

Santiago, seis de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece don NICOLAS ALBERTO MONDACA MOYA, cartero, chileno, cédula nacional de identidad N° 18.707.805-9 , con domicilio en Avenida Tobalaba N°10323, comuna de Peñalolén, Región Metropolitana, e interpone denuncia en procedimiento de tutela laboral por despido represalia y reincorporación del artículo 294 del código del trabajo en contra de EMPRESA CORREOS DE CHILE, empresa del giro de su denominación, RUT: 60.503.000-9, representada legalmente por José Luis Rodríguez Correa, Gerente General, cédula de identidad 13.028.096-K, ambos con domicilio en Plaza de Armas 989, Santiago, y solicita que acogiendo su demanda, se declare 1.- Que, su despido se realizó en represalia en los términos del artículo 294 del código del trabajo. 2.- Que dicho despido es nulo y se disponga su reincorporación con pago de todas las remuneraciones devengadas, entre la fecha del despido y la efectiva reincorporación, debidamente reajustadas de conformidad a lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo y en las mismas condiciones anteriores al despido. 3.- Ejecutoriada la sentencia que se oficie a la Dirección el Trabajo para los efectos del artículo 294 bis del Código del Trabajo. 4.- El pago de 8 días de remuneración adeudadas del mes de marzo del 2019 ascendente a \$ 133.750 pesos. 5.- Que, se condena en costas a la demandada.

SEGUNDO: Que para dar fundamento a su demanda, señala que comenzó a trabajar como cartero para la denunciada el 15 de enero del 2015, con un contrato a plazo fijo durante todo el año 2015, que luego se transformó en contrato indefinido, cumpliendo al momento del despido su función en el Centro de Distribución Postal (C.D.P) Peñalolén, ubicado en Avenida Grecia N° 5536, comuna de Peñalolén, siendo titular de una zona de distribución postal, es decir, en una situación de estabilidad laboral. Expone que su última remuneración mensual, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, ascendía a la suma de



\$ 501.566.- pesos, y su jornada de Trabajo era de Lunes a Sábado, bajo la modalidad del inciso segundo del artículo 22 del código del trabajo.

Explica que lo despidieron por supuestas necesidades de la empresa, el día 8 de marzo del 2019; pero, según informa, su despido fue una represalia por su participación en diversas actividades sindicales y, especialmente, por su calidad de delegado sindical del Centro de Distribución Postal de Peñalolén.

Señala que su aproximación a las actividades sindicales fue paulatina. Informa que actuó en varias ocasiones como vocero de diversas peticiones de sus compañeros, lo que le generó problemas con una jefatura, don Florentino Fernández. Al respecto, destaca un paro de carteros, posterior al traslado del centro de distribución, tras un incendio, a nuevas instalaciones. Expone que él habría reclamado y convocado un paro de carteros porque en el lugar no contaban con duchas.

Indica que en la empresa Correos de Chile existen dos grandes sindicatos de alcance nacional, con un número superior a los 800 afiliados en todo el País, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Correos y el Sindicato Nacional de Carteros (SINACAR) al cual se encuentra afiliado.

Al existir múltiples Centros de Distribución Postal en les país, el funcionamiento sindical directo se realiza a través de la elección de delegados por sala que realizan las tareas de defensa diaria de los derechos laborales y que se coordinan con la directiva nacional. En esa calidad no hay fuero legal, por lo que se produce vulnerabilidad de despido; sin embargo, explica que la figura es ampliamente reconocida en la historia sindical de Correos de Chile.

Señala que a principios de mayo del 2018, fue elegido como delegado de sala, y por ello, sus tareas sindicales se incrementaron, debiendo asistir a asambleas semanales unitarias de todos los trabajadores de la sala en Peñalolén. Agrega que el fortalecimiento de la unión sindical de los trabajadores del centro de distribución de Peñalolén implicó mayores conflictos con su jefe directo, lo que atribuye a paros que organizó y realizó con sus compañeros, y ello lo pudo advertir en algunas



conductas, que ejemplifica en el hecho de que le quitaran entregas habituales lo que incidiría luego en el monto de su remuneración. Añade que incluso su jefatura le comunicó a algunos de sus compañeros que lo iban a despedir. Sostiene que él milita en el Partido de los Trabajadores Revolucionarios, y que según su jefatura su intención era "destruir la empresa", además, en los días anteriores a su despido, se estaba discutiendo la calificación de servicios mínimos para el nuevo proceso de negociación colectiva del año 2019. Agrega que en su liquidación de remuneraciones del mes de enero aparece un descuento denominado "medida disciplinaria" por \$ 2.434 pesos sin razón alguna, el cual vulnera lo dispuesto en el reglamento interno, pues se debe notificar previamente de una medida disciplinaria, hecho que no sucedió, y solo se enteró de esa "medida disciplinaria" al momento de ver el descuento su liquidación. Finalmente expone que en el mes de Julio del 2019 correspondía el inicio del proceso de negociación colectiva 2019, en marzo del 2019 se realizaría el congreso nacional del sindicato con los delegados de todo Chile al que él asistiría, y en el mes de octubre del 2019 eran las elecciones a la renovación del directorio del sindicato.

Explica que el día 8 de marzo del 2019, en su labores de delegado sindical, estaba junto a otros organizando en la sala el desayuno por conmemoración del día de la mujer, cuando llegó otro trabajador, cartero de otra sucursal el cual ya había sido traslado. Luego, en horas de la mañana la jefatura le llamo comunicando su despido mediante carta bajo la supuesta causal del inciso 1 del artículo 161 del código del trabajo de necesidades de la empresa. Fue el único trabajador despedido de su sala.

Estima que el despido es una represalia que afecta su libertad sindical en su faz individual en cuanto realizaba sus labores de delegado de sala, participaba activamente de todas las instancias del correo, beneficios, campeonatos, paros que convoco durante el 2018 la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), asambleas, la negociación colectiva (de los cuatro años nunca falte a una asamblea) fue TRICEL del sindicato las últimas elecciones realizadas en octubre del 2017. Permanentemente



defendía a los trabajadores de la sala contra las cartas de amonestación que indebidamente se cursaban. Agrega que este hecho, tiene un efecto general en la empresa ante la inminencia de la negociación colectiva, y va dirigido a debilitar a la sucursal más activa sindicalmente de la región metropolitana.

Expone que con fecha 12 de marzo del 2019, acudió a la Inspección del trabajo, dando origen a reclamo del despido N° 1318/2019/6302, y con fecha de 16 de abril del 2019 se realizó comparendo de conciliación sin acuerdo. No suscribió finiquito ni recibió pago alguno por prestaciones.

Señala que en este caso se debe aplicar el Artículo 294 del Código del Trabajo, que dispone: "Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto.", armónico con el mandato genérico que consagra el artículo 215 del Código del Trabajo, según el cual "No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a 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.", y concordante con el Artículo 1 del Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo que exige una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, especialmente cuando se trata de actos que impliquen 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; o cuando sea despedido o perjudicado a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

Indica que en este caso, la aplicación de los incisos tercero, cuarto y quinto del artículo 489 del Código del Trabajo, sufre una variación. Si se produce el despido o se pone término a la relación laboral de un trabajador



no aforado, en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el efecto de dicho acto es la nulidad del mismo ("no producirá efecto alguno") y la consecuente reincorporación del trabajador. Agrega que dicho trabajador posee la exclusiva legitimación activa para realizar la denuncia por la vía del Procedimiento de Tutela Laboral y, además, que no cuenta con el derecho de opción entre la reincorporación o las indemnizaciones establecidas en el inciso tercero del artículo 489.

En cuanto a los indicios suficientes, señala que de acuerdo al artículo 493 del Código del Trabajo, en la especie existen indicios suficientes para entender que el despido ha sido efectuado lesionando la libertad de opinión y tiene un carácter antisindical. Agrega que el legislador ha previsto una reducción del estándar probatorio que se le exige al trabajador para acreditar la procedencia de su denuncia, de acuerdo al artículo 493 del Código del Trabajo, existiendo estos indicios suficientes.

TERCERO: Que el demandante, en subsidio de lo anterior, interpone demanda subsidiaria por despido injustificado y cobro de prestaciones, dando por reproducidos íntegramente los hechos y antecedentes de la relación laboral contenidos en lo principal de la demanda, exponiendo que el despido realizado por necesidades de la empresa es injustificado, indebido o improcedente.

Expone que nuestro ordenamiento jurídico laboral se consagra el sistema de estabilidad relativa en el empleo, en términos tales, que el empleador sólo podrá poner término a una relación laboral cuando concurren determinadas causas legales, y señalando la causal invocada p en la correspondiente carta de despido, formalidad que tiene su fundamento en la protección que el legislador le otorga a la estabilidad y continuidad de las relaciones laborales. En el caso de marras la carta que comunica la decisión de poner término al contrato de trabajo de los demandante individualizados, no contiene hechos precisos y concretos que justifiquen la necesidad de poner término a dicho contrato, y por aquella razón debiera inevitablemente calificar el despido realizado como



"injustificado, indebido o improcedente" y sancionar al empleador con la aplicación del respectivo recargo legal, toda vez que no satisfaciendo el estándar formal mínimo para realizar el despido, se está vulnerando el derecho constitucional del trabajador despedido a una tutela judicial efectiva, además de afectar el principio de estabilidad relativa en el empleo.

Indica que la jurisprudencia ha sostenido mayoritariamente que la causal contenida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo tiene el carácter de objetiva y no faculta al empleador a poner término al contrato por su sola voluntad o conveniencia, y que, sea que se trate de situaciones que fueren procesos de modernización o racionalización –derivados ambos del funcionamiento de la empresa– o de acontecimientos de tipo económico, como son las bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado, deben todos ellos ser probados en virtud de la carga procesal que la invocación del motivo de exoneración conlleva, y se debe condenar a la demandada al pago del recargo legal sobre la base de la indemnización por años de servicio.

Finalmente solicita: 1.– Declarar que el despido de que ha sido objeto fue injustificado, en conformidad a lo señalado en el cuerpo del presente libelo. 2.– Que como consecuencia de ello, se condene a la demandada a pagar Indemnización sustitutiva del aviso previo: \$ 501.566 pesos. 3.– Indemnización por años de servicio (04) por un monto \$ 2.006.264 pesos.–, en conformidad al artículo 163 del Código del Trabajo.– 4.– Recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicio, por \$ 601.879 pesos. 5.– Feriado legal correspondiente al periodo entre el 15 de enero del 2018 al 15 de enero del 2019, correspondiente a 21 días de remuneración ascendente a \$ 351.096 pesos. 6.– Feriado proporcional correspondiente al periodo entre el 15 de enero del 2019 al 08 de marzo del 2019, correspondiente a 3.5 días ascendente a \$ 41.797. 7.– Que al declararse injustificado el despido la empresa no está autorizada a realizar descuento del aporte al seguro de cesantía. 8.– El pago de 8 días



de remuneración del mes de marzo del 2019 ascendente a \$ 133.750 pesos. 9.- Las costas, reajustes e intereses de la causa.

CUARTO: Que el demandado contesta solicitando el rechazo de la demanda, y exponiendo que respeta la libertad sindical en todas sus dimensiones; que dentro de la empresa existen 6 organizaciones sindicales y un elevado porcentaje de afiliación sindical, el cual supera el 90% en la dotación de marzo del 2019, como también 5 instrumentos colectivos vigentes.

Indica que la empresa da facilidades a sus dirigentes sindicales, quienes gozan de liberación de funciones; se financia el pago de las remuneraciones íntegras de cada uno de los dirigentes durante sus horas de trabajo sindical. Además, se hacen aportes voluntarios en dinero y bienes a los sindicatos. Añade que nunca ha despedido a un trabajador por participar de un sindicato o bien, por actividades relacionadas al mismo, y expone que Correos de Chile es una de las empresas con mayor afiliación sindical en Chile y que en nada afecta a la empresa que una persona participe activamente dentro de una organización. Sindical. Con respecto a la denuncia, expone que ésta efectúa un nexo causal de su desvinculación con hechos que ocurrieron hace más de un año, por lo que desconoce y controvierte los hechos señalados por el denunciante que rodearían su hipotético despido antisindical. Explica que los hechos aludidos ocurrieron más de un año antes del despido, de manera que no puede calificarse el mismo de represalia, pues ello dice relación con el efecto inmediato de un acto, lo que claramente acá no ha ocurrido.

Expone que el despido del demandante se debe única y exclusivamente a las necesidades de la empresa invocadas en la carta de despido en los términos del artículo 161 inciso 1o del Código del Trabajo, cuyo fundamento es la baja sostenida en la productividad que ha obligado a realizar ajustes y reasignar funciones en áreas de la Empresa, dentro de estas la Gerencia a la que pertenecía el actor y el Centro de Distribución Postal donde cumplía funciones. Aclaremos de la misma manera que no fue



el único Centro de Distribución Postal y Gerencia que se le realizaron ajustes, sino que también existieron otras.

Agrega que el actor no acompaña antecedente alguno en los términos que exige el artículo 492 del Código del Trabajo que de plausibilidad a su teoría. Ninguno de los indicios señalados en la demanda tiene asidero, siendo completamente infundados y especulativos, debiendo ser rechazada en su integridad la denuncia de autos con costas.

Explica que la relación se inició el 16 de enero de 2015, que el denunciante prestaba sus servicios en el Centro de Distribución Postal (C.D.P.) 29 Peñalolén, ubicado en Avenida Grecia N° 5538, 2do piso, Peñalolén, que la última remuneración mensual del trabajador, en los términos del artículo 172 del Código del Trabajo, es la suma de \$501.566, que la jornada de trabajo del denunciante era de lunes a sábado y bajo la modalidad del inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo. Expone que no se le adeuda la suma de \$133.750.- por 8 días de remuneración adeudadas del mes de marzo del 2019.

Indica que no es efectivo que la empleadora haya tenido conocimiento del supuesto liderazgo y participación sindical del denunciante, o que el despido en cuestión haya constituido o implicado una práctica antisindical. Expone que tampoco es efectivo que el despido haya vulnerado derechos fundamentales del trabajador desvinculado, especialmente la Libertad Sindical.

Agrega que la Empresa se caracteriza por garantizar el cumplimiento estricto de los derechos fundamentales de sus trabajadores dependientes en el desarrollo de la relación laboral, entre ellos la libertad sindical en sus diversos atributos. Derecho fundamental, que se encuentra reconocido y garantizado tanto a nivel constitucional como en normas internacionales –las que mencionaremos y especificaremos sin perjuicio a la amplitud con que las recoge la contraria–, entre las que se encuentran las contenidas en las Convenios 87, 98 y 135 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante también e indistintamente OIT), ratificados por el Estado de Chile, y actualmente vigentes. La concreción de la libertad sindical en el



Código del Trabajo se materializa entre otras instituciones en la constitución y funcionamiento de sindicatos y negociación colectiva.

El elevado porcentaje de afiliación sindical manifiesta que no hay represalias respecto de los trabajadores que constituyen, afilian o participan a una organización sindical. También esto se demuestra en las facilidades para el desarrollo de la actividad sindical, entre estas, el financiamiento que otorga a las distintas organizaciones sindicales, como lo son el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales a los Directores Sindicales durante el goce de los permisos sindicales legales, adicionales y extraordinarios.

El despido se debió exclusivamente a que la Empresa arrastra una baja sostenida en la productividad, circunstancia objetiva, grave y permanente que pone en riesgo su viabilidad económica, por lo que nos vemos en la obligación de realizar ajustes y reasignar funciones en las áreas de la Empresa, ajustes que comprendían también la Gerencia en que se desempeñaba el denunciante, Gerencia de Distribución y Transporte, específicamente en los Centros de Distribución Postal, motivo por el cual se dispuso la terminación de su contrato de trabajo.

Según el artículo 289 del Código del Trabajo, las Prácticas Antisindicales o Desleales son aquellas acciones que atentan contra la Libertad Sindical. A modo ejemplar pero no taxativo, los artículos 289, 290 y 291 del mismo cuerpo legal, plantean diversas acciones u omisiones constitutivas de dichas Prácticas.

Añade que el despido de un trabajador es parte de la facultad disciplinaria del empleador, respetando, por supuesto, los límites que la Ley le impone a este respecto. No es configurativo de una Práctica Antisindical el hecho de que el trabajador desvinculado u otros trabajadores de la misma empresa no estén de acuerdo con el despido y soliciten el reintegro del separado. Tampoco es configurativo de este tipo de prácticas el hecho de que la empleadora interpelada no haya accedido voluntariamente al reintegro.



Indica que los fundamentos de hecho mencionados por la contraria no coinciden con ninguno de los supuestos de Práctica Antisindical referidos en los artículos 289, 290 y 291 del Código del Trabajo, y tampoco, por analogía, se podrían entender como constitutivos de dichas conductas.

Agrega que si bien en la denuncia sostiene de manera muy genérica y confusa, que el despido produjo afectación de sus derechos fundamentales garantizados en el artículo 19 N°19 de la Constitución Política de la República de Chile, esto es, el respeto a la Libertad Sindical, señala como único fundamento de ello el hecho de haber sido desvinculado.

El actor afirma que además de ser su despido una represalia por su constante actividad sindical es por su supuesta afiliación política, la que desconoce, como también la del resto de nuestros trabajadores.

El actor solicita que se declare que la demandada ha incurrido en lesión de derechos fundamentales con ocasión del despido, olvidando que para que los hechos y circunstancias que constituyen un despido afecten la garantía fundamental alegada, debe la denunciada, a lo menos, acreditar indicios respecto de la existencia de motivaciones antijurídicas, persecutorias o espurias, o bien, la existencia de una especial intención de dañar o lesionar al trabajador como ciudadano por parte del empleador; que la conducta de éste vulnere intereses cautelados por la ley laboral, involucrando una afectación distinta de aquella que normalmente produce el hecho de ser objeto de un despido, pues el sufrimiento y sentimiento de ira, inseguridad, incertidumbre o angustia que genera en cualquier trabajador la separación de sus labores, no dan lugar por sí solas a esta excepcional tutela, cuando no hay siquiera indicios para calificar el despido de abusivo.

Agrega que no se señala ningún fundamento de hecho y sólo se enuncia que el despido fue por represalia, lo que niega. También rechaza la procedencia de los ítems solicitados en la demanda y respecto de la remuneración del mes de marzo plantea excepción de pago, pues señala



haber pagado el monto correspondiente de \$43.700, lo que según indica, consta de la liquidación de remuneraciones y del comprobante de pago correspondiente.

QUINTO: Que respecto de la demanda subsidiaria, contesta la demanda de despido injustificado, solicitando se rechace con costas, sobre la base de los argumentos de hecho y derecho que se exponen en lo principal de su presentación, sosteniendo la justificación del despido y la improcedencia de los ítems demandados.

SEXTO: Que llamadas las partes a conciliación, ésta no se produjo. El tribunal fijó como hechos pacíficos: 1) Efectivamente el demandante prestó servicios para la demandada desde 16 de enero de 2015 a la fecha del despido el 8 de marzo de 2019. 2) Se desempeñaba como cartero. 3) La remuneración de \$501.566 4) Fue despedido por necesidades de la empresa y se encuentran pendientes de pago las indemnizaciones por ese concepto. Luego recibió la causa a prueba, estableciendo como hechos controvertidos los siguientes: 1) Efectividad que el despido del demandante una represalia sindical conforme a lo dispone el artículo 294 del Código Del Trabajo, pormenores y circunstancias, justificaciones de la demandada. 2) Carta de despido, cumplimiento de las formalidades legales y efectividad de los hechos allí invocados. 3) Monto y días que se le adeudan por feriado legal y proporcional. 4) Procedencia del descuento A.F.C.

SÉPTIMO: Que en la audiencia de juicio la parte denunciante, para probar la efectividad de sus dichos y la plausibilidad de sus pretensiones, presentó la siguiente prueba documental: 1) Carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, de fecha 08 de marzo de 2019. 2) Acta Comparendo Inspección del Trabajo, 16 de abril del 2019. 3) Correo electrónico enviado de la directiva sindical nacional a gerencia de personas, de fecha 08 de marzo del 2019. 4) Resolución de adjudicación de cuartel del trabajador Nelson Mondaca, de fecha 07 de julio del 2016. 5) Liquidación de remuneración del denunciante del mes de enero del 2019. 6) Comunicado nacional de la Federación Nacional de Sindicato de Correos



de Chile de fecha 01 de marzo del 2018. 7) Noticia en portal www.laizquierdadiario.cl, de fecha 08 de marzo del 2019, acerca despido del denunciante. 8) Carta de apoyo del congreso nacional de Sindicato SINACAR de fecha 18 de marzo del 2019, con firmas de delegados sindical a nivel nacional. 9) Proyecto de comisión del deporte y cultura junto con documento objetivo y comisión y las bases del concurso de la comisión del deporte y cultura. 10) Comunicado de las elecciones de agosto de 2017 del sindicato nacional de carteros. 11) Actas de renovación del directorio de octubre de 2017 del sindicato nacional de carteros. 12) Certificado emanado de la escuela sindical de la Universidad de Chile al trabajador Nelson Mondaca.

A su vez, y como prueba testimonial, declararon los testigos Roberto Hernán Acuña Salinas y Camilo Figueroa Oyanedel, cuyos dichos íntegros constan en registro de audios.

OCTAVO: Que la denunciada, en la audiencia de juicio, a fin de acreditar sus asertos de la contestación de la demanda, incorporó la siguiente prueba documental: 1) Contrato individual de trabajo celebrado entre don Nicolás Mondaca Moya y Empresa de Correos de Chile con fecha 1° de noviembre del año 2015. 2) Carta de aviso de despido, de fecha 8 de marzo de 2019, dirigida a don Nicolás Mondaca Moya. 3) Acta de notificación de fecha 8 de marzo del 2019, la que acredita que siendo las 10:25 hrs en presencia de Juan Martínez Rodríguez, Jefe Operativo Zonal, y Florentino Fernández, Supervisor CDP Peñalolén, notificaron por escrito al denunciante del término de su contrato de trabajo y que se ha negado a tomar conocimiento bajo firma en el documento antes señalado. 4) Comprobante de carta aviso para terminación de contrato de trabajo, dirigida a la Dirección del Trabajo. 5) Comprobante de envío por carta certificada de fecha 8 de marzo de 2019. 6) Acta comparendo conciliación ante la Dirección del Trabajo de fecha 16 de abril del año 2019. 7) Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía, el que acredita que lo aportado por el denunciante fue \$398.887. 8) Comprobantes de Solicitud de feriado legal del denunciante. 9) Copia de



comunicado de 15 de marzo de 2018 de la señora Lysette Henríquez A, Presidenta del Directorio de Correos de Chile, a todos los trabajadores de la empresa. 10) Certificados: a) Certificado N° 1311/2018/1055, suscrito por Luz Mariela Venegas Carrillo, Jefa de la División de Relaciones Laborales, referido al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Correos de Chile, en que aparecen sus directores. b) Certificado N° 1301/2017/8443, suscrito por Wendoling Silva Reyes, Jefa de la División de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, referido al Sindicato Nacional de Trabajadores Operadores Postales y Afines de la Empresa Correos de Chile en que aparecen sus directores. c) Certificado N° 1301/2018/5686, suscrito por Luz Mariela Venegas Carrillo, Jefa de Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, referido al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Correos de Chile (SINTECH), en que aparecen sus directores. Además, consta que se encuentra afiliado a la CUT y a la Federación Nacional de Trabajadores de Correos de Chile, Afines y Conexos FETRACORTEL. d) Certificado N° 1301/2018/9854, suscrito por Lilia María Jerez Arévalo, Jefa de la División de Relaciones Laborales, referido al Sindicato Nacional N° 1 de Trabajadores de la Empresa Correos de Chile, en que aparecen sus directores. e) Certificado N° 1301/2018/1243, suscrito por Wendoling Silva Reyes, Jefa de la División de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, referido al Sindicato Nacional de Trabajadores Carteros y Afines a la Empresa Correos de Chile en que aparecen sus directores. Además, consta que se encuentra afiliado a la CUT y a la Federación Nacional de Trabajadores de Correos de Chile, Afines y Conexos FETRACORTEL. 11) Listado que incluye a todos los trabajadores afiliados a organizaciones sindicales en la empresa, según nómina marzo 2019. Es un total de 5.080 trabajadores sindicalizados. 12) Listado de trabajadores despedidos por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo en el mes de enero, febrero y marzo de 2019. 13) Cartas de desvinculación y finiquitos de los trabajadores singularizados en el número anterior. 14) Estados financieros de la Empresa de Correos de Chile periodos 2016, 2017 y hasta septiembre



2018. 15) Balance tributario al 31 de diciembre del año 2018, el que acredita la pérdida de \$118.373.812.376.-

Que produjo prueba testimonial de Cesar Gómez Ahumada, Julio Muñoz Araya, Juan Nelson Martínez Rodríguez y Florentino Fernández Castro, cuyos dichos íntegros constan en registros de audio.

Que se incorporó Oficio de la Dirección del Trabajo, que informa las denuncias presentadas en los años 2018 y 2019 en contra de Correos de Chile por vulneración de Derechos Fundamentales.

NOVENO: Que analizada la prueba en base a las reglas de la sana crítica, se puede establecer lo siguiente:

1.- Que el denunciante y demandante prestó servicios para la demandada desde el 16 de enero de 2015, desempeñándose como cartero y que su remuneración a la fecha del despido era de \$501.566, todo lo cual es parte de las circunstancias pacíficas del juicio.

2.- Que el actor era cartero con un cuartel adjudicado: 19, del sector 29 CDP (Centro De Distribución Postal) Peñalolén, acreditado esto por documento consistente en Resolución de adjudicación de cuartel del trabajador Nelson Mondaca, de fecha 07 de julio del 2016.

3.- Que fue despedido el 8 de marzo de 2019 por necesidades de la empresa y que se encuentran pendientes de pago las indemnizaciones propias del despido, no habiéndose aceptado acuerdo conciliatorio por el demandante ni tampoco la firma de finiquito, fundado en que su pretensión es la reincorporación a labores en Correos de Chile, lo que se acredita a partir de la copia de la carta de despido, el acta del comparendo ante la Inspección del Trabajo y el acta de la audiencia preparatoria de la causa.

4.- Que en cuanto las formalidades de comunicación del despido, estas fueron cumplidas por la parte demandada.

5.- Que en cuanto al contenido de la carta de despido, esta señala lo siguiente:

“Por la presente informo a usted que con esta fecha se pone término a su contrato de trabajo por la causal contenida en el inciso primero del



artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa.

Los hechos que fundan la causal referida consisten en que la Empresa arrastra una baja sostenida en la productividad, circunstancia objetiva, grave y permanente que pone en riesgo su viabilidad económica.

Consecuencia de lo anterior es que nos vemos en la obligación de realizar ajustes y reasignar funciones en las áreas de la Empresa, ajustes que comprenden también la Gerencia en que usted se desempeña, Gerencia de Distribución y Transporte, específicamente en los Centros de Distribución Postal, motivo por el cual hemos dispuesto, dentro de este contexto, la terminación de su contrato de trabajo.”

6.- Que en enero de 2018 ocurrió un incendio que consumió gran parte de las dependencias del CDP 29 de Peñalolén y que la unidad debió trasladarse a un lugar de atención provisorio, efectuándose requerimientos por los trabajadores del centro de distribución, entre ellos el demandante, respecto de las condiciones del lugar y que el demandante actuó ante sus jefaturas manifestando la opinión de sus compañeros en cuanto a dichos requerimientos, para luego liderar una paralización de funciones, todo lo cual se establece a partir de las declaraciones testimoniales de Roberto Acuña y Camilo Figueroa.

7.- Que el denunciante estaba afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores de Correos y el Sindicato Nacional de Carteros y Afines (SINACAR), lo que se acredita partir de las declaraciones de los testigos Roberto Acuña, Camilo Figueroa y por correo electrónico enviado de la directiva sindical nacional de ese sindicato a la gerencia de personas de la empresa, de fecha 08 de marzo del 2019.

8.- Que al momento del despido, el denunciante era el delegado del CDP (Centro de Distribución Postal) 29 Peñalolén, lo que se acredita por los dichos de demanda y contestación, por las declaraciones contestes en ese punto de Roberto Acuña, Camilo Figueroa, Florentino Fernández y Juan Martínez, y por documental consistente en correo electrónico enviado de la directiva sindical nacional a la gerencia de personas, de fecha 08 de marzo



del 2019, por documento que da cuenta de noticia en portal www.laizquierdadiario.cl, de fecha 08 de marzo del 2019, acerca despido del denunciante, y carta de apoyo del congreso nacional de Sindicato SINACAR de fecha 18 de marzo del 2019 con firmas de delegados sindical a nivel nacional.

9.- Que el delegado sindical es especialmente relevante en Correos de Chile, por cuanto articula la participación de las bases del Sindicato con la Directiva del mismo, canalizando sus demandas y las direcciones propias de la Directiva, en aras a proteger los derechos laborales de sus afiliados frente a eventuales excesos del empleador, lo que se puede establecer a partir de las declaraciones de Roberto Acuña, Camilo Figueroa y César Gómez Ahumada.

10.- Que en su calidad de delegado del CDP Peñalolén por el Sindicato SINACAR, el denunciante participó en varias actividades propias de ese rol, entre ellas: actuar como Coordinador en el Tribunal Calificador de Elecciones durante el proceso de elecciones del Directorio Sindicato Nacional de Carteros, del año 2017, llevar a cabo actividades de índole cultural y deportivo, participar de marchas y movilizaciones, actuar en Comisión de Deporte y Cultura del sindicato al que pertenecía, asistir a curso de Formación Sindical, acreditado todo lo anterior a través de documentos consistentes en Certificado emanado de la escuela sindical de la Universidad de Chile al trabajador Nelson Mondaca, Comunicado de las elecciones de agosto de 2017 del Sindicato Nacional de carteros y por los dichos de Roberto Acuña Salinas y Camilo Figueroa Oyanedel, en conjunción con Proyecto de comisión del deporte y cultura junto con documento objetivo y comisión y las bases del concurso de la comisión del deporte y cultura.

11.- Que en el período previo a la negociación colectiva de octubre de 2019, se llevó a cabo un proceso de calificación de servicios mínimos en el cual el demandante participó activamente, manifestando su rechazo a dicha opción, lo que se acredita por los dichos de Roberto Acuña, y Camilo



Figueroa, pero además por correo electrónico enviado de la directiva sindical nacional a gerencia de personas, de fecha 08 de marzo del 2019.

12.- Que el denunciante iba a participar en el Congreso SINACAR 2019, y su despido se produjo sólo unos días antes de ello, lo que se acredita por documental consistente en carta de despido, correo electrónico enviado de la directiva sindical nacional a gerencia de personas, de fecha 08 de marzo del 2019, carta de apoyo del congreso nacional de Sindicato SINACAR de fecha 18 de marzo del 2019 con firmas de delegados sindical a nivel nacional y por las declaraciones de los testigos Roberto Acuña, y Camilo Figueroa.

13.- Que el despido del denunciante produjo un profundo malestar en el Sindicato al que pertenecía y en el CDP 29 de Peñalolén, en el cual trabajaba. Esto queda acreditado por la documental consistente en correo electrónico enviado de la directiva sindical nacional a gerencia de personas, de fecha 08 de marzo del 2019, carta de apoyo del congreso nacional de Sindicato SINACAR de fecha 18 de marzo del 2019 con firmas de delegados sindical a nivel nacional y por las declaraciones de los testigos Roberto Acuña, y Camilo Figueroa.

14.- Que se cuestionaba por las jefaturas del denunciante el nivel de cumplimiento de las labores de cartero. Específicamente se le atribuía retraso en distribuir cartas, no dejar la correspondencia pendiente en lugar pertinente y ausentarse sin cumplir con distribución comprometida. Que se le atribuía además un nivel de rendimiento bajo en relación a otros carteros, específicamente un 30% de rendimiento, en relación al 90% de rendimiento promedio de otros carteros, lo que se acredita a partir de la declaración de Juan Martínez Rodríguez y Florentino Fernández Castro.

15. Que en enero de 2019, fue objeto de medida disciplinaria de rebaja de remuneración por \$2434, lo que se acredita con documento consistente en liquidación de remuneraciones del actor del mes de enero de 2019.

16.- Que Correos de Chile atraviesa por una situación económica compleja, que ha tenido cuantiosas pérdidas durante los últimos años y que el año 2019, y hasta la fecha del despido del denunciante, había despedido a 44



trabajadores, todos ellos parte de alguno de los sindicatos, lo que se establece a partir de Listado de trabajadores despedidos por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo en el mes de enero, febrero y marzo de 2019, Cartas de desvinculación y finiquitos de los trabajadores, Estados financieros de la Empresa de Correos de Chile periodos 2016, 2017 y hasta septiembre 2018 y Balance tributario al 31 de diciembre del año 2018, el que acredita la pérdida de \$118.373.812.376.-

DÉCIMO: Que según el artículo 289 del Código del Trabajo, constituye práctica antisindical toda acción u omisión que atente contra la libertad sindical, especialmente, aquellas que afecten la negociación colectiva, sus procedimientos y el derecho a huelga, sin que exista un catálogo cerrado de conductas que se puedan calificar como tales, y sin que el juez pueda establecer otros estándares o requisitos para su acreditación que los referidos, teniendo además presente que es deber del juez propender porque los derechos constitucionales consagrados en los N°16 y 19 del art. 19 de la Constitución Política, sean protegidos en su máxima expresión y que sus limitaciones sean analizadas de forma estricta y a la luz de los criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, buscando velar por su respeto y no conculcación, por ser derechos que el sistema ha considerado de primer orden; pero además, por su relevancia internacional al estar consagrados internacionalmente en Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Chile, como los N° 87, 98 y 135.

DÉCIMO PRIMERO: Que de acuerdo al inciso tercero del artículo 292 del Código del Trabajo, y tratándose de una denuncia de tutela fundada en una práctica de despido por represalia antisindical, debe aplicarse la norma del artículo 493 del mismo cuerpo legal, haciendo efectiva la regla de reducción probatoria que consiste en permitir al trabajador presentar indicios suficientes de la vulneración, conducta o práctica que alega, es decir, hechos que generen al juzgador la sospecha fundada y razonable de conducta lesiva, y en este caso, atentatoria contra la libertad sindical, para



que se produzca un alivio en su deber de prueba de los hechos que reclama en los términos del artículo 1698 del Código Civil.

El indicio a que se refiere el actor, consiste en el hecho de que su despido por la causal de necesidades de la empresa, ha tenido por objeto en realidad sancionarlo por su actividad sindical, por ser un activo delegado del CDP 29 de Peñalolén de Correos de Chile.

En relación a ello, se debe consignar que en la prueba testimonial don Roberto Acuña precisó que el delegado sindical es el representante del Sindicato en la sala, especificando que en las salas de los centros de distribución, trabajan aproximadamente 40 personas, quienes pueden pertenecer a diversos sindicatos. Expuso que el delegado actúa sosteniendo las peticiones de quienes trabajan en la sala frente al empleador, en representación de su Sindicato, circunstancia refrendada por César Gómez, testigo del demandado.

El testigo Señor Acuña, sostuvo que el actor era uno de los delegados más activos del SINACAR, que organizaba y participaba en actividades de índole diversa, y que propendía por una actividad conjunta de los trabajadores, sin distinguir su pertenencia a sindicatos específicos, en reuniones que calificó de “unitarias”. El Sr. Mondaca habría instado porque se celebraran reuniones semanales en el CDP Peñalolén con ese carácter, y además, habría participado en la discusión sobre servicios mínimos que se llevó a cabo en el contexto del futuro proceso de negociación colectiva 2019, tema que finalmente debió ser dirimido por la Dirección del Trabajo. El testigo Sr. Figueroa, depuso de forma conteste en cuanto a los hechos referidos, pero agregó que el despido del actor afectó la dinámica sindical porque el Sr. Mondaca era de los delegados más activos, y que en esa época se preparaba la negociación sindical, y tras su despido, la sala de Peñalolén se quedó sin delegado. Expresó que todos los delegados se sintieron vulnerables al despido y que se leyó como un actuar intimidatorio, debilitando la posición de los trabajadores frente a la futura negociación colectiva, por temor al despido si asistían a asambleas. Agrega



que el despido se produjo una semana antes del congreso del SINACAR al cual asistiría el denunciante.

Debe añadirse a lo anterior, el tenor del correo electrónico de fecha 8 de marzo, enviado por parte de la Directiva del SINACAR a la Gerencia de Recursos Humanos de la empresa, y en que se cuestiona por una parte el real motivo de desvinculación del actor, y se agrega luego que este despido genera incertidumbre en los demás delegados, ello ad portas de celebrarse el congreso anual del Sindicato, habiéndose informado con fecha 4 de marzo que el actor asistiría.

La inquietud e impresión que este despido generó en el Sindicato referido: SINACAR, se puede ver claramente al revisar la carta de fecha 18 de marzo de 2019, enviada en apoyo a Nicolás Mondaca y que expresa que su desvinculación deja clara evidencia de su carácter anti sindical, pues el actor era activo participe de las asambleas sindicales e impulsor de discusiones y actividades en su lugar de trabajo, incluso, estaba en la lista de participantes a este congreso SINACAR 2019, y no existían razones laborales que justificaran su desvinculación.

Los antecedentes anteriores permiten establecer el indicio de un despido con carácter de represalia, en virtud de la actividad sindical del actor, y su activo rol en el Sindicato al que pertenecía: SINACAR. La existencia de este indicio, obliga al demandado a justificar y acreditar la decisión de despedir al denunciante por necesidades de la empresa, de acuerdo al artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo.

DÉCIMO SEGUNDO: Que sin perjuicio que los testigos de la demandada han dado razón de sus dichos en cuanto al fundamento del despido del actor por necesidades de la empresa, aludiendo a los problemas económicos por los que atraviesa Correos de Chile, todo ello acreditado por la prueba documental ya referida en el considerando noveno, y que permite tener por establecidas las dificultades financieras de la empresa, resultaba necesario que esa parte sostuviera la racionalidad y proporcionalidad de su decisión de despido de Nicolás Mondaca Moya, y no



de otro cartero, justamente por su carácter de delegado sindical y por su amplia actividad en ese sentido.

Al respecto, la demandada señaló que la decisión de desvincular al denunciante se fundaría en una supuesta baja en su rendimiento como cartero, y se ampararía, como señala en su contestación, en la circunstancia de que el delegado sindical no goza de fuero. Al respecto, debe expresarse que el despido de un delegado sindical, aun cuando carezca de fuero, no parece coherente con los dichos de esa parte en su contestación, en que señala su irrestricto apoyo a la actividad sindical, y la amplia participación de los funcionarios de Correos en diversos Sindicatos, pues el efecto intimidatorio de esta acción, previo a una negociación colectiva, es evidente y aparece reflejado en la prueba indicara señalada en el considerando anterior. Por otro lado, la supuesta baja productividad del denunciante en el cumplimiento de las asignaciones propias de la función de cartero, resulta lógica y esperable si se considera su profusa actividad sindical, lo que evidentemente va a restarle posibilidades de cumplimiento de metas en la distribución de correos. En ese sentido, el apoyo a la actividad sindical aparece como formal, y la justificación del despido decae, pues aquel argumento que pretende fundarlo: el reproche por la baja productividad, es la consecuencia necesaria de la actividad sindical de un delegado, cuya importancia en Correos de Chile es clara, y ha quedado establecida en el considerando noveno de esta sentencia, a partir de las declaraciones testimoniales y la documental que fuere referida en dicho considerando.

Evidentemente, si ser delegado sindical, labor que no goza de fuero, expone a quien actué en esa función al despido, en virtud de una consecuencia esperable de llevar a cabo el rol: la baja en un índice específico de rendimiento laboral consistente en el cumplimiento de metas en la distribución de cartas, se produce una afectación a la actividad sindical, pues nadie va querer asumir un rol que se transforma en un riesgo de perder la fuente de ingresos. A su vez, la cronología de los eventos, y la proximidad del despido en relación al Congreso del SINACAR



y a la negociación colectiva que se llevaría a cabo unos meses después, no puede sino hacer estimar a esta sentenciadora que el despido del actor tiene claros ribetes de práctica de represalia por actividad sindical, lo que afecta la garantía fundamental del artículo 19 N° 19 de la Constitución.

DÉCIMO TERCERO: Que, aportados indicios suficientes por parte del trabajador, según se ha concluido precedentemente, de que se ha producido la conducta lesiva denunciada, y habiéndose generado la “sospecha razonable” en esta Juzgadora de que tal situación ha acaecido, como se señalara, correspondía al demandado aportar una prueba razonable del fundamento de su decisión en relación a Nicolás Mondaca Moya, lo que no ha logrado.

Más aun, la carta de despido es vaga y ciertamente escueta en cuanto a explicar por qué se acudía a una reestructuración del cargo en particular del actor, y si bien en esta sentencia se ha razonado respecto del argumento de la baja productividad del denunciante, que la demandada planteó en su contestación y sostuvo en la audiencia de juicio, la verdad es que la carta en cuanto a su contenido, ciertamente incumple el estándar básico de explicar al trabajador el fundamento de su despido a fin de no dejarlo en indefensión, ya que no hace alusión alguna a este supuesto bajo cumplimiento.

Por ello, superada la barrera de los indicios de conducta atentatoria de derechos fundamentales, y no habiéndose presentado prueba que permita establecer un fundamento plausible para el despido del actor, más aun, no habiéndose expresado con claridad el específico fundamento de su despido, no puede sino resolverse que la justificación del despido del trabajador por necesidades de la empresa, no aparece acreditada como una medida eficaz y necesaria para salvaguardar los intereses legítimos del empleador de seguir desarrollando sus servicios sin que exista otra alternativa al efecto para la empresa, estándar básico para sostener un despido por necesidades de la empresa; en especial considerando que el actor actuaba como delegado sindical, toda vez que con ello se afectó su



garantía de no ser objeto de vulneraciones en el ejercicio de sus derechos laborales al detentar ese cargo en particular.

DECIMO CUARTO: Que atendida la calidad de delegado sindical del actor, no es posible desconocer que dado que no goza de fuero se ve expuesto a que el empleador pueda utilizar su facultad de dirección y ponga término a su contrato de trabajo en cualquier momento, sin perjuicio de que pueda reclamar las indemnizaciones propias del despido, como lo hizo en este juicio, de forma subsidiaria. Esa situación se ampara en efecto, en que el delegado carece de fuero. No obstante ello, existe normativa internacional aplicable a esta materia, en especial, el convenio 135 de la OIT, ratificado por nuestro país, que hace referencia a la protección en términos generales de quien actúe como representante de los trabajadores en la empresa el cual señala que ellos deberán gozar de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos (Artículo 1°). A partir de todo lo dicho, y como no es posible establecer con la prueba rendida por la demandada, incluso considerando la circunstancia de que efectivamente el actor tuviere un bajo rendimiento en las metas de distribución de cartas, una justificación razonable de los motivos de elegir despedir al demandante y no a otro trabajador, es que se declara que el despido del actor ha afectado la labor de delegado sindical en el Sindicato, y de esta forma, la actividad de organización sindical del SINACAR.

DECIMO QUINTO: Que habiéndose constatado un despido vulneratorio de derechos fundamentales, y habiéndose solicitado la declaración de nulidad del mismo y la reincorporación del trabajador denunciante, se hará lugar a ella, debiendo el empleador pagar las remuneraciones del actor por todo el tiempo que medie entre el despido y su efectiva reincorporación. Por lo mismo, se omite pronunciamiento sobre la excepción de pago, respecto de la cual no se presentó prueba que la acreditara.

DÉCIMO SEXTO: Que toda la prueba rendida e incorporada en este juicio por las partes ha sido analizada y valorada de conformidad a las reglas de la sana crítica, no alterado aquella no mencionada en nada lo



resuelto en el presente fallo, pues la misma no contiene información que contradiga aquellos hechos asentados y que se han tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que habiendo sido completamente vencida la demandada, y estimando este tribunal que no tenía motivos plausibles para litigar, se la habrá de condenar en costas

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1°, 19 N°16 y 19 de la Constitución Política de la República, convenios en los Convenios OIT N° 87 y 98 y artículos 1, 2, 3, 4, 5 a 11, 21, 22, 41, 42, 44, 47 a 50, 54 a 58, 212 a 220, 289 a 294 bis, 303 a 351, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo; se resuelve:

I. Que SE ACOGE la denuncia por práctica antisindical interpuesta por don NICOLÁS MONDACA MOYA en contra de la empresa CORREOS DE CHILE, al estimar que el despido de que fue objeto el actor constituye una práctica antisindical.

II. Que en consecuencia, según lo dispone el artículo 294 del Código del Trabajo, el despido de fecha 8 de marzo del año 2019 no produce efecto alguno.

Ante ello, se ordena la reincorporación del trabajador a su lugar de trabajo, en las mismas condiciones que se encontraba con antelación al despido, debiendo pagarle las remuneraciones y demás prestaciones de índole laboral por todo el tiempo que estuvo ilegalmente separado.

III. Remítase copia autorizada de esta sentencia a la Dirección del Trabajo, una vez que esta resolución se encuentre ejecutoriada.

IV.- Que habiendo resultado totalmente vencida la demandada se la condena en costas, regulándose las personales en la suma de \$200.000

V. Ejecutoriada que esté la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día, debiendo el trabajador concurrir al tribunal para coordinar con el ministro de fe el día y hora en el cual se llevará efecto la reincorporación.



RIT T-709-2019
RUC 19- 4-0181692-8

Proveyó doña MACARENA ESTER MUÑOZ VALENZUELA, Juez Interino del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

