

Santiago, 08 de Enero del año 2008.

**Señores**  
**Inspección Provincial del Trabajo de Santiago**  
**Dirección del Trabajo**  
**Presente:**

De nuestra consideración:

Por la presente misiva, y en nuestra calidad de dirigentes sindicales del "**Sindicato de Empresa de Servicios Falabella Pro Limitada**", R.S.U.: 13013165, R.U.T.: 65.843.890-5, venimos en efectuar ante Ud. una denuncia a fin de que se practique una fiscalización a la empresa "Servicios Falabella Pro Limitada", R.U.T.: 77.099.010-6, por haber incurrido ésta última en los hechos que en este texto se describen y que, creemos, constituyen prácticas desleales o antisindicales y que, asimismo, ha incurrido en acciones que constituyen prácticas desleales en la negociación colectiva. Todo lo anterior, en consideración a los fundamentos de hecho y de derecho que, a continuación, se exponen:

**A) Propósitos del presente texto:**

**El primer objetivo de este texto es denunciar prácticas desleales o antisindicales.** De hecho, según la normativa legal vigente, el objetivo de la presente es efectuar una denuncia laboral ante vuestra Inspección del Trabajo referida a la ocurrencia de ciertos hechos atribuibles a la empresa "Servicios Falabella Pro Limitada" y que, creemos, constituyen prácticas desleales o antisindicales; y en consecuencia, solicitar que se proceda a la fiscalización de la empresa con miras a que se constaten dichas situaciones, para que posteriormente, si resulta procedente, se denuncien tales hechos al Juzgado del Trabajo competente para que se investiguen y se apliquen las sanciones legales pertinentes.

Dentro del Libro III de nuestro Código del Trabajo, denominado "De las Organizaciones Sindicales y del Delegado del Personal", se incluye el Capítulo IX que trata "De las Prácticas Desleales o Antisindicales y de su Sanción", y considera los artículos 289° a 294° bis.

La descripción de las causales de prácticas desleales o antisindicales se encuentran en los numerales de los artículos 289°, 290° y 291° del Código del Trabajo; y es el artículo 292° el que faculta a la Inspección del Trabajo respectiva para fiscalizar la ocurrencia de los hechos que constituyen las causales y, de ser necesario, está facultada para denunciarlos a los

Juzgados del Trabajo competentes, quedando reservado a éstos últimos el conocimiento y resolución de las infracciones a esta normativa.

Entonces, el presente documento tiene por objeto dar inicio al procedimiento contemplado en la Ley mediante la denuncia laboral y consiguiente solicitud de que se investiguen determinados hechos, presentada ante el organismo fiscalizador competente.

**El segundo propósito del presente texto es denunciar prácticas desleales en la negociación colectiva:** Conforme a la Ley vigente, el objetivo de la presente es efectuar una denuncia laboral ante vuestra Inspección del Trabajo referida a la ocurrencia de ciertos hechos atribuibles a la empresa "Servicios Falabella Pro Limitada" y que, creemos, constituyen prácticas desleales en la negociación colectiva; y en consecuencia, solicitar que se proceda a la fiscalización de la empresa con miras a que se constaten dichas situaciones, para que posteriormente, si resulta procedente, se cursen las multas respectivas. Además, y para el caso que los mismos hechos constituyan prácticas antisindicales, se proceda por la Dirección del Trabajo a denunciar tales hechos al Juzgado del Trabajo competente para que se investiguen y se apliquen las sanciones legales pertinentes.

Respecto del asunto en cuestión, encontramos que en el Libro IV del Código del Trabajo, el cual se denomina "De la Negociación Colectiva", se encuentra el Título VIII que trata "De las Prácticas Desleales en la Negociación Colectiva y de su Sanción", incluyendo los artículos 387° a 390°. Las causales de dichas prácticas desleales por parte del empleador las encontramos en el artículo 387° del Código, y su sanción está regulada en el artículo 389° del mismo texto legal.

Por otra parte, dentro del Libro III de nuestro Código del Trabajo, denominado "De las Organizaciones Sindicales y del Delegado del Personal", se incluye el Capítulo IX que trata "De las Prácticas Desleales o Antisindicales y de su Sanción", y considera los artículos 289° a 294° bis, los que fueron objeto de importantes modificaciones en la reciente reforma laboral. La descripción de las causales de prácticas desleales o antisindicales se encuentran en los numerales de los artículos 289°, 290° y 291° del Código del Trabajo; y es el artículo 292° el que faculta a la Inspección del Trabajo respectiva para fiscalizar la ocurrencia de los hechos que constituyen las causales y, de ser necesario, está facultada para denunciarlos a los Juzgados del Trabajo competentes, quedando reservado a éstos últimos el conocimiento y resolución de las infracciones a esta normativa.

Entonces, el presente documento tiene como segundo objetivo denunciar hechos que constituyen prácticas desleales en la negociación colectiva y que, paralelamente, son prácticas desleales o

antisindicales, para que, en esta virtud se investiguen dichos hechos por el organismo fiscalizador competente.

### **B) Descripción de los hechos denunciados:**

Los hechos que fundamentan esta presentación son los siguientes, a saber:

- 1) El día 13 de julio del año 2007 se constituyó nuestro Sindicato denominado "Sindicato de Empresa Servicios Falabella Pro Limitada".
- 2) El día 10 de septiembre de 2007 hicimos entrega de nuestro Proyecto de Contrato Colectivo a la empresa. Como se trataba de una primera negociación colectiva, los trabajadores tuvimos la posibilidad de contar con 30 días adicionales para captar adherentes al Proyecto de Contrato Colectivo. La respectiva Respuesta de la Empresa la recibimos el día 29 de octubre de 2007.
- 3) Durante el mes de septiembre de 2007, y después de la entrega del proyecto los supervisores de campaña (que son los jefes directos de los trabajadores, pues, se trata principalmente de una empresa de Telemarketing) empezaron a presionar a los socios para que firmaran cartas de desafiliación al sindicato, lo que ocurrió a lo largo de septiembre. La presión era concreta, se dijo que el despido se materializaría el día 10 de octubre y se le indicaban a los trabajadores los trámites para su desafiliación sindical (los supervisores de campaña informaban que debía entregarse una carta renuncia a la Presidenta del sindicato y, luego, que debía entregarse una copia a don Pedro Lasso, que es el Jefe de Ventas).
- 4) Producto de las presiones descritas en el punto anterior, un total aproximado de veinte trabajadores firmaron sus cartas de renuncia al Sindicato, que provenían del Departamento de "Ventas Call Center". Los supervisores que más se destacaron presionando a los trabajadores fueron: doña Elizabeth del Campo (Supervisor de Cuenta 1), y doña Alejandra Pasten (Supervisor de Cuenta 2). Viendo esta situación tan irregular y atentatoria contra la Libertad Sindical, las dirigentes solamente recibimos tres desafiliaciones y el resto las rechazamos. Como pruebas de los hechos descritos en este punto y el anterior, acompañamos las cartas de desafiliación, todas con las mismas características, misma letra, siendo, en suma, una carta tipo redactada e impresa por la empresa. La empleada de confianza Elizabeth Del Campo es quien escribe estas cartas y las entrega a los trabajadores.
- 5) El día 16 de octubre de 2007 se repiten los mismos hechos descritos en los dos puntos anteriores. Pero, ahora ocurren en el Departamento de Puntos

de Venta, siendo la Supervisora doña Alejandra López, la encargada de amenazar a los trabajadores. En definitiva, se reciben efectivamente nueve cartas de desafiliación sindical, las que fueron entregadas por las socias quienes llegaron todas juntas a reunirse con la Directiva Sindical. Para esta acción, nuestras antiguas socias contaron con el permiso de sus jefes, ya que lo hicieron en horario de trabajo. Como en el caso anterior, acompañamos, como pruebas de los hechos descritos en este punto, las cartas de desafiliación, todas con las mismas características, misma letra, siendo, o sea, se trata de una carta tipo redactada e impresa por la empresa.

- 6) Con fecha 20 de septiembre de 2007, hubo una renuncia al Sindicato de un trabajador, producto de las mismas presiones. El trabajador pertenecía al Departamento de Puntos de Venta.
- 7) En el mes de octubre de 2007, y luego de la respuesta de la empresa, se reinician las presiones en la totalidad de las campañas (o sea, en todas las secciones de la empresa). Cada Supervisor de Campaña habla con grupos de trabajadores en reuniones obligatorias, durante horarios de trabajo, para hablar del sindicato y de la negociación colectiva. Los supervisores dicen a los trabajadores que si permanecen en el sindicato serán despedidos al final de la negociación colectiva. En el Piso 7 las reuniones se efectúan con el Jefe de Ventas de la empresa don Pedro Lazo, y en el Piso 8 las reuniones cuentan con la presencia de don Robinson \_\_\_\_\_, quien es supervisor de tres Campañas.
- 8) A fines del mes de octubre, y por petición de las dirigentes sindicales, se efectúan dos reuniones convocadas por don Mariano Navarrete (Gerente del Call Center), en la que se reúne a los trabajadores de los pisos 7 y 8. Ambas reuniones (una por piso). Éstas se realizan el mismo día, y en ellas se informa a los trabajadores lo siguiente: 1) El señor Navarrete señala que no está de acuerdo con la existencia de un sindicato, y 2) El señor Navarrete dice a los trabajadores que deben estar tranquilos, pues, no serán despedidos al final de la negociación colectiva. Nuestra directiva sindical estuvo presente en las dos reuniones convocadas por el señor Navarrete. En las reuniones de presión con los supervisores arriba descritas, en cambio, sólo había socios.
- 9) En el mes de octubre de 2007, el sindicato solicitó en una reunión un cambio de los uniformes de los trabajadores. En las reuniones con el señor Mariano Navarrete se llegó a acuerdo, y en la reunión de implementación del acuerdo fue expulsada la dirigente Jeannette de Monti, mediante grandes gritos del gerente Navarrete. Dicha reunión se efectuó en la Sala de Recursos Humanos del piso 7 de la empresa.

- 10) En otra ocasión, en el mismo mes de octubre, don Pedro Lasso echó a gritos de su oficina en el piso 7 a la Presidenta del Sindicato Sra. Wall.
- 11) A fines del mes de octubre de 2007, un grupo de 5 trabajadores socios del sindicato que trabajan en el Departamento Administrativo de la empresa, aparentemente presionado por sus jefes, pero sí, seguramente coordinados con la jefatura (ya que, entre otras cosas, contaban con permisos durante la jornada de trabajo) organizaron una serie de acciones para dañar al Sindicato y el proceso de negociación colectiva. Esos cinco trabajadores hacían reuniones con los trabajadores socios en los Pisos 7 y 8 de la empresa, para convencerlos de que se terminara la asesoría del Centro de Estudios del Trabajo (Cetra) al Sindicato. Se efectuaron unas 4 o 5 reuniones con los socios. En dos de esas reuniones ingresaron dirigentes del Sindicato, con el fin de intervenir en las mismas.
- 12) Paralelamente a lo señalado en el punto anterior, ese grupo de 5 trabajadores entregó el día 7 de noviembre de 2007, unas cartas a todos los socios del Sindicato. Dichas cartas fueron repartidas por los 5 trabajadores en los puestos de trabajo, no llevaban firma y se dedicaban a desprestigiar la asesoría de Cetra al Sindicato. Estas acciones las realizaban en horarios de trabajo (incluso sacando a los socios de sus puestos de trabajo para asistir a estas reuniones en que se entregaban las cartas). Por su parte, la empresa prohibía absolutamente a los dirigentes a reunirse con los socios en horarios de trabajo.
- 13) En la semana del 19 al 23 de noviembre de 2007, los 5 trabajadores fueron a los Puntos de Venta autorizados por los jefes Supervisores, presionando para que se votara en contra de la huelga. Tenían chapitas con un logo contra la huelga, llevaban un cuaderno de firmas y les decían a los trabajadores que si firmaban no serían despedidos. En ese período, los cinco trabajadores se reunieron varias veces con Pedro Lazo y Mariano Navarrete.
- 14) El 26 de noviembre de 2007, doña Graciela Silva (encargada de capacitación de la empresa) efectuó dos reuniones con trabajadores socios y no socios del Sindicato, en las dependencias de calle Bombero Ossa, piso 6 (que corresponde a la sala de capacitación de la empresa). En esas reuniones se convocó principalmente a trabajadores nuevos, socios del Sindicato. Las reuniones se tradujeron en una presión emocional para que los trabajadores no votaran huelga, llegando la señora Silva a llorar delante de los trabajadores. Toda esta acción fue obviamente autorizada por los Jefes de la empresa, pues, se efectuó en horario de trabajo, y porque, en definitiva, no se hizo ninguna capacitación.

- 15) El 29 de noviembre de 2007, durante la votación de huelga, se presentó el Ministro de FÉ de la Dirección del Trabajo y presencié los hechos que se describen en este punto. El grupo de 5 trabajadores, que ahora había aumentado a unos 12 trabajadores, llegaron al lugar de votación acompañados por tres gerentes, y todos se sentaron al lado de la mesa de votación haciendo anotaciones. Los 12 trabajadores presionaban a los trabajadores con licencia médica (diciéndoles que no podían votar) y usaban chapitas con la frase "No a la huelga" para presionar al resto de los trabajadores. Al inicio de la votación, el ministro de FÉ desalojó a los tres gerentes y la empresa intentó impedir que votaran los trabajadores con licencia médica. De todos estos hechos quedó constancia en el acta respectiva que se acompaña en esta presentación.
- 16) Durante el periodo de buenos oficios, siendo el día martes 4 de diciembre de 2007 en la tarde, las dirigentes se encontraban en el lugar de trabajo de la Presidenta, muy preocupadas porque la dirigente no tenía su puesto de trabajo, pues, simplemente la sacaron de él. Al lugar, llegó el señor Navarrete, Gerente del Call Center, que ordenó que sacaran a la dirigente Erika Ilufi del Piso 7, porque no era su lugar de trabajo. Paralelamente, la trabajadora Geogina Charrie, del grupo de los 12 trabajadores, estaba recolectando firmas para que no se ejecutara la huelga, presionando a los trabajadores y usando el mismo cuaderno que aseguraba el no despido de los firmantes. La dirigente Erika Ilufi discutió con el Gerente del Call Center y no se llegó a nada. El Gerente amenazó a la dirigente con el uso de la fuerza pública.
- 17) Al día siguiente, miércoles 5 de diciembre de 2007, había 10 guardias de seguridad al interior de la empresa que impidieron absolutamente el desplazamiento de las dirigentes, incluso para sus labores como trabajadoras. Estos hechos fueron constatados por el Fiscalizador de la Inspección del Trabajo, Sr. Marcelo Faúndez.
- 18) El mismo día miércoles 5 de diciembre de 2007, las tres dirigentes hicieron una denuncia en la Inspección del Trabajo Santiago Centro, por hostigamiento contra dirigentes sindicales. En el acto, volvieron a la empresa acompañadas de un funcionario fiscalizador, quien constató los siguientes hechos: que se negó acceso por los guardias de seguridad, en forma agresiva, y eso que se trataba de los puestos de trabajo de las dirigentes.
- 19) El día jueves 6 de diciembre de 2007, último día previo a la fecha de huelga, don Pedro Lasso y todos los supervisores presionaron, de todas las formas posibles, a los trabajadores, reuniéndose con ellos, llamando a sus casas, previendo el envío de móviles de transporte, amenazando con despidos a todos los trabajadores que apoyaran la huelga.

20) El mismo día jueves 06 de diciembre, un guardia de seguridad siguió a las dirigentas con un micrófono para grabarlas en sus reuniones con los socios.

21) A las 8:30 horas A.M., del día viernes 7 de diciembre de 2007, se efectuó una reunión del Sindicato en la calle Ahumada frente al número 179. Habían unos 50 guardias de seguridad, y además, otras personas se encontraban grabando y filmando a las dirigentas y socios del Sindicato. Estos hechos ilegales y arbitrarios ocurrieron en la calle, fuera de las dependencias de la empresa.

Cabe agregar que la Asamblea, para resolver la ejecución de la Huelga (lo que debería ocurrir en la suma de los turnos entre 09:00 y 10:30 hrs.), no tuvo el quórum necesario porque gran parte del personal, presionado en los términos arriba descritos, ingresó a la Empresa tempranamente.

22) Las prácticas Antisindicales prosiguieron después del cierre de la Negociación. El Sindicato se acogió al Artículo 369° del Código del Trabajo para impedir la aplicación de la Última Oferta del Empleador, considerando que ésta no sólo no contenía beneficios adicionales de relevancia o sus cuatro años de duración eran excesivos, sino que además incluía una cláusula restrictiva que eliminaba expresamente todos los beneficios que no estuvieran considerados en la redacción del Contrato Colectivo.

Con el fin de forzar la no aplicación del 369° y en cambio firmar un Convenio Colectivo en los términos de la Última Oferta, el Gerente General Sr. Juan Hermosilla ha intervenido directamente. El día 03 de Enero ordenó al Gerente Sr. Miguel Pacheco que se organice una reunión general con los trabajadores socios y no socios para indicarles que a partir del Lunes 07 se quitarían todos los beneficios a los socios del Sindicato, empezando por el beneficio de colación (éste se ha ofrecido históricamente a los trabajadores del centro de la capital, en un recinto que la Empresa arrienda y a entero costo de la misma).

23) El día 04 de Enero el Gerente General convocó a una reunión con delegados de las distintas Campañas de productos para ofrecerles un Convenio Colectivo. Esto con la exclusión de la Directiva Sindical.

24) El día 07 de Enero se cumplió la amenaza de la Gerencia y a todos los socios del Sindicato y adherentes durante la Negociación Colectiva (198 personas), se les prohibió el acceso al Casino. Una lista de los excluidos fue entregada a quienes administran esa instalación.

El mismo día 07 continuaron las tratativas directas entre el Gerente y un grupo designado de trabajadores para firmar un Convenio Colectivo.

**C) Descripción de las infracciones legales denunciadas por constituir prácticas antisindicales y desleales (fuera de la negociación colectiva):**

Estos hechos anteriormente descritos constituyen, según nuestro parecer, las siguientes infracciones:

- **Infracción al artículo 289, letra d), del Código del Trabajo, en relación a la letra c) del mismo artículo:** que textualmente dispone que *"serán consideradas prácticas desleales del empleador... Incurrirá especialmente en esta infracción: d) El que realice alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato;..."*. Esta infracción se debe interpretar conforme a lo dispuesto en la letra c) del mismo artículo, cuyo texto señala lo siguiente: *"serán consideradas prácticas desleales del empleador... Incurrirá especialmente en esta infracción: c) El que ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato;..."*.
- **Infracción al artículo 289, letra f), del Código del Trabajo:** el cual estipula lo siguiente: *"serán consideradas prácticas desleales del empleador... Incurrirá especialmente en esta infracción: f) El que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical;..."*.
- **Infracción al artículo 291, letra a), del Código del Trabajo:** el cual señala lo siguiente: *"Incurrirá especialmente, en infracción que atenta contra la libertad sindical: a) Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato;..."*.

**D) Conclusiones:**

A partir de los antecedentes descritos las infracciones a la ley son múltiples. Se ha violado el Artículo 287° en las letras c) y d). A esto se agrega el comportamiento de la Empresa posterior a la Negociación.

No sólo se ejecutaron **“durante el proceso de negociación colectiva acciones que revelen manifiesta mala fe que impida el desarrollo de la misma”**, sino que además se ejerció y ejerce actualmente **“fuerza...moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva”**. La pertinacia de la Administración de Falabella Pro desconoce toda la normativa legal que protege la autonomía sindical y el mandato que la ley y los Estatutos del Sindicato entregan a sus Asambleas de socios, formalmente constituidas y a su Directiva.

Esperamos que se practiquen de inmediato las fiscalizaciones por prácticas desleales en el proceso de negociación colectiva, y asimismo por prácticas antisindicales a la Empresa arriba individualizada. Del mismo modo, solicitamos que se practiquen las diligencias necesarias para se restablezca el derecho y se ordene a Falabella Pro devolver el beneficio del colación e indemnizar a los trabajadores por los días en que esto no haya ocurrido. Le saludan atentamente.

**Daniela Wall Singer**  
**Presidenta**

**Jeannette De Monti Vallejos**  
**Secretaria**

**Erika Ilufi Araya**  
**Tesorera**

**"Sindicato de Empresa Servicios Falabella Pro Limitada"**

c.c.: Directora del Trabajo  
Central Unitaria de Trabajadores  
Coordinadora de Sindicatos del Comercio  
Federación de Trabajadores de Falabella  
Autoridades del Poder Legislativo  
Medios de Comunicación  
Archivo