

**SENTENCIA.**

**PROCEDIMIENTO: TUTELA LABORAL**

**MATERIA: TUTELA LABORAL CON OCASIÓN DEL DESPIDO, Y COBRO DE PRESTACIONES, EN SUBSIDIO DESPIDO IMPROCEDENTE, Y COBRO DE PRESTACIONES**

**DEMANDANTE: EVELYN TAMARA VALDÉS POBLETE**

**DEMANDADO: RIPLEY STORE LIMITADA**

**DEMANDADO: COMERCIAL ECCSA S.A.**

**RIT N° T-22-2021**

**RUC N° 21- 4-0322617-0**

Talca, a trece de septiembre de dos mil veintiuno

**VISTO.**

**PRIMERO. Individualización completa de las partes litigantes.** Que son partes en este juicio laboral RUC 21- 4-0322617-0; RIT N° T-22-2021; del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, en Tutela, como demandante doña **Evelyn Tamara Valdés Poblete**, chilena, cédula de identidad N° 16.455.878-9, con domicilio en 13 ½ sur 9 oriente N°448, Talca, asistido en audiencia por el abogado don Francisco Ignacio Acuña González y como demandado **Ripley Store Limitada**, RUT N° 76.879.810-9, representada por Raquel Orieta Cid Melo, cédula de identidad N° 9.194.264-K, con domicilio ambos en Av. Presidente Kennedy 5413, Las Condes, y solidariamente en contra de **Comercial Eccsa S.A.**, RUT N° 83.382.700-6, en calidad de continuador legal conforme al artículo 4° del Código del Trabajo o co-empleador, representada por don Alejandro Fridman Pirozansky, cédula de identidad N° 4.438.651-8, ambos domiciliados en Huérfanos 1052, pasaje interior piso 4°, Santiago, asistidos en audiencia por el abogado don Cristóbal Jorge Bock Soto.

**SEGUNDO. La denuncia y demanda subsidiaria, sus prete siones, síntesis de los hechos y de los argumentos de Derecho en que se apoya.**

Pretension principal.

Que se declare que las demandadas son co-empleadores, o en subsidio, que COMERCIAL ECCSA S.A., es continuadora legal conforme al artículo 4° del Código del Trabajo de RIPLEY STORE LIMITADA, ambas ya individualizadas, debiendo en cualquier caso responder solidariamente.



Solicita declarar que, con ocasión del despido, se le ha discriminado en razón de sindicalización al tenor de lo dispuesto en el artículo 2 inciso 4 del Código del Trabajo debiendo así declararse remitiendo copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro y condenando a su ex empleador a pagarle el recargo legal del artículo 168 literal a) del citado Código del 30% de la indemnización por años de servicio equivalente a \$1.514.812 pues, por sus años de servicio le correspondía \$5.049.375 como consta en el finiquito respectivo, y asimismo, se le condene a pagar indemnización adicional del inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a once meses de la última remuneración.

Lo anterior con reajustes, intereses y con expresa condena en costas.

Pretensión subsidiaria.

Para el caso que no se acoja su acción de tutela, la demandante pide se declare que las demandadas son co-empleadores, o en subsidio, que COMERCIAL ECCSA S.A., es continuadora legal conforme al artículo 4° del Código del Trabajo de RIPLEY STORE LIMITADA, ambas ya individualizadas, debiendo responder solidariamente.

Solicita que se declare su despido como improcedente por la no concurrencia de la causal invocada y se condene a su ex empleador a pagarle recargo legal equivalente al 30% de la indemnización por años de servicio por la suma de \$1.514.812, con reajustes e intereses y a pagar las costas de la causa.

Los hechos en cuanto a la relación laboral y el despido.

Afirma que el 1 de Junio del año 2016 es contratada por RIPLEY STORE LIMITADA, para luego, en agosto de 2020, sin existir anexo de contrato o de cambio formal de empleador, ni finiquito, sus cotizaciones son pagadas por COMERCIAL ECCSA S.A. cumpliendo las mismas funciones y en el mismo lugar.

Indica que es despedida por Comercial Eccsa Limitada el 18 de Diciembre de 2020, invocándose la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, entregando carta de despido, la que se funda en atención a un proceso de reestructuración interna de TDA TALCA, área respecto de la cual depende su cargo en la actualidad, iniciándose un proceso de reestructuración que se traduce en la reorganización y reasignación de funciones al interior de la misma, en atención a una baja de productividad que hace necesaria por motivos presupuestarios, una reducción de costos totales de la Compañía, en vista de lo



cual las funciones que en la actualidad se ha encontrado desempeñando para Comercial Eccsa S.A., serán asumidas y absorbidas por otros cargos, razón por la cual se justifica la necesidad de prescindir de sus servicios.

La verdadera motivación de su despido.

Sostiene que dicha causal no concurre sino que sucede por una discriminación en razón de sindicación, debido a que en octubre 2020, junto con otros 4 trabajadoras, deciden formar un nuevo sindicato, por no estar de acuerdo con malas conductas y malos resultados de parte del sindicato formado por Claudia Rojas, Nelly Becerra y Pablo Carrasco, pero como quedaba poco tiempo para las elecciones de la directiva del sindicato existente, toman la decisión de no hacer lo anterior y plantean postular como directores del sindicato existencia, presentando el 25 de noviembre su candidatura junto con su compañera Evelyn Soto, siendo informado por el director señor Carrasco que podían comenzar su campaña, pero en horas de colación, prefiriendo no almorzar y salir a la tienda a hablar con los socios y explicarles, en circunstancias que “otro sindicato” (sic) lo hacía en horas de trabajo y jamás les llamaron la atención.

Indica que don Esteban Villalobos jefe del área de calzado mujer, llama su compañera Evelyn Soto y le dice que no hiciera compañías pues les hacían seguimiento por las cámaras y la gerenta doña Claudia Lafourcade y la subgerente señora Guaschino no les parecía bien, pues a la gerencia le gustaba la directiva existente y apostaba por su reelección, pues aquella no le daba "problemas".

Señala que las elecciones fueron el 10 de diciembre de 2020, ella y Evelyn Soto obtuvieron las más altas votaciones que el resto de sus los compañeros, salvo la directiva en ejercicio que se reeligió.

Indica que la gente estaba inquieta pues le decían hasta las promotoras externas que las iban a despedir.

Sostiene que el 18 de diciembre de 2020, 8 días después de la elección, sostiene un encuentro con la subgerente Katherine Guaschino y la Jefa de recursos humanos Gloria Valdés, comunicándole la primera que estaba despedida, explicándole los motivos, mostrándole la carta de despido que firma sin reparos, misma situación que le ocurría a doña Evelyn Soto.

Indica la actora que la gerencia se sentía cómoda con los dirigentes del sindicato



existente, e indica que doña Claudia Rojas, presidenta del sindicato, se dedicó a formar cahuines (sic), falsas injurias, a dejarlas “muy mal paradas” (sic) con sus compañeras, siendo falsos y vagos los motivos del despido, los que eran su postulación al sindicato, desde que ya no tenían el fuero del artículo 238 del Código del Trabajo.

Hechos que se invocan como indiciarios de la vulneración alegada.

- 1.- la afiliación sindical de la denunciante y su postulación para dirigentes del sindicato.
- 2.- la existencia de las votaciones desarrolladas con fecha 10 de diciembre de 2020.
- 3.- su despido ocurrido el 18 de diciembre de 2020, 8 días después de las votaciones.
- 4.- la carta de despido y el contenido de la misma que argumenta necesidades de la empresa inexistentes.
- 5.- su antigüedad laboral y la perfecta relación de los hechos, en cuanto a postulación, votación y despido.

Argumentos de la pretensión subsidiaria.

La demandante pide dar por enteramente reproducidos todos y cada uno de los hechos y circunstancias y antecedentes señalados en lo principal de la demanda. Agrega que la demandada nada dice sobre las razones concretas de su despido, no se refiere a razones técnicas y económicas ni la objetividad que requiere la causal, hechos que además ser acreditados por la demandada, así como deberá acreditarse que estos constituyen la causal.

**TERCERO.- La contestacion a la denuncia y demanda subsidiaria de Comercial Eccsa SA, sus defensas y excepciones, síntesis de los hechos y de los argumentos de Derecho en que se apoya.**

Comparece Comercial Eccsa SA, la que indica ser continuadora legal de Ripley Store SpA. y solicita el rechazo de la denuncia, con costas.

No controvierte el inicio y término de la relación laboral, ni los servicios que la actora prestaba, así como tampoco su despido, la causal invocada y el monto de su remuneración, pero si controvierte el resto de los hechos denunciados por la actora.

En cuanto al ejercicio de la acción de tutela laboral.

Sostiene que la denuncia se basa en supuesto, sin indicación de nexo causal, carente de sustento fáctico y de los requisitos establecidos en la ley para su procedencia, por cuanto, en el presente caso, no hay vulneración de derechos fundamentales, no resultando atendibles los hechos que pudieron acontecer durante la vigencia de la relación laboral entre las partes debido a que la demandante ejerció la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, restringiendo el campo de aplicación de su denuncia a la situación regulada en el artículo 489 del Código del Trabajo, de forma que sólo cabe considerar los hechos constitutivos del despido de la actora como son la carta de despido, la forma en que fue comunicado, y los hechos y circunstancias que lo rodean, debiendo existir una relación de causalidad entre el despido mismo y la vulneración de derechos fundamentales.

En relación con el despido.

Fundada en la redacción de la norma del artículo 2° inciso cuarto del Código del Trabajo, indica que el argumento utilizado por la actora para sostener que su despido vulnera su derecho a no discriminación, lo constituye el hecho de haber sido candidata en votaciones sindicales, sin embargo, se limita a transcribir una serie de postulados doctrinarios de común referencia y diversas normas cuyo contenido no desarrolla, sin jamás expresar en qué efectivamente basa su denuncia fuera de supuestos rumores, basándose así en meros supuestos, debiéndose su despido a un proceso de reestructuración interna que, motivado por bajas en la productividad, cuya causa son hechos de público conocimiento.

Arguye que los hechos que motivan el despido de la actora fueron pormenorizadamente descritos en la carta de aviso de término de contrato, cumpliendo con todos y cada uno de los requisitos establecidos por la ley e incluso, en el improbable evento que se considere que el despido es injustificado, no quiere decir que se deba a un despido discriminatorio, y aún más, que lo sea por sindicación y conclusión como esa es contrario al principio de razón suficiente y el de la no contradicción.

Señala que conforme lo dispone el artículo 238 del Código del Trabajo la norma restringe el fuero de los candidatos a que se refiere hasta la celebración de la elección correspondiente, siendo ilógico que decida despedir la actora, en

circunstancias que ni siquiera resultó elegida.

Agrega que el despido de la actora se debe a una disminución general del cargo de venta integral, en virtud de avances tecnológicos que hoy guían necesariamente el retail hacia la autoatención, lo que se relaciona estrechamente con bajas en la productividad por motivos que resultan de público conocimiento, como es la disminución de la actividad económica en los últimos dos años, sin que se haya reemplazado el cargo de la actora.

Explica que el despido de la demandante se iba a materializar antes, pero no fue posible por la causal invocada y el hecho de que la actora gozó de licencias médicas por un largo tiempo y sujeta a las disposiciones de la Ley N°21.247, que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica. Por ello es que a su retorno, la trabajadora, postuló a las funciones de directora sindical, gozando del fuero establecido por el artículo 238° del Código del Trabajo y su despido se produjo después de la elección estrictamente por la oportunidad en que debió concretarse, en atención a la causal invocada, y los requerimientos legales, y en ninguna circunstancia fue motivado por las actividades sindicales de la actora, sin perjuicio de que 8 personas participaron de la elección, todos pertenecientes al mismo sindicato, por lo que mal podría existir una discriminación por sindicación.

La denuncia carece de indicios.

Fundado en lo dispuesto en el artículo 490 del Código del trabajo sostiene la inexistencia de indicios en la presente causa, no debiendo dársele curso a la denuncia y debiendo ser rechazada en todas sus partes, resultando una denuncia temeraria que persigue un enriquecimiento sin causa.

El despido es procedente.

Reitera los hechos que se indican en la carta de despido, y sostiene que el mismo artículo 161 del Código del Trabajo señala ejemplos de necesidades de la empresa, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, la baja en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

En su caso sostiene que una baja de productividad puede ser el resultado de la variación negativa de capital, tecnología o trabajo que produzca una reducción de la competitividad de la empresa en el mercado. Por su parte y tomando la



definición de empresa del artículo 3 del citado Código se ha estimado que la necesidad puede afectar tanto a la unidad jurídica -empresa- como a cualquiera de sus unidades productivas -establecimientos o servicios, como puede ser una tienda, configurándose todos los elementos que hacen procedente el despido por la causal invocada en la carta de aviso de término de contrato.

Respecto a la solidaridad con Ripley Store SpA.

Indica la demandada Comercial Eccsa SA que ella es continuadora legal de Ripley Store SpA., por lo que sus argumentos respecto a una supuesta solidaridad, además de infundados, carecen de sustento jurídico y por ello es irrelevante la falta de anexo de contrato de trabajo pues el artículo el artículo 4° inciso segundo del Código del Trabajo es claro al señalar que las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores, por lo que la solicitud de la demandante carece de objeto pues Ripley Store SpA., corresponde en realidad a mi representada, Comercial ECCSA S.A.

En relación con la demanda subsidiaria.

Pide tener por reproducido lo expuesto respecto de la acción de tutela laboral y controvierte los hechos en que se sustenta, solicitando se rechace la presente demanda en todas sus partes con costas.

**CUARTO. El fracaso del llamado a conciliación.** En su oportunidad se efectuó el llamado a conciliación, proponiendo el tribunal las bases de un arreglo, el que no se produjo.

**Y CONSIDERANDO.**

**QUINTO. La recepción de la causa a prueba y los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos.** Atendida la controversia que plantearon las partes en sus escritos principales del proceso, el tribunal determinó los siguientes hechos en carácter de sustanciales, pertinentes y controvertidos:

1. si es efectiva la existencia de una reestructuración interna de TDA TALCA, y en el área en que laboraba la denunciante, consistente en una reorganización y reasignación de funciones, atendida a una baja de productividad, que hizo necesario el despido de la denunciante, por motivos presupuestarios y una



reducción de costos totales de la Compañía. Si las funciones de la denunciante fueron asumidas y absorbidas por otros cargos.

2. Naturaleza de las labores desempeñadas por la denunciante.
3. Si es efectivo que la jefatura del área de calzado mujer, manifestó a la denunciante que evitara hacer campañas porque les estaban haciendo seguimiento por cámaras y que a las otras jefaturas eso no les parecía bien.
4. Si es efectivo que las jefaturas manifestaron preferencia por la directiva existente al tiempo de la elección.
5. Existencia de rumores de despido respecto de la actora si no era elegida.
6. Si es efectivo que el despido de la actora iba a ser materializado con anterioridad. Existencia de licencias médicas de la denunciante y periodos respectivos. Si la actora estaba sujeta a las normas de la Ley N°21.247.

**SEXTO. Breve enunciado de la prueba rendida por la parte denunciada.**

Prueba instrumental.

Sin perjuicio de encontrarse agregada al expediente electrónico, la denunciada incorpora mediante su lectura extractada los siguientes documentos:

1. Contrato de trabajo entre mi representada y doña Evelyn Tamara Valdés Poblete, de fecha 1° de junio de 2016, con sus respectivos anexos de contrato.
2. Carta de aviso de término de contrato suscrita por doña Evelyn Tamara Valdés Poblete, de fecha 18 de diciembre de 2020, con su respectivo comprobante de envío ante la Dirección del Trabajo.
3. Liquidaciones de remuneración correspondientes a doña Evelyn Tamara Valdés Poblete, en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2019.
4. Registro de asistencia correspondiente a doña Evelyn Tamara Valdés Poblete, entre los meses el 1° enero de 2017 y el 31° de diciembre de 2020.
5. Finiquito suscrito por doña Evelyn Tamara Valdés Poblete y ratificado ante Notario Interno don Felipe Antonio Ugalde Bravo, con fecha 05 de enero de 2021.

Prueba de testigos.

Previo cumplimiento de las formalidades legales, comparecen vía remota por video conferencia, las siguientes personas:

- 1.- doña **Gloria Cecilia Valdés González**, cédula nacional de identidad N° 15.908.040-4, quien señala que trabaja para la demandada, como de Jefa de Recursos Humanos de la tienda Talca.





2.- doña **Catherine Andrea Guaschino Cáceres**, cédula nacional de identidad N° 13.949.808-9, la que indicó que trabaja como subgerente de Ripley Talca. Conoce a la denunciante pues trabaja con ellos en la tienda Ripley Talca.

3.- don **Cristian Alonso Madrid Morales**, cédula nacional de identidad N° 12.669.357- 5, el que indicó que trabaja como supervisor de Ripley Talca de sport. Conoció a la demandante trabajaba en sastrería hombre aun cuando como no era su supervisor.

4.- don **Esteban Leonardo Villalobos Arancibia**, cédula nacional de identidad N° 12.060.955-6, señala que trabaja como supervisor calzado y formal hombre en Ripley Talca, calle 8 oriente. Conoce a la denunciante, él era su jefe de ella.

#### Prueba de oficios.

Incorpora la información proporcionada por los siguientes oficios:

1.- Oficio ordinario N° 196 de COMPIN, informa las licencias médicas de la actora, de todo el año 2020.

#### **SÈPTIMO. Breve enunciado de la prueba rendida por la parte denunciante.**

##### Prueba instrumental.

Sin perjuicio de encontrarse agregada al expediente electrónico, la denunciada incorpora mediante su lectura extractada los siguientes documentos:

- 1.- Carta de despido de fecha 18 de diciembre de 2020.
- 2.- Finiquito de contrato de fecha 5 de enero de 2021.
- 3.- Documento de postulación a directiva de sindicato de fecha 25 de noviembre de 2020.
- 4.- Ordinario 179 e informe de fiscalización comisión 701/2021/238 de la Dirección Provincial del Trabajo de Talca.

##### Exhibición de Instrumentos:

A solicitud de la parte demandante, el tribunal ordenó que la demandada exhibiera en juicio, bajo apercibimiento legal, los siguientes documentos:

- 1.- Contratos de trabajo de la actora y todos sus anexos.

##### Prueba de testigos.

Previo cumplimiento de las formalidades legales, comparecen vía remota por video conferencia, las siguientes personas:

- 1.- doña **Evelyn Elizabeth Soto Lobos**, cédula nacional de identidad N° 14.619.019-7, la que indica en estrados que trabajó en Ripley por casi 4 años, fue

despedida en diciembre de 2020, fueron compañeros del mismo piso y el mismo jefe Esteban Villalobos.

**OCTAVO. Análisis de la prueba en relación con la efectividad de una reestructuración interna consistente en una reasignación de funciones debido a una baja en la productividad (punto de prueba N° 1).** Lo primero a dejar establecido antes del análisis de la escasa prueba rendida sobre este aspecto, es que la sola descripción fáctica de la carta de despido es insuficiente al tenor de lo dispuesto en el artículo 162 inciso 1 y 454 N° 1 inciso 2, ambos del Código del Trabajo, en términos tales, que no permiten siquiera construir una base fáctica para ese efecto. Así, al tratarse de una causal que se fundamenta en la ocurrencia de hechos de carácter general y objetivo, con base en aspectos económicos y/o tecnológicos, debe la carta de despido describir esos antecedentes y, más relevante aún, debe indicar la relación de causalidad entre esos antecedentes y el cargo o función que desempeña el trabajador, para así explicar la razón por la que se hace “necesario” el despido de la trabajadora.

Lo descrito en la carta de despido es, en términos simples, la exposición de una decisión empresarial de reorganizar el trabajo y reasignar funciones. Nada explica la carta de despido ni expone cual el hecho en que se fundamenta el despido por necesidades de la empresa, puesto no se describe en que consiste la reestructuración, como afecta ella a las funciones de las actoras, teniendo presente que, al parecer, la reestructuración solo se refiere a la tienda en que laboraba las actora, para luego hacer referencia a los costos totales de la empresa. Se alude a una baja en la productividad sin indicar ningún elemento fáctico (tiempo, condiciones, consecuencias) que permitan vincularla a la necesidad del despido, sino solo se limita a señalar la necesidad de reducir costos, hechos que, por cierto, no puede constituir la causal de necesidades de la empresa.

Como ya ha quedado asentado en la doctrina y la jurisprudencia, las exigencias de las normas más arriba enunciadas persiguen evitar que el trabajador quede en estado de indefensión porque en definitiva, al no tener certeza de la causa de su despido, el trabajador no está en condiciones de defenderse, ofreciendo argumentos y la prueba para rebatirla. En este caso la carta se refiere a una decisión de reestructurar, lo que demuestra que se trata de una circunstancia vinculada a la mera voluntad del empleador.



Desde el punto de vista de la prueba rendida, ella por cierto que es insuficiente para establecer la existencia de la propuesta fáctica de la carta de despido. Ninguna prueba instrumental ni técnica se rinde al respecto y las declaraciones vagas, imprecisas y no atinentes a la carta de despido que hacen los testigos dela demandada sirve para ello.

En efecto, la jefatura de recursos humanos de la demandada doña Gloria Valdés, refiere la existencia de una reestructuración y una baja productividad desde la existencia de la emergencia sanitaria y el denominado estallido social (nada de eso se dice en la carta de despido), indica un cambio en el “tema de los clientes” que disminuye las ventas, pero no sabe en cuanto disminuyeron las ventas. Alude a que el cargo de la actora se vio afectado pues ella era asistente de venta integral y ese cargo ya no lo tienen, solo se trabaja con asistente de temporada que trabajan a plazo fijo por tres meses y ahora no se contrata planta y el cargo no fue reemplazado, en circunstancias que la carta alude a las funciones de la demandante (no al cargo) y cuando fue contra examinada, a pesar de haber aludido a una causalidad vinculada con el llamado estallido social y luego la Pandemia del Covid 19, señala que por esa misma causal hubo despidos desde octubre de 2020, pero antes también por casos de restructuración fue desde octubre y que es efectivo que en el 2018 y 2019 hubo por la misma causal, también por restructuración por estallido social, en circunstancias que los fenómenos sociales y sanitarios aludidos son posteriores.

Lo mismo ocurre con el testimonio de doña Catherine Guaschino, subgerente de Ripley Talca, quien además puede identificarse en su interés con la misma empleadora por tratarse de una de las personas a que se refiere el artículo 4 del Código del Trabajo, en cuanto representan al empleador. Esta testigo reitera que la reestructuración que motiva el despido de la actora viene del estallido social, de las Comoras por internet y la reducción de cargos (hecho no aludidos en la carta de despido). Si bien señala como causa las bajas ventas (no obstante que reconoce que las ventas se mantuvieron por internet) señala que no tiene datos al respecto, demostrando un desconocimiento inverosímil para una sub gerente de tienda, y reitera que la gente ahora compra más por internet, que la compra presencial por lo que no es efectivo que han bajado las ventas. Vuelve a hacer referencia al cargo que desempeñaba la actora y no las funciones de venta que

realizaba al indicar que su cargo no se reemplazó, pues trabajan con apoyos de temporada que vienen un pocos días a trabajar, señalando en el contra examen que la diferencia entre el trabajador de apoyo de temporada y las funciones que tenía la demandante, es tema de la reposición y del orden y que vienen 4 días en la semana por menos horas, siendo el asistente de ventas (función de la actora) la persona que ejecutaba las ventas del departamento y el control de la mercadería. Las declaraciones de don Cristian Madrid y don Esteban Villalobos nada aportan en orden a acreditar la veracidad de los hechos de la carta de despido, pues vuelven a aludir a baja en las ventas y productividad después del estallido social y la Pandemia, sin conocer ni entregar datos concretos.

**NOVENO. La naturaleza de las labores de la denunciante.** Conforme se lee del contrato de trabajo de la actora, ella fue contratada como asistente de venta integral, siendo sus funciones, entre otras, la promoción y venta de los servicios y productos de la demandada, otorgando atención integral al cliente, la recepción del monto del precio; el ingreso del dinero en caja o la tramitación correspondiente si el pago es con tarjeta de crédito con cargo a la cuenta corriente del cliente o de cualquier otro modo de pago; la entrega de la boleta de compraventa y entrega de la mercadería debidamente empaquetada o tramitar el despacho de ésta al domicilio del cliente en su caso.

**DÈCIMO. La prueba sobre la existencia de expresiones de advertencia de la jefatura para que la actora no hiciera campaña para su candidatura al directorio sindical y respecto de preferencias hacia la directiva existente el tiempo de la elección y rumores sobre el despido de la denunciante.** La denunciante hace comparecer a juicio como testigo a doña Evelyn Soto Lobos, quien trabajó en Ripley por casi 4 años y también fue despedida en diciembre de 2020, desempeñándose como compañera de trabajo de la actora en el mismo piso y teniendo el mismo jefe don Esteban Villalobos.

Relata que ella y la actora decidieron crear un sindicato nuevo pues la mayoría quería cambiar el sindicato existente y que fueron a la Inspección del Trabajo pero no fueron muy bien acogidas de forma que deciden postularse a la directiva del sindicato existente. Indica que, cuando presentaron su carta de postulación, desde la empresa le señalaron que podían hacer campaña, y Pablo, secretario actual, les dijo que los socios no podían ser molestados en lugar de trabajo, de



forma que lo hacían en horario de colación para explicar las propuesto, pero no los dejaban. Relata que don Esteban Villalobos la llama a bodega y le dice que evitara campañas en la sala pues a doña Claudia Lafourcade y a doña Catherine Guaschino, no les parecía, que les hacían seguimiento por cámara. Señala que una guardia les dijo que las estaban siguiendo por cámara y que tuvieran cuidado. Desde arriba no les gustaba que las vieron juntas y luego doña Catherine cambió mucho con ellas, no las saludaba y ella tiene muy buena relación con el sindicato actual. Indica que se escuchaba en pasillos que ellas serian despedidas y el día que perdieron la elección, la señora Claudia Lafourcade, según le dijo un guardia que ya no está, veía las cámaras para ver quien ganaba y que se alegró porque ellas no habían sido elegidas.

Como puede concluirse de la información que aporta la única testigo sobre este aspecto, sus dichos son suficientes para establecer la propuesta fáctica que, como indicio, plantea la denunciante en su denuncia.

Si bien es un solo testimonio, aparece revestido de conocimiento del hecho que relata y da razón de como lo sabe (es presencial de aquello). No basta con indicar que ella también fue despedida y que demandó a la ex empleadora demandada pues, como ha sostenido reiteradamente este tribunal, al no haber tachas en el procedimiento laboral, no existen inhabilidades legales para declarar como testigo, y el valor probatorio de un testimonio se debe obtener y determinar del relato del mismo deponente conforme a las preguntas que se le hagan en la diligencia respectiva. De esta forma, este relato esta dotado de conocimiento del hecho, de como lo sabe y es imparcial al no constar de su relato una condición que le afecte en ello. Por otra parte, cuando es interrogado el señor Villalobos, indica que no es efectivo que él haya perseguido a la denunciante, hecho que no fue invocado de esa forma en la denuncia. No existe, además, prueba que contradiga la información que esta testigo proporciona al tribunal.

**UNDÉCIMO. La prueba en relación con la decisión de despido anterior y falta de concreción en razón de sus licencias médicas.** En su teoría del caso, en la fase fáctica, la denunciada señala que el despido se iba a materializar antes, pero no fue posible por la causal invocada dado que la demandante gozó de licencias médicas por un largo tiempo y por ello es que a su retorno, la trabajadora, postuló a las funciones de directora sindical, gozando del fuero establecido por el artículo

238° del Código del Trabajo y su despido se produjo después de la elección estrictamente por la oportunidad en que debió concretarse, en atención a la causal invocada, y los requerimientos legales.

Correspondiéndole a la denunciada la prueba de este hecho, ninguno de sus testigos fue siquiera interrogado al respecto y la única información pertinente la proporciona el oficio por ella incorporado N° 196 de la Compin que indica que estuvo con licencia médica continua desde el 16 de enero de 2020 hasta el 20 de agosto de 2020.

Si la trabajadora es despedida el 18 de diciembre de 2020, es inverosímil la teoría de la demandada pues pasaron 4 meses desde que la trabajadora retoma sus funciones y si bien hay un tiempo intermedio en que se materializa la candidatura y elección del directorio sindical, no hay prueba alguna de que hubo una determinación o decisión previa del despido.

**DUODÉCIMO. Panorama indiciario acreditado y suficiente. Informe de la Inspección del Trabajo.** El artículo 493 del Código del Trabajo establece que, 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.

De todo el contexto y propuesta indiciaria planteada por la denunciante, a juicio de este sentenciador, se han establecido y acreditado hechos concretos que hacen razonable sospechar que el motivo del despido en que se invoca formalmente las necesidades de la empresa, ha vulnerado el derecho de la actora a no ser discriminada en razón de su sindicación, es decir, por el hecho de que ella realizó actividades propias del ejercicio de su derecho de sindicación, en particular, de su derecho a participar del proceso democrático de elección del directorio del sindicato de la empresa en que trabajaba.

La afiliación sindical de la actora y su postulación a un cargo directivo no fue discutido expresamente por la denunciada, ni tampoco el tiempo en que se desarrollaron las elecciones el 10 de diciembre de 2020, ocho días antes de que se materializara el despido de la actora el 18 de diciembre, fundado en una causal de despido formal por necesidades de la empresa que no fue acreditado en los hechos y que, en si mismo, no contiene una descripción fáctica que encaje en la



hipótesis normativa de la causal y, sin que se acredite, como lo sostiene la demandada que el despido estaba decidido desde antes y que solo no se había podido materializar por haber estado la actora con licencia médica.

No solo no se acredita la propuesta fáctica de la causal de necesidades de la empresa, sino que, además, lo que se señala en la carta no se ajusta a la regla legal. El contenido normativo de la causal del artículo 161 inciso 1, determina que la causal que autoriza la terminación del contrato son las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, las bajas en la productividad, los cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, hipótesis que no concuerdan con la base fáctica planteada en el despido. Si bien la causal no está definida en la ley, su concepto emana de su propia denominación, es decir, se trata de circunstancias que hacen “necesario” el despido de un trabajador, es decir, que hagan indispensable el despido del trabajador para organizar la empresa y así aumentar el rendimiento de ella; o para modernizar la misma y así ajustarla a la competencia; o para mejorar los resultados de productividad que sean negativos; o para ajustar la empresa a cambios externos del mercado o de la economía, cuestión que claramente no corresponden a la base fáctica planteada en la carta de despido, la que, además, no fue acreditada.

El informe de la Dirección del Trabajo ratifica que la actora presenta su candidatura a elecciones de renovación del sindicato con fecha 26 de noviembre de 2020 (tres meses después de retornar de sus licencias médicas), que la elección se realiza el 10 de diciembre de 2020 y que la actora no resulta elegida, siendo despedida el 18 de diciembre de 2020 en virtud de la causal contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. El informe señala que todos los entrevistados indican que efectivamente se encontraba en conocimiento de la candidatura de la demandante a la renovación del sindicato y que la demandante participó de dicha elección. Conforme se indica en el informe quienes declaran señalan que se escuchaban rumores de pasillos que indicaban que si la demandante no ganaba la elección sería desvinculada de la empresa, atribuyendo esto a que la trabajadora no mantenía buenas relaciones con la gerente de ese tiempo, doña Claudia Lafourcade. El informe señala que algunos de los

entrevistados indicaron que doña Claudia Lafourcade, cuando termina el conteo de los votos y se determina los ganadores, expresó: "Gracias señor, por el nuevo logro que obtuvimos hoy", a raíz de que la gerente no quería el cambio del directorio del sindicato, ya que el sindicato trabajaba para la empresa y no para los socios. El mismo informe expresa que, desde la denunciada se indicó que no ha ejercido algún acto discriminatorio en contra de la demandante por su afiliación sindical, toda vez que la empresa reconoce y respeta la libertad sindical de todos sus trabajadores; asimismo, mantiene relaciones periódicas con el sindicato de la manera más objetiva y colaborativa posible, y que el despido de la demandante se debió a necesidades de la empresa, cuestión que, como se dijo mas arriba, no fue acreditado.

**DÉCIMO TERCERO.** En concepto del tribunal la medida de despido es atentatoria en contra del derecho de la actora a no ser discriminada, garantía constitucional consagrada en el artículo 19 N° 16 de la Constitución política de la República en relación con lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo.

Como una proyección del principio de igualdad, la no discriminación laboral es un Derecho Fundamental y arranca del artículo 2.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos al establecer que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. Por su parte el artículo 23 de la misma Declaración establece que toda persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual, que asienta así desde esa afirmación el derecho fundamental al trabajo. El artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado por Chile y que se encuentra vigente, señala que cualquier clase de discriminación estará prohibida por ley, la que debe garantizar que todas las personas gocen de igual y eficiente protección contra la discriminación fundada en diferencias de raza, color, sexo, lengua, religión, ideología política y otras, nacionalidad, origen social, situación financiera, de nacimiento o de otro tipo. En el mismo sentido el artículo 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos, ratificada por Chile y vigente, establece que dicha convención reconoce expresamente que “todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tiene derecho, sin discriminación, a

igual protección de la ley”. Este principio de igualdad proyectado en el ámbito o esfera del empleo se plasma en el Convenio N° 111 de la OIT sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación, ratificado por Chile y vigente establece en su artículo 1 literal a) que la noción de discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Nuestra Carta Fundamental establece la regla básica y general (al que debe ajustarse toda la legislación) conforme al cual se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos (artículo 19 N° 16 inciso 3° de la Constitución Política de la República), lo que implica que toda persona tiene a derecho a no ser discriminada, esto es, a no ser objeto de diferencias arbitrarias que no sean de aquellos motivos que la misma Carta Fundamental establece, de forma que la denunciada, sin una razón que no se funde en su capacidad o idoneidad personal o sin que se haya razonablemente justificado de alguna forma la medida, vulnera esta garantía constitucional.

El despido de la actora, al no justificar dicha medida o su proporcionalidad, no se fundamenta en las necesidades de la empresa, sino en el hecho que ella expresó su voluntad de ser directora sindical participando de la elección respectiva, de forma que 8 días después de elección se le despido, vulnerando su derecho a no ser discriminada laboralmente pues aparece que se toma una decisión de despido por su actividad sindical, garantía constitucional consagrada en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República. Se hace respecto de ella una diferencia no autorizada por el derecho cuál es su condición de sindicación y sin que haya una justificación razonable para la medida de despido y que limite el derecho a no ser discriminada.

**DÉCIMO CUARTO.-** Que tratándose de una acción de tutela laboral con ocasión del despido el artículo 489 del Código del Trabajo establece que en caso de acogerse la denuncia se ordenará el pago de las indemnizaciones del artículo 162 inciso 4 y la del artículo 163 con el correspondiente recargo, que en el caso de

autos y atendida la causal invocada es de un 30% de la indemnización por años de servicio, que fue ya pagada en el respectivo finiquito junto con la sustitutiva del aviso previo y adicionalmente una indemnización que fijara el juez de la causa que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a 11 meses de la última remuneración mensual (\$1.009.875 según reconoce ser efectiva la demandada), indemnización que será fijada en 9 meses atendida las circunstancias de la causa.

**DÈCIMO QUINTO. Respecto de la legitimidad pasiva de las demandadas.** La denunciante solicita que las demandadas sean condenadas como co empleadores o en subsidio, Comercial Eccsa SA como continuadora legal de Ripley Store Limitada. No hay constancia alguna de una modificación formal del contrato en cuanto al sujeto empleador, sin embargo, la relación laboral de la trabajadora denunciante está amparada por la norma del artículo 4 inciso 2 del Código del Trabajo, pues Comercial Eccsa SA en continuadora y responsable de las obligaciones laborales y previsionales de la demandante.

Por estas consideraciones, normas constitucionales y legales ya citadas y lo dispuesto en los artículos 415, 420, 425, 432, 446, 452, 453, 454, 456, 457, 485, 486, 489, 493 y 495 del Código del Trabajo se resuelve **QUE SE ACOGE la denuncia deducida por doña Evelyn Tamara Valdés Poblete, en contra de Comercial Eccsa S.A**, ambos ya individualizados, declarándose en consecuencia:

I.- Que la denunciada **Comercial Eccsa S.A es continuadora legal** de la denunciada Ripley Store Limitada, por lo que **Comercial Eccsa S.A debe responder** de las obligaciones laborales y previsionales respecto de la actora.

II.- Que la denunciada **Comercial Eccsa S.A**, con ocasión del despido de la denunciante **doña Evelyn Tamara Valdés Poblete**, vulneró su derecho a la no discriminación laboral en razón de su sindicación y, en consecuencia, la denunciada **Comercial Eccsa S.A** deberá pagarle a la denunciante

a) **\$1.514.812**, por concepto de recargo legal del 30% de la Indemnización por años de servicio.

b) **\$9.088.875** por concepto de indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo



III.- Que las sumas anteriores deberán ser pagadas debidamente reajustadas y con los intereses a que se refiere el artículo 173 del Código del Trabajo.

IV. Deberá remitirse copia de la presente sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro, una vez que se encuentre firme, debiendo informarse por dicho organismo del cumplimiento de esta publicación dentro del plazo de 30 días de notificada.

V.- Que por resultar completamente vencida en juicio se condena a la denunciada a pagar las costas de la causa, regulándose las personales desde ya en la suma de \$1.000.000.

Las partes quedarán válidamente notificadas de la presente sentencia en la actuación decretada para el día de hoy y por lo tanto, desde esta notificación comienza a correr el plazo legal para impugnarla, sin perjuicio de lo anterior remítase vía correo electrónico la presente sentencia a la partes.

**RIT N° T-22-2021**

**RUC N° 21- 4-0322617-0**

Dictada por don **Jaime Álvaro Cruces Neira**, Juez titular del Juzgado de Letras del trabajo de Talca.



XPEZWDFSSX

A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>