30 de marzo de 2005.20.Registro de uso de permisos sindicales, mayo 2005.21.Registro de uso de permisos sindicales marzo a abril 2005.22.Cartas de 19/01/2009, 22/01/2009, 17/04/2006, 01/09/2004.23.Se desiste del 23 al 28.

Comparece absolviendo posiciones don ALFREDO RIQUELMENTE, quien señala que Suscribió contrato con la demandante en marzo de 2003, comienzos, cargo ‘pactado y escriturado es coordinador técnico y pedagógico de educación. En qué consistía coordinar un grupo de colegios, asistirlos en lo que requirieran, era tan amplio porque en la práctica terminó a asistir a todo tipo de cosas a los



PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

establecimientos, como falta de agua, problemas en calefón de colegios. Pero lo fundamental según contrato escriturado era una asesoría técnico pedagógica.

Actividades en esa asesoría: se pueden nombrar muchas más, pero por ejemplo coordinar todas las actividades que tenían como objetivo realizar buena preparación de estudiantes para el SIMCE, actividades de alumnos, capacitaciones a profesores e involucramiento de apoderados, y hasta organizaciones vecinales del entorno.

También diseño y ejecución de sondeos menores para ver si habían elementos que pudieses potenciar la matrícula en la educación municipal.

Porque estas funciones las habla en tiempo pasado: dice que lo sigue realizando. Respecto a la constancia de su trabajo, dice que sólo hay respecto a encuestas de satisfacción e informes. Cómo consta que los otros trabajos se están realizando. Ha realizado constantemente actividades de asesorías a CESFAM. Hay documentos de casi cuatro años en los cuales pudo ingresar directamente a colegios que nombra y algunas organizaciones territoriales, tuvo sondeos vinculados a la educación.

Interrumpen correo institucional, por lo cual no consta que haya asistido. Está el ingreso con timbre y firma del trabajo que realizó en los establecimientos que acaba de nombrar. Y desde hace un año electrónicamente a Marcela Vidal ha estado remitiendo los informes, sin nunca retroalimentación o feedback.

Actualmente es dirigente sindical: presidente del sindicato inter empresa de clotarios, hasta mediados del próximo año. Forma parte del sindicato, desde el año 2004. De manera constante.

Respecto a servicios con la municipalidad de Conchalí: sí reconoclque, y otros dos, María pinto y san Fernando.

Señala que respecto a todas sus funciones estas sí son realizadas, tal como “como va a señalar un testigo mío” .

Hay una causa de desafuero con María pinto.

Comparece y declara como testigo además doña MARCELA VIDAL GONZÁLEZ, quien indica lo siguiente: Entiende que es un juicio por desafuero



PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

por desvincular al señor Alfredo Riquelme. Ella es jefa de RR.HH. desde 2010, conoce al trabajador, porque trabajó presencialmente desde 2003-2009 aproximado. Recuerda que el señor Riquelme era coordinador técnico pedagógico, era visible su presencia en la corporación.

Pero luego en 2009, entiende que tiene un contrato regido por el artículo 22, y en virtud de eso y su condición de dirigente sindical, no asistió regularmente a la corporación. Respecto a los días de uso sindical, informaba regularmente, pero no recuerda bien hasta que fecha. Eso le consta a ella, dice que por lo menos hace tres años no ve permisos o documentos.

Respecto al cargo: administran 26 instituciones, y ese cargo asesora plan de mejoramiento, en relación al aprendizaje, son todos profesores que asesoran a colegios.

Posterior a 2009, desconoce las funciones del señor Riquelme, salvo hasta cierta fecha en que justificaba con funciones sindicales.

Luego indica que le llegaban a ella unos informes, y estima que fueron a ella porque él ya no conoce a otras personas que trabajan en el lugar. Dichos informes tenían relación con el centro de salud.

Los informes según lo que ella pudo revisar, tienen que ver con encuestas de satisfacción relacionadas en el ámbito de la salud, tema que no es pertinente a materias que le corresponden a ella revisar.

Ella ingresó el 2 de noviembre de 1999 a la corporación, don Alfredo lo hizo en el año 2003, fue contratado como coordinador técnico pedagógico por 45 horas con horario de funcionamiento de la corporación y posteriormente hubo un anexo por artículo 22. Tiene que haber sido en 2004-2005 el anexo.

La corporación tiene 26 instituciones y Alfredo le correspondían aproximado 25%, porque en ese tiempo había 4 secciones. Él tenía oficina en el área de educación. Hay una dependencia con oficinas, él tenía un espacio inicialmente tenía oficina y posterior a que deja de asistir regularmente se ocupan las dependencias, pero siempre tuvo un espacio. El artículo 22 no le obliga a la asistencia presencial.

Respecto a los informes ella los remitía al jefe y al área de salud. Recuerda haber revisado solo informes relativos al área de salud. Periodicidad en forma



PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

mensual desde el año pasado. No le corresponde responder los correos, no lo hizo, sino sólo los remitió al área correspondiente, que era la de salud.

En la exhibición documental se incorporan los siguientes documentos:

1. De todos los informes que ha remitido a la demandante, desde el año 2003 a la fecha, con sus correspondientes respaldos, respecto de la labor contratada, y que días y en que horarios fueron desarrolladas esas labores.-
2. Nómina de los trabajadores dependientes de la Corporación Municipal de La Florida, que formen parte del sindicato interempresa Clotario Blest, del que el demandado es dirigente.
3. Todos los correos que ha enviado el demandado a personal de la COMUDEF desde el 2009 a la fecha.

Por ultimo incorpora oficios de:

1. Dirección del trabajo de Santiago.
2. AFP Hábitat
3. Isapre Cruz Blanca.

SÉPTIMO: Prueba de la parte demandada: Que por su parte, la demandada se valió de la siguiente prueba documental: 1.Anexo de contrato de trabajo de fecha 18 de agosto de 2003 entre el Sr. Alfredo Riquelme y COMUDEF.2.Activación de fiscalización ante la Dirección del Trabajo de fecha 09 de mayo de 2018.3.Informe de fiscalización de la ICT La Florida de fecha 02 de noviembre de 2010.4.Documento de Impugna reglamento interno, de fecha 27 de abril de 2009.5.Documento de Modificación de Reglamento Interno emitido por la Inspectora Comunal del Trabajo de La Florida, de fecha 26 de noviembre de 2009.6.Acta de constatación de hechos relativos a no pago de remuneraciones, de fecha 13 de enero de 2006.7.Comprobante de ingreso comisiones de fiscalización, de fecha 30 de noviembre de 2005.8.Comprobante de ingreso comisiones de fiscalización, de fecha 05 de abril de 2005.9.Comprobante de ingreso comisiones de fiscalización, de fecha



**PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO**

01 marzo de 2005.10.Comprobante de ingreso comisiones de fiscalización, de fecha 28 de enero de 2005.11.Correo electrónico entre Alfredo Riquelme y Marcela Vidal, de fecha 10 de junio de2019.12.Correo electrónico entre Alfredo Riquelme y George Sandaclie, de fecha 04 de junio de 2019.13.Correo electrónico entre Alfredo Riquelme y Marcela Vidal, de fecha 23 de septiembre de 2019.14.Correo electrónico entre Alfredo Riquelme y Orlando Vidal, de fecha 02 de septiembre de 2013.*15.Correo electrónico entre Alfredo Riquelme y Marcela Vidal, de fecha 09 de marzo de201516.Correo electrónico entre Alfredo Riquelme y Marcela Vidal, de fecha 16 de junio de201617.Correo electrónico entre Alfredo Riquelme y Marcela Vidal, de fecha 13 de junio de201718.Correo electrónico entre Alfredo Riquelme y Marcela Vidal, de fecha 17 de mayo de201819.Correo electrónico entre Alfredo Riquelme y Marcela Vidal, de fecha 10 de diciembre de 201720.Correo electrónico entre Alfredo Riquelme y Marcela Vidal, de fecha 29 de mayo de201921.Sondeo de educación, de fecha 24 de octubre de 2016, realizado por el Sr. AlfredoRiquelme.22.Sondeo de educación, de fecha 28 de noviembre de 2016, realizado por el Sr. Alfredo Riquelme.23.Sondeo de educación, de fecha 30 de diciembre de 2016, realizado por el Sr. AlfredoRiquelme.24.Sondeo de educación, de fecha 23 de enero de 2017, realizado por el Sr. AlfredoRiquelme.25.Sondeo de educación, de fecha 27 de marzo de 2017, realizado por el Sr. AlfredoRiquelme.26.Sondeo de educación, de fecha 24 de abril de 2017, realizado por el Sr. AlfredoRiquelme.27.Sondeo de educación, de fecha 31 de mayo de 2017, realizado por el Sr. Alfredo Riquelme 28. Sondeo de educación, de fecha 26 de junio de 2017, realizado por el Sr. AlfredoRiquelme.29.Sondeo de educación, de fecha 24 de julio de 2017, realizado por el Sr. AlfredoRiquelme.30.Sondeo de educación, de fecha 28 de agosto de 2017, realizado por el Sr. AlfredoRiquelme.31.Sondeo de educación, de fecha 16 de octubre de 2017, realizado por el Sr. AlfredoRiquelme.32.Sondeo de educación, de fecha 27 de noviembre de 2017, realizado por el Sr. Alfredo Riquelme.33.Sondeo de educación, de fecha 27 de diciembre de 2017, realizado por el Sr. AlfredoRiquelme.34.Sondeo de educación, de fecha 04 de enero de 2018, realizado por el Sr. AlfredoRiquelme.35.Sondeo de educación de fecha 30 de marzo de 2018, realizado por el Sr. AlfredoRiquelme.36.Sondeo de educación de fecha 30 de



PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

abril de 2018, realizado por el Sr. Alfredo Riquelme.37.Sondeo de educación de fecha 28 mayo de 2018, realizado por el Sr. Alfredo Riquelme.38.Sondeo de educación de fecha 25 de junio de 2018, realizado por el Sr. Alfredo Riquelme.39.Sondeo de educación, de fecha 23 de julio de 2018, realizado por el Sr. Alfredo Riquelme.40.Sondeo de educación de fecha 30 de agosto de 2018, realizado por el Sr. Alfredo Riquelme.41.Charla realizada por el Sr. Alfredo Riquelme, de fecha 08 de octubre de 2018.42.Sondeo de educación, de fecha 19 de octubre de 2018, realizado por el Sr. Alfredo Riquelme.43.Sondeo de educación de fecha 12 de noviembre de 2018, realizado por el Sr. Alfredo Riquelme.44.Charla sobre centro de padres, realizada por el Sr. Alfredo Riquelme, con fecha 07 de enero de 2019.45.Sondeo de educación, de fecha 27 de febrero de 2019, realizado por el Sr. Alfredo Riquelme.46.Ensayo-documento de trabajo sobre arte y educación, realizado por el Sr. Alfredo Riquelme, con fecha 04 de marzo de 2019.47.Sondeo de educación, de fecha 29 de marzo de 2019, realizado por el Sr. Alfredo Riquelme.48.Charla sobre programa de integración, de fecha 25 de febrero de 2019, realizado por el Sr. Alfredo Riquelme.49.Declaración jurada de fecha 05 de julio de 2019, otorgada ante Notario Público María Marcela Vicuña Fuentes, por doña Jeniffer Muñoz, doña Paulina Araya, doña Amalia Núñez y doña Karem Aravena.50.Contrato de trabajo entre Corporación Municipal de Conchalí y don Alfredo Riquelme, de fecha 15 de octubre de 2016.51.Demanda en juicio ejecutivo, presentada con fecha 10 de junio de 2019, ante Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, en causa RIT P-30204-2019, seguida por AFP HABITAT contra COMUDEF.52.Resolución N° 2271145, emitida por AFP HABITAT, con fecha 06 de mayo de 2019.53.Sondeo de educación, correspondiente al mes de octubre de 2019, realizado por el Sr. Alfredo Riquelme.54.Correo enviado por don Alfredo Riquelme a doña Rosario Fuenzalida, de fecha 24 de septiembre de 2019.55.Correo enviado por don Alfredo Riquelme a doña Stephanie Cantone, de fecha 25 de septiembre de 2019. 56. Correo enviado por don Alfredo Riquelme a doña Marcela Vidal, de fecha 22 de julio de 2019.57.Correo enviado por don Alfredo Riquelme a doña Marcela Vidal, de fecha 22 de septiembre de 2019.58.Sondeo de educación de fecha 24 junio de 2019, realizado por el Sr. Alfredo Riquelme.59.Correo enviado por



PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

don Alfredo Riquelme a doña Marcela Vidal, con trabajado adjunto, de fecha 17 de julio de 2019.60. Correo enviado por don Alfredo Riquelme a doña Marcela Vidal, con trabajado adjunto, de fecha 26 de agosto de 2019.61. Correo enviado por don Alfredo Riquelme a doña Marcela Vidal, con trabajado adjunto, de fecha 23 de septiembre de 2019.62. Sondeo de educación de fecha 16 septiembre de 2016, realizado por el Sr. Alfredo Riquelme.

Presta declaración la testigo doña PAULINA LORENA ARAYA PARRA, quien declara que Ella es orientadora en el liceo nuevo amanecer, desde el 2003 presta servicios para la corporación de la florida, está con contrato indefinido. Conoce a las partes del juicio: corporación y Alfredo Riquelme, conoce a este último porque llegó a trabajar a la corporación como coordinadores técnicos en marzo de 2003. Ella entró en enero de 2003.

Este juicio se trata de desafuero de don Alfredo Riquelme, porque dicen que no trabaja. Respecto al desafuero es incorrecto, porque siempre lo ha visto trabajar sin pausas, ha estado siempre ahí.

Como le consta: Hace ahora encuestas de los colegios tanto para salud y educación, de satisfacción. En el caso de educación hace trabajos para saber los apoderados qué entienden por el dpto. De orientación, o salidas del colegio o deserción escolar. Ejecuta sus labores los fines de semana, eso le consta porque ella trabaja con redes externas y apoderados y ellos les dicen que Alfredo Riquelme va a hacerles encuestas directamente al domicilio.

Las redes externas son por ejemplo OPD, CESFAM, Carabineros.

Periodicidad de las encuestas: cada vez que necesita información para su territorio, ella se lo solicita a don Alfredo y él los hace. Otras materias a las encuestas: opinión de apoderados del liceo nuevo amanecer.

Ha visto en terrero a Alfredo, en noviembre, las ferias se hacen en noviembre y él estaba. Realiza las encuestas con la señora Pamela Ulriksen.

Sabe que don Alfredo presta servicios en Conchalí y antiguamente en Quilicura. Dice antiguamente porque trabajaron en conjunto en Quilicura en el año



2014, y en 2014 ya no mantiene el vínculo, sabe eso porque ambos dejaron de trabajar ahí al mismo tiempo.

En cuanto al trabajo de don Alfredo, este se materializa en unos reportes cuando termina las encuestas que los analiza ella junto con un equipo directivo. V.gr si hay una materia que a los estudiantes no les interesa, buscan cambiar contenidos para evitar deserción. Tiene más de 7 informes del año pasado. Respecto a otro funcionario que haga este servicio, no sabe que hay otro, además de Pamela Ulriksen.

De la misma forma declara doña PAMELA ANDREA ULRIKSEN RAMÍREZ, quien indica lo siguiente: Ella es psicopedagoga, y trabaja junto a don Alfredo Riquelme en la corporación municipal de la Florida desde 2003 contratada por la corporación, pero la labor que está haciendo es de apoyo en las funciones de don Alfredo, en la aplicación de encuestas dentro del área de salud en los consultorios, para ver cómo están funcionando, en las escuelas también por medio de los apoderados.

Alfredo no tiene jornada de trabajo, él está libre de ella, las encuestas las realiza los sábados y domingo, en la mañana temprano, puede ser todo el día, depende. Son encuestas que tienen como 20 preguntas las de salud, las otras son estructuradas por dirigentes del colegio. Estas encuestas se les hacen a los usuarios de los CESFAM, y en el caso de las educacionales a los apoderados de los colegios, o juntas vecinales cercanas.

Eso los hace por medio de orientadores, psicólogos, UTP. Liceo nuevo amanecer, sol de llimani, y no recuerda el otro.

Sabe que don Alfredo presta servicios para otras instituciones, en Conchalí María Pinto, pero su contrato al igual que el de corporación está libre de horario. Le consta porque ha visto su contrato y trabajan juntos.

Ella le ayuda a Alfredo, a tomar encuestas no en los CESFAM, sino en zonas aledañas.

Ella muchas veces va a entrevistar a la persona y le aplica la encuesta, y esos resultados de quien realiza el informe es Alfredo. En educación no sabe



exactamente cuantos fueron y en salud es uno mensual que se hace a distintos CESFAM.

Don Alfredo está contratado como coordinador técnico, pero no sabe de qué.

OCTAVO: Del fuero sindical: Que el primer punto a acreditar corresponde a si don Alfredo está o no afecto a fuero sindical. Ello en virtud de lo contemplado en el artículo 174 del Código del Trabajo, el cual dispone que *“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.”*

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

Que en mérito de lo anterior se ha podido vislumbrar lo siguiente, en razón de las siguientes probanzas:

- a) El oficio de la Dirección del Trabajo, que respecto al señor Alfredo Isaac Riquelme Torres, se verifica que ostenta la calidad de dirigente sindical, entre otros, en el sindicato inter empresa Clotario Blest Riffo, como presidente, desde el 21 de junio de 2017, hasta el 21 de junio de 2021, estando con fuero vigente. El mismo documento indica a su vez que pertenece a otros tres sindicatos, todos ellos con fuero vigente. Agrega a su vez que, en cuanto al sindicato inter empresa Clotario Blest, la Dirección no posee listado de los socios de las organizaciones sindicales.
- b) El documento de fecha 26 de noviembre de 2009, correspondiente a una modificación de reglamento interno, en donde se identifica al



sindicato inter empresa Clotario Blest, y a don Alfredo Riquelme como su presidente. Junto con este, otros incorporados del mismo tenor, que lo refieren en tal calidad.

De lo expuesto, y en especial con la indagación realizada por la Dirección del Trabajo, consta que el trabajador goza del fuero dispuesto en el artículo 243 ya citado, desde el 21 de junio de 2017, hasta el 21 de junio de 2021, y que el mismo se encuentra vigente, no constando que hubiere sido censurado o sancionado a efectos que tal calidad le hubiere sido suspendida o privada. Por lo mismo, es que se tiene por acreditado este punto.

NOVENO: De la falta de probidad: Que esta acción descansa en un primer argumento para fundamentar la solicitud de desafuero que es que el trabajador haya incurrido en conductas subsumibles al **artículo 160 n° 1 letra a)** del Código del Trabajo.

Al respecto, se tiene presente lo resulto por la Dirección del Trabajo, en cuanto al concepto de “falta de probidad”, entendiéndolo como falta de honradez, integridad y rectitud en el actuar del trabajador en el desempeño de sus funciones.

De la misma forma, la Excelentísima Corte Suprema ha ahondado en el concepto en el fallo Rol 7760-2010, que en su considerando quinto señala que la causal “*aparece concebida dentro del especial nexo habido entre las partes, esto es, la prestación de servicios personales, bajo vínculo de subordinación o dependencia, a cambio de una remuneración.*”, para luego en el considerando sexto indicar que “*el contrato de trabajo está delineado por su contenido ético, es decir, por el imperio de ciertos principios que las partes deben respetar, entre ellos, el deber de fidelidad y lealtad a que se encuentran obligadas, atendidas, entre otras, las circunstancias de alta competitividad en la que se desarrollan en el mundo moderno las actividades empresariales*” y “*Séptimo: Que, no obstante que la falta de probidad del trabajador aparece calificada, per se, como una conducta de carácter grave en el numeral primero del artículo 160 del Código del Trabajo, no es menos cierto que tal conducta ha debido ser "debidamente comprobada"* .

Del caso particular, se tiene que el demandante indica una serie de otros municipios en donde el trabajador desempeñaría de forma simultánea labores dirigidas a la docencia, indicando que en todas sería dirigente sindical, y agregando que el fuero que esa calidad le proporciona, lo estaría ocupando como fraude a la ley o abuso del derecho, por



cuanto no busca garantizar una la posición negociadora de un dirigente sindical, sino que se ocupa para garantizar un interés individual, lo cual en términos simples sería mantenerse en el cargo, sin trabajar.

No obstante, para probar aquello, únicamente ha hecho referencia a la existencia de contrato de trabajos simultáneos, que junto con su otra prueba, dentro de la cual está la testimonial, no logra acreditar porqué dicha condición de trabajador en varios lugares, es una falta a la probidad, ni tampoco dónde se produce en enriquecimiento sin causa.

Lo que sí se puede cuestionar es el trabajo realizado por don Alfredo Riquelme, en el sentido si satisface o no los servicios por los cuales éste fue contratado, no obstante, dicho análisis es subsumible a precisamente la segunda causal invocada, esto es incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, que será visto en la etapa correspondiente y no para esta causal.

Ello, es a su vez analizado con el contrato de trabajo del demandado con el municipio de la florida, el cual en él mismo o sus anexos menciona cláusula alguna de exclusividad de parte del trabajador hacia el empleador, y por lo mismo, no podría configurarse esta causal, por cuando no es posible acreditar una falta al deber de lealtad y fidelidad, que hiciere insostenible la relación laboral.

Por último, cabe destacar que el municipio tampoco ha incorporado prueba relativa a verificar si efectivamente el señor Riquelme ejerció o no sus labores sindicales que lo eximieran de su trabajo, y de ello se colige, que al menos para esta causal invocada no se dan los presupuestos suficientes para poder fundarla, y se rechaza como argumento.

DÉCIMO: Sobre la causal del 160 n° 7: Que el segundo argumento a la solicitud del desafuero, dice relación con la invocación de la causal del **artículo 160 numeral 7** del Código del Trabajo (en adelante CT), el cual señala que *“el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando (...) 7: incumplimiento grave de las obligaciones que ponen término al contrato”* .

Del caso en particular, se alude a una serie de comportamientos que habría efectuado el trabajador en el ejercicio de su cargo, consideradas para tales efectos como incumplimientos graves de sus obligaciones contractuales.



Lo anterior, debe ser visto en concordancia al hecho que las causales establecidas en el artículo 160 referido, contiene una serie de requisitos exigidos por la ley que permiten configurarlas. “Por lo anterior, el no poder subsumir un comportamiento en las causales de despido conlleva automáticamente que el despido – y en este caso en particular, la autorización de desafuero - no es la sanción proporcional y adecuada (...). Siendo así, no podemos caracterizar la causal del despido por incumplimiento grave como una figura residual, ni tampoco como una figura genérica, sino más bien como causa de contenido abierto e indeterminado de infracciones convencionales graves, que se delimitan por estándares de aplicación y ponderación. Lo anterior excluye la subsunción de hipótesis imperfectas del artículo 160 del Código del Trabajo en dicha causal” .

En razón de aquello, el numeral invocado en el caso particular, tiene requisitos necesarios y excluyentes a efectos de justificar el despido en los términos del artículo 160 del CT, los cuales pueden ser resumidos como:

1. Que exista un incumplimiento de las obligaciones que ponen término al contrato.
2. Que el incumplimiento sea grave.

Respecto a los fundamentos en los que se basan los demandantes para aquello, indican que desde al menos el 2012 no ha cumplido sus funciones, sólo envió un par de encuestas de satisfacción, una de ellas este año 2019, pero no ha realizado ni reportado ninguna función de acuerdo a su contrato durante todo este tiempo, como Coordinador Técnico Pedagógico, amparándose en su calidad de dirigente sindical con fuero.

Sin perjuicio de lo anterior, envió un par encuestas de satisfacción y no era para aquello que estaba contratado, sin embargo se remitía a enviar una vez cada varios años esta encuestas que no realizaba él sino realizadas por terceros, y copiaba de otras encuestas entregadas a otras Corporaciones Municipales, y que independiente de la condición de fuero del demandado, esto no le exime de cumplir con las obligaciones que le impone su contrato de trabajo, por lo cual, le correspondía a él realizar todas y cada una de éstas obligaciones, y no delegarlas en un tercero.

De este modo aunque se entienda que la función varió y se cumplía con enviar estas encuestas de satisfacción, ellas debía ser confeccionadas por él y no ser



encargadas a un tercero, además de ser enviada con regularidad y no cada varios años, menos aún copiar o inventar datos.

1° Respecto a la existencia de un incumplimiento de obligaciones que pongan término al contrato, se tiene presente la vasta prueba documental incorporada por ambas partes:

- a) Anexo contrato de trabajo del 18 de agosto de 2003, en donde en su cláusula segunda, indica que el trabajador no está sujeto a la limitación de jornada de trabajo, rigiéndose por lo tanto, por el inciso 2 del artículo 22 del Código del Trabajo. Y que sin perjuicio, el empleador podrá adoptar todas las medidas que considere pertinentes, tendientes a controlar la asistencia diaria del trabajador, quien además no tiene derecho a horas extraordinarias.
- b) Los anexos de contrato que dan cuenta de la sujeción al artículo 22, y demás documentos que se tuvieron presente respecto a su calidad de dirigente sindical. A su vez la declaración de Marcela Vidal, que es conducente en cuanto a que no se vería trabajo efectivo de don Alfredo hace años, más que unas encuestas de las cuales ella no tiene mayores antecedentes.
- c) El conjunto de correos electrónicos y documentos adjuntos que don Alfredo Riquelme remite constantemente hasta 2019 a doña Marcela Vidal, los cuales contienen encuestas y posterior confección de gráficos con estadística en base a los resultados obtenidos, las cuales son tanto de educación, como de salud. En ellos, esta sentenciadora considera clave la información indicada respecto a quiénes han realizado el trabajo. En ello si bien siempre se ve a don Alfredo Riquelme como uno de los participantes, en todos y cada uno de los documentos mencionados, aparecen otras personas ejerciendo sus labores, entre ellas la testigo Pamela Ulriksen.
- d) Este último punto resulta de relevancia, por cuanto el demandado en su propia contestación asegura tajantemente no haber utilizado otros encuestadores para realizar su trabajo, el cual siempre ha efectuado en forma personal, mencionando que en el caso muy aislado de haber



solicitado ayuda como la de su cónyuge (Pamela Ulriksen), esta fue de forma muy aislada.

- e) Esta contradicción de la documental con las aseveraciones del trabajador se acreciente con las declaraciones de los distintos testigos que él mismo puso a disposición, entre ellos la propia Pamela Ulriksen, quien señala expresamente que trabaja junto a don Alfredo Riquelme en la corporación municipal de la florida desde 2003 contratada por la corporación, pero la labor que está haciendo es de apoyo en las funciones de don Alfredo, en la aplicación de encuestas dentro del área de salud en los consultorios, para ver cómo están funcionando, en las escuelas también por medio de los apoderados. Ella muchas veces va a entrevistar a la persona y le aplica la encuesta. Todo ello, coincide con la documental previamente analizada en donde se ve que no sólo ella sino otras personas trabajan directamente en funciones y a su vez contradice directamente los dichos del trabajador.
- f) De la misma forma la se analiza el testimonio de Paulina Araya, el cual desde ya se hace hincapié que fue el propio Alfredo Riquelme en la confesional quien hace alusión a sus dichos de la siguiente forma: “tal como dirá una testigo”. Esto es importante porque ciertamente resta de credibilidad al testimonio, y aparece como un relato aprendido, carente de imparcialidad y por cierto conocido por el trabajador, quitándose la espontaneidad y corroboración necesaria a su teoría del caso. Y, a mayor abundamiento, analizando la declaración en sí, se detectan algunas contradicciones, tales como que los apoderados le dicen a ella que Alfredo Riquelme va a hacerles encuestas directamente al domicilio, situación que es opuesta a lo señalado por Pamela Ulriksen, quien dice ser la persona que realiza tal labor; y que Respecto a otro funcionario que haga este servicio, no sabe que hay otro, además de pamela Ulriksen, situación ya analizada de la cual se contrapone a la documental que menciona a otras personas efectuando el trabajo.
- g) Del análisis de todos estos elementos probatorios, es posible colegir que no hay una exclusividad de parte de don Alfredo Riquelme, en el sentido de ser él quien exclusivamente realiza sus labores, siendo por el



contrario lo acreditado que el trabajador mantiene a otras personas además realizando las funciones que él mismo señala fue contratado. Siendo así, el problema no radica en el hecho que él mantenga trabajos paralelos, o que no asista físicamente a su lugar de trabajo- todo lo cual puede ampararse en el artículo 22 que lo rige- sino en el hecho de la falta de un elemento esencial en la relación laboral, cual es la Prestación de servicios personales, la cual radica a su vez en el vínculo de subordinación y dependencia, que no puede verse manifestado sino en otra persona que no sea el trabajador y empleador. Y al ser aquí un trabajo que don Alfredo delega en otros, en la medida que sea, carece de este elemento esencial, y hace plausible la teoría de la Corporación de la Florida, en cuanto a que se ha desnaturalizado el contrato de trabajo, existiendo por tanto un incumplimiento de las obligaciones, que emanan precisamente de este elemento esencial.

2° Respecto a que dicho incumplimiento sea grave, en primer lugar se analiza este segundo requisito, el cual, ante la inexistencia de un concepto legal de gravedad, este ha sido determinado por la doctrina y jurisprudencia. En el primero de los casos, se ha establecido que *“la gravedad del incumplimiento se pondera en base a la magnitud, volumen, entidad o importancia del incumplimiento en correlación con la posibilidad o imposibilidad de hacer posible la continuidad de la relación laboral, siendo el despido la única respuesta posible en cuanto sanción. Lo anterior determina que el incumplimiento debe estar identificado claramente con la medida adoptada y que pueda ser probado, como así también, vinculado estrictamente al contrato de trabajo”* (V. GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías, *“La noción de incumplimiento contractual grave y culpable en la Jurisprudencia”*, en Gil y Gil, J.; Manuel del Valle, J. (Coords.), *El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, Cinca, Madrid, 2009, p. 113).

Por otra parte, la jurisprudencia ha intentado uniformar criterios para determinar la gravedad, los cuales pueden resumirse en: el carácter aislado de la situación, si ésta afecta el funcionamiento y estabilidad de la empresa, si genera un perjuicio económico, la cantidad de años que el trabajador lleva prestando servicios para el empleador, los antecedentes laborales del trabajador, la gradualidad de la



sanción (correspondencia entre la falta y su sanción), la conducta anterior del trabajador, las funciones y responsabilidad del cargo, entre otros.

Se ha resuelto por la Jurisprudencia de manera uniforme que **el incumplimiento debe ser de una magnitud o entidad tal que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral, que afecte en esencia el acatamiento de las obligaciones de una de las partes**. Esto se vincula con el desempeño del trabajador y el contexto de la relación del trabajo, de la situación del trabajador en la empresa, el cargo y naturaleza de las funciones que desempeñaba, y la mayor o menor responsabilidad en la imputación formulada. De igual forma se considera como criterio la conducta del trabajador, en cuanto hechos aislados o **repetitivos**, en relación a las labores propias del cargo. (Excelentísima Corte Suprema 30 de enero de 2006, Rol 2703-2005).

Es por ello, que habiéndose acreditado un incumplimiento de sus obligaciones contractuales de parte de don Alfredo Riquelme, por cuanto no es él quien ejerce personalmente las labores para las cuales fue contratado, y en definitiva, delega sus funciones en una o más personas, se corrobora la existencia de una falta en un elemento esencial, que es el carácter personal del trabajo, el cual redundando en el vínculo de subordinación y dependencia. De lo mismo, se entiende por tanto que ha existido una pérdida de vínculo necesario entre las partes, que provoca un quiebre en la relación laboral, por cuanto afecta precisamente el acatamiento de las obligaciones, e incide necesariamente en la continuidad. Por lo mismo, se satisface este requisito y se configura la causal como fundamento del desafuero el cual es acogido.

DÉCIMO PRIMERO: Que las probanzas han sido analizadas y valoradas conforme las reglas de la sana crítica, y el resto de la prueba aportada a la cual no se ha hecho mención expresa, en nada modifican las conclusiones a las cuales se ha arribado.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 7° , 22, 56, 160 N° 7, 174, 243, 453 y siguientes, 454, 456, 459 inciso final del Código del Trabajo, y 1.698 del Código Civil, SE DECLARA:

- I. Que **se acoge** la demanda deducida por doña Sebastián Lamilla Farías en representación de la Corporación De Salud, Educación, Cultura Y



PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
SANTIAGO

Recreación De La Municipalidad De La Florida, autorizando el término del contrato de don Alfredo Issac Riquelme Torres, a partir de la fecha en la que el presente fallo se encuentre firme y ejecutoriado.

- II. Que cada parte pagará sus costas.
- III. Atendida la discrepancia existente entre la fecha de incorporación de esta sentencia al sistema SITLA, y la fecha señalada en la audiencia de juicio, téngase por notificada esta sentencia con esta fecha, a saber, el lunes 4 de mayo de 2020.

Regístrese y archívese en su oportunidad

RIT: O-6378-2019

RUC: 19- 4-0218375-9

Dictada por doña KARLA IGNACIA ORTEGA MUÑOZ, Jueza Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

