

07 FEB 2012

INGRESO CAUSAS
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO

Procedimiento	Aplicación General	RIT. Juzgado :
Materia (s)	Tutela Laboral	
Cuantía		\$ 10.703.491.-
Demandante	Rubén Andrés Córdova Seguel, RUT: 8.842.713-0	<u>Domicilio</u> : Estado 359 Piso 13°, Santiago
Abogado Patrocinante Y Apoderado	José Gonzalo Santander Robles Rut.: 10.050.813-3	<u>Domicilio</u> : Estado 359 Piso 13°, Santiago. <u>Mail</u> : jsantander@alcsa.cl
Demandado	C.C.A.F Gabriela Mistral, RUT: 70.096.350-0, Representado Legalmente por Ángel Dell'Orto Sampietro, RUT: se desconoce	Vicuña Mackenna 165 Comuna de Santiago.

EN LO PRINCIPAL: Denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales;
PRIMER OTROSI: Acompaña documentos para los efectos que se indican; **SEGUNDO OTROSI:** Notificación electrónica al apoderado; **TERCER OTROSI:** Patrocinio y poder.

S. J. L. DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO

JOSE GONZALO SANTANDER ROBLES, Chileno, abogado, en representación judicial y convencional, según se acreditará de don RUBÉN ANDRÉS CORDOVA SEGUEL, chileno, divorciado, empleado, cédula nacional de identidad 8.842.713-0, ambos domiciliados para estos efectos, en calle Estado 359, piso 13°, Santiago, a US. respetuosamente digo:

En la representación que invisto, vengo en denunciar en tiempo y forma en procedimiento de Tutela Laboral por vulneración de Derechos Fundamentales a la Sociedad **C.C.A.F. GABRIELA MISTRAL**, RUT 70.096.350-0, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por don Ángel Dell'Orto Sampietro, ignoro

RUT, profesión u oficio, ambos con domicilio en Avenida Vicuña Mackenna 165, Región Metropolitana, por las siguientes consideraciones de hecho y derecho que paso a exponer:

A) DE LA RELACIÓN LABORAL Y SUS CIRCUNSTANCIAS.-

1.- Con fecha 20 de abril de 2010, mi representado fue contratado bajo vínculo de subordinación y dependencia por la sociedad **C.C.A.F. GABRIELA MISTRAL** para desempeñarse en el cargo de EJECUTIVO DE FIDELIZACIÓN DE EMPRESAS, percibiendo un sueldo base Mensual de \$312.500 pesos, más un bono de gestión, lo cual ascendía a una suma promedio de \$899.453 pesos de remuneración mensual, según consta en acta de comparendo de Conciliación de la Dirección del Trabajo, de fecha 13 de diciembre de 2012. Dicha relación laboral se mantuvo vigente hasta el día 08 de diciembre de 2011, cuando fue desvinculado de la Empresa mediante una carta de aviso de despido, de fecha 07 de ~~enero~~^{diciembre} de 2011, por aplicación del artículo 161 Inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa”.

B) ACTOS VULNERATORIOS DE DERECHOS FUNDAMENTALES

1.- Mi representado, como se señaló anteriormente, comenzó a prestar servicios para la demandada el día 20 de abril de 2010, sin que durante todo este tiempo se produjeran conflictos con su empleador, manteniendo siempre una conducta intachable y un buen desempeño laboral.

2.- Cuando mi representado llevaba más de un año trabajando para la empresa, le surgió el interés por pertenecer al único Sindicato de la empresa, denominado “**Sindicato N° 1 de Trabajadores**” y así ser parte de las negociaciones colectivas y de los beneficios con que contaban aquellos trabajadores que se encontraban sindicalizados, motivo por el cual se contactó con la directiva del sindicato para expresarles su inquietud, y que estos lo pudieran asesorar en su incorporación.

2.- En septiembre de 2011 consultó con el Secretario del Sindicato, cual era el conducto regular y los requisitos que había que cumplir para ser parte del Sindicato, quién dijo que tendría que conversarlo con el Presidente, don José Osses, antes de proporcionarle la información requerida, y que le daría una respuesta a la brevedad posible. Pese a lo

anterior, siguió sin obtener ninguna respuesta, a pesar de las numerosas ocasiones en que mi representado le consultó la posibilidad de inscribirse en el Sindicato, a lo que el Secretario siempre respondía con evasivas. Finalmente, luego de más de dos meses sin recibir respuesta, don Rubén Córdova recibió un correo electrónico de parte del Presidente del Sindicato, don José Osses, quién le informó que se le negaba el ingreso al sindicato debido a que contaba con una remuneración variable, lo que *“se aleja del tipo de sueldo que poseen los administrativos”*. En el referido correo electrónico el Presidente del sindicato se disculpaba diciendo *“no se trata de discriminar”*, pero en definitiva era algo que estaba haciendo al impedirle el ingreso al sindicato por trabajar bajo un régimen de sueldo fijo más comisiones, y por trabajar en un área de mucha rotación de personal, como es el área Comercial.

3.- Ese mismo día mi representado fue a hablar con don José Osses, solicitándole mayor información respecto al rechazo de su incorporación al Sindicato, ya que en ninguna parte del estatuto estaba reglamentado que debía tener una remuneración fija para poder adherirse, por lo que se sintió discriminado, pasado a llevar en sus derechos como trabajador, y quería saber las razones para tal rechazo. El Presidente del Sindicato, al verse enfrentado al trabajador y no poder sostener su primer argumento, le indicó que en el Estatuto del Sindicato se exigía que la incorporación se efectuara con un año de antelación a la fecha de la nueva negociación, la cual correspondía a octubre de 2012, es decir, si se hubiera aceptado la incorporación de mi representado en la fecha en que él la solicitó no se podría haber esgrimido esa causal, ya que se encontraba dentro de plazo. Mi representado, muy molesto, le relató que desde septiembre de 2011 estaba tratando de incorporarse al Sindicato, y que por lo mismo se había dirigido al Secretario, quién negligentemente dejó pasar el tiempo sin darle una respuesta. Al señalarle esa situación al Presidente, este le prometió estudiar su situación, y que le tendría una respuesta a más tardar el día 7 de diciembre de 2011. El 07 de diciembre mi representado vio que el Presidente del sindicato fue a la oficina del gerente del Área Comercial don Rodrigo Álvarez, Gerente del área donde trabajaba Rubén Córdova. Ambos sostuvieron una reunión, por lo que mi representado imaginó que las gestiones solicitadas por él se estaban realizando, y por lo mismo habían ido a conversar con su superior, por lo que finalmente podría participar del sindicato como tanto quería, ya que sus compañeros le habían contado de todos los beneficios que podía obtener.

4.- Luego de finalizada la reunión entre el gerente del Área Comercial y el presidente del Sindicato, el gerente Comercial citó a mi representado a su oficina. Grande fue la sorpresa para el trabajador recibir en ese momento una carta de despido, donde le informaban que a partir del día 08 de diciembre quedaría desvinculado de la Institución de acuerdo a lo previsto en el artículo 161, inciso 1º del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, esgrimiendo que el cargo de don Rubén Córdova Seguel *“se insertaba dentro de anterior estructura de trabajo implementada en Casa Central, estructura que ha sufrido importantes modificaciones con la puesta en marcha de la plataforma única de atención a clientes”*.

5.- Debido a lo anteriormente expuesto, y con motivo de la grave injusticia de que estaba siendo objeto mi representado, el día 13 de diciembre de 2011 **presentó un reclamo ante la Inspección del Trabajo, por despido injustificado**, debido a que la “supuesta” razón que esgrimió la empresa para su despido fue reestructuración de la empresa, supresión de cargos y duplicidad de funciones, aunque en la práctica la empresa se encontraba seleccionando y contratando nuevos funcionarios para realizar las funciones que ejecutaba mi representado, hecho que será probado en su oportunidad. La real razón del despido de mi representado, fue que la jefatura no estaba de acuerdo con que personas del área Comercial quisieran participar en el sindicato, por lo mismo las numerosas trabas al momento de intentar ingresar, y debido a la gran insistencia de don Rubén Córdova prefirieron desvincularlo de la empresa. Este hecho queda demostrado cuando, el día 16 de diciembre de 2011, la Jefa del Área Comercial, doña Claudia Meza Meza, señaló a su equipo, en una reunión de trabajo, que el despido de mi representado había ido por intentar incorporarse al sindicato, y les aconsejó *“No se metan en tonteras, esta es una buena empresa y no quiero que pierdan el trabajo por cosas como esas”*, según información proporcionada por uno de los ex colegas de mi representado, y que se acreditará en la oportunidad correspondiente.

6.- El comparendo de conciliación fue celebrado con fecha 13 de enero de 2012, asistiendo ambas partes, llegando a una conciliación en cuanto a lo montos adeudados, y por lo mismo firmando un finiquito por \$2.621.993.- pesos, por concepto de haberes adeudados. En el acta de comparendo las partes llegan a conciliación respecto a la causal de término de contrato, artículo 161 inc. 1º del Código del Trabajo, y a que los hechos que motivaron la causal fueron necesidades de la empresa. Lo anterior, debido a que la conciliación

NO

respecto a ese tema era la única forma de que la demandada pagara a mi representado las prestaciones correspondientes al mes de aviso previo, la indemnización por años de servicio y el feriado legal proporcional, dinero retenido por la demandada desde el momento del despido, es decir, desde el 08 de diciembre de 2011, y que mi representado necesitaba de manera urgente debido a que se encontraba sin trabajo.

7.- Si bien se llegó a un acuerdo respecto a que el despido era justificado (ya que fue la condición para que mi representado recibiera el pago de su finiquito), en el acta de comparendo de conciliación consta que mi representado se reservó el derecho para demandar vulneración de Garantías Constitucionales, despido antisindical. Indirectamente, al hacer reserva de acciones respecto a demandar Vulneración de Garantías Constitucionales, es decir, Tutela laboral, queda claro que el despido no fue justificado, toda vez que la vulneración al derecho de Sindicarse fue con ocasión del despido, como se probará en la etapa procesal correspondiente y por lo mismo la causal no está basada en el artículo 161 Inciso 1° del Código del Trabajo.

EL DERECHO

El derecho a la Sindicalización es un derecho protegido en nuestra legislación, tanto por la Constitución Política de la República como en diversos Tratados Internacionales ratificados por Chile y en la legislación laboral. La libertad Sindical es uno de los derechos fundamentales más importantes, que parte de la base del reconocimiento del conflicto en las relaciones de trabajo.

El legislador contempla un tipo especial de tutela respecto del “despido Antisindical”, es decir, todo despido que directa o indirectamente atenta o amenaza a la libertad sindical, que puede ser individual o colectiva, y que implica el despido de trabajadores no amparados por el fuero laboral.

Nuestra Constitución Política de la República, en su artículo 19 N° 19 señala: *La Constitución asegura a todas las personas:*

“El derecho de sindicarse en los casos y formas que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria (...)”.

Queda claro que nuestra Carta Magna protege este derecho y lo eleva al nivel de Garantía Constitucional, toda vez que la Sindicalización es una herramienta para proteger los

derechos de todos los trabajadores, ya que en la relación laboral, los trabajadores, de manera individual, se encuentran en una situación de desventaja frente a su empleador, quién establece las reglas y condiciones laborales. Por lo mismo, el Código del Trabajo también regula la sindicalización, estipulando, en su artículo 215: *“No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación de una organización sindical. Del mismo modo, se **prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo** o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales”*.

Por su parte, el artículo 5° de la Constitución política de la república, en su inciso 2° estipula: *“El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, **así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes**”*.

Entre los Convenios Internacionales ratificados en Chile, que por lo mismo tiene valor Constitucional, encontramos el **“Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo”**, sobre la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, el **“Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo”**, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva y la **“Declaración de principios y derechos Fundamentales, conferencia Internacional del Trabajo 1998”**. La Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales establece en su punto 2 que *“...todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: a) la libertad de asociación y **la libertad sindical** y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil, y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”*. Consagrando la libertad Sindical, y dentro de su contenido **“La libertad de afiliarse a un sindicato”**, libertad vulnerada en el caso motivo de autos, y que por lo mismo merece ser reparada.

El Convenio 87 de la OIT, en su Art. 2º señala: *“Los trabajadores y lo empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes así como el de **afiliarse a estas organizaciones**, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”*.

Siguiendo la misma línea, el Convenio 98 de la OIT, en su artículo 1º señala:

*“1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo **acto de discriminación** tendiente a **menoscabar la libertad sindical** en relación con su empleo.”*

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

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Por su parte, nuestro Código del Trabajo, en su párrafo 6º denominado “Del procedimiento de tutela laboral”, crea un procedimiento especial para denunciar estas prácticas, ya que en su artículo 485, inciso segundo señala: *“También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto”*.

El artículo 2º Inciso 2º del Código del Trabajo señala: *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebido, por cualquier medio requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quién los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*.

Y en su inciso 4º hace expresa referencia a la sindicación: *“Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, **sindicación**, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*.

A) DE LA VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

Con lo antes señalado queda de manifiesto que mi representado ha sido vulnerado en su derecho fundamental, como es el derecho de sindicarse, toda vez que, por una parte la directiva del sindicato no le brindó la información solicitada y después no le permitió su ingreso, y por otra parte, justo en el momento que su empleador se entera de su intención de participar en el sindicato tome la decisión de desvincularlo de sus funciones. En el despido motivo de autos, nos encontramos frente a una vulneración de esta Garantía Constitucional desde una perspectiva de la Libertad Sindical Individual, esto es, con los trabajadores individualmente considerados, y de una libertad sindical positiva, que se refiere a la facultad de afiliarse a un sindicato, facultad que mi representado no pudo ejercer debido a la negativa de dejarlo participar en el sindicato, y su posterior desvinculación de la empresa.

A mayor abundamiento, es la propia ex jefa de mi representado quien corrobora las sospechas del trabajador, aconsejando a su equipo de trabajo a no cometer el error de participar el sindicato, para que así mantengan su trabajo.

B) INDICIOS SUFICIENTES DE LAS VULNERACIONES DE DERECHOS FUNDAMENTALES ALEGADAS

1.- Como bien sabe SS nuestra legislación laboral, en específico el art. 493 del Código del Trabajo, consagra un estándar probatorio especial para el trabajador afectado por una vulneración de sus derechos fundamentales, denominado doctrinariamente como “prueba indiciaria”. Así el Art. 493 del Código del Trabajo dispone **“Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”**.

En la oportunidad procesal correspondiente, S.S. podrá apreciar que en la especie, existen indicios suficientes de vulneración de garantías constitucionales, entendiendo por prueba indiciaria, las consecuencias que se producen en el trabajador producto de las vulneraciones, en el caso que nos ocupa y como latamente lo hemos señalado en esta presentación, mi representado perdió su trabajo por querer ser parte del sindicato de la empresa donde prestaba sus servicios. Fue despedido sin causa que lo justifique, y

posteriormente reemplazado por otro trabajador que desempeña las mismas funciones que él realizaba.

C) INDEMNIZACIONES ADEUDADAS

La medida antisindical empleada, el despido, es de tal gravedad que podemos hablar de un daño moral que debe ser indemnizado.

“El daño moral puede entenderse como lesión injusta o menoscabo injustificado, actual o temido, provocado o provocable, a un interés no contrario a derecho que es necesario trasladar de quién lo ha sufrido a quién estima justo que lo soporte, por la concurrencia de cualquier factor de atribución, entonces cualquiera sea la categoría del daño invocado en la pretensión del actor, éste debe ser cierto, haciendo referencia a la materialidad del mismo, y debiendo ser real efectivo y existente, lo que se apreciaría en el plano del acaecer fáctico y deduciéndose factores objetivos, que estimados razonablemente, el juez valorará conforme a la prueba rendida. Debe ser además injustificado, al afectar un interés legítimo y personal del afectado, lo que involucra un juicio de valor acerca del interés invocado, el que ha de tener coherencia con la naturaleza y significación del daño, excluyendo las meras incomodidades o molestias que se traducen en un problema de valoración cuantitativa del daño. A su vez, el interés debe ser personal, no debe encontrarse indemnizado, lo que conlleva a un análisis de la relación causal entre el hecho por el cual se responde y los daños cuya reparación se pretende”. (Gastón Salinas Ugarte, “Estudios de Derecho Civil III: Jornadas de Derecho Civil, Valparaíso, 2007, Pág. 752 ob. Cit en sentencia de reemplazo de fecha diecisiete de junio de 2011, Corte de Apelaciones de Concepción, fojas 24).

Como claramente se desprende en el párrafo citado precedentemente, para acreditar el daño moral, es necesario que el interés sea personal, y exista una relación causal entre el hecho acontecido y la reparación que se persigue. Mi representado, al ser desvinculado de su trabajo sin motivo justificado, ha sido vulnerado en sus garantías fundamentales, ha sido impedido de ejercer un derecho que le corresponde por ley, y posteriormente ha quedado sin trabajo por el solo hecho de ejercer sus derechos.

En mérito de lo antes expuesto, y de conformidad a que mi representado ha sido objeto de un despido del todo injustificado y abusivo, corresponde cancelar las siguientes prestaciones:

1.- Aumentos del artículo 168, letra a), es decir, un incremento del 30% respecto de lo pagado en el finiquito, correspondiente a los treinta días de aviso anticipado y a la indemnización por años de servicio (2.698.359), lo que da un total de \$809.508.- pesos.

2.- Además, en conformidad al artículo Artículo 489 del Código del Trabajo, una indemnización no inferior a once meses de la última remuneración mensual, correspondiente a \$9.893.983.- pesos, o lo que SS. determine.

POR TANTO

De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 2º, 159, 161, 162, 163, 168, 485, 489, 490, 491, 492, 493 y demás pertinentes del Código del Trabajo, Tratados Internacionales y demás normas legales, **SIRVASE SS** tener por interpuesta denuncia de tutela de derechos fundamentales con motivo del despido, contra la sociedad denominada C.C.A.F Gabriela Mistral, Representada Legalmente por Angel Dell'Orto Sampietro, ambos ya individualizados, acogerla a tramitación y en definitiva declarar que la demandada, con motivo del despido ha vulnerado derechos fundamentales de mi representado, consistente en su **derecho a la libertad sindical**, consagrado en las normas citadas en el cuerpo de esta denuncia, declarando el despido **abusivo y antisindical**, y condenarla a pagar las indemnizaciones ya señaladas, ordenando:

1) Que la demandada deberá cancelar, los conceptos demandados ascendentes a la suma de \$10.703.491.- pesos, antes expresado en el cuerpo de este escrito, correspondiente al incremento del artículo 168 letra a) del Código Civil, y la indemnización del artículo 487 del Código del Trabajo no inferior a once meses de la última remuneración mensual, o lo que SS. se sirva determinar conforme al mérito del proceso y los elementos de convicción que se hagan valer en la oportunidad procesar correspondiente y 2) Que la demandada deberá pagar las costas de esta causa.

PRIMER OTROSI: SOLICITO A SS, para efectos del artículo 490 del Código del Trabajo, se sirva tener por acompañado los siguientes documentos, con citación:

- 1.- Copia de Anexo de Contrato de Trabajo celebrado entre C.C.A.F. Gabriela Mistral y Rubén Andrés Córdova Seguel, de fecha 01 de septiembre de 2011.
- 2.- Copia de correo electrónico enviado por don José Osses a Rubén Cordova Seguel, de fecha 02 de diciembre de 2011.
- 3.- Copia de carta de aviso de término de contrato enviada a don Rubén Córdova Seguel, de fecha 07 de diciembre de 2011.-
- 4.- Copia de presentación de reclamo ante la inspección del Trabajo, de fecha 13 de diciembre de 2011.
- 5.- Copia de acta de compecho de conciliación, de fecha 13 de enero de 2012.
- 6.- Copia de Finiquito donde se estipula que don Rubén Córdova Seguel se reserva el derecho de demandar por vulneración de garantías constitucionales, despido antisindical.

SEGUNDO OTROSI: Conforme el artículo 442 del Código del Trabajo, vengo en proponer para mi parte notificación electrónica de resoluciones a mi dirección mail: jsantander@alcsa.cl.

TERCER OTROSI: Vengo en hacer presente a SS. que en mi calidad de abogado habilitado para el ejercicio de la profesión y actuando con mandato judicial, otorgado por escritura pública, ante el notario de Santiago doña María Gloria Acharán Toledo, cuya copia acompaño en este acto, asumo el patrocinio y el poder en la presente causa.-