

PROCEDIMIENTO PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y DESLEALES

MATERIA: Denuncia práctica desleal

DENUNCIANTE: Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó

ABOGADO Gloria Marín Sepúlveda/Diana Rocha Rivadera

DENUNCIADA CIENTE Hipermercado Tottus S.A

ABOGADO Silvia Morales Cáceres

PARTE: Sindicato de Empresa de Trabajadores Servicios Generales MP

Copiapó Tottus

ABOGADO Juan Álvaro Salas Santander / Paula Muñoz Harris

RUC 21-4-0342041-4

RIT S-3-2021

Copiapó, veintiocho de octubre de dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Ante este Juzgado de Letras del Trabajo se inició causa RIT S-3-2021, RUC 2140342041-4, por presentación de don JOSÉ MIGUEL SAGREDO SANHUEZA, en calidad de Inspector Provincial del Trabajo de Copiapó, en representación de ese Servicio, con domicilio en Atacama N°443, 2° Piso, comuna y ciudad de Copiapó, señalando que, de conformidad a la obligación dispuesta en el artículo 407 inciso segundo del Código del Trabajo, la Inspección del Trabajo dirige denuncia por hechos que estima constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva de los cuales tomó conocimiento, en contra de la empresa HIPERMERCADOS TOTTUS S.A, RUT N°78.627.210-6, representada legalmente por don Abner Abel Muñoz Báez, RUT N°15.496.128-3, ignoro profesión u oficio, ambos domiciliados en Maipú N°110, Local 109, comuna y ciudad de Copiapó.

SEGUNDO: Expone que el Sindicato de Empresa Servicios Generales MP Copiapó Tottus. (en adelante “el Sindicato”) se encuentra en un proceso de negociación colectiva reglada con la empresa Hipermercados Tottus S.A (en adelante “la empresa”), a no lograrse un acuerdo, a partir del día 07 de junio de 2021 los trabajadores afiliados al sindicato y afectados a dicha negociación colectiva hicieron efectiva la huelga. Con fecha 08 de junio de 2021 el sindicato denunció el reemplazo de trabajadores en huelga en que habría incurrido la empresa, (denuncia complementada y ampliada con fecha 10 de junio de 2021), generándose fiscalización N°0301.2021.369 a cargo de la señorita Nicol Barahona Galleguillos quien, oído los testimonios de la dirigencia sindical y del personal reemplazante y analizado contratos de trabajo sus anexos, registro de asistencia, y reglamento interno de orden, higiene y seguridad, constató en síntesis los siguientes hechos: *“Que revisado el contrato de trabajo de los 14 dependientes pertenecientes a la muestra, se identifica que hay personal que presta servicios en jornada completa ordinaria de 45 horas semanales y otros con jornada parcial de 30 y 20 horas semanales. Esta información se compara con el registro de asistencia del periodo comprendido entre el 01 de mayo de 2021 al 11 de junio de 2021. Si bien los dependientes que se encuentran contratados con jornada parcial de 20 horas semanales, en sus contratos de trabajo se consigna que dicha jornada será distribuida de lunes a domingos y festivos, en la práctica y de acuerdo a lo declarado por los trabajadores, prestan servicios exclusivamente sábados, domingos y festivos y que, en la semana solo van a realizar horas extraordinarias. Menciona que el representante legal de la empresa, en*



WRPTWXPRSF

declaración jurada aportada a esa fiscalizadora, reconoce que “Los part time de 20 horas originalmente prestaban servicios solo los sábados, domingos y festivos, solo venían en la semana a realizar horas extraordinarias”. Además en el anexo de contrato suscrito con fecha 07 de junio de 2021, se modifica lo siguiente: “PRIMERO: Las partes acuerdan, en razón del proceso de huelga que se ha iniciado en la tienda, y con base en las facultades legales del empleador establecidas en el inciso final de la letra d) del artículo 403 del Código del Trabajo, las cuales consisten en la posibilidad de modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, realizar una modificación transitoria de la distribución de la jornada laboral del trabajador, el que, desde la suscripción del presente anexo hasta el 27 de junio de 2021 o hasta el cese efectivo de la huelga, en caso de que ocurra en fecha anterior, será la que a continuación se indica: se cambia la distribución de jornada del Trabajador, consistente actualmente en fines de semana, por una nueva jornada que será distribuida de lunes a viernes. SEGUNDO: Las partes dejan constancia que el cambio en la distribución de jornada aquí regulado tiene una vigencia transitoria hasta el día 27 de junio del 2021 o hasta el cese efectivo de la huelga, en caso de que ocurra en fecha anterior, cumplido este plazo o condición, según corresponda, el Trabajador volverá a la distribución de jornada laboral establecida en su contrato de trabajo”. “-De acuerdo a las entrevistas sostenidas con los 14 trabajadores, se identifican 5 de ellos que se encontrarían realizando reemplazo de trabajadores en huelga, uno de los cuales se encuentra realizando una labor distinta a la contemplada en su contrato y, los otros 4 dependientes, prestaban servicios bajo jornada parcial, de 20 horas semanales, exclusivamente para prestar servicios sábados, domingos y festivos, a quienes se le confeccionó anexo de contrato de trabajo, cambiando la distribución de la jornada.” “- Se constata reemplazo de trabajadores en huelga en las siguientes áreas o funciones: 1.- Cecilia Benavides Rojas, RUT 20.410.506-5, quien al momento de la fiscalización se encontraba cumpliendo la labor de cajera. 2.- Joaquín Páez Álvarez, RUT 19.350.242-3, quien se encontraba realizando la labor de cajero. 3.- Nicol Gómez Tapia, RUT 19.125.080-k, quien se encontraba realizando labores de cajera. 4.- Alison Yáñez Contreras, RUT 19.181.371-5, quien se encontraba reponiendo el área de carnicería. 5.- Diego Gallardo Llancañani, RUT 19.125.571-2, quien se encontraba realizando la labor de panadero.” Detallando: “-Al respecto, se constata que la trabajadora Cecilia Benavides se encuentra realizando la labor de cajero y según contrato es Atención al Cliente; por otra parte, todos los trabajadores individualizados originalmente cumplen una jornada de 20 horas semanales, los días sábados, domingos y festivos y declaran que producto de la huelga iniciada en la tienda, se les cambia la jornada, distribuyéndola de lunes a viernes. Este cambio fue realizado mediante escrituración de anexo de contrato de trabajo, suscrito el



07/06/2021.” Continúa refiriendo, “-Se constata que una vez que se solicita el retiro de los trabajadores reemplazantes el representante del empleador no se allana a corregir.” Añadiendo que: “-No se detecta reemplazo de trabajadores en huelga en la comuna de Vallenar (comisión 0303/2021/112).”

Habiéndose determinado la efectividad de existir reemplazo de trabajadores en huelga por parte de otros dependientes destinados en primer lugar, uno de ellos contractualmente a ejecutar funciones completamente diversas de Atención al Cliente -y no las labores de cajeros que ejercen los huelguistas- y en segundo lugar, respecto de 4 trabajadores se ha determinado la efectividad que se encontraban realizando labores de cajero, cajera, reponedor y de panadero, labores que ejecutaban previo al inicio de la huelga, solo los días sábados, domingos y festivos, y que una vez que se hizo efectiva la huelga el empleador les confeccionó anexo de contrato de trabajo, cambiando la distribución de la jornada de trabajo, ejerciendo funciones de los huelguistas de lunes a viernes. Que conforme el artículo 345 del Código del Trabajo, con fecha 11 de junio de 2021 se requirió al empleador el retiro de los reemplazantes debido a la ilegalidad de su conducta, petición que fue rechazada por el representante de la empresa presente en el lugar fiscalizado.

En cuanto a los fundamentos de derecho, sustenta que en dicho escenario la Dirección del Trabajo ha debido denunciar esta práctica desleal en la forma en que se detalla en lo sucesivo, afirma la competencia de este Tribunal para conocer de los hechos invocando lo dispuesto en inciso primero del artículo 423 del Código del Trabajo, al encontrarse vinculados los dependientes -tanto los huelguistas como los reemplazantes- a un establecimiento ubicado en la comuna de Copiapó. Añadiendo, en cuanto al procedimiento, que el inciso primero del artículo 407 del Código del Trabajo -norma que reproduce- la que preceptúa que el procedimiento aplicable es de tutela laboral. En este punto precisa que el derecho vulnerado es el contenido de la libertad sindical, que supone necesariamente un conjunto de derechos y facultades que se entregan tanto a los trabajadores -dimensión individual- como a las organizaciones sindicales -dimensión colectiva-, que posee un ámbito de extensión dual, abarcando tanto lo que se conoce como autonomía organizativa -derecho a constituir y asociarse libremente a sindicatos- como el derecho a la actividad sindical -facultad de emprender acciones tendientes a la defensa de los asociados, entre ellos la negociación colectiva y la huelga-, siendo un derecho de carácter complejo compuesto por las dos dimensiones ya anotadas. Asimismo, señala que el deber legal de la Dirección del Trabajo de denunciar prácticas desleales conforme los artículos 292 inciso quinto y 407, ambos del Código del Trabajo. Sostiene que se han descrito los hechos que acreditan las prácticas desleales en la negociación colectiva que la denunciada ha cometido en contra del Sindicato de Empresa Servicios Generales MP Copiapó Tottus, hechos que, constatados por una fiscalizadora de ese Servicio y plasmados en el informe de fiscalización que indica acompañar en un otrosí de su denuncia, gozan de la



presunción legal de veracidad establecida en el artículo 23 del D.F.L. N° 2/1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la que opera incluso para efectos de la prueba judicial.

Respecto de la Huelga en la Constitución y en la Ley, argumenta que la Constitución de 1980 establece la posibilidad de declaración de huelga de todos los trabajadores con excepción de los funcionarios del Estado y de las Municipalidades, así como las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. Se inserta la huelga, de esta manera, dentro de los mecanismos legítimos a utilizar en una negociación colectiva que ha de perseguir -según la pretensión del constituyente, artículo 19 N°16 inciso quinto de la Constitución Política de la República- una solución justa y pacífica para ambas partes, siendo, en palabras del profesor don Sergio Gamonal Contreras, *“la principal garantía de cumplimiento de los derechos sindicales, de la libertad sindical y de los derechos individuales del trabajo”* (*“La libertad sindical en el ordenamiento laboral chileno y los Convenios 87 y 98 de la O.I.T.”* Cuadernos Jurídicos N°14, Facultad de Derecho Universidad Adolfo Ibáñez, Viña del Mar, junio de 2000, página 9) Además, refiere que el destacado constitucionalista don José Luis Cea Egaña, debe dársele a la huelga el carácter de derecho (*“Dignidad, Derechos y Garantías en el Régimen Constitucional Chileno”*, en presentación y estudio introductorio de “Práctica Constitucional y derechos Fundamentales del Profesor Carlos Peña González, Colección Estudios N°5, Corporación Nacional de Reparación y Reconciliación, Santiago, 1996, pág.38), afirmación que conecta con el tenor del artículo 8 letra d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por Chile y actualmente vigente: *“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.”*, a lo que debe agregarse que el artículo 19 N°26 de la Constitución Política de la República asegura que *“...los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio”*, mientras que el art. 1° inciso tercero de la Carta Fundamental preceptúa que *“el Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos.”*. En este sentido, correspondiendo al Estado el amparo de los cuerpos intermedios para el cumplimiento de sus fines, resulta del todo coherente que por esta vía se persiga el amparo de un grupo de trabajadores que ha utilizado legítimas vías para alcanzar sus fines, como lo son la negociación colectiva y la huelga. En el mismo sentido, refiere que, si bien diversos tratados internacionales ratificados por Chile



ya reconocían la huelga como un derecho fundamental e imponían al Estado el deber de proteger el mismo -Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convenios OIT N°87 y 98-, con la reforma legal contenida en la Ley N°20.940 el legislador chileno reconoció definitiva y expresamente el carácter de fundamental del derecho a huelga, introduciendo en el Código del Trabajo un nuevo Libro destinado a la negociación colectiva cuyo artículo 345 dispone: *“La huelga es un derecho que deber ser ejercido colectivamente por los trabajadores. Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga”*. Aseverando que así se introdujeron nuevos supuestos de prácticas desleales en la negociación colectiva -Libro IV, Título IX “De las Prácticas Desleales y Otras Infracciones en la Negociación Colectiva y su Sanción”-, estableciéndose expresamente en el artículo 403 letra d) del cuerpo legal citado que constituirá práctica desleal *“el reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro”*.

En cuanto a la práctica desleal en la negociación colectiva que atribuye a la empresa, sostiene que las conductas descritas además de ser evidentes vulneraciones a la libertad sindical, que constituyen una abierta infracción a lo dispuesto en el artículo 403 letra d) del Código del Trabajo, por cuanto la empresa procedió a reemplazar a trabajadores en huelga mediante sustitución de funciones, entorpeciendo de este modo el ejercicio del derecho a huelga. A su vez la denunciada, por medio del reemplazo, ha procedido a generar una fuerza moral respecto de los trabajadores afectos al proceso de negociación colectiva en curso, afectando gravemente la eficacia de ésta en cuanto medio de presión y de perjuicio controlado al empleador tendiente a obtener una rápida resolución del conflicto laboral, limitándose gravemente el potencial negociador de la organización sindical. Como se podrá apreciar de los fundamentos de hecho y Derecho descritos, resulta evidente que la denunciada incurrió en la práctica desleal descrita en el artículo 403 letra d) del Código del Trabajo, concretando un reemplazo de trabajadores que afecta gravemente la negociación colectiva en curso, los efectos de la huelga y sobre todo, la libertad sindical de la organización afectada. Citando, además lo dispuesto por los artículos 292, 345, 403 y siguientes y 485 y siguientes, todos del Código del Trabajo, pide tener por interpuesta denuncia por práctica desleal en la negociación colectiva, en contra de la empresa HIPERMERCADOS TOTTUS S.A., representada legalmente por don Abner Abel Muñoz Báez, ambos ya individualizados, aceptarla a tramitación según establece la normativa vigente y, en definitiva, declarar: **1.** Que la denunciada ha vulnerado gravemente la libertad sindical del Sindicato de Empresa Servicios Generales MP Copiapó Tottus al haber incurrido en prácticas desleales en la negociación colectiva consistentes en el reemplazo de trabajadores afectos a la negociación colectiva. **2.** Establecer medidas concretas de reparación de las consecuencias de la práctica desleal, bajo el apercibimiento contemplado en el inciso primero del artículo 492 del Código del Trabajo. **3.** Que, de acuerdo al



régimen sancionatorio establecido en el artículo 406 del Código del Trabajo, se condene a la denunciada a una multa de 10 a 100 UTM por cada trabajador involucrado, o la que el Tribunal estime en justicia, a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales y Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, entidad a la que habrá que oficiar para el cobro de la sanción; **4.** Que se remita copia de la sentencia a la DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO para su registro y publicación una vez que se encuentre ejecutoriada; **5.** Que se condena a la denunciada al pago de las costas de la causa.

TERCERO: La empresa HIPERMERCADOS TOTTUS S.A., contesta la denuncia dirigida en su contra por presentación efectuada en su representación por el abogado don KENNETH MACLEAN LUENGO, quien en su exposición comienza por mencionar de manera preliminar lo que indica son algunos antecedentes relevantes de su representada, para efectos de contextualizar el motivo de la denuncia, refiere es una reconocida cadena de supermercados que gira -entre otros- en el comercio al por menor, principalmente venta de alimentos, constituyendo una empresa de carácter esencial, que abastece a la población de productos básicos para su subsistencia; uno de sus principales locales se ubica precisamente en calle Maipú N°110, local 100, en dependencias del Mall Plaza de esta comuna. Durante mayo del presente año, su representada estuvo en negociación colectiva con el sindicato denominado “Sindicato Servicios Generales MP Copiapó Tottus”, que alberga a socios de 3 tiendas de la Región de Atacama, cuya negociación involucra a 150 trabajadores de la empresa y pese a diversas conversaciones entre la empresa y el Sindicato, no se llegó a acuerdo, iniciándose la huelga legal el 7 de junio pasado. En la segunda parte de estos antecedentes, ya referidos a la denuncia dirigida en su contra, expone que les fue notificada por la supuesta comisión de una a práctica desleal en contexto de negociación colectiva, interpuesta por la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, haciendo una síntesis de su contenido, precisando que su representada niega y controvierte las circunstancias señaladas en aquella para los efectos del artículo 452 en relación con el inciso séptimo del numeral primero del artículo 453, ambos del Código del Trabajo, no pudiendo en definitiva el juez, en la sentencia, estimar por tácitamente admitidos ninguno de los hechos de la denuncia, con excepción de aquellos expresamente reconocidos por su parte. Menciona como antecedentes de las relaciones sindicales en la empresa denunciada, reitera el giro que desarrolla su parte, añadiendo que cuenta con más de 8.700 trabajadores a nivel nacional y con 65 organizaciones sindicales que en su conjunto representan aproximadamente 4.300 trabajadores afiliados. Afirma que su representada respeta y fomenta la sindicalización y el diálogo con sus trabajadores, mostrando una tasa de sindicalización del 50% que supera el promedio de sindicación en el país.



Respecto de las alegaciones y defensas, primero sostiene la improcedencia de la supuesta práctica desleal denunciada, comenzando por invocar la definición “*acciones que atenten contra la libertad sindical*” (Tapia, Francisco. Sindicatos 2007. LexisNexis p. 427), añade que ha señalado nuestra legislación que podrán incurrir en ellas, el empleador, el trabajador, organizaciones sindicales o cualquier persona que ejerza fuerza física o moral en los trabajadores con el fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical, según los artículos 289, 290, 387 y 388, todos del Código del Trabajo. Según doctrina, citando al profesor don Sergio Gamonal (Derecho Colectivo del Trabajo 2002, LexisNexis p.494 y 60, respectivamente) son prácticas desleales o antisindicales “*Toda acción u omisión que atente contra la libertad sindical, especialmente aquellas que afecten la negociación colectiva, sus procedimientos y el derecho a huelga.*”, y que el concepto más aceptado de libertad sindical corresponde al “*Derecho de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse y defender sus intereses comunes.*” Hace presente que nuestra legislación ha optado por una doble regulación de prácticas desleales, por un lado, se han establecido que éstas pueden ser ejecutadas al estatuirse las organizaciones sindicales o durante la vigencia de la relación entre dichas organizaciones y la empresa, comúnmente denominadas prácticas antisindicales y por otro, aquellas que se desarrollan durante el proceso de negociación colectiva, que son llamadas propiamente prácticas desleales. Que su contraria le imputa hechos que supuestamente serían constitutivos de práctica desleal, en relación con el artículo 403 letra D) del Código del Trabajo, reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada. Menciona que su representada jamás ha incurrido en ello, que su parte ha ajustado a derecho cada una de sus acciones en el contexto de la negociación colectiva. Respecto de la norma que se señala infringida artículo 403 del Código del Trabajo letra D) -norma que reproduce- argumentando que el empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo. Añade que, de la norma recién citada, se puede inferir que el empleador está facultado para realizar adecuaciones y modificaciones para tal objeto. Esgrime que frente a la situación de huelga parcial, iniciada por los trabajadores afiliados al Sindicato de Empresa Servicios Generales MP Copiapó Tottus, y para propiciar precisamente el cumplimiento de las funciones de aquellos trabajadores que no están participando de la respectiva negociación colectiva, su representada procedió a adoptar aquellas medidas de organización que estimó necesarias, dentro de las cuales se encuentra distribuir la jornada laboral de los trabajadores indicados en la demanda, de lunes a viernes. Que, durante el mes de junio de 2021, y a raíz de la situación de Huelga, se adoptó la decisión de limitar el horario de atención de la



tienda, de lunes a viernes de 09:00 a 16:00 horas, de esta manera, no existe atención al público durante el fin de semana. Indica que con la exclusiva finalidad de no vulnerar los derechos de los trabajadores que no son parte de la huelga, la empresa pacta con los trabajadores la modificación de la distribución de la jornada.

Sin perjuicio que, conforme acreditará en su oportunidad, los contratos de trabajo de cada uno de los trabajadores mencionados en la demanda disponen que su jornada de trabajo semanal se distribuirá de lunes a domingo y festivos, de acuerdo con la correspondiente malla de turnos, cuestión que es ratificada por la propia Inspección en su denuncia. Señala que dichas adecuaciones en su mayoría tuvieron lugar la primera semana de huelga, restableciendo a la segunda semana de huelga la distribución de la jornada de trabajo de tres trabajadores individualizados en la denuncia. Respecto de los trabajadores doña Cecilia Benavides Rojas, don Joaquín Páez Álvarez y doña Nicol Gómez Tapia, desde la semana del 14 de junio de 2021 que prestan sus servicios en una jornada distribuida los días sábados y domingo, cumpliendo las funciones de vendedor-cajero-reponedor estos dos últimos, y doña Cecilia Benavides ejecutando los servicios de Atención al Cliente, según dan cuenta sus respectivos registros de asistencia. De esta manera, la situación descrita en la denuncia solo tuvo lugar en la semana del 07 al 13 de junio, en la medida que la empresa realizaba las adecuaciones necesarias para poder otorgar el trabajo convenido con los trabajadores no afectados a la huelga, y que, atendido el cierre del local durante el fin de semana, estos se verían afectados. Sin embargo, de común acuerdo, los trabajadores continuaron a partir de la segunda semana de junio prestando servicios en su jornada habitual los sábados y domingos, realizando funciones principalmente de reposición de mercadería (una de las funciones establecidas en su contrato de trabajo), pero sin atención de público.

Los otros dos trabajadores restantes, doña Alison Nicole Yáñez Contreras y don Diego Gallardo Llancapani, quienes cumplen labores de operario de supermercado y panadero, respectivamente, en virtud de las adecuaciones necesarias que faculta el artículo 403 del Código del Trabajo, debían prestar sus servicios en una jornada que no supera las 20 horas semanales, desempeñando las labores para las cuales fueron contratados, conforme disponen sus respectivos contratos de trabajo, y distribuyendo su jornada de trabajo de lunes a viernes. Esto pues sus funciones no podían ser ejecutadas en fin de semana, por no existir atención a público, siendo esa su función de acuerdo con lo establecido en su contrato de trabajo.

Destaca que la Dirección del Trabajo reconoce las facultades de administración del empleador en estas circunstancias, cita el Ordinario N°440/5 de fecha 23 de enero de 2018 se señala lo siguiente: *“Ahora bien, una situación distinta es la del empleador que, ante una huelga parcial, para facilitar el cumplimiento de las funciones contractuales de los trabajadores que no están*



participando de la respectiva negociación colectiva, adopta comprensibles medidas de organización y administración de los bienes de la empresa, sin menoscabar el curso normal de la huelga.” Añade que el Ordinario 441/7 de fecha 25 de enero de 2017 indica lo siguiente: “En primer término, es necesario desarrollar el contenido de las acciones que la ley le reconoce al empleador como posibles de realizar, esto es, la modificación de turnos u horarios y efectuar adecuaciones necesarias. **En cuanto a la modificación de horarios y turnos de trabajo, cabe sostener que la norma alude a la posibilidad de alterar la regulación que las partes hayan establecido respecto del horario de trabajo,** entendido este como el cuadro indicador de las horas en que se ejecutan las funciones correspondientes, mismo que permite que cada trabajador conozca anticipadamente el momento exacto en que deben comenzar y terminar las labores del día.” “Asimismo, queda permitido modificar el sistema de turnos a los que pertenecen los trabajadores que no están participando de la huelga, debiendo entenderse por “turno de trabajo” el conjunto de trabajadores que desempeñan su actividad al mismo tiempo, según un orden establecido.” “(...) Merece tener presente que, si bien el empleador puede ejercer las facultades de administración contempladas por la ley en materia de modificación de horarios y turnos, en ningún caso puede, en virtud de estas alteraciones, exceder los máximos diarios y semanales establecidos en la normativa que rige la jornada de trabajo, debiendo cumplir con las demás disposiciones legales pertinentes.” “(...) el legislador excluye del ilícito de prácticas desleales todas aquellas medidas del empleador que adaptan o ajustan los recursos de la empresa para obtener que los trabajadores no involucrados en la huelga ejecuten sus funciones contractuales, siempre que sean indispensables para ello.” **“Son, por ende, adecuaciones o ajustes organizativos que el empleador puede razonablemente realizar sobre los medios personales y materiales con que cuenta la empresa, con la finalidad exclusiva de asegurar el cumplimiento de las funciones que los trabajadores no huelguistas han pactado en sus contratos individuales, debiendo, en todo caso, ser medidas a tal punto necesarias que, sin ellas, tales dependientes no podrían desarrollar las tareas convenidas en sus contratos de trabajo.”** Argumentando el denunciado que la propia Dirección del Trabajo contiene doctrina que habilitaba a su representada a adoptar razonables medidas de organización y administración para facilitar las funciones contractuales.

Sostiene que en el caso, su representada no ha contratado de manera directa o indirecta trabajadores con el objeto de reemplazar a los trabajadores en huelga, y no ha modificado la duración de la jornada laboral de los trabajadores, manteniéndose en jornada de 20 horas semanales. Solo ha realizado aquellos ajustes organizativos con la finalidad de garantizar el derecho al trabajo de aquellos trabajadores que no están en huelga. En cuanto a la trabajadora Cecilia Benavidez Rojas, una vez informados de la fiscalización de la denunciante y a



contar del 11 de junio de 2021, no concurrió a prestar servicios durante la semana, desempeñando las labores para las cuales fue contratada, lo que ofrece acreditar con el registro de asistencia respectivo. Asevera que queda en evidencia que lo expuesto por el órgano denunciante en su informe de investigación no es concluyente, ni constituyen indicios suficientes para acreditar la existencia de las prácticas desleales denunciadas.

Sustenta que aseverar que en el caso su representada ha contrariado la norma del artículo 403 Letra D) del Código del Trabajo, implicaría desconocer el derecho que le asiste a Hipermercados Tottus de efectuar aquellas modificaciones y adecuaciones que estime necesarias para proteger los derechos de los trabajadores no involucrados en la huelga. Lo cual, a su vez, es consistente con el poder de dirección empresarial del cual toda empresa goza y con lo dispuesto en el art. 345 del Código del Trabajo, el cual dispone que: *“La huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo. A su estimación, resulta evidente de los dichos de su contraria y de los antecedentes expuestos por su parte, que los actos de su representada, aún si fuesen considerados ilegítimos, no revisten la gravedad suficiente como para estimar que de los mismos podía surgir una consecuencia perniciosa ni para el sindicato ni para el proceso de negociación colectiva en cuestión. Siendo el perjuicio un elemento que debe estar presente en el análisis de la conducta de su representada al cual se atribuye el efecto denunciado, esto es, una práctica desleal que el Tribunal deberá descartar la denuncia por carecer en cualquier caso de proporcionalidad frente a la realidad de los hechos. Sostiene que el Tribunal podrá concluir que no existe conducta alguna de parte de su representada que pueda constituir una práctica desleal como la denunciada, ya que sea porque su parte obró conforme a derecho y sus facultades legales o porque lo obrado por su representada carece de proporcionalidad necesaria para que exista un acto que tenga como efecto la producción de una práctica desleal, teniendo presente las actuales circunstancias expuestas a lo largo de esta presentación. Pidiendo, conforme lo previsto en el artículo 485 y siguientes del código del trabajo y demás legislaciones aplicables, que el Tribunal tenga por contestada la denuncia por práctica desleal en procedimiento de tutela laboral, deducida en contra de su representada y en definitiva declarar: 1. Que se rechaza la denuncia en todas sus partes por improcedente, conforme a nuestras defensas de fondo esgrimidas en lo principal de esta presentación; 2. Que se condena a la denunciante a pagar las costas de la presente causa.*

CUARTO: Por presentación de veintinueve de julio del presente año, por presentación del abogado don JUAN ALVARO SALAS SANTANDER y la abogada doña PAULA ALEJANDRA MUÑOZ HARRIS, señalando ambos que actúan en representación de SINDICATO DE EMPRESA DE TRABAJADORES SERVICIOS GENERALES MP COPIAPO TOTUTUS, representado por su presidenta doña PRISCILA FERNANDEZ LASSNIBATT, todos con domicilio en calle Maipú 110,



Copiapó, señalan que conforme lo dispuesto en los artículo 234, 220 numeral 1 y 2, todos del código del trabajo, artículos 8 y 7 del código de procedimiento civil y otras normas de la república, en representación de los afiliados del Sindicato, los señores y las señoras: 1.-Agreda Quispe Carla 24495880-k. 2.- Aguilar Varela Natalie 15870543-5. 3.-Alfaro Kong Mey Lin 13532261-4. 4.- Almeida Cubillos Alejandro 20303302-8. 5.-Andana Cruz Diego 19144851-0. 6.- Andrades Pinto Gloria 10026710-1. 7.-Ángel Casanova Jaira 19451037-3. 8.-Arancibia Contreras Camila 17936720-3. 9.-Araya Araya Leonidas 20410827-7. 10.- Araya Cerda Ángelo 17491819-8. 11.- Araya Araya Sebastián 20410827-7 12.- Araya Muñoz María 13284176-4 13.-Araya Cardozo Hernán 17492506-2 14.- Araya Zuleta Sebastián 18920070-6 15.- Araya Vega Gladys 11380104-2 16.- Arce Lizama Jislem 19428152-8 17.- Aróstica Ceriche Rodrigo 18752349-4 18.- Aróstica Herrera Alberto 17774698-3 19.- Ayala Recabarren Yaritza 17401661-5 20.-Ayala Obando Juan 23868883-3 21.- Badket Escudero Eros 19419343-2 22.- Barraza Barraza Teresa 18752159-9 23.- Bermúdez López Yonier 25214211-8 24.- Berrios Berenguela Cristhoper 17773985-5 25.- Blanco Araya Yenifer 17865317-2. 26.- Blanco Toya Yenifer 17865317-2. 27.- Brante Rivera Marisol 16704963-k. 28.- Brito Brito Jonhnnny 17330558-3. 29.-Cabezas Cabezas Diego 18398988-k. 30.- Callejas Gallardo Miryam 7997906-6. 31.- Campaña Hidalgo Sonia 10062861-9. 32.- Campillay Bordones Yessica 19712109-2 34.- Campillay Dubo Ibett 19460057-7. 35.- Campos Rivera Miguel 15025264-4. 37.- Carreño Iturrieta Mónica 10052820-7. 38.-Carvajal Torres Vania 18709575-1. 39.- Castillo Barrios Susana 10625674-8. 40.-Castillo Salas Patricia 18827847-7. 41.-Castillo Leyton Rosario 17865499-3. 42.-Cepeda Valdés Ailyn 18262707-0. 43.-Ceriche Ahumada María 14366356-6. 44.-Cespedes Hidalgo Pamela 13015206-6. 45.- Chacana Echavarría Oriana 13359905-3. 46.- Chanquey Riquelme Rodrigo 19737274-5. 47.-Chavez Seminario Wilson 25226386-1. 48.-Contreras Valenzuela Angelica 19712543-8. 49.-Contreras Veas Daniel 8106724-4. 50.-Corrotea Fernández Giovanni 18140368-3. 51.- Cortes Diaz Edita 20151730-3. 52.- Cortes Zarricueta Walter 19352899-6. 53.- Cortes Villalobos Constanza 20941776-6. 54.-Cubillos Castillo Daniela 19976772-0. 55.- Cueva Cruz Dany 14716579-K. 56.- Diaz Alfaro Sergio 17644382-0. 57.- Elgueta Frías Luis 19977354-2. 58.-Escobar Marín Ailyn 15514692-3. 59.-Escudero Varas Camila 19922620-7. 60.-Espinoza Huerta Pilar 15869401-8. 61.- Espinoza Salvatierra Christian 13642625-7. 62.-Espinoza Santibáñez Ivannia 17117353-1. 63.- Fernández Lassnibatt Pricsilla 14613197-2. 64.-Figueroa Quevedo Genesis 19467585-2. 65.-Gallardo Gatica Patricio 19467183-0. 66.-Galleguillos Magnata Dayna 20152918-2. 67.-Galleguillos Meneses Perla 20751360-1. 68.-Garate Peña Felipe 20751731-3. 69.-Garcia Romo Jean 18970809-2. 70.-Garrote Pérez Camila 18751737-0. 71.-Godoy Villalobos Venus 13211272-K. 72.-Godoy Diaz Katherine 17866534-0. 73.-Gómez Rivera Sebastián 18397917-5. 74.-González Rivera Zoraya 16733221-8. 75.- González Miranda Daniel 17194971-8. 76.- González Aguirre Marta 16848788-6.



77.- Guerra Chacana Jans 16560045-2. 78.- Gutiérrez Vergara Sandra 12663474-9. 79.-Henríquez Rodríguez Susana 11043156-2. 80.-Hernández Acevedo Cesar 24655716-0. 81.-Ibáñez Martínez Laura 10288054-4. 82.-Iriarte Aracena Andrés 16732699-4. 83.-Jaimes devielma Yessica 25887438-2. 84.-Latorre González Steffi 18968243-3. 85.-Ledezma Vega Gloria 12218119-7. 86.-López Pasten Blanca 18709452-6. 87.-Luna Olivo Luzmira17117777-4. 88.-Mancilla Chacana Carolina 16677037-8. 89.-Manriquez Salamanca Michel 19809005-0. 90.- Maya Segovia Jessica 17773426-8. 91.-Molina González Jaime 19922724-6. 92.- Molina Narváez Pamela 15612086-3. 93.- Monrroy Seura Scarlett 19467413-9. 94.- Morales Herrera Isabel 19145334-4. 95.-Moyana Munizaga Nicolas 21000276-6. 96.-Moyano Munizaga Nicolas 21000276-6. 97.-Neira Dorador Luis 19458903-4. 98.- Núñez Barrera Karina 16732685-4. 99.- Olivares Lemus Stephanie 17368158-5. 100.-Olivares Ponce María 9457718-7. 101.-Ortiz Campusano Carla 16450202-3. 102.-Pacheco Mella Alejandro 20411062-K. 103.-Paredes Rojas Hans 19467823-1. 104.-Paredes Duran Yaritza 18751955-1. 105.-Paredes Tabali Camilo 18969032-0. 106.-Paz Pasten Ximena 14414845-2. 107.-Peña Contreras Manuel 9515943-5. 108.-Pérez Carrasco Anyellica 20036939-4. 109.-Pessoa Salvatierra Rosmery 24954568-6. 110.- Piñones Segura Jacqueline 14467276-3. 111.- Reyes Oyarce Jennifer 16592450-9. 112.-Rivera Cerda Guillermo 22255528-0. 113.-Rivera Flores Josefina 16851005-5. 114.- Rodríguez Herrera Yanira 19467583-6. 115.-Rojas Molina Hemmely 19467365-5. 116.-Rojas Villalobos Dangelly 19922770-K. 117.-Rojas Carrizo Yolanda 11379100-4. 118.-Rojas Godoy Camila 18710841-1. 119.- Román Román Deborah17865893-K. 120.- Saavedra Ocayo Karen 19922719-K. 121.-Saavedra Barraza Pía 19459184-5. 122.- Salcedo Martínez Miluzca 25390494-1. 123.-Salinas Torres Iván 18710551-K. 124.- Sánchez Diaz Laina 19771274-0. 125.- Sepúlveda Cavieres Karla 20041386-5. 126.- Sepúlveda Núñez Johan 19467919-K. 127.- Soto Piñones Paola 15030575-6. 128.- Soto Sierra Patricio 19144939-9. 129.-Tapia Fajardo Tania 16833816-3. 130.- Tapia Neira María 19459331-7. 131.- Tapia Romero Natalie 16560216-1. 132.-Tordoya Aranda Dania 8417505-6. 133.-Toro Toro José 19468135-6. 134.- Torrejón Duffe Skarlet 20410636-3. 135.- Torres Cortes Viviana 9732220-1. 136.- Torres Brizuela Barbara19467711-1. 138.- Trujillo Carmona María 17016989-1. 139.- Ulloa Muñoz Jeniffer 17204028-4. 140.- Valenzuela Reyes Martina17826499-0. 141.- Vallejos Castillo Nicolas 18398470-5. 142.- Varas Robles Solange 10019092-3. 143.-Vega Galleguillo Guillermo 7420342-6. 144.- Vega Diaz Segunda 12424016-6.145.- Velásquez Aguilera Jimmy 14114308-5. 146.- Veliz Araos Sandra 10882835-8. 147.-Veliz Contreras Macarena 15039744-8. 148.-Venegas Acuña Cristóbal 19460399-1. 149.- Vidaurre Vidaurre Paulina 17331618-6. 150.- Villa Hausheer Amny 8282991-1. 151.- Villegas Piñones Alejandro 20015652-8. 152.- Villegas Seriche Raúl 19468028-7. 153.-Yañez Rivera Luis 18554115-0. 154.- Zepeda Guerrero Elizabeth 9985671-8. 155.- Acuña Amaya Jordan 18992457-7. 156.- Rodríguez Trigo Marilyn 17330545-1. 157.-



Parra Gujardo Yennifer 16735592-7. Señala que en tal representación y en conformidad al artículo 345 del código del trabajo y demás pertinentes, se hacen parte de la denuncia presentada por la Inspección del Trabajo y pide al Tribunal que sean tenidos como parte de la denuncia presentada por ese Servicio.

QUINTO: En el primer otrosí de la presentación aludida en el considerando cuarto precedente, señala dicha parte, que en atención a lo dispuesto en los artículos 345 del código del trabajo, pide al Tribunal medidas de reparación, para con lo anterior poder indemnizar el daño causado por la denunciada. Lo anterior es sin perjuicio de la multa establecida en el artículo 406 del mismo texto legal. Indica como antecedentes que su representada se encuentra en un proceso de negociación colectiva reglada con la empresa Hipermercados Tottus S.A, en adelante, también “la empresa”. Los trabajadores afiliados al sindicato y afectos a la negociación colectiva en curso hicieron efectiva la huelga a partir del día 07 de junio de 2021. Con fecha 08 del mismo mes, el sindicato denunció el reemplazo de trabajadores en huelga en que habría incurrido la empresa, se generó la fiscalización N°0301.2021.369 a cargo de la fiscalizadora Srta. Nicol Barahona Galleguillos, habiéndose determinado la efectividad de existir reemplazo de trabajadores en huelga. Añade que, con fecha 11 de junio del año en curso se requirió al empleador el retiro de los reemplazantes debido a la ilegalidad de su conducta, petición que fue rechazada por el representante de la empresa presente en el lugar fiscalizado. En dicho escenario la Dirección del Trabajo ha debido denunciar esta práctica desleal en la forma en que se detalla en lo sucesivo, de conformidad al art. 345 del Código del Trabajo.

En cuanto a los fundamentos de derecho, en materia de prácticas desleales por el empleador, indica que los hechos descritos y según el artículo 403 del Código del Trabajo -cuyo tenor lo reproduce en la presentación- planteando que esta norma debe relacionarse con el artículo 345 del mismo texto legal, el que establece la prohibición del reemplazo de los trabajadores en huelga, la que constituye una práctica desleal grave, la que habilita a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes. En el caso de negativa del empleador para retirar a los reemplazantes, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo conforme a las normas de procedimiento de tutela laboral. Exponiendo que, a su vez, la letra a) el artículo 403 del Código del Trabajo, señala, “La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma”, precepto legal que afirma igualmente infringido por la denunciada.

En cuanto a la libertad sindical lo expone como el derecho fundamental vulnerado, especificando que es la facultad de los trabajadores para organizarse en sindicatos, ejercer la acción y promoción sindical, sin impedimento alguno, solo con la condición de sujetarse a la ley y a los estatutos que los mismos trabajadores se dan, constituyendo un principio esencial de sistemas actuales de



relaciones laborales, concibiéndose como un conjunto de derechos y garantías de los trabajadores y de sus organizaciones para constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas y desarrollar actividad sindical para la defensa de sus intereses. Entre ellos y como elemento constitutivo de la libertad sindical y de su ejercicio destaca el derecho a huelga, entendido como un acto legítimo de los trabajadores para defender sus derechos sociales en forma colectiva, y el derecho a negociar en forma colectiva y libremente las condiciones de trabajo con sus empleadores. Por tanto, su vigencia y respeto es una obligación para todos los Estados y personas. Lo anterior implicó que se haya reconocido a nivel Internacional en la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1948, en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, así como en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en distintos convenios propios de la OIT: En Convenio N°87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación de 1948 y en el Convenio N°98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de 1949. La Constitución de la República a su vez establece en su artículo 19 N°16 "... La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella. No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso."

En cuanto a la manifestación del daño causado, detallan que las conductas descritas se presentan de las siguientes formas: a) Afectación directa al funcionamiento del Sindicato. b) Afectación directa a la existencia de la Organización Sindical. c) Obstaculización a la acción del Sindicato. d) Perjuicio para el Sindicato por cuanto la empresa siguió prestando sus servicios, aunque no habitualmente, por la existencia de reemplazos de trabajadores, lo cual disminuyó la fuerza del poder negociador del Sindicato. El ejercicio del derecho a huelga lleva asociada la suspensión de la relación de trabajo y uno de sus efectos colaterales es que los trabajadores dejan de percibir las remuneraciones mientras están en Huelga. e) Huelga se extiende, siendo el perjudicado el Sindicato y sus trabajadores afiliados. Sindicato deja de percibir cuotas sindicales, su patrimonio se ve perjudicado y su existencia en riesgo.



En cuanto a las medidas de reparación solicitadas: 1.-El pago de las remuneraciones de los trabajadores afiliados al sindicato, por todo el periodo que duré la huelga, en este punto refieren que los trabajadores afiliados al sindicato que están haciendo ejercicio del derecho de huelga son 157, los que no están percibiendo su remuneración desde el día 7 de junio del presente; que la remuneración asciende a \$400.000 líquidos por cada trabajador, por lo que piden el pago de las remuneraciones de los trabajadores afiliados al sindicato, por todo el periodo que duré la huelga. Sobre este punto, en segundo lugar, piden el pago de las cuotas sindicales de los trabajadores afiliados al Sindicato, por todo el periodo que duré la huelga, invocando lo dispuesto en el artículo 256 del Código del Trabajo dispone, “El patrimonio del sindicato estará compuesto por las cuotas o aportes ordinarios o extraordinarios que la asamblea imponga a sus asociados, con arreglo a los estatutos; por el aporte o cuota sindical ordinaria del ex afiliado que se mantenga afecto al instrumento colectivo negociado por la organización, en los términos del inciso segundo del artículo 323; por la cuota sindical ordinaria de los no afiliados que hayan aceptado que se les aplique la extensión de beneficios de conformidad al inciso segundo del artículo 322; por las donaciones entre vivos o asignaciones por causa de muerte que se le hicieren; por el producto de sus bienes; por el producto de la venta de sus activos; por las multas cobradas a los asociados de conformidad a los estatutos, y por las demás fuentes que prevean los estatutos.”, detallan que de la remuneración de cada trabajador y previo al pago a éstos, la empresa descuenta la suma de \$8.000 por cada trabajador. El total de lo anterior lo deposita en la cuenta corriente del Sindicato, por lo que solicita el pago de las cuotas sindicales de los trabajadores afiliados al sindicato, por todo el periodo que duré la huelga y que este sea de cargo de la Empresa.

Por otra parte piden se indemnice con el pago de tres remuneraciones a los trabajadores afiliados al Sindicato, en este punto argumentan que sería lógico concluir que todo trabajador que no puede disponer de su remuneración por el periodo y a la fecha -de su presentación- de casi 2 meses, se encuentra él y su familia en un estado de precariedad, sin contar con los medios económicos para hacer pago de los consumos básicos, alimentación, arriendo o pago de dividendos, compra de medicamentos y útiles de aseo, y otros. Planteando la parte **Sindicato de Empresa de Trabajadores Servicios Generales MP Copiapó Tottus** que resultaría ético, moral y necesario que el Tribunal determine y acceda al pago de tres remuneraciones por cada trabajador afecto al Sindicato. Añadiendo que se debe tener presente que la denunciada se encuentra calificada como una gran empresa, que cuenta con más de 40 sucursales en el país y que el pago de la suma que se sugiere a pagar en el presente punto la obtiene en menos de un segundo de tener sus locales abiertos al público. Que las multas irrisorias a que puede condenado a pagar en atención al artículo 406 del Código del Trabajo, le resulta a la denunciada, más que favorable y alentadora para seguir infringiendo la normativa laboral y así seguir realizando conductas de desleales y contrarias a



la buena fe en medio de la negociación colectiva, siendo los únicos perjudicados y vulnerados, el sindicato, sus trabajadores y su familia respectiva. Sosteniendo que resulta persuasivo para la empresa, seguir infringiendo el derecho, realizar conductas de prácticas desleales y seguir pagando multas irrisorias. Reiterando su petición que se indemnice con el pago de 3 remuneraciones a cada trabajador afiliado al Sindicato y que está en ejercicio del derecho de huelga.

Solicita al Tribunal el pago de multas a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, conforme lo dispone el artículo 406 del Código del Trabajo, los comparecientes por la parte coadyuvante señalan que sugieren el pago de una por la suma de 100 UTM por cada trabajador involucrado en el remplazo de la huelga. En caso de que exista reincidencia, solicitamos la aplicación del artículo 506 del Código del Trabajo, en el sentido que se duplique o triplique o lo que determine en conformidad a derecho, precisando en su solicitud el pago de multas a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas por 100 UT, y en caso de reincidencia, solicitamos la aplicación del artículo 506 del Código del Trabajo, en el sentido que se duplique o triplique.

En lo que atañe a la inscripción en registro y publicación, piden los citados comparecientes que se ordene a la Dirección del Trabajo el registro de la sentencia condenatoria por prácticas desleales en negociación colectiva, y así también haga la publicación respectiva en la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para los efectos de la Ley de Bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios, N°19.886, que amplía el alcance de lo expuesto anteriormente incluyendo como sanción “accesoria” el excluir de la contratación por parte del Estado y sus organismos a quienes “al momento de la presentación de la oferta, de la formulación de la propuesta o de la suscripción de la convención, según se trate de licitaciones públicas, privadas o contratación directa, hayan sido condenados por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador, dentro de los anteriores dos años”. Por lo que se solicita el registro de la sentencia condenatoria por prácticas desleales en negociación colectiva, y así también haga la publicación respectiva en la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras.

En cuanto al reajuste, se trata de una petición de los comparecientes en comento que se formula por ellos asilados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, las sumas que el Tribunal ordene pagar en la presente causa deberán ser reajustadas y devengarán el máximo interés permitido para las operaciones reajustables.

Para respaldar sus expresiones contenidas en su presentación, respecto de la procedencia de indemnizaciones por el daño causado, a lo ya dicho pide tener presente lo indicado, por el máximo Tribunal Regional, respecto a la libertad sindical, en el fallo Rol N°154-2018: “NOVENO: Que en este contexto es dable



señalar que la libertad y autonomía sindical supone el reconocimiento, promoción y defensa de tres derechos fundamentales a saber los derechos de organización de negociación colectiva y de huelga, constituyendo cada instituto un pilar fundamental que le sirve de sustento y que funciona como un sistema interconectado, pues su correspondencia hace posible la funcionalidad del derecho colectivo del trabajo y el principio de la libertad sindical, de esta manera el derecho de huelga es fundamental” (Corte de Apelaciones de Copiapó, Rol N°154-2018 de fecha 05 de noviembre de 2018). Añadiendo que, habiendo recordado la naturaleza de este derecho fundamental, la jurisprudencia administrativa, ha graficado que las prácticas desleales del artículo 403 del Código del Trabajo, deben ser entendidas, como: *“La figura genérica de práctica desleal corresponde a la acción de la empresa que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos, lo que implica que aquellos actos u omisiones del empleador que injustificadamente impidan, obstaculicen o perturben el ejercicio del derecho a huelga de los trabajadores, han de ser sancionados como prácticas desleales de la manera y de los efectos que contempla la ley”* (Dictamen Ordinario N°0999/0027, de fecha 02 de marzo de 2017). Habiendo finiquitado parte del campo normativo, que implica este procedimiento, la acción de autos se encuentra positivamente, sancionada dentro del numeral d) del artículo 403 además del artículo 345 inciso quinto, todos del Estatuto Laboral, que la normas citadas deben vincularse a la norma del artículo 400 del Código del Trabajo, hipótesis normativa que establece las medidas reparación y que la jurisprudencia nacional ha interpretado en el siguiente tenor: *“DECIMO TERCERO: Que respecto a las medidas reparatorias, como lo dispone el artículo 400 del Código del Trabajo, en el caso de la denuncia del artículo 345, el tribunal podrá disponer, como medida de reparación, una indemnización del daño causado a los afectados por la infracción a la prohibición de reemplazar trabajadores en huelga, además de la multa establecida en el artículo 406. Que si bien se concluye de la prueba testimonial de la actora que existió un perjuicio para el Sindicato por cuanto la empresa siguió prestando sus servicios, aunque no habitualmente, por la existencia de cinco reemplazos de trabajadores, lo cual disminuyó la fuerza del poder negociador del Sindicato, no es menor lo señalado por la demandada en cuanto a que el ejercicio del derecho a huelga, por mandato legal lleva asociado la suspensión de la relación de trabajo y uno de sus efectos colaterales es que los trabajadores dejan de percibir las remuneraciones mientras están en Huelga. Luego, la medida solicitada por la Dirección del Trabajo, para que se pague las remuneraciones de 48 trabajadores en huelga, por todo el tiempo que duró esta, 16 días, es improcedente. Asimismo, es el Sindicato Inter-empresa Unidad Coronaria Móvil S.A. y Cormup RSU 1312.1024, a quien le asiste única y exclusivamente como afectado en la infracción de autos, dicho resarcimiento, quien en todo caso no es parte en el presente proceso, careciendo de legitimación activa para ejercer la acción indemnizatoria impetrada en el libelo de autos. Que a*



mayor abundamiento, efectivamente no fueron aportados, ni detallados los montos de los perjuicios solicitados indemnizar, sin que se haya establecido su naturaleza, la forma como se han ocasionado los perjuicios producto de un incumplimiento contractual, el nexo de causalidad entre el incumplimiento y el daño o perjuicio patrimonial causado, por lo que será rechazada la acción indemnizatoria intentada por parte de la Dirección del Trabajo denunciante” (Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°S-104-2017 de fecha 11 de septiembre de 2017).

En esta línea, sostiene que, a mayor abundamiento, el Primer Juzgado de Letras de Santiago, en causa RIT N°S-98-218, a resuelto: En este mismo contexto, *“... debemos decir que estamos frente a la aplicación del procedimiento de “Tutela Laboral”, no porque el conflicto se planteara en términos de la vulneración de un principio que importe tal o cual Derecho Fundamental. Se aplica por remisión del artículo 345, en relación al 407 del Código del Trabajo y dichos artículos plantean dos reglas: “Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga” “dicha conducta constituye una práctica desleal grave” (art 345), “la Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva, de los cuales tome conocimiento” (407). Existiendo, pues una regla: la prohibición de reemplazo de trabajadores en huelga, la cual constituye, además, una práctica desleal grave, debe hacerse exactamente lo que ella exige, por lo cual deberá hacerse lugar a la denuncia.*

Sostiene que el esquema lógico es de muy fácil elaboración: El que realiza una práctica desleal debe ser condenado (art 407). El reemplazo en huelga es una práctica desleal (345). La empresa efectuó reemplazos en huelga. La empresa debe ser condenada por realizar una práctica desleal. No existiendo otra prueba relevante, desde que la restante redundante en cuestiones suficientemente establecidas mediante las probanzas ya consideradas y no habiendo otros asunto que discutir. En mérito de estas consideraciones, citas legales y lo dispuesto en los artículos 1, 19 N°19 de la Constitución Política de la República; Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo; y artículos 212 y siguientes, 345 y siguientes, 403 y siguientes 420 y siguientes, 453, 454, 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo, se declara: *I.- Que se acoge la denuncia por prácticas desleales en la Negociación Colectiva deducida por la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente en contra de la empresa Servicios Integrados de Salud Limitada, todos ya individualizados, declarándose que la empresa denunciada incurrió en actos constitutivos de práctica antisindicales y desleales graves, vulnerando el Derecho a la libertad sindical al proceder al reemplazo de tres trabajadoras en huelga, en contra del Sindicato N° 2 de la empresa Servicios Integrados de Salud Limitada. Condenándosele a una multa impuesta de 100 unidades tributarias mensuales a beneficio a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas. II.- Que conforme a lo dispuesto en el artículo 495 del Código del Trabajo, habiéndose completado el acto*



prohibido y siendo este irreparable y a fin de mitigar en algún grado los efectos de este, se ordena el pago de las remuneraciones brutas en favor de los afiliados a la época de la huelga al Sindicato N°2 de la empresa Servicios Integrados de Salud Limitada, en razón de 60 días, y una cantidad idéntica al total de las remuneraciones de los trabajadores aludidos en favor del Sindicato N°2 de la empresa Servicios Integrados de Salud Limitada, en un plazo de 15 días hábiles, una vez ejecutoriada la presente sentencia, bajo apercibimiento de multa de 100 UTM. III.- Que se ordena a la Dirección del Trabajo registrar esta sentencia, debiendo enviársele copia de los fallos respectivos, en su caso, oficiándose al efecto. IV.- Que se condena a la denunciada al pago de las costas de la causa, las que se fijan en la suma de \$500.000 (quinientos mil pesos) en favor del Sindicato N°2 de la empresa Servicios Integrados de Salud Limitada y \$2.500.000 (dos millones quinientos mil pesos) en favor de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente.” (Primer Juzgado de Letras de Santiago, RIT N°S-98-2018)

Esgrime que en el presente apartado y la jurisprudencia citada, se sigue la línea planteada en cuanto a la naturaleza de los perjuicios demandados, más los correlativos montos,, se establece su naturaleza contractual, se indica la forma como se han ocasionado los perjuicios y se explicita el nexo de causalidad entre el incumplimiento y el daño o perjuicio patrimonial causado. Apoyándose en lo dispuesto en los artículos 345, 400, 403, 406, 506, y demás normas pertinente otros del Código del Trabajo, además del artículo 19 numeral 16 de la Constitución Política de la República, Tratados Internacionales y Convenios citados y toda otra norma legal pertinente. Los comparecientes en dicha representación piden al Tribunal lo siguiente: **1.-** En tenernos hecho parte de la denuncia presentada por la Dirección del Trabajo. **2.-** Acceder y otorgas las medidas de reparación solicitadas: - Pago de las remuneraciones de los trabajadores afiliados al sindicato, por todo el periodo que duré la huelga. - Pago de las cuotas sindicales de los trabajadores afiliados al sindicato, por todo el periodo que duré la huelga y que este sea de cargo de la Empresa. - Pago de 3 remuneraciones a cada trabajador afiliado al Sindicato y que se encuentra en ejercicio del derecho de huelga. - Pago de multas a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas por 100 UT, y en caso de reincidencia, pidiendo la aplicación del artículo 506 del Código del Trabajo, en el sentido que se duplique o triplique. - El registro de la sentencia condenatoria por prácticas desleales en negociación colectiva, y así también haga la publicación respectiva en la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. **3.-** Que todas las sumas que US. ordene a la denunciada pagar sean reajustadas y que devenguen el máximo interés permitido. **4.-** Se condene en costas a la denunciante.

SEXTO: En audiencia preparatoria de fecha treinta de julio del año en curso, realizada mediante video conferencia el Tribunal efectuó lectura de los escritos de las partes, confirió traslado a la parte demandante, de la presentación



de la organización sindical señala que nada tiene que señalar al respecto. En cuanto al traslado conferido a la parte denunciada, en síntesis, señaló que de la presentación la parte no se individualiza en qué calidad se hace parte, exponiendo que entiende que aquella lo hace como tercero coadyuvante, al tener interés real en el juicio. Añade que la parte puede intervenir en cualquier momento del juicio, pero como tercero debe aceptar el estado en que se encuentra la causa hasta ahora, sosteniendo que, en este sentido ha precluido su derecho, toda vez que se ha trabado la litis porque ya se ha contestado la demanda, precluyendo derecho de aquella para ampliar la demanda, que es lo que constituye el escrito presentado por el tercero quien amplía la demanda con un petitorio extenso, que va más allá de lo que ha solicitado la parte denunciante, que ni siquiera lo que solicita se relaciona con los hechos que se están denunciando en la causa. Aceptar la petición del tercero sostiene que afectaría el debido proceso, especialmente la bilateralidad de la audiencia, porque su parte no ha tenido conocimiento de los hechos una vez contestada la demanda. Por ello pide al Tribunal, que no puede tener una pretensión distinta, pide no se dé lugar a lo pedido por el tercero en relación con lo indicado en el primer otrosí, que es un petitorio extenso de nuevas demandas en esta causa, pidiendo no se dé lugar a dicha solicitud. Cuestionando, asimismo, la oportunidad en que el tercero presenta la comparecencia en que se hace parte.

En cuanto a la oportunidad, en el traslado conferido al abogado del tercero, expone que en la presentación ha comparecido en virtud de los artículos 345 y 400, hipótesis legales para hacerse parte, sosteniendo que establecen que se pueden hacer parte en cualquier estado del juicio, las mismas normas no señalan mayor solemnidad ni formalidad alguna, solemnidades y formalidades que son de estricto derecho. En cuanto al tenor de las peticiones contenidas en la comparecencia las ratifica, que las solicitudes formuladas están fundamentadas jurídicamente por las normas ya señaladas. Por lo que pide que las observaciones tenidas por su contraria por las peticiones del primer otrosí de la presentación se tengan por desechadas y desestimadas, con expresa condenación en costas. Precisa el abogado del tercero que la norma en este caso no fija preclusión, que se puede hacer parte en cualquier estado del juicio pidiendo las prestaciones que formulan los artículos 345 y 400, no existiendo plazo alguno por el cual se deba solicitar las pretensiones, que ninguna norma del código del trabajo establece algún plazo para lo dispuesto en los citados artículos del código del trabajo, no existiendo solemnidad distinta ni norma que indique estar sujeto a un plazo para formular sus pretensiones, siendo un hecho claro y que se asila a las disposiciones ya invocadas, por ello pide, se rechace lo planteado por su contraria en el incidente formulado con expresa condena en costas.

SÉPTIMO: El Tribunal resolviendo en esa ocasión el incidente relativo a la alegación de la oportunidad de la petición del primer otrosí de la presentación del sindicato, promovida por la parte denunciada: Que teniendo en cuenta la



naturaleza de la acción impetrada, en la que claramente en la especie se ha motivado su inicio a raíz del quehacer del órgano fiscalizador. No obstante, tal como lo señala la parte demandada al momento de incidentar esta materia, señala que efectivamente -la parte cuando se hace parte- el sindicato señala que se hace parte y por la lógica de sus alegaciones se entiende que se hace en carácter de coadyuvante, si nos atenemos a las reglas supletorias del código de procedimiento civil. Así las cosas, teniendo en cuenta que el código de procedimiento civil es la norma que nos regula en forma supletoria en todo lo que no sea contrario a la lógica del proceso laboral y teniendo en cuenta que en materia laboral existe no solo las disposiciones específicamente relativas a lo que es un conflicto derivado por denuncia de práctica antisindical, que es el procedimiento de tutela el que nos rige como procedimiento y por otra parte, que en ese proceso se establecen los requisitos de oportunidad para las alegaciones para las partes entre quienes originalmente se entabla la acción. La obligatoriedad de la oportunidad, tanto de la presentación de la denuncia y como de la contestación está dada para eso, ahora la intervención de terceros, ante la lógica del procedimiento puede darse tal como lo señala la normativa laboral en cualquier estado del juicio y en cuanto a las peticiones tampoco la ley dice que se asuma como una ampliación de la demanda, sino que derechamente son medidas en el rol de este tercero que está sobreviniendo en el proceso y que por lo demás, en esta oportunidad tampoco afecta el derecho a defensa, ni la oportunidad de descargos, dado que se está produciendo su lectura en la audiencia de preparación para que la parte demandada pueda hacerse cargo de las mismas, pueda efectuar descargos y además, pueda ofrecer prueba. Por lo tanto, se entiende que no hay una afectación del derecho de defensa, por ende, el Tribunal no avizora donde está la limitación temporal que sostiene la parte demandada, por ello, entiende que la presentación del primer otrosí esta presentada dentro del desarrollo de la audiencia, en la oportunidad procesal respectiva, no se ve vicio respecto de aquello, por lo tanto se tiene por presentada, sin perjuicio de lo que se decida respecto del fondo en la oportunidad respectiva en la tramitación de la causa, rechazando el incidente planteado por la parte demandada. En cuanto a las costas, teniendo en cuenta que es el primer incidente que se deduce por la parte demandada no se le condena en costas, teniendo en cuenta, además, que esto también es un aspecto de interpretación normativa en la combinación de las normas específicamente laborales y las de carácter supletorio que vienen del código de procedimiento civil, por lo tanto, se estima que tenía motivo plausible para entrar en la discusión, más allá del hecho que no se acogió su petición.

OCTAVO: La parte denunciada respecto del incidente rechazado, en la misma oportunidad ejerce recursos de reposición señalando, indicando que teniendo presente lo señalado en el primer otrosí de la presentación del tercero coadyuvante, toda vez que el tribunal no se ha referido al extenso petitorio de la demandante que no dice relación con otras cuestiones que no dicen relación con



la denuncia de esta causa y que se ratifica con la minuta presentada por la denunciante donde pide exhibir, señalando que estima importante que esto quede delimitado antes de fijar hechos a probar y la prueba que se presente será pertinente lo que se resuelva a este respecto, en cuanto a que la minuta dice relación con lo señalado en esa presentación y no la demanda, como liquidación de remuneraciones de todos los trabajadores, para efectos de pedir según imagina el pago de todas las remuneraciones, que no tiene que ver con los reemplazos que es lo que tiene que ver con la denuncia de esta causa. El petitorio es extenso y no dice relación con el petitorio de la denuncia realizada en estos autos, por lo que su parte efectivamente existe una afectación al debido proceso y a la bilateralidad de la audiencia, porque su parte preparó y ofreció su prueba en relación a la denuncia presentada y en relación a los hechos que se tuvieron tanto en la demanda como en la contestación y que es ampliada por el tercero coadyuvante, por lo que pide se reponga la resolución y solamente se tengan presente los hechos que de alguna manera pareciera complementan lo expuesto por la denunciante y no lo señalado por la parte **Sindicato de Empresa de Trabajadores Servicios Generales MP Copiapó Tottus** que excede de las facultades que este tiene en esta etapa procesal para poder hacer un petitorio o para ampliar la demandada, porque en estricto rigor eso es lo que está haciendo, ampliando el petitorio. Pidiendo reposición de la resolución, en orden a no dar lugar a este nuevo petitorio de la demanda que no tiene ningún sustento legal, pidiendo que no se condene en costas a su parte, porque el hecho de poder recurrir especialmente para efectos de poder preparar una nulidad si procede en este caso. Aclara que no se tenga por recibida, porque el Tribunal la tuvo presente, debiendo aportar prueba en relación con lo que se tuvo presente, pero su parte pide que no se tenga presente en especial lo que dice relación con el petitorio de la demanda porque se está ampliando la demanda, es un petitorio extenso.

El Tribunal con el objeto de corregir errores en la tramitación del proceso, por lo que conforme lo previsto en el artículo 429 del código del trabajo que brinda la posibilidad de ello para evitar futuras nulidades en cuanto al primer otrosí se tiene por recibida la petición para su conocimiento y decisión junto con el fondo de la causa. Preguntada la denunciada, señala que mantiene su reposición porque el petitorio de la presentación del tercero es una ampliación de la denuncia, por lo que no puede quedar como objeto del juicio la posibilidad de condenar a su parte por un petitorio distinto del planteado por la denunciante, porque su parte rechaza la petición planteada por el tercero. En cuanto al traslado conferido al tercero que esto ya está resuelto se le estaría con la tramitación del recurso dando otra oportunidad a la demandada para discutir algo ya resuelto, que su comparecencia se efectuó en virtud del artículo 345 y 400 del código del trabajo que la ley faculta hacerse parte, lo que no está sujeto a solemnidad y formalidad alguna y que no cabe aplicar en el caso, norma que no establece plazo. Destacando que la norma



faculta al sindicato para pedir medidas reparatorias, planteando que el tema es claro, que hay jurisprudencia conteste y reitera que lo hizo presente en el escrito en el que se hizo parte. Argumentando que, establecer formalidades y solemnidades distintas no corresponde a derecho. Además, la contraria al reponer no argumentó normas de derecho, solo hechos, no señala cuál es la norma ilegal o ilegítima. Su comparecencia en parte alguna ha indicado que es parte coadyuvante solo que se ha hecho parte, siendo un hecho a dilucidarse, en definitiva. Por ello, ya habiendo perdido su contraria un incidente, pide rechazo con expresa condenación en costas. En el traslado conferido a la denunciante, pidió el rechazo del recurso de reposición de su contraria, con costas. el sindicato la norma no establece plazo para hacerse parte, conforme también a los argumentos ya señalados por el Tribunal al resolver el incidente, por lo tanto, la parte estaba en plazo para su comparecencia y también para hacer las peticiones que realizan. Lo que pretende la contraria es que es en esta instancia se rechace las medidas pedidas por el sindicato, en este caso lo pedido por el servicio publico son diferentes, lo que se entiende que lo pedido por el sindicato es para la reparación de los hechos que constató el Servicio, entendiendo que la presentación de la organización sindical está dentro de plazo y pide se rechace con expresa condenación en costas.

El Tribunal resolviendo tuvo en cuenta que tuvo por recibida la presentación del primer otrosí, en el entendido que se hace la misma dentro del procedimiento de práctica antisindical que se sujeta en su tramitación a las reglas del procedimiento de tutela, no debiendo perder de vista que es un procedimiento especial, con reglas particulares, por lo mismo cuando el impulso procesal deviene del organismo fiscalizador es la ley laboral la que contempla la posibilidad que el sindicato pueda intervenir en el proceso y esa oportunidad la entrega sin una sujeción a un estado procesal respectivo. Lo que señala la parte incidentista en este caso, básicamente dice relación con un criterio de un proceso de carácter civil, pero que en este caso estamos en el ámbito laboral que tiene reglas especiales y que además de ser de la rama laboral además es una rama tutelar y que tiene características propias, por ende, esas características propias en virtud del principio de especialidad se superponen a las normas de carácter general que claramente son aplicables en todo lo que no esté regulado en el código del trabajo. Así las cosas, se advierte que la presentación efectuada por el sindicato -que claramente y en eso coincide el Tribunal con lo que dice la incidentista- se hizo en forma muy próxima a la audiencia y ello de algún modo afecta el desarrollo del proceso puesto que esta es la oportunidad para presentar pruebas para acreditar lo que cada uno sostiene, pero -claramente- esta no es la oportunidad para que el Tribunal rechace la presentación en su primer otrosí por una cuestión de oportunidad, porque el Tribunal no tiene una norma pueda rechazar la petición por una cuestión de oportunidad. Sin embargo, el Tribunal sí tiene normas correctivas para que ante la inmediatez con que se presenta la solicitud el Tribunal cuenta con



normas para adoptar otros remediales para que la parte cuente con un debido proceso, que es una cuestión diversa estimar que la presentación se efectuó dentro de plazo o de forma extemporánea. Por ello el Tribunal rechaza la reposición. Sin perjuicio, en el marco de las medidas oficiosas dispone una continuación de audiencia preparatoria para que la demandada pueda conocer la presentación con profundidad y antelación, pueda argumentar lo pertinente conforme a derecho y a su postura y ofrecer prueba respecto de aquello para generar de esta forma los resguardos necesarios para un debido proceso para cada una de las partes. Se rechaza la reposición, sin costas, teniendo en cuenta que también hay una circunstancia que no se puede dejar pasar, que el sindicato por vía informal debía conocer de esta denuncia y que un escrito de se hace parte presentada el día anterior a la audiencia preparatoria no es respetuosa de un debido proceso para cada una de las partes. Se dispuso la suspensión de la audiencia preparatoria.

NOVENO: En la continuación de audiencia preparatoria el día veinte de agosto de dos mil veintiuno en cuanto a la presentación efectuada por el sindicato se hizo conforme al artículo 345 del código del trabajo, haciendo presente que en su oportunidad -en la primera audiencia- el escrito había manifestado su contraria que la presentación de dicho escrito ocurrió fuera de plazo, lo que controvierte y señala que el tercero se presentó con su escrito oportunamente porque no tiene plazo para ello. Hace presente, en relación con las demás medidas pedidas por el sindicato que dicen relación con la reparación del daño causado, está de acuerdo con su parte, porque si bien el Servicio pide se condene por practica antisindical y se apliquen multas, efectivamente hubo un daño por los actos efectuados por el empleador, porque acorde con la fiscalización realizada por su servicio evidentemente se constataron hechos que dicen relación con reemplazo de trabajadores en huelga. Además, la única instancia que tienen, en este caso, las organizaciones sindicales para poder equiparar el poder con los empleadores, evidentemente cuando empleador actúa de mala fe y en el caso concreto sigue funcionando en el caso el supermercado se producen estas alteraciones de cambios turnos, trabajadores que cumplen unas funciones realizan otras, se concreta el reemplazo de trabajador en huelga genera un daño en la organización sindical, daño que evidentemente es reparable en conformidad a lo que está solicitando en este caso el sindicato. No hay otra forma, el daño que se genera a la organización sindical se condice con las medidas que están solicitando en esta oportunidad el sindicato, porque las medidas del servicio van direccionadas a la condena por prácticas antisindicales sin decir relación con el daño generado propiamente a la organización sindical y a sus socios, por lo que esa denunciante expresa que está de acuerdo con las medidas reparatorias que está solicitando la organización sindical en su escrito en el cual se hace parte.

En cuanto al traslado conferido a la parte denunciada, expresa que reitera lo ya expuesto en la primera audiencia de la causa, que la presentación del



sindicato jurídicamente no puede tener más efecto que tenerlo presente por lo que las pretensiones que pide en caso alguno pueden ser consideradas en la sentencia. Que estos descargos que hace su parte tampoco en caso alguno podrían implicar una contestación ni aceptación de hechos de las pretensiones del sindicato, las que rechaza absolutamente, lo que entenderlo de una manera distinta implicaría entender una extensión del petitorio de la demanda que como ya dijo no es la oportunidad procesal y haría incurrir en ultrapetita al juez que considerara el petitorio del sindicato como tercero coadyuvante. En cuanto al fondo rechaza peticiones afirmando que carecen de causa, además, de tratarse de pretensiones económicas desproporcionadas a la luz de los hechos discutidos en esta causa y finalmente, respecto de la calidad en que comparecen, que han insistido en que simplemente son parte, se deben tener como parte que es la única calidad en que pueden comparecer en un juicio en esta audiencia y los efectos procesales que ello tiene en relación a las presentaciones que ellos pudieran haber hecho en la oportunidad cuando se hicieron parte en este juicio.

En cuanto a la oportunidad, haciéndose cargo de esta alegación el tercero señala que la norma es claro el artículo 345 inciso 5 indica que se puede hacer parte el sindicato cuando existe la figura del 400 y 403 del código del trabajo el reemplazo en huelga. Código que es claro y no señala plazo para hacerse parte respecto de la denuncia interpuesta en este caso por la dirección del trabajo. entender o querer subentender o forzar que el Tribunal entienda que existe un plazo para lo anterior, es algo que atenta contra el principio de legalidad y al estado de derecho porque existe norma expresa que no indica un plazo para lo anterior, pidiendo rechazo el punto de su contraria respecto que ha señalar que existe un plazo para su parte para efectos de hacerse parte. Si bien indica que es una vez que se hace la denuncia por parte de la Dirección del Trabajo es la oportunidad procesal para hacerse parte no existe un plazo perentorio, sí se podría entender que sería hasta cuando se encuentre firme y ejecutoriada la sentencia. Indicando que en el caso se hicieron parte oportunamente.

DÉCIMO: Resolviendo el punto de derecho, respecto de la oportunidad, el Tribunal tiene en cuenta que recibió el escrito y tuvo presente y lo tuvo como parte al sindicato. Respecto de este punto cabe señalar efectivamente el contexto en el que se tramita es una causa, incluso es un procedimiento especial dentro de las causas laborales, el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, al hacer la interacción normativa entre el artículo 345, 485 y siguientes del código del trabajo, claramente muestra ese juego normativo la existencia de reglas especiales para este tipo de alegaciones en sede laboral y que en virtud del principio de especialidad se superpone a cualquier otra regla que pudiese existir en la tramitación de procedimiento de carácter civil. Teniendo en cuenta la naturaleza del procedimiento, que es una denuncia que estaría involucrando un análisis de hechos desde el punto de vista de derechos esenciales y las consecuencias de ello, el Tribunal entiende que, en esa lógica normativa, el legislador no fijó plazo



para hacerse parte, se entiende que en la lógica del procedimiento ese hacerse parte puede hacerse parte puede ser en cualquier momento del proceso. Pero que la forma en que lo ha hecho el sindicato el sindicato en esta oportunidad, alegando circunstancias y haciendo peticiones las está haciendo justo en el momento en que se produce la discusión dentro del contexto del proceso. Eso viene en definitiva a reafirmar la oportunidad en que se realiza la presentación, dentro del contexto en que es debatible, que las partes pueden presentar pruebas y en definitiva todo esto puede ser conocido por el tribunal en el procedimiento en igualdad de condiciones y poder resolver al final de la tramitación de la causa como en derecho corresponda. Por lo tanto, a la luz de esa interpretación normativa que es especial y que rige en forma prioritaria del contexto de esta causa desestima la alegación de la presentación extemporánea o en definitiva, inoportuna que alega la denunciada y mantiene lo resuelto a tener por parte al sindicato y tener por válida y oportunamente formuladas las peticiones para que sean conocidas en su fondo y mérito y conforme a la prueba que ellos puedan ofrecer, en el sentido que sí son parte y que ahí sí se puede hacer la lectura que son parte al tener interés ellos convergente con el interés que manifiesta el Servicio denunciante en esta oportunidad. Rechazando la petición de la demandada en orden a estimar que la petición sería extemporánea.

DÉCIMO PRIMERO: La denunciada repone respecto de la resolución en cuanto tuvo por formuladas las peticiones del sindicato, incorporarlas al juicio y eventualmente a una sentencia. Argumenta que si bien entiende su parte que existe procedimiento especial, alega la existencia de una norma expresa que lo no regulado debe remitirse a las normas del código procedimiento civil. Lo ha dicho la denunciante y el sindicato, si no hay plazo, no es que se pueda hacer lo que quiera, sino que al no haber plazo para que el sindicato pueda hacer peticiones que quiera deberán remitirse a las normas del procedimiento civil, donde existe norma expresa artículo 23 referida a la calidad con que comparece la parte denunciante, que señala expresamente que deberá atenerse a lo que ya ha sucedido en ese momento. En ese sentido, lo que ya ha ocurrido es que se presentó una demanda, se contestó, no existiendo en ese sentido posibilidad para poder agregar otros hechos a la causa o peticiones a la causa, por lo que el juicio tiene que continuar en el estado en que se encontraba, esto es, en el estado de audiencia preparatoria para presentar prueba. Pidiendo se reponga la presentación en cuanto a la consideración de las peticiones del sindicato en este juicio por ser del todo improcedente al existir norma expresa que remite al código procedimiento civil en lo que no está regulado y que no se puede desconocer en la especie.

En el traslado conferido al sindicato, pide rechace el recurso de reposición, en cuanto al fondo la contraria insiste en su teoría del caso, que no corresponde acceder a que se conozca en el fondo el petitorio de su parte, existe el artículo 345 inciso 5 del código del trabajo que señala “*el sindicato podrá iniciar esta acción o*



hacerse parte en la acción de la inspección del trabajo” sin fijar plazo para ello. El mismo código del trabajo remite en el artículo 407 al procedimiento aplicable en concordancia en el artículo 485 y siguientes, no es antojadizo, sino que es el propio código que les indica como intervenir. Pidiendo en cuanto a la forma procesal en que se interpuso el recurso, porque todo recurso tiene que hacer mención del derecho o norma infringida, por lo que su parte hace uso de su traslado subentendiendo el derecho, pero la forma de interposición no es correcta, no indicó cuál es la norma que se infringe. Pide rechazo recurso por el fondo o en la forma de interponer el mismo.

En cuanto a la denunciante, pide el rechazo del recurso de reposición por la denunciada, efectivamente se determinó por la resolución del tribunal que el sindicato es parte de esta causa, que tiene que efectuar peticiones que pretende. Reitera que el sindicato conforme al artículo 345 del código del trabajo se hizo parte en la oportunidad que corresponde. A lo señalado por la denunciada, en cuanto a las normas supletorias aplicables, indica que rige en la especie el procedimiento de tutela en el artículo 432, procedimiento que dice que se aplica procedimiento general del código del trabajo en todo lo no regulado en este procedimiento de tutela, por lo que, la normativa subsidiaria es aquella del procedimiento general establecido en el código del trabajo, no señala tiempo ni plazo alguno para hacerse parte por la organización sindical. Por lo que, a su estimación, procede estimar que la organización sindical se hizo parte en la oportunidad procedente. Que el hecho de hacerse parte permite efectuar alegaciones y de pedir aquello que ellos estimen. Que las disposiciones del código procedimiento civil no son aplicables por la remisión ya señalada. Pide rechazo recurso de reposición, observando que también la forma en que se interpuso no se hizo mención de norma alguna más que aquella general del código de procedimiento civil, que en la especie no corresponde.

Resolviendo la petición, a lo ya fundado en la resolución objeto del recurso reiterando que la decisión emanada del tribunal respecto de la presentación en virtud de la cual se tiene como parte al sindicato con todas las peticiones que formula en su presentación en la que se hace parte están dentro de un contexto que es la causa seguida por denuncia por practica antisindical que se adelantó en su inicio en definitiva la denuncia el Servicio hizo conforme a lo que ordena la ley. en ese entendido estamos en una denuncia que tiene características propias, particulares y que afectan derechos fundamentales y que este tipo o naturaleza de acción está regida por un procedimiento y ese procedimiento es del tutela por vulneración de derechos fundamentales en materia laboral y es por ello que sí existe normativa específica, por lo tanto, no es necesario acudir a la normativa del código procedimiento civil, porque en ultimo caso, el que no tenga una norma específica incluso nos lleva al procedimiento de aplicación general y así sucesivamente, donde en definitiva, en el procedimiento de aplicación general conforme el artículo 453 hay otras alegaciones que se sostienen dentro de la



audiencia preparatoria que no causan indefensión a las partes, que no afecta el desarrollo del proceso, permite conocimiento, presentación de prueba, en definitiva permite un debido proceso que es eso lo que toca resguardar al Tribunal. Por lo tanto, teniendo en cuenta las características propias de la acción aquí intentada, el tribunal reitera que en cuanto a forma la solicitud contenida en el escrito en que se hace parte el sindicato esta presentada dentro del periodo de discusión, por lo tanto, no existe impedimento alguno, está conforme al artículo 435 inciso 5 y artículo 485 y siguientes que es el procedimiento que nos regula. Por lo tanto, se rechaza la reposición. Se deja constancia que queda en el fondo lo denunciado, el escrito de se hace parte y las alegaciones de la denunciada en su escrito de contestación y las efectuadas en audiencia respecto de la última presentación señalada.

DÉCIMO SEGUNDO: Dentro de la audiencia preparatoria, realizada mediante video conferencia, en la oportunidad respectiva, el Tribunal llamó a las partes a conciliación, proponiéndoles bases para un posible acuerdo, lo cual no prosperó atendido que las partes han mantenido posiciones extremas, procediendo a continuación a recibir la causa a prueba y a fijar los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos como hechos a probar: **1.** Efectividad que la denunciada incurrió en práctica desleal, específicamente, si la parte denunciada procedió al reemplazo en los términos planteados por la denunciante de trabajadores en huelga, en la afirmativa, fecha, cantidad de trabajadores, funciones para las cuales fueron contratados. **2.-** En la asertiva del hecho anterior, proporcionalidad y justificación de las acciones desplegadas por el denunciado. En la afirmativa del hecho 1, si de ello ha seguido perjuicio para la agrupación parte de esta causa y a sus miembros, naturaleza y entidad del mismo.

DÉCIMO TERCERO: En la misma oportunidad, las partes dejaron constancia de los siguientes hechos no debatidos: **1.-** Que las partes Sindicato y Demandada, se encuentran actualmente en negociación colectiva. **2.-** Que desde el 07 de junio del actual, los socios del sindicato se encuentran ejerciendo el derecho a huelga. **3.-** firma de contrato colectivo 27 de agosto 21, puso fin a la negociación colectiva entre la empresa denunciada y el sindicato. Durante el desarrollo del juicio, en relación con un hecho ocurrido con posterioridad a la audiencia preparatoria, las partes acordaron sumar un nuevo hecho no debatido **4.-** Con fecha 27 de agosto de 2021 el sindicato parte de este juicio y la empresa denunciada suscribieron contrato colectivo.

DÉCIMO CUARTO: En audiencia de juicio realizada los días veintitrés y veintiocho, ambos del mes de septiembre y el día diecinueve de octubre del año en curso, las partes rindieron la siguiente probanza. **Demandante: I.- Documental:** Se incorpora mediante lectura resumida, la que consiste en: **1.** Certificado N°301/2021/535 de fecha 18 de junio del año 2021. En lo sustancial, señala que la Dirección del Trabajo certifica que el SINDICATO DE EMPRESA SERVICIOS GENERALES MP COPIAPÓ "TOTTUS", se encuentra legalmente constituido, con



personalidad jurídica vigente, inscrita bajo el N°03010507 en registro sindical único de la Inspección del trabajo de Copiapó, detalla que su directorio se conforma por las siguientes personas, Priscila Fernández Lassnibatt, Ximena Patricia Paz Pasten y María Trujillo Carmona, en los cargos de presidenta, tesorera y secretaria; en cada caso especifica fecha de inicio el 10 de julio de 2018 y fecha de término 10 de julio de 2022. **2.** Informe de Fiscalización 301/2021/369 10 de junio de 2021 pedida por organización sindical, funcionaria que informa doña Nicole Barahona Galleguillos, fecha de asignación 11 de junio de 2021, fecha del informe 16 de junio de 2021, indica los datos de la denunciada en la sección denominada “Antecedentes Fiscalizados”, con casa matriz en Santiago y lugar fiscalizado en Maipú 110 local 109, de esta ciudad. En cuanto a los antecedentes generales de la visita inspectiva, especifica que el periodo investigado va desde 1 de mayo de 2021 al 11 de junio de 2021, número de trabajadores en lugar fiscalizado 7 hombres y 12 mujeres con un total de 19. De los resultados de la fiscalización: Vulneración de derechos fundamentales (reemplazo): Prácticas desleales del empleador el reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este libro, artículo 403, letra d) del código del trabajo. Se constata la denuncia sin corregir, firmada por la fiscalizadora. Consta firma de la fiscalizadora. **3.** Informe de Exposición 301/2021/369 y anexo N°1. A) informe de fiscalización, en la parte del síntesis del procedimiento y de los medios de investigación utilizados para la constatación de los hechos, señala que se activa la investigación por denuncia del sindicato presentada el 8 de junio de 2021, complementada el 10 del mismo mes y año “Vulneración de derechos fundamentales consistente en prácticas desleales del empleador dentro de la Negociación Colectiva, específicamente reemplazo de trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de Negociación Colectiva reglada” La denuncia presentada por el Sindicato de Empresa Servicios General MP Copiapó Tottus, indica lo siguiente: “La sucursal Mall Plaza Copiapó abrió sus puertas para atender público con trabajadores sujetos a jornada part-time. En los contratos individuales de trabajo, se establece que dicho turno (part-time) solo debe prestar servicios los días sábados, domingos y festivos, sin embargo, los días lunes 07 de junio, día en que se hace efectiva la huelga en virtud del vencimiento del término previsto para la fase de mediación obligatoria, y hoy martes 08 de junio, el empleador convocó a los trabajadores en menciones para prestar servicios.” Con fecha 11 de junio de 2021, el Sindicato denunciante amplía la solicitud de fiscalización, incluyendo el local ubicado en calle Brasil N°941, en la comuna de Vallenar, el cual fue investigado bajo el número de comisión 0303/2011/112. De este informe se concluye que no se verificó el reemplazo de trabajadores en huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva. En cuanto a los antecedentes generales, respecto de la denunciada: se señala que su razón social corresponde a “Hipermercados Tottus S.A.”, RUT 78.627.210-6, con dos establecimientos en la



comuna de Copiapó; con 55 trabajadores en establecimiento donde se desarrollan los hechos denunciados. Número de sindicatos: Sucursal Mall Plaza Copiapó: Sindicato de Empresa Servicios Generales MP Copiapó Tottus; RSU 03.01.0507. Sucursal Los Carrera: Sindicato de empresa Servicios Generales MP Copiapó Tottus, RSU 03.01.0507 y; Sindicato de Empresa Hipermercados Tottus S.S., establecimiento Los Carrera, RSU 03.01.0561. No se allana al retiro de los trabajadores reemplazantes. Observaciones: Se revisa Fusión por incorporación “Servicios Generales Tottus Limitada” en “Hipermercados Tottus S.A.”, de fecha 27 de junio del año 2019. Dicho escrito se encuentra adjunto al final de este informe (Anexo N°1). Antecedentes del denunciante, sección en la que se incluyen los datos del sindicato parte de esta causa. RSU 03.01.0507, tipo de organización Sindicato de Empresa. fecha de constitución 23 febrero de 2015, detallando la conformación del directorio. Antecedentes de la fiscalización: consta que la denunciante se señala como Inspección a cargo, inspección fiscalizadora, fiscalizador Nicol Barahona Galleguillos, fecha de fiscalización 11 de junio de 2021. En cuanto a los antecedentes de la negociación, fecha de inicio huelga de 7 de junio de 2021; fecha votación huelga 24 de mayo de 2021 y 25 de mayo de 2021, número trabajadores de empresa 8.500 aproximadamente, involucrados en la negociación 156. En la página 3, se indican derechos o garantías vulneradas, denunciadas: Prácticas desleales del empleador, durante el proceso de negociación colectiva, contenidas en los artículos 403 y siguientes del código del trabajo: reemplazo de trabajadores en huelga. Especifica que la materia a fiscalizar: Vulneración de derechos fundamentales (REEMPLAZO), prácticas desleales del empleador el reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del título IV de este libro (art. 403 letra d). En cuanto al objetivo de la investigación: a) Verificar las funciones de los trabajadores en huelga. b) verificar situación de los trabajadores no sindicalizados: funciones contractuales, lugar de desempeño y labores y lugares en que desempeñan en la actualidad. c) Determinar existencia de reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada, artículo 403 letra D del código del trabajo. Respecto de la preparación de la visita señala una síntesis de lo que arroja el sistema informático de la Dirección del Trabajo en relación a la empresa fiscalizada; detalla las materias sancionadas y las materias denunciadas. Además, detalla los formularios utilizados, entre otros, y el acta de constatación “Investigación de reemplazo de trabajadores en huelga”. Periodo revisado desde 1 de mayo al 11 de junio, ambos de 2021. Contemplando revisión de contratos de trabajo y anexos, registros de asistencia, reglamento interno de orden, higiene y seguridad. Expone que la entrevista previa a la visita, contactando a la presidenta del sindicato señora Fernández, coordinando visita inspectiva con fecha 11 de junio de 2021 a las 10:00 horas, posteriormente, la fiscalizadora expresa que en conjunto con el Jefe de la Unidad de Fiscalización señor Javier Díaz guaita, se



reúnen con las representantes del Sindicato, estableciéndose que la Presidente y Secretaria de la organización sindical les acompañarían durante la visita inspectiva. En la sucursal mall plaza Copiapó, se entrevistan con 14 dependientes en servicio durante la visita, tomándose declaración jurada a cinco de ellos, quienes son señalados como trabajadores reemplazantes según el Sindicato denunciante. Por parte de la empresa se entrevista a don Abner Muñoz Báez representante legal “La huelga comenzó el día 7 de junio de 2021, con el área legal vimos la posibilidad de poder operar en horario acotado, donde el artículo letra d, nos da la facultad para modificar horario de atención por fuerza mayor (y modificación de jornadas laborales de mutuo acuerdo). A los part-time de 20 horas (cajeros, 1 personas de carnicería, panaderos) se les modificó la jornada de mutuo acuerdo, mediante anexo de contrato para realizar las mismas labores que tenían, pero de lunes a viernes. Los part-time de 20 horas originalmente prestaban servicios solo los sábados, domingos y festivos, solo venían en la semana a realizar horas extras.” Detalla haber entrevistado el día 11 de junio de 2021, trabajadores en las secciones visitadas de caja, panadería, electrónica, tesorería, sala, fiambrería y tesorería. También alude a la revisión de los contratos de los 14 dependientes que se entrevistaron ese día, comparándose con la función que se encontraba realizando de manera efectiva y la descripción del cargo en el Reglamento Interno:

Nombre de Trabajador	Función realizada el 11 de junio de 2021	Cargo según contrato	Responsabilidad de función según RIOHS
Beatriz Palacios Galleguillos	Jefa de cajas	Jefa de departamento	Gestionar el servicio y operación de la sección cajas, a fin de asegurar las transacciones correspondientes a los diferentes negocios que se canalizan a través de cajas de la tienda, cumpliendo estándares definidos.
Yasna Ibarbe Berríos	Servicio al Cliente	Atención al cliente y empaque/regalo	Ejecutar las tareas propias del área y cumplir con los procedimientos establecidos, otorgando soporte en forma continua para apoyar los procesos de gestión operativa y de atención a nuestros clientes, ejecutando siempre con excelente actitud bajo el concepto de



			buenas prácticas de atención para lograr excelencia en el servicio.
Claudia Sol Vilches	Supervisora de Cajas	Supervisor de Cajas	Coordinar la gestión de la sección cajas, a fin de asegurar que las transacciones correspondientes a los diferentes negocios que se canalizan a través de cajas se ajusten a instructivos y procedimientos definidos.
Cecilia Benavides Rojas	Cajera	Atención al cliente y empaque/regalo	Ejecutar las tareas propias del área y cumplir con los procedimientos establecidos, otorgando soporte en forma continua para apoyar los procesos de gestión operativa y de atención a nuestros clientes, ejecutando siempre con excelente actitud bajo el concepto de buenas prácticas de atención para lograr excelencia en el servicio.
Joaquín Páez Álvarez	Cajero	Cajero vendedor -reponedor	Realizar las transacciones correspondientes a los diferentes negocios que se canalizan a través de cajas de la tienda, de acuerdo a los procedimientos respectivos.
Karla Sandoval Martínez	Cajera	Cajero vendedor -reponedor	Realizar las transacciones correspondientes a los diferentes negocios que se canalizan a través de cajas de la tienda, de acuerdo a los procedimientos respectivos.
Ema Martínez Rubio	Cajera	Cajero vendedor -reponedor	Realizar las transacciones correspondientes a los diferentes negocios que se



			canalizan a través de cajas de la tienda, de acuerdo a los procedimientos respectivos.
Nicol Gómez tapia	Apoyo cajas autoservicio	Cajero vendedor -reponedor	Realizar las transacciones correspondientes a los diferentes negocios que se canalizan a través de cajas de la tienda, de acuerdo a los procedimientos respectivos.
Alison Yáñez Contreras	Reponedora carnicería	Operario supermercado	Asegurar la correcta, completa y oportuna mantención y exhibición de stock de productos del área; realizando labores de descarga de la mercadería que llega a la tienda, de acuerdo a los procedimientos establecidos y a las instrucciones de distribución interna.
Héctor Cisternas Meza	Reponedor carnicería	Operario supermercado	Asegurar la correcta, completa y oportuna mantención y exhibición de stock de productos del área; realizando labores de descarga de la mercadería que llega a la tienda, de acuerdo a los procedimientos establecidos y a las instrucciones de distribución interna.
Maresa Cesa Aedo	Reponedora pastelería	Operario supermercado	Asegurar la correcta, completa y oportuna mantención y exhibición de stock de productos del área; realizando labores de descarga de la mercadería que llega a la tienda, de acuerdo a los



			procedimientos establecidos y a las instrucciones de distribución interna.
Oscar cortés Araya	Panadero	Panadero	Realizar las acciones necesarias a fin de asegurar la correcta, completa y oportuna elaboración, exhibición, mantención y venta de productos en cada sección.
Diego Gallardo Llancapani	Panadero	Panadero	Realizar las acciones necesarias a fin de asegurar la correcta, completa y oportuna elaboración, exhibición, mantención y venta de productos en cada sección
José Ramos Mamani	Vendedor Electro	Vendedor Integral	Entregar atención integral a los clientes de la tienda, asesorándolos en su compra y efectuando el cobro, empaque del producto adquirido y cambio cuando corresponda.

En la página 8 en adelante, indica la fiscalizadora la revisión de contrato de trabajo de los 14 dependientes de la muestra, se identifica que hay personal que presta servicios en jornada completa ordinaria de 45 horas semanales y otros con jornada parcial de 30 y 20 horas semanales. Esta información se compara con el registro de asistencia del periodo comprendido entre el 1 de mayo al 11 de junio ambos de 2021.

Nombre de Trabajador	Jornada a cumplir según contrato	Modificaciones a la jornada	Revisión del registro de asistencia.
Beatriz Palacios Galleguillos	45 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo y festivos	Sin modificaciones a causa de la huelga legal	Se verifica que esta trabajadora por el periodo revisado, presta servicios 45 horas semanales, de lunes a domingo.
Yasna Ibarbe Berríos	30 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo y festivos	Sin modificaciones a causa de la huelga legal	Se verifica que esta trabajadora por el periodo revisado, presta servicios 30 horas semanales, de



			lunes a domingo.
Claudia Sol Vilches	45 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo y festivos.	Sin modificaciones a causa de la huelga legal.	Se verifica que esta trabajadora por el periodo revisado, presta servicios 45 horas semanales, de lunes a domingo.
Cecilia Benavides Rojas	20 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo y festivos	07/06/2021 A razón del proceso de huelga se modifica: la distribución de la jornada, consistente actualmente en fines de semana, por una nueva jornada distribuida de lunes a viernes. Cambio con vigencia transitoria hasta el 27/06/2021.	Se verifica que esta trabajadora por el periodo revisado, ha prestado servicios los sábados, domingos y festivos (hasta la semana anterior a la huelga). En un par de ocasiones realizó horas extraordinarias en la semana. Este hecho se confirma con la declaración jurada del dependiente.
Joaquín Páez Álvarez	20 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo y festivos	07/06/2021 A razón del proceso de huelga se modifica: la distribución de la jornada, consistente actualmente en fines de semana, por una nueva jornada distribuida de lunes a viernes. Cambio con vigencia transitoria hasta el 27/06/2021.	Se verifica que esta trabajadora por el periodo revisado, ha prestado servicios los sábados, domingos y festivos (hasta la semana anterior a la huelga). En un par de ocasiones realizó horas extraordinarias en la semana. Este hecho se confirma con la declaración jurada del dependiente.
Karla Sandoval Martínez	30 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo y festivos	Sin modificaciones a causa de la huelga legal.	Se verifica que esta trabajadora por el periodo revisado, presta servicios 30 horas semanales, de lunes a domingo
Ema Martínez Rubio	30 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo y festivos	Sin modificaciones a causa de la huelga legal.	Se verifica que esta trabajadora por el periodo revisado, presta servicios 30 horas semanales, de lunes a domingo
Nicol Gómez Tapia	20 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo y festivos	07/06/2021 A razón del proceso de huelga se modifica: la distribución de la jornada, consistente actualmente en fines de	Se verifica que esta trabajadora por el periodo revisado, ha prestado servicios de manera exclusiva los sábados,



		semana, por una nueva jornada distribuida de lunes a viernes. Cambio con vigencia transitoria hasta el 27/06/2021.	domingos y festivos (hasta la semana anterior a la huelga). Este hecho se confirma con la declaración jurada del dependiente
Alison Yáñez Contreras	20 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo y festivos	07/06/2021 A razón del proceso de huelga se modifica: la distribución de la jornada, consistente actualmente en fines de semana, por una nueva jornada distribuida de lunes a viernes. Cambio con vigencia transitoria hasta el 27/06/2021.	Se verifica que esta trabajadora por el periodo revisado, ha prestado servicios los sábados, domingos y festivos (hasta la semana anterior a la huelga). En un par de ocasiones realizó horas extraordinarias en la semana. Este hecho se confirma con la declaración jurada del dependiente
Héctor Cisternas Meza	30 horas semanales, distribuidas de lunes a domingos y festivos	Sin modificaciones a causa de la huelga legal	Se verifica que este trabajador por el periodo revisado, presta servicios 30 horas semanales, de lunes a domingo.
Maresa Cea Aedo	45 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo y festivos.	Sin modificaciones a causa de la huelga legal.	Se verifica que esta trabajadora por el periodo revisado, presta servicios 45 horas semanales, de lunes a domingo.
Oscar Cortés Araya	45 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo y festivos	Sin modificaciones a causa de la huelga legal	Se verifica que esta trabajadora por el periodo revisado, presta servicios 45 horas semanales, de lunes a domingo
Diego Gallardo Llancapani	20 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo y festivos.	07/06/2021: A razón del proceso de huelga se modifica: la distribución de la jornada, consistente actualmente en fines de semana, por una nueva jornada distribuida de lunes a viernes. Cambio con vigencia transitoria hasta el 27 de junio de 2021.	Se verifica que este trabajador por el periodo revisado, ha prestado servicios los sábados, domingos y festivos (hasta la semana anterior a la huelga). En un par de ocasiones realizó horas extraordinarias en la semana. Este hecho se confirma con la declaración jurada del dependiente.



José Ramos Mamani	45 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo y festivos	Sin modificaciones a causa de la huelga legal.	Se verifica que esta trabajadora por el periodo revisado, presta servicios 45 horas semanales, de lunes a domingo.
-------------------	--	--	--

“Si bien los dependientes que se encuentran contratados con jornada parcial de 20 horas semanales, en sus contratos de trabajo se consigna que dicha jornada será distribuida de lunes a domingo y festivos, en la práctica y de acuerdo a lo declarado por los trabajadores, prestan servicio exclusivamente sábados domingos y festivos y que, en la semana sólo van a realizar horas extraordinarias. Es importante hacer mención, que el representante legal de la empresa, en declaración jurada aportada a la suscrita, reconoce que ‘Los part-time de 20 horas originalmente prestaban servicios solo los sábados, domingos y festivos, sólo venían en la semana realizar horas extraordinarias’ “ Además, en el anexo de contrato suscrito al 07/06/2021, se modifica lo siguiente: “PRIMERO: Las partes acuerdan, en razón del proceso de huelga que se ha iniciado en la tienda, y con base en las facultades legales del empleador establecida en el inciso final de la letra d) del artículo 403 del código del trabajo las cuales consisten en la posibilidad de modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, realizar una modificación transitoria de la distribución de la jornada laboral del trabajador, el que, desde la suscripción del presente anexo hasta el 27/06/2021 o hasta el cese efectivo de la huelga, en caso de que ocurra en fecha anterior, será la que a continuación se indica: se cambia la distribución de jornada del trabajador, consistente actualmente en fines de semana, por una nueva jornada que será distribuida de lunes a viernes.” “SEGUNDO: Las partes dejan constancia que el cambio en la distribución de jornada aquí regulado tiene una vigencia transitoria hasta el día 27/06/2021 o hasta el cese efectivo de la huelga, en caso de que ocurra en fecha anterior, cumplido este plazo condición, según corresponda, el trabajador volverá a la distribución de jornada laboral establecida en su contrato de trabajo.” Añade la fiscalizadora que de acuerdo a las entrevistas con los 14 trabajadores, se identifican 5 de ellos que se encontrarían realizando reemplazo a trabajadores en huelga, uno d ellos cuales se encuentra realizando una labor distinta a la contemplada en su contrato y los otros 4 dependientes, prestaban servicios bajo jornada parcial, de 20 horas semanales, exclusivamente para prestar servicios sábados, domingos y festivos, a quienes se le confeccionó anexo de contrato de trabajo, cambiando la distribución de la jornada.

En la página 10 de deja constancia de lo siguiente: “De acuerdo a las entrevistas sostenidas con los 14 trabajadores, se identifican 5 de ellos que se encontrarían realizando reemplazo de trabajadores en huelga, uno de los cuales se encuentra realizando una labor distinta a la contemplada en su contrato y, los



otros 4 dependientes, prestaban servicios bajo jornada parcial, de 20 horas semanales, exclusivamente para prestar servicios sábados, domingos y festivos, a quienes se les confeccionó anexo de contrato de trabajo, cambiando la distribución de la jornada.

Nombre de trabajador/a reemplazante	Función del trabajador reemplazante y especificar si se trata de un trabajador interno o externo	Nombre de trabajadores/as reemplazados	Función reemplazada	Fecha en que se constituye la figura de reemplazo de trabajadores	Observaciones.
Cecilia Benavides Rojas	Atención al cliente y empaque/regalo (interno)	Jislem arce Lizama	CAJEROS	Viernes 11 de junio 2021	Esta trabajadora se encuentra realizando una labor distinta para la cual se encuentra contratada. Adicionalmente se verifica que se encuentra contratada con jornada parcial de 20 horas semanales, para prestar servicios sábados, domingos y festivos. A causa de la huelga legal, se le modifica la distribución de su jornada de trabajo quedando con las mismas 20 horas semanales, pero distribuidas de lunes a viernes.
Joaquín Páez Álvarez	Cajero vendedor -reponedor (INTERNO)	Diego Cabezas Cabezas	CAJEROS	Viernes 11 de junio 2021	Este trabajador se encuentra contratado con jornada parcial de 20 horas semanales, para prestar servicios sábados, domingos y festivos. A causa de la huelga legal, se le modifica la distribución de su jornada de trabajo, quedando con las mismas 20 horas semanales, pero distribuidas de lunes a viernes.
Nicol Gómez Tapia	Cajero-vendedor-	Jessica Maya Segovia	CAJEROS	Viernes 11 de junio de	Esta trabajadora se encuentra contratada



	reponedor (INTERNO)			2021	con jornada parcial de 20 horas semanales, para prestar servicios sábados, domingos y festivos. A causa de la huelga legal, se le modifica la distribución de su jornada de trabajo, quedando con las mismas 20 horas semanales pero distribuidas de lunes a viernes.
Alison Yáñez Contreras	Operario supermercado (INTERNO)	Camila Arancibia Contreras	REPONEDOR CARNICERIA	Viernes 11 de junio de 2021	Esta trabajadora se encuentra contratada con jornada parcial de 20 horas semanales, para prestar servicios sábados, domingo y festivos. A causa de la huelga legal, se le modifica la distribución de su jornada de trabajo, quedando con las mismas 20 horas semanales, pero distribuidas de lunes a viernes.
Diego Gallardo Llancapani	Panadero (INTERNO)	Guillermo Vega Galleguillos	PANADERO	Viernes 11 de junio de 2021	Este trabajador se encuentra contratado con jornada parcial de 20 horas semanales, para prestar servicios sábados, domingos y festivos. A causa de la huelga legal, se le modifica la distribución de su jornada de trabajo, quedando con las mismas 20 horas semanales pero distribuidas de lunes a viernes.

En la página 11 constan las conclusiones señala de la documentación realizada y verificado de lo percibido respecto de lo denunciado constata: 1.- VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES: Prácticas desleales del empleador el reemplazo de trabajadores en huelga, dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada. Da cuenta de la extensión de acta constatación con firma de la fiscalizadora en mención y también don Abner como reptante de la denunciada de esta causa. “En Copiapó, a 11 de junio de 2021, siendo las 14:05



horas, la fiscalizadora Nicol Barahona Galleguillos, funcionaria de la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, deja expresa constancia que en el domicilio de Maipú 110 local 109 de esta comuna, la empresa Hipermercados Tottus S.A., se verificaron siguientes hechos: Se constata reemplazo de trabajadores en huelga en las siguientes áreas o funciones; 1. Cecilia Benavides Rojas quien al momento fiscalización se encontraba cumpliendo labor de cajera; 2.- Joaquín Páez Álvarez, quien estaba en labor de cajero; 3.- Nicol Gómez Tapia quien al momento fiscalización se encontraba realizando la labor de cajera; 4.- Alison Yáñez Contreras, quien estaba reponiendo en el área de carnicería y 5.- Diego Gallardo Llancañani, panadero, se encontraba realizando labor de panadero. Agrega que constata que doña Cecilia Benavides se encuentra realizando labor de cajero y según contrato es atención al cliente; por otra parte, todos los trabajadores individualizados originalmente cumplen una jornada de 20 horas semanales, los días sábados, domingos y festivos y declaran que producto de la huelga iniciada en la tienda, se les cambia la jornada, distribuyéndola de lunes a viernes. Cambio fue realizado mediante escrituración de anexo de contrato suscrito 7 de junio de 2021, se constata que una vez que se solicita el retiro de los trabajadores reemplazantes el representante del empleador no se allana a corregir. No se detecta reemplazo de trabajadores en huelga en Vallenar (comisión 0303/2021/112) se adjunta documento “Anexo N°1 Fusión por incorporación Servicios generales Tottus Limitada en Hipermercados Tottus S.A.”, documento emitido en Santiago con fecha 27 de junio de 2019. **4. Denuncia de Práctica desleal** de fecha 08 de junio del año 2021 al Inspector del Trabajo y anexo de nómina de trabajadores señala que en su calidad de dirigentes del sindicato empresa servicios generales MP Copiapó Tottus, denuncia incumplimiento de contrato colectivo por su empleador y denunciado de esta causa, domiciliado en Maipú 109 mall plaza Copiapó, pidiendo fiscalización, en lo pertinente, se indica que dicha sucursal abrió sus puertas para atender público con trabajadores sujetos a jornada part time, en los contratos de trabajo, se establece que dicho turno solo debe prestar servicios los días sábados, domingos y festivos, sin embargo, los días lunes 7 de junio, en que se hace efectiva la huelga en virtud del vencimiento del termino previsto para la fase de mediación obligatoria y hoy martes 8 de junio, el empleador convocó a los trabajadores en mención para prestar servicios. Da cuenta de trabajadores que están prestando servicios en jornada que no corresponde y en algunos casos, en funciones no acorde a la naturaleza de sus servicios, detallando que corresponde a:

Trabajador	Naturaleza de sus servicios	Labor de reemplazo	jornada
Allison Yáñez	Carnicería		PT 20 horas
José Ramos	Electrónica	Cajas	PT 30 horas
Cecilia Benavente	Servicio atención al cliente	Cajas	PT 20 horas
Joaquín Paez	Cajero		PT 20 horas
Isabel Carvajal	Cajero		PT 20 horas

Expone que el empleador ha ordenado a aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo corresponde a los fines de semana y festivos (part-time) a desarrollar turnos de trabajo para reemplazar a los trabajadores que están ejerciendo su



derecho a huelga legal. Además, tal como lo indica el detalle, algunos están desarrollando funciones que no corresponde a la naturaleza de los servicios para los que fueron contratados. En definitiva, estos trabajadores están desarrollando las labores que ordinariamente corresponden a los trabajadores que actualmente se encuentran en huelga, principalmente en la función de cajas, ya que todas las cajeras de la sucursal en estos momentos tienen suspendida su relación laboral en virtud de la huelga. Invocando el artículo 403 letra d) del código del trabajo, pide se fiscalice la práctica desleal de la empresa y constatada la efectividad del reemplazo, se ordene el retiro inmediato de los trabajadores. Se anexa listado de trabajadores afectos al instrumento colectivo. **5.** Notificación de Inicio de Procedimiento de Fiscalización N°301/2021/369, formulario FI-1. En los datos del fiscalizado constan aquellos de la empresa denunciada y la fiscalizadora, señala que con fecha 11 de junio 2021 a las 10:30 horas, la información es explicada y se entrega copia de la misma, señalando datos de dónde se puede dirigir el Servicio para requerir información respecto del proceso de fiscalización. **6.** Acta de Constatación Investigación de trabajadores en Huelga de fecha 11 de junio de 2021, a las 14:05 horas, da cuenta del domicilio de Maipú 110, local 109, Copiapó y consta el nombre de la denunciada de esta causa, con indicación de su número de RUT. Se verificaron los siguientes hechos: “Se constata reemplazo de trabajadores en huelga en las siguientes áreas o funciones: 1) Cecilia Benavides rojas, quien al momento de la fiscalización se encontraba cumpliendo labor de cajera (At. al Cliente); 2) Joaquín Páez Álvarez, quien se encontraba realizando labor de cajero; 3) Nicol Gómez Tapia, se encontraba en labores de cajero; 4) Allison Yáñez Contreras, se encontraba reponiendo área de carnicería y 5) Diego Gallardo Llancapani, se encontraba en labor de panadero. Precisa que se constata que Cecilia Benavides se encuentra realizando labor de cajera y según contrato es atención al cliente; por otra parte, todos los trabajadores antes individualizados, originalmente cumplen jornada de 20 horas señales, los días sábados, domingos y festivos y declaran que producto de la huelga iniciada en la tienda, se les cambia la jornada, distribuyéndola de lunes a viernes. Este cambio fue realizado mediante escrituración de anexo de contrato de trabajo suscrito el 7 de junio de 2021. Se constata que una vez que se solicita el retiro de los trabajadores reemplazantes el representante del empleador no se allana a corregir, consta firmas ilegibles y timbres de la Dirección del Trabajo y don Abner Muñoz B, gerente de tienda. **7.** Declaración jurada de fecha 11 de junio de 2021 de Abner Muñoz Báez, señala que la huelga comenzó el día 7 de junio de 2021 con el área legal vieron posibilidad de poder operar en horario acotado, el artículo 403 D les faculta a modificar horario por fuerza mayor. A los part-time de 20 horas (cajeros y una persona de carnicería, panaderos) se les modificó jornada de mutuo acuerdo, mediante anexo de contrato para realizar las mismas labores que tenían pero de lunes a viernes, los part time de 20 horas originalmente prestaban servicios solo los sábados, domingos y festivos, solo venían en la semana a realizar horas



extraordinarias. **8.** Declaración jurada de fecha 11 de junio de 2021 de Cecilia Benavidez Rojas. En lo sustancial señala que es part-time de 20 horas antes de la huelga trabajaba sábado, domingo y festivos. Decidió cambiar su turno a días de la semana, la empresa se lo propuso y ella aceptó, lo que comenzó el lunes 7 de junio de 2021. Menciona la declarante que es más cómodo para ella repartir las 20 horas en días de la semana. Ratifica, el día martes el 8 comenzó a trabajar y martes descansó. Constan dos firmas ilegibles, sobre una de estas consta timbre del Servicio. **9.** Declaración jurada de fecha 11 de junio de 2021 de Diego Gallardo Llancapani. Trabaja para la denunciada desde enero de 2021, señala que siempre ha prestado panadería, siendo part-time de 20 horas semanales de sábado, domingo y festivos. Expone que cree que por la huelga se hizo cambio de horario, mediante anexo de contrato para que trabaje en la semana, lunes, miércoles y viernes. Agrega el declarante que estudia y que pidió que le acomodaran esos días para ir a la universidad, su turno es de 10 a 18 horas. Firmas ilegibles y timbre del servicio. **10.** Declaración jurada de fecha 11 de junio de 2021 de Joaquín Páez Álvarez. Señala que trabaja para la denunciada desde el mes de diciembre de 2020, realizando habitualmente las labores de cajero y reponedor por contrato presta servicios sábado, domingo y festivos, por el tema de la huelga le ofrecieron realizar horas extras en la semana, después de eso firmó un anexo de contrato donde se modifica su jornada por el tiempo que dure la huelga. Refiere que la nueva modalidad comenzó a regir el día lunes 7 de junio de 2021. Firma de declarante y de la fiscalizadora de quien además consta su timbre. **11.** Declaración jurada de fecha 11 de junio de 2021 de Nicole Gómez Tapia. Señala que presta servicios para supermercado Tottus desde el año 2015, según contrato debe realizar labores de cajera- vendedora y reponedora, part-time 20 horas semanales, días sábado, domingo y festivos, en vista que el supermercado va a estar cerrado este sábado y domingo me hicieron venir jueves y viernes, mediante un anexo de contrato dicho cambio termina el 27 de junio, precisando que el anexo se realizó a causa de la huelga. Consta firma declarante, firma y timbre de fiscalizadora. **12.** Declaración jurada de fecha 11 de junio de 2021 de Alison Yáñez Contreras. Presta servicios para la denunciada desde el 8 de abril de 2019, función de operaria supermercado (área de carnicería- envasado y reposición) y limpieza, trabajo de 20 horas semanales, 8 horas en realidad por permiso de amamantamiento. Que trabaja solo sábados y domingos. A raíz de la huelga esta semana firmé anexo de contrato de trabajo donde se modifica su jornada para días de la semana, esta semana prestó servicios lunes, martes, miércoles y viernes, está trabajando de 10 a 14 horas (a las 13 horas baja a colación), firma declarante y fiscalizadora. Firma declarante y funcionaria del servicio de quien además consta su timbre. **13.** Contrato de trabajo de fecha 17 de julio del 2018, anexo de contrato de trabajo de fecha 07 de junio de 2021 y Reporte de Asistencia y Beneficios de Cecilia Benavides Rojas. **a)** contrato aparece emitido en Santiago a 17 de julio de 2018, para el trabajo de atención al cliente y empaque/regalo,



señala que el trabajador se compromete a ejecutar para el empleador funciones propias del cargo; servicios fundamentalmente en Maipú 110, Santiago, sin perjuicio, facultad del empleador de alterar el lugar de prestación de los servicios y naturaleza de los mismos, cuando las circunstancias lo justifiquen y se trate de labores similares. En el punto segundo jornada 20 horas, de lunes a domingo y festivos, de acuerdo a la malla de turno alternados y rotativos estipulados en anexo de contrato, el trabajador gozará de un periodo de descanso para colación no inferior a 30 minutos, que no se considera trabajado para computar la jornada. Ingreso al servicio en el punto décimo séptimo indica el 17 julio de 2018. Documento firmado por sus otorgantes; **b)** anexo de 7 de junio de 2021, entre el denunciado y la referida trabajadora. En el punto primero: *"Las partes acuerdan, en razón de del proceso de huelga que se ha iniciado en la tienda, y con base en las facultades de readecuación necesaria que puede realizar el empleador, el cual se ha visto en la necesidad de parcializar el horario de funcionamiento de su tienda, el que, desde la suscripción del presente anexo hasta el 27 de junio de 2021 o en caso de cese efectivo de la huelga si este ocurriere con anterioridad será la que a continuación se indica: se cambia la distribución de jornada del trabajador, consistente actualmente en fines de semana, por una nueva jornada que será distribuida de lunes a viernes."* Segundo dejan constancia que el cambio de distribución de jornada que se regula tiene vigencia transitoria hasta 27 de junio de 2021, o en caso de cese efectivo de la huelga si este ocurriera con anterioridad. Cumplido el plazo, el trabajador volverá ala jornada establecida en su contrato. firman las partes. **c)** reporte de revisión asistencia y beneficios del día 11 de junio de 2021, señala que la referida trabajadora registra el día 11, entradas y salidas a las 10 y 16 horas respectivamente, horas prog = 5. Reales entr./t. 10.03.

14. Contrato de trabajo de fecha 14 de diciembre de 2020, anexo de contrato de trabajo de fecha 07 de junio 2021 y Reporte de Asistencia y Beneficios de Joaquín Páez Álvarez. En lo sustancial, se da por incorporado con la lectura del documento anterior porque guardan la misma forma. Solo que en este caso señala funciones contratadas cajero vendedor-reponedor, En el punto segundo señala respecto de la jornada semanal de 20 horas, distribuidas de lunes a domingo, de acuerdo a mallas de turnos alternados y rotativos, estipulados en anexo de contrato. periodo de descanso no inferior treinta minutos, no considerado para computar la jornada. Firma otorgantes; **b)** anexo de 7 de junio de 2021 entre las mismas partes, acuerdan que "en razón del proceso de huelga que se ha iniciado en la tienda, y con base en las facultades de readecuación necesaria que puede realizar el empleador, se ha visto en la necesidad de parcializar el horario de funcionamiento de su tienda, realizar una modificación transitoria a la distribución de la jornada del trabajo del colaborador, desde la suscripción del anexo hasta 27 de junio de 2021, o en caso cese efectivo de la huelga si esto ocurriera con anterioridad. La distribución se cambia de jornada al trabajador, consistente actualmente en fines de semana por una nueva jornada que será distribuida de lunes a viernes. En el



punto segundo señala vigencia transitoria hasta 27 de abril de 2021 o en caso efectivo de cese de la huelga si este ocurriera con anterioridad. Cumplido el plazo volverá a la jornada laboral establecida en su contrato. suscriben los otorgantes del instrumento. c) Reporte revisión asistencia y beneficios 11 de junio señala ingreso a las 10 y salida 16 horas; cinco horas prog: reales entrada 10:09. **15.** Contrato de trabajo de fecha 03 de agosto del año 2015, anexo de contrato de trabajo de fecha 07 de junio 2021 y Reporte de Asistencia y Beneficios de Nicole Gómez Tapia Mismo formato está la parte a la lectura documento 13 precedente. a) en contrato señala funciones de cajero (A) vendedor-reponedor, debiendo ejercer las funciones propias del cargo. En el punto segundo, jornada 20 horas, de lunes a domingo conforme a malla de turnos alternados y rotativos, estipulados en anexo de contrato, descanso 30 minutos no imputable a jornada. Firman las partes, **b)** anexo de contrato 7 de junio de 2021 entre las partes señala mismos puntos primero y segundos reproducidos en los documentos 13 y 14 precedentes, firmados por sus otorgantes. c) reporte de revisión de asistencia y beneficios el día 11 señala entrada real 9:02. **16.** Contrato de trabajo de fecha 08 de abril de 2019, anexo de contrato de trabajo de fecha 07 de junio 2021 y Reporte de Asistencia y Beneficios de Alison Yáñez, señala la parte que presenta el documento el mismo formato del documento 13 precedente y está a la lectura del mismo. **17.** Contrato de trabajo de fecha 18 de enero de 2021 anexo de contrato de trabajo de fecha 07 de junio 2021 y Reporte de Asistencia y Beneficios de Diego Gallardo Llancapani. a) señala trabajo de panaderos en funciones propias del cargo. Los servicios contratados se prestarán fundamentalmente en Maipú 109 Copiapó, sin perjuicio de la facultad del empleador de alterar el lugar donde sean prestados los servicios y la naturaleza de los mismos, cuando las circunstancias lo justifiquen y se trate de labores similares. Dejando estipulado que el trabajador podrá ser enviado, en forma transitoria, a efectuar trabajos propios de sus labores en la empresa a cualquier lugar, dentro o fuera de esta ciudad. suscrito por las partes; b) anexo de 7 de junio de 2021 en el mismo tenor de los casos precedentes en la especificación del cambio de distribución, en razón del proceso de huelga, readecuación necesaria que puede realizar el empleador, cuando se ha visto en necesidad de parcializar el horario de funcionamiento de su tienda, realizar una modificación transitoria de la distribución de la jornada laboral del trabajador, el que desde la suscripción anexo hasta 27 de junio de 2021 o en caso de cese efectivo de la huelga si esta ocurriera con anterioridad será la que a continuación se indica: se cambia la distribución de jornada del trabajador, consistente actualmente fines de semana por una nueva jornada que será distribuidas de lunes a viernes. En el punto segundo pactan la vigencia hasta 27 de junio de 2021, o en caso de cese efectivo de la huelga si este ocurriera con anterioridad. c) registro de ingreso del día 11 en ella se detalla jornada 10 a 18 y entrada a las 10:10 total horas programadas 5 horas. **II.- Confesional: 1.- Priscilla Alejandra Fernández Lassnibatt**, cédula de identidad 14.613.197-2, nacida 28 de



noviembre de 1977 en Copiapó, presidenta del Sindicato Servicios Generales MP Copiapó "Tottus", casada, domiciliada en Salitrera Victoria 1350, El Palomar, Copiapó, previamente exhortada a decir verdad, preguntada señala que la empresa hizo reemplazo en plena huelga. Explica que el sindicato comenzó negociación reglada con la empresa, no se llegó a acuerdo, haciéndose efectiva la huelga 7 junio del 2021, al día 35 de la huelga la empresa recién entregó la respuesta por escrito. Efectuaron denuncia por práctica desleal por contratación de reemplazo en huelga, afectando a trabajadores en huelga, porque estando en esa situación no perjudicaba a la empresa, antes, durante y después de la huelga abrieron los fines de semana solo un fin de semana estuvo cerrado el local el fin de semana. En cuanto a la denuncia por práctica desleal se enteraron había trabajadores part time de 20 efectuando labores de trabajadores en huelga, haciendo denuncia ante IPT para constatar el hecho. El día 11 junio la inspección fue a verificar el reemplazo en huelga y lo verificó. En cuanto al desarrollo de la fiscalización señala la declarante que los acompañó a la fiscalizadora y también los acompañó la directora doña María Trujillo, tuvo lugar esa actividad el día 11 de junio. constatando el reemplazo. Preguntada señala que, Cecilia Benavides, Nicol Gómez, Joaquín Páez, Alison Yáñez y Diego Gallardo, estaban cumpliendo funciones que no les correspondían, por ejemplo Cecilia trabaja en servicio al cliente y estaba cumpliendo funciones de cajera, la niña de carnicería de apellido Yáñez es operaria carnicería y estaba en funciones de reponedora en día de semana siendo que es part-time de 20 y Joaquín y otro trabajador también estaban cumpliendo funciones de lunes a viernes y son part-time de 20 horas. Explica que fuera del cambio de jornada, presentaban cambio de funciones Cecilia y Allison Yáñez. Antes aquellos tenían jornada part time de 20. Antes de la huelga las horas de los referidos se distribuían en sábado domingo y festivo. Preguntada por la afectación de la organización con esta situación, refiere que se vieron muy afectados con esto porque Tottus les hizo el contrato hasta mayo a los trabajadores, ellos pretendían que la huelga se alargara al máximo porque no les afectaba y los trabajadores no podían pagar sus cuentas, porque la empresa decidió arbitrariamente extender la huelga. **2. Ximena Patricia Paz Pasten**, CNI: 14.414.845-2, nacida el 16 abril 1970 en Potrerillos, tesorera del Sindicato Servicios Generales Mp Copiapó "Tottus", casada, domiciliada en Pedro León Gallo 03-48 fundición Paipote, Copiapó, exhortada a decir verdad, la causa es por los reemplazos en huelga. El que se detectó porque cuando ingresaron como socios y dirigente se veía estaban las cajeras que estaban reemplazando en ese momento, o porque fueron conocidos y los alertaron de la presencia de cajeras que estaban reemplazando. En cuanto a la apertura del supermercado durante la huelga afirma que eso fue efectivo, añadiendo que también abrieron en fin de semana, hubo un fin de semana que sí se cerró. No tiene muy claras las fechas, pero del reemplazo en huelga sí se hizo denuncia ante la Inspección del Trabajo. luego fue la Inspección Provincial del Trabajo a verificar esto, la fecha le parece que fue 11 de



junio. Que en su caso no acompañó a los fiscalizadores, si acompañaron presidenta y secretaria del sindicato Priscilla y María Trujillo. Resultado de ello constataron que se estaba desarrollando un reemplazo, por ejemplo, había cajeras a quienes corresponde ingresar solo fin de semana part-time de 20 en Gloria Benavides es de atención de clientes y estaba de cajera en una función que no le correspondía, en carnicería, sala, caja y atención al cliente se detectaron estas circunstancias de cambio de funciones. Alison le parece que es part-time de 20 y estaba trabajando en sala o en carnicería no lo tiene tan claro, en cuanto a la labor en fiscalización no sabe cuál función desarrollaba aquella porque la declarante señala que no estuvo presente en la oportunidad. En cuanto al reemplazo les dio pie que la huelga se alargara y no se llegara a acuerdo, daños colaterales, a vía de ejemplo, las personas no podían asumir costos de vida luz, agua, no tener para sus medicamentos y tratamientos, los que estuvieron en huelga de hambre. **3.**

María del Carmen Trujillo Carmona, cédula de identidad 17.016.989-1, nacida el 10 de mayo de 1989 La Serena, secretaria del Sindicato de Empresa Servicios Generales MP Copiapó "Tottus, casada, esmeralda 1703, Copiapó, exhortada a decir verdad, la causa se trata por el reemplazo en huelga, en cuanto a este proceso, señala que hubo un proceso de negociación colectiva reglada no llegó a buen término ni acuerdo se llegó a la huelga. Preguntada señala que durante huelga que funcionó el supermercado en fin de semana salvo uno porque arreglaron un problema que ellos tenían. De esto señala que se enteraron de estos reemplazos hicieron denuncia a Inspección Provincial del Trabajo quien fiscalizó y constató que se estaba haciendo el reemplazo en huelga el día 11 de junio se hizo esta fiscalización que acompañó en ella a la fiscalizadora junto con doña Priscila Fernández, que al momento de ingresar estaba Cecilia quien trabajó siempre en servicio al cliente y en esa oportunidad estaba en caja, quien tiene contrato por part time 20 también estaba Joaquín y otra chica cuyo nombre no recuerda en sala de ventas, quienes trabajaban todos los fines de semana y que en tiempo de huelga fueron en la semana. Preguntada por las funciones de Alison Yáñez es operaria, el día de la fiscalización cumplía funciones ese día en carnicería. Cecilia trabaja en servicio al cliente y ese día estaba en caja. Preguntada por la afectación del sindicato con la situación, se vio perjudicado con el reemplazo fue en lo económico porque sindicato dejó de percibir cuotas sindicales, señala que además el reemplazo extendió la huelga. **Prueba del**

Sindicato: I.- Documental: Se incorpora mediante lectura resumida: **1.** Proyecto de contrato colectivo presentado por su representada a empresa, comienza el set de documentos con una carta de fecha 26 de marzo de 2021, dirigida a la denunciada, en su referencia presenta proyecto de contrato colectivo, indicando que en ejercicio facultades legales y en representación del sindicato presentan su proyecto de contrato colectivo, consta 3 firmas de la directiva del sindicato y firma de don Abner, Gerente de Tienda. En las consideraciones preliminares se señala que conforme lo dispuesto en los artículos 303, 327 y 333 del Código del Trabajo,



presentan su proyecto de contrato colectivo, expone la conformación de la comisión negociadora sindical compuesta por la directiva de la agrupación y la designación de asesores que formarán parte e informa dirección de correo electrónico para efectos de notificación. En cuanto al texto propia mente tal, se destaca en la incorporación la cláusula primera que señala las partes del contrato empresa o empleador HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. y por la otra, la totalidad de los trabajadores socios del SINDICATO DE EMPRESA SERVICIOS GENERALES MP COPIAPO TOTTUS, a quienes individualiza en anexo, nomina que esta al finalidad “lista de socios” sindicalizados como parte de ese proyecto 156 trabajadores -a esa fecha- como parte de dicho proyecto de instrumento colectivo, listado en el que aparecen los nombres de Arancibia Contreras Camila; Arce Lizama Jislem; Cabezas Cabezas, Diego; Maya Segovia, Jessica y Vega Galleguillos Guillermo (reemplazados por la empresa en la huelga).

2. Carátula de Informe de fiscalización 0301/2021/369, funcionario que informa, corresponde a doña Nicol Barahona Galleguillos. Informa la referida fiscalizadora en un documento con logo de la IPT, con domicilio en Atacama, Copiapó, señala que origen 10 junio 2011, solicitado por organización sindical, tipo de termino revisión derechos fundamentales, fiscalizado se contienen datos de la denunciada, reptante Abner Muñoz, lugar fiscalizado Maipú 110, Copiapó. Al final del documento materias solicitadas en la activación por vulneración de derechos fundamentales, practicas desleales del empleador el reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del título IV de este libro art 403 letra d; se deja constancia como situación inicial “Constatada sin corregir”.

3. Informe de Exposición 0301/2021/369. Se da lectura resumida y ante la incorporación de la demandante, en lo pertinente, individualiza a las partes, el documento cuenta con logo de la Inspección del Trabajo, constatado “no se allana a retiro de trabajadores reemplazantes”. En la página 7 del documento figura el nombre de doña Cecilia Benavidez Rojas el día 11 julio función realizada cajera, cargo según contrato atención cliente empaque; doña Alison Yáñez, función realizada de reponedora carnicería el 11 de julio, cargo según contrato cajero vendedor, reponedor. Conclusión funciones distintas; Joaquín Pérez Álvarez, Tapia, Nicol Gómez Tapia y Llanapani. Pagina 9 contratados en jornada parcial, se consigna jornada distribuida sábado, domingo y festivo en la semana solo van a horas extraordinarias. Declaración de reptante de la empresa en declaración jurada aportada a la fiscalizadora reconoce que los part-time encontrados en la visita solo contratados part-time sábado, domingo y festivo y en la semana solo vienen a cumplir horas extraordinarias y que contrato el 11 de junio se modificó.

4. Acta de constatación Investigación de remplazo de Trabajadores en Huelga, En Copiapó a 11 de junio de 2021. 14:05 Maipú 110 Local 109 Copiapo, señala datos de la denunciada, indicando que se constata lo señalado: “Se constata reemplazo de trabajadores en huelga en las siguientes áreas o funciones: 1) Cecilia Benavides



rojas, quien al momento de la fiscalización se encontraba cumpliendo labor de cajera (At. al Cliente); 2) Joaquín Páez Álvarez, quien se encontraba realizando labor de cajero; 3) Nicol Gómez Tapia, se encontraba en labores de cajero; 4) Allison Yáñez Contreras, se encontraba reponiendo área de carnicería y 5) Diego Gallardo Llancapani, se encontraba en labor de panadero. Precisa que se constata que Cecilia Benavides se encuentra realizando labor de cajera y según contrato es atención al cliente; por otra parte, todos los trabajadores antes individualizados, originalmente cumplen jornada de 20 horas señales, los días sábados, domingos y festivos y declaran que producto de la huelga iniciada en la tienda, se les cambia la jornada, distribuyéndola de lunes a viernes. Este cambio fue realizado mediante escrituración de anexo de contrato de trabajo suscrito el 7 de junio de 2021. Se constata que una vez que se solicita el retiro de los trabajadores reemplazantes, el representante del empleador no se allana a corregir, consta firmas ilegibles y timbres de la Dirección del Trabajo y don Abner Muñoz B, gerente de tienda y timbre. **5. Boletas de fechas:** 10 de julio (1), 24 de julio (2), Boleta (1) de fecha 17 de julio, todas 2021. Todas siguen mismo formato con los datos de la empresa denunciada, el logo de ésta. Corresponden a los documentos N°536620898 emitida el día 10 de julio 2021 a las 15:23; boleta de 24 de julio N°536620904; boleta de 17 de julio N°536620185; boleta N°536620486, en todas se indican montos diferentes y consta timbre electrónico SII. **II.- Testimonial:** Se recibe la declaración de: **1. Martina Soledad Valenzuela Reyes**, cédula de identidad N°17.826.499-0, nacida el 27 agosto 1991 Pucón, trabajadora en empresa Tottus, casada, domiciliada en Santos Ossa N°422, Población Juan Godoy, Copiapó, quien previamente juramentada y advertida al tenor del artículo 209 del Código Penal, preguntada señala que trabaja en la empresa denunciada, en sucursal de calle Maipú N°110, Copiapó, al interior del Mall Plaza, trabaja hace más de un año y medio. Expone que cuando comenzó el tema de la huelga hubo reemplazo de trabajadores, explica que vio cuando se realizó el reemplazo porque la declarante hacía ingreso al supermercado se vio a cinco (5) personas que estaban reemplazando en momentos que el personal estaba en huelga. Preguntada, no se recuerda en este momento quienes hicieron el reemplazo, pero reemplazaron a Gislaine Arce, Camila Arancibia, diego Cabezas, don Guillermo no recuerda su apellido y a Jessica Maya. En cuanto a la huelga duró ochenta y tres (83) días contando con diez (10) días de huelga de hambre en que estuvieron parte de sus compañeras. Consultada señala que no fue beneficiada con la huelga, porque no recibían sueldo durante la huelga, por lo tanto, no tenían como responder a sus cuentas y para comer, no puede decir que fue algo beneficioso, al contrario. Preguntada por la abogada de la parte denunciada, señala la declarante que detectó el reemplazo porque entraban al pasillo central que corresponde al pasillo del mall viéndose desde ahí los cambios en cajera. Interrogada, señala que no se acuerda la fecha en que vio el reemplazo, pero el cambio de los trabajadores los vio, era algo visible, pero no se sabe sus nombres. **2. Jeniffer Nicol Ulloa Muñoz,**



cédula de identidad N°17.204.028-4, nacida el 20 de enero de 1989 en Diego de Almagro, encargada de carnicería operaria Tottus Mall Copiapó, soltera, domiciliada en Icalma N°199, calle Colo-Colo, Copiapó, previamente juramentada y advertida al tenor del artículo 209 código penal trabaja en Tottus mall Copiapó, desde hace 4 años y medio. Estuvieron en huelga y se presenta en este juicio porque hubo reemplazos en la huelga, le constó el reemplazo porque estuvo desde el primer día de la huelga. Porque empezaron la huelga 7 de junio, ese día la empresa llamó a personas para ocupar su lugar, le consta porque estuvo en el lugar. Menciona que estuvieron en la oportunidad Allison, Cecilia, Nicole, Joaquín eran cinco (5) personas quienes fueron los que reemplazaron y el reemplazo fue por Camila, don Guillermo, Gislaine, don Guillermo Varas y a Diego un cajero, el reemplazo comenzó desde el día lunes 7. Este reemplazo los perjudicó, porque se alargó más la huelga y la empresa salió ganando porque trabajaron igual. En cuanto a su caso no tuvo beneficio, se endeudó más debiendo pedir créditos para pagar sus deudas, su ánimo fue malo porque como la empresa los llevó a esta situación, refiere que estuvo en huelga de hambre y dejó por ello a su hija 8 días sola. Consultada señala que llegó a huelga de hambre porque la empresa no daba solución, estuvieron que esperar hasta ese momento para que la empresa se acercara a ellos, refiere que estuvo en la calle durmiendo, en la iglesia. Preguntada por la abogada de la denunciada, le consta el reemplazo porque vio a los trabajadores y tiene una persona que reemplazó a otra persona. Mencionó a doña Allison Yáñez part-time de fin de semana, que habló con ella, porque le pedía los códigos cuando la declarante estaba en la calle y porque aquella estaba trabajando. Consultada señala la testigo que no ha revisado registro de asistencia. En cuanto al contrato de doña Allison no lo ha revisado, pero ella es part-time de fin de semana. Preguntada, la testigo señala que el sindicato cuenta con 148 socios, que vio a cinco personas haciendo reemplazo. Interrogada cuantos socios del sindicato trabajan en local del mall expresa que aproximadamente ochenta socios, porque la mayoría está en el local ya indicado. Consultada por la dotación de la tienda a la fecha en que inicio la tienda, no lo sabe, pero eran pocas personas. En el área de carnicería donde se desempeña había dos personas una de 30 y otra de fin de semana antes de la huelga y se fueron a la huelga los tres ratifica la afirmación de la abogada “todo el personal de esa sección”, en fruta y verdura estuvieron todos en huelga. Antes de la huelga el horario de funcionamiento de 8:30 a las 19 horas no lo recuerda al estar en cuarentena y toque de queda, en la huelga supuestamente el cierre era a las 4 pero no se sabe si cerraban a esa hora. En cuanto al fin de semana, abrió algunos salvo el día que hubo votación. En cuanto al personal que solo iba a trabajar el fin de semana, los hacían venir igual para limpiar los mantenían adentro, pero si estaba cerrado cree que los hacían ir el día de semana. **III.- Exhibición de documentos:** Solicita a la parte individualizada que exhiba los siguientes documentos: **1) Hipermercado Tottus S.A.**: **1. Contratos de trabajo y anexos, trabajadores:** - Cecilia Benavides



Rojas, RUT 20.410.506-5. - Joaquín Páez Álvarez, RUT 19.350.242-3. - Nicol Gómez Tapia, RUT 19.125.080-k. - Alison Yáñez Contreras, RUT 19.181.371-5. - Diego Gallardo Llancapani, RUT 19.125.571-2. **2.** Registro de asistencia 2021 a la presente fecha, de los trabajadores indicados precedentemente (correspondiente a los 3 meses anteriores a la huelga y del periodo completo que lleva la huelga). Por cumplida, se remite a lo incorporado por ambas partes. **3.** Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Por cumplido en atención a su extensión se remite únicamente a lo que indica el informe de exposición que hace mencion a dicho texto pagina 8 parte final. **4.** Liquidaciones de remuneración de los trabajadores afectos a negociación colectiva e individualizados en presentación realizada por esta parte de fecha 29 de julio del presente, periodo 2021. Por exhibidas, incorporadas por su extensión hizo un cálculo respecto de remuneraciones de julio a agosto para cada trabajador de una cifra mensual de \$450.000 aproximado. **5.** Comprobante de pagos de las cuotas sindicales a Sindicato, periodo 2021. Por cumplida la exhibición, para fines prácticos no hay pago de estas cuotas en periodo. **2) Dirección del Trabajo:** **1.** Denuncia de fecha 8 de junio de 2021 realizada por Sindicato. Por cumplida respecto de los documentos 1, 2 y 3. En cuanto al 1 condena a la denunciada. **2.** Ampliación de denuncia realizada con fecha 10 de junio de 2021. **3.** Registro de sentencias condenatorias por prácticas desleales en negociación colectiva en donde conste registro de la denunciada, en caso de existir. **Demandada I.- Documental:** Mediante lectura extractada consiste en la siguiente: **1.** Contrato de Trabajo de fecha 08 de abril de 2019 de doña Alison Nicole Yáñez Contreras. En lo sustancial, en el instrumento Individualiza a la demandada como empleadora y la referida trabajadora, en lo sustancial, pactan las partes un compromiso de la trabajadora para ejecutar cargo de operario supermercado, debiendo ejercer funciones propias del cargo, servicios que se prestaren en local Maipú 109, Copiapó, sin perjuicio de la facultad del empleador de enviarla a otra sucursal y de alterar la naturaleza de los servicios cuando las circunstancias lo justifiquen, siempre que se trate de labores similares. Se deja estipulado que el trabajador puede ser enviado de manera transitoria a efectuar trabajos propios de sus labores en cualquier lugar de la empresa dentro o fuera de esta ciudad, Copiapó, En el punto segundo, las partes pactan una jornada de trabajo semanal "Jornada 20 horas" distribuidas de lunes a domingo, conforme a malla de turnos, periodo de descanso 30 minutos considerado no trabajado para computar la jornada de trabajo. Punto Tercero: El trabajador tendrá derecho a las siguientes remuneraciones, las cuales se pagarán por mes trabajado, previa deducciones legales y los cargos de su responsabilidad, fijándose un sueldo base por hora mensual. Décimo séptimo, ingreso a prestar servicios a la demandada el 8 abril de 2019 contrato deja sin efecto los anteriores. Firma de los otorgantes. Firman los otorgantes. **2.** Contrato de Trabajo de fecha 17 de julio de 2018 de doña Cecilia del Pilar Benavides Rojas. En lo sustancial, compromete la trabajadora servicios atención al cliente y empaque/regalo, funciones propias del



cargo. Servicios se prestarán en Maipú 110 Santiago, sin perjuicio alteración lugar de trabajo ante circunstancias que justifiquen envío transitorio a otra sucursal de Santiago. Jornada 20 horas lunes a domingo según malla de anexo. Señala que contempla un descanso para colación no inferior 30 minutos, sin considerar trabajado para jornada. Quinto: Obligaciones específicas, entre otras, d. Otorgar a la clientela y público en general que concurra a los establecimientos del Empleador, la más cuidadosa atención, evitando los malos modales, las respuestas incorrectas y cualquiera discusión, considerándose que los reclamos de los clientes en este aspecto serán considerados falta grave a las obligaciones del contrato. Se deja establecido que el trabajador deberá tener igual comportamiento con sus Jefes y demás personal de la empresa; en lo demás, refiere condiciones contractuales remuneraciones y prohibiciones. En la parte final suscriben los otorgantes. **3.** Contrato de Trabajo de fecha 18 de enero de 2021 de don Diego Pablo Gallardo Llancapani, entre los contratantes se pacta los servicios por parte del trabajador panadero, funciones propias del cargo, servicios en Maipú 109, Copiapo, sin perjuicio de la facultad del empleador de alterar el lugar en que ellos sean prestados y la naturaleza de los mismos, cuando las circunstancias lo justifiquen y se trate de labores similares y demás aspectos que detalla en el texto del contrato. En el punto segundo se establece una jornada de trabajo semanal denominada “Jornada 20 horas” distribuidas de lunes a domingo según malla turnos anexo. se especifica un descanso no inferior a treinta minutos para colación el que se considera no trabajado para computar jornada. Cláusulas de remuneración fijándose un sueldo base por hora mensual en el monto que especifica. Siguen cláusulas de obligaciones y prohibición. Al final aparece firma de sus otorgantes. **4.** Contrato de Trabajo de fecha 14 de diciembre de 2020 de don Joaquín Calixto Páez Álvarez, en lo sustancial, las partes pactan que el trabajador cumplirá servicios como cajero, vendedor, reponedor, debiendo ejercer funciones propias del cargo en Maipú 109 Copiapó, sin perjuicio facultades empleador cambio lugar de trabajo y naturaleza del mismo, cuando las circunstancias lo justifiquen y se trate de labores similares. En el punto segundo: Señalan que las partes pactan que el trabajador tendrá “jornada 20 horas”, distribuidas lunes a domingo, de acuerdo a la malla de turnos alternados y rotativos, estipulados en el anexo de contrato: contemplando un periodo de descanso no inferior a treinta minutos no considerado trabajado para computo de jornada. En el punto tercero pactan remuneración sueldo base por hora mensual. Punto quinto, contienen las obligaciones específicas para el trabajador y las prohibiciones en el punto séptimo. Consta timbre y firma ilegibles de las partes. **5.** Contrato de Trabajo de fecha 03 de agosto de 2015 de doña Nicol Estefanía Gómez Tapia. En lo pertinente, se estipula que la trabajadora desempeñará labores de cajero (a) vendedor-reponedor, debiendo ejercer funciones propias del cargo. Los servicios se prestaran fundamentalmente en Copiapó, sin perjuicio de la facultad del empleador de alterar el lugar en que ellos sean prestados y la



naturaleza de los mismos, cuando las circunstancias lo justifiquen y se trate de labores similares. Deja estipulado que el trabajador podrá ser enviado, en forma transitoria, a efectuar trabajos propios de sus labores en la empresa a cualquier lugar, dentro o fuera de Copiapó. En el punto segundo jornada semanal de 20 horas, distribuida de lunes a domingo según malla en anexo de contrato, descanso no inferior a 30 minutos para colación no considerado en computo de jornada. constan estipulaciones de colación, remuneraciones y obligaciones. firmado por las partes. **6.** Anexos de Contrato de Trabajo suscritos por los trabajadores con fecha 07 de junio de 2021. Todos guardan mismo formato, a vía de ejemplo, se incorpora el tenor del anexo de doña Alison Yáñez, documento fechado en Copiapó el 7 junio de 2021, entre la empresa y doña Alison Yáñez Contreras, trabajadora que se individualiza, en el punto primero señala que las partes acuerdan, en razón del proceso de huelga que se ha iniciado en la tienda y con base a las facultades de readecuación necesaria que puede realizar el empleador, el cual se ha visto en la necesidad de parcializar el horario de funcionamiento de su tienda, realizar una modificación transitoria de la distribución de la jornada laboral del trabajador, el que, desde la suscripción del presente anexo hasta el 27 junio de 2021 o en caso de cese efectivo de la huelga si este ocurriere con anterioridad será la que a continuación se indica: se cambia la distribución de jornada del trabajador, consistente actualmente en fines de semana, por una nueva jornada que será distribuida de lunes a viernes. En el punto segundo dejan constancia que el cambio en la distribución de jornada regulado tiene una vigencia transitoria hasta el día 27 de junio de 2021 o en caso de cese efectivo de la huelga, si este ocurriere con anterioridad. Cumplido el plazo, el trabajador volverá a la jornada laboral establecida en su contrato. Consta firma ilegible de los contratantes. **7.** Print de Pantalla Página Web en la cual consta el horario de funcionamiento de la tienda: <https://copiapo.mallplaza.cl/horarios> 9 a 16 horas, consta logo mall plaza y también de Tottus en el documento. Corresponde a una impresión de 29 de junio de 2021. **8.** Declaración de doña Cecilia Benavides de fecha 26 de junio de 2021 “rectifico que mi último día de trabajo fue el día 11 de junio de 2020, desde ese día no asistí más a trabajar el resto de la semana.” Consta firma ilegible. Señala “Fecha de hoy 26 de junio de 2021” **9.** Registro de asistencia de los trabajadores indicados en la demanda correspondiente al mes de junio y julio de 2021. Corresponde al documento titulado “Reporte de Revisión de Asistencia y Beneficios” todos siguen un mismo formato, en lo sustancial, señala: **a) Cecilia del Pilar Benavides Rojas**, cargo atención al cliente y empaque/regalo, MP Copiapó: mes de junio de 2021 (desde el día 1 al 30)

DIA	GRUP/T	T	entrada	salida	Hrs. Prg.	Reales Ent/t	Inicio Colación	Termino colacion	Sl/t	Horas trabajadas
01	MA	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
02	MI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
03	JU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
04	VI	DES	00:00	00:00	0.00	14:03			20:54	6.52 MD
05	SA	HA062	09:30	20:30	10.00	09:32	15:29	16:28	20:52	10.19
06	DO	HA062	09:30	20:30	10.00	09:26	14:20	15:19	20:48	10.22



TOTAL					20.00					27.33	
SEMANA											
DIA	GRUP/T	t	entrada	salida	Hrs. Prg.	Reales Ent/t	Inicio Colación	Termino colacion	SII/t	Horas trabajadas	
07	LU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00	
08	MA	HA507	10:30	16:30	5.00	10:21	15:04	15:44	17:19	5.58	
09	MI	HA406	10:00	16:00	5.00	10:11	14:45	15:35	17:24	6.14	
10	JU	HA406	10:00	16:00	5.00	10:01	14:09	14:51	16:08	5.07	
11	VI	HA406	10:00	16:00	5.00	10:03	14:32	15:25	16:00	4.57	
12	SA	DES	00:00	00:00	0.00					0.00	
13	DO	DES	00:00	00:00	0.00					0.00	
TOTAL					20.00					22.16	
SEMANA											
DIA	GRUP/T	t	entrada	salida	Hrs. Prg.	Reales Ent/t	Inicio Colación	Termino colacion	SII/t	Horas trabajadas	
14	LU	DES	00:00	00:00	0.00						
15	MA	DES	00:00	00:00	0.00						
16	MI	DES	00:00	00:00	0.00						
17	JU	DES	00:00	00:00	0.00						
18	VI	DES	00:00	00:00	0.00						
19	SA	HA188	08:00	19:00	10.00	07:59	14:14	15:14	17:51	8.51	
20	DO	HA188	08:00	19:00	10.00	08:49	14:22	15:21	16:56	7.07	
Total					20.00					15.58	
Semana											
DIA	GRUP/T	T	entrada	salida	Hrs. Prg.	Reales Ent/t	Inicio Colación	Termino colacion	SII/t	Horas trabajadas	
21	FN	DES	00:00	00:00	0:00						
22	MA	DES	00:00	00:00	0:00						
23	MI	DES	00:00	00:00	0:00						
24	JU	DES	00:00	00:00	0:00						
25	VI	DES	00:00	00:00	0:00						
26	SA	HA100	08:00	19:00	08:03	13:49	14:48	18:28	9.26	9.26	
27	DO	HA100	08:30	19:20	08:04	13:41	14:42	17:45	8.41	8.41	
Total					20.00					18.07	
semana											
DIA	GRUP/T	t	entrada	Salida	Hrs. Prg.	Reales Ent/t	Inicio Colación	Termino colacion	SII/t	Horas trabajadas	
28	FN	DES	00:00	00:00	0:00	10:32			17:10	6:37	
29	MA	DES	00:00	00:00	0:00						
30	MI	DES	00:00	00:00	0:00						
Total					0:00					6:37	
semana											

Total empleado 90.31

Beneficios: Días trabajados 10

Detalle de eventos: des descanso; FN festivo normal.

Mes de julio de 2021 (desde el 1 al 15)

DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas	
			entrada	salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas	
01	JU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00	
02	VI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00	
03	SA	HA100	08:30	19:30	10.00	08:37	13:51	14:50	18:04	8.28	
04	DO	HA595	09:30	14:30	5.00	08:22	13:24	14:22	14:29	5.07	
Total					15.00					13.35	
semana											

DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada	salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
05	LU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
06	MA	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
07	MI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
08	JU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
09	VI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
10	SA	FAL	09:30	20:30	0.00					0.00
11	DO	FAL	09:30	20:30	0.00					0.00
Total					0.00					0.00
semana										
DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada	salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
12	LU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
13	MA	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
14	MI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
15	JU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
Total					0.00					13.35
semana										



Total empleado horas trabajadas 13.35. DIAS TRABAJADOS 2.

b) **Diego Pablo Gallardo Llancapani**, panadero, MP Copiapó.

Mes de junio 2021 (del 1 al 30)

DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada	salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
01	MA	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
02	MI	DES	00:00	00:00	0.00	14:14			19:49	5.35 MD
03	JU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
04	VI	DES	00:00	00:00	0.00	14:51			20:41	5.00 MD
05	SA	HA	08:00	19:00	10.00	08:04			19:09	10.04
		188								
06	DO	HA	09:00	20:00	10.00	09:03			20:42	10.39
		108								
Total					20:00					32.09
Semana										
DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			Entrada	salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
07	LU	HA	10:30	19:00	7.30					
		178								
08	MA	DES	00:00	00:00	0.00					
09	MI	HA	10:00	16:00	5.00	10:05	13:45	14:48	18:00	6.55
		406								
10	JU	DES	00:00	00:00	0.00					
11	VI	HA	10:15	18:45	7.30	10:10	14:45	15:45	18:50	7.40
		053								
12	SA	DES	00:00	00:00	0.00					
13	DO	DES	00:00	00:00	0.00					
TOTAL					20.00					21.59
SEMANA										
DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada	salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
14	LU	HA178	10:30	19:00	7.30	10:12	14:15	15:16	18:01	6.49
15	MA	DES	00:00	00:00	0.00					
16	MI	HA819	10:15	16:15	5.00	10:10	13:57	14:58	18:05	6.56
17	JU	DES	00:00	00:00	0.00					
18	VI	HA053	10:15	18:45	7.30	10:09	13:33	14:46	18:02	6.54
19	SA	DES	00:00	00:00	0.00					
20	DO	DES	00:00	00:00	0.00					
Total					20.00					20.38
semana										
DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada	salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
21	FN	HA053	10:15	18:45	0.00	10:16	13:19	14:20	18:05	6.50
22	MA	DES	00:00	00:00	0.00					
23	MI	HA819	10:15	16:15	5.00	10:10	13:40	14:43	18:06	6,57
24	JU	DES	00:00	00:00	0.00					
25	VI	HA053	10:15	18:45	7.30	10:30	15:06	16:08	18:00	6,30
26	SA	DES	00:00	00:00	0.00					
27	DO	DES	00:00	00:00	0.00					
Total					12.30					20.17
semana										
DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	Sal/t	Horas
			entrada	salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
28	FN	DES	00:00	00:00	0.00	10:21	14:56	15:58	17:31	6.16
28	MA	DES	00:00	00:00	0.00					
30	MI	DES	00:00	00:00	0.00					
Total					0.00					6.16
semana										
TOTAL EMPLEADO										101.19

Beneficios días trabajados 12.

Mes de julio de 2021 (días 1 a 15)

DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada	salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
01	JU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
02	VI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
03	SA	HA062	09:30	20:30	10.00	09:22	13:27	14:38	20:12	9.50
04	DO	HA506	09:30	15:30	5.00	09:25			14:27	4.00
Total					15.00					13.50
semana										
DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada		Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas



			salida							
05	LU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
06	MA	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
07	MI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
08	JU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
09	VI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
10	SA	HA142	08:15	19:15	10.00	08:12	15:24	16:29	19:25	10.13
11	DO	HA142	08:15	19:15	10.00	08:14	14:23	15:31	19:27	10.13
Total					20.00					20.26
semana										
DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada		Prg.	Ent/t	Colación	Termino		trabajadas
			salida							
12	LU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
13	MA	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
14	MI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
15	JU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
Total					0.00					0.00
semana										

Total empleado horas trabajadas 34.16, Días trabajados 4

c) Joaquín Calixto Páez Álvarez, cargo cajero(a) vendedor-reponedor.

MES DE JUNIO 2021

DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada	salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
01	MA	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
02	MI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
03	JU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
04	VI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
05	SA	HA062	09:30	20:30	10.00	09:37	15:33	16:28	20:53	10.16
06	DO	HA142	08:15	19:15	10.00	08:23	14:21	15:24	20:50	11.26
Total					20.00					21.42
semana										
DIA	GRUP/T	t	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada	salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
07	LU	HA195	10:15	15:15	5.00	10:13	13:56	14:58	16:14	6.01
08	MA	HA507	10:30	16:30	5.00	10:23	13:32		17:20	5.56
09	MI	HA507	10:30	16:30	5.00	10:20	11:54	13:00	17:24	6.05
10	JU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
11	VI	HA406	10:00	16:00	5.00	10:09	15:24		16:03	4.55
12	SA	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
13	DO	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
Total					20.00					22.56
semana										
DIA	GRUP/T	t	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada	salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
14	LU	DES	00.00	00.00	0.00				0.00	
15	MA	DES	00.00	00.00	0.00				0.00	
16	MI	DES	00.00	00.00	0.00				0.00	
17	JU	DES	00.00	00.00	0.00				0.00	
18	VI	HA593	11:30	17:30	5.00	11:33	14:34	15:19	5.17	5.17
19	SA	HA186	08:00	16:30	7.30	08:05	14:15	15:17	6.35	6.35
20	DO	HA171	08:30	17:00	7.30	08:37	14:29	15:23	6.00	6.00
Total										17.53
semana										
DIA	GRUP/T	t	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada	salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
21	FN	DES	00:00	00:00	0.00					
22	MA	DES	00:00	00:00	0.00					
23	MI	DES	00:00	00:00	0.00					
24	JU	DES	00:00	00:00	0.00					
25	VI	DES	00:00	00:00	0.00					
26	SA	HA142	08:15	19:15	10.00	08:16	13:50	14:51	18:29	9.13
27	DO	HA100	08:30	19:30	10.00	08:35	13:42	14:45	17:46	8.10
Total					20.00					17.23
semana										
DIA	GRUP/T	t	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada	salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
28	FN	HA062	09:30	20:30	0.00	08:26	13:30	14:29	17:10	7.44
29	MA	DES	00:00	00:00						
30	MI	DES	00:00	00:00						
Total										7.44
semana										



Días trabajados 12

Mes de julio de 2021 (desde el 1 al 15)

DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada	Salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
01	JU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
02	VI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
03	SA	HA062	09:30	20:30	10.00	10:21	13:11	14:13	18:05	6.44
04	DO	HA596	08:30	14:30	5.00	08:28	13:23		14:29	5.01
Total					15.00					11.46
semana										

DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada	Salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
05	LU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
06	MA	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
07	MI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
08	JU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
09	VI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
10	SA	HA100	08:30	19:30	10.00	08:22	11:45	12:52	18:37	09.15
11	DO	HA100	08:30	19:30	10.00	08:31	14:03	15:05	17:56	8.25
Total					20.00					17.40
semana										
DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada	Salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
12	LU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
13	MA	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
14	MI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
15	JU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
Total					0.00					0.00
semana										

Total empleado 29.25. Días trabajados 4.

d) Nicole Alison Yáñez contreras, operario supermercado, carnicería.

Mes de junio de 2021

DIA	GRUP/T	t	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada	salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
01	MA	DES	00:00	00:00	0.00				0.00	0.00
02	MI	DES	00:00	00:00	0.00				0.00	0.00
03	JU	DES	00:00	00:00	0.00				0.00	0.00
04	VI	DES	00:00	00:00	0.00				0.00	0.00
05	SA	HA097	08:00	18:00	9.00	08:03	14:41	15:33	18:09	9.06
06	DO	HA542	07:00	17:00	9.00	07:08	14:16	14:57	17:01	8.53
Total					18.00					17.59
semana										
DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada	Salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
07	LU	HA406	10:00	16:00	5.00	10:05	14:26	14:57	14:57	3.53
08	MA	HA406	10:00	16:00	5.00	10:01	15:28	15:28	15:28	4.28
09	MI	HA406	10:00	16:00	5.00	09:58	15:54	15:54	15:54	4.56
10	JU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
11	VI	HA406	10:00	16:00	5.00	09:59			17:10	6.11
12	SA	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
13	DO	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
Total					20.00					19.27
semana										
DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada	Salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
14	LU	HA504	09:45	15:45	5.00	09:42	13:23	14:03	16:28	5.46
15	MA	HA406	10:00	16:00	5.00	09:56	14:17	14:40	16:04	5.08
16	MI	HA504	09:45	15:45	5.00	09:49			15:48	4.59
17	JU	HA507	10:30	16:30	5.00	10:29	13:50	14:16	15:23	3.54
18	VI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
19	SA	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
20	DO	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
Total					20.00					19.47
semana										
DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada	salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
21	FN	DES	00:00	00:00	0.00					0.00



22	MA	HA406	10:00	16:00	5.00	10:02	13:41	14:32	16:13	5.10
23	MI	HA406	10:00	16:00	5.00	10:06	14:14	15:00	16:15	5.09
24	JU	HA406	10:00	16:00	5.00	09:57	15:12	15:45	15:46	4.49
25	VI	HA406	10:00	16:00	5.00	09:57	15:11	15:11	15:11	4.14
26	SA	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
27	DO	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
Total					20.00	19.22				
semana										
DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			Entrada		Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
				salida						
28	FN	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
29	MA	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
30	MI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
Total					0.00					
semana										

TOTAL EMPLEADO 76.35

BENEFICIOS: DIAS TRABAJADOS 14

Mes de julio de 2021

Mes de julio de 2021 (desde el 1 al 15)

DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas	
			entrada	Salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas	
01	JU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00	
02	VI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00	
03	SA	HA097	08:00	18:00	9.00	08:01	14:08	14:52	16:52	7.50	
04	DO	HA099	08:30	18:30	9.00	08:26	15:17	15:18	16:18	6.52	
Total					18.00						14.04
semana											

DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada	Salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
05	LU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
06	MA	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
07	MI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
08	JU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
09	VI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
10	SA	HA97	08:00	18:00	9.00	08:01	14:00	14:35	18:06	09.05
11	DO	HA099	08:30	18:30	9.00	08:34	17:33	18:25	18:28	8.54
Total					20.00					17.59
semana										
DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada	Salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
12	LU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
13	MA	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
14	MI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
15	JU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
Total					0.00					0.00
semana										

Total empleado horas trabajadas 32.41

Días trabajados 4

e) Nicol Estefanía Gómez Tapia, cajero(a) vendedor-reponedor

mes de junio de 2021

DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			Entrada	salida	Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
01	MA	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
02	MI	VA	00:00	00:00	0.00					0.00
03	JU	VA	00:00	00:00	0.00					0.00
04	VI	VA	00:00	00:00	0.00					0.00
05	SA	VA	00:00	00:00	0.00					10.00
06	DO	VA	00:00	00:00	0.00					10.00
Total					0.00					
semana										

DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada		Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
			Salida							
07	LU	VA	00:00	00:00	0.00					0.00
08	MA	VA	00:00	00:00	0.00					0.00
09	MI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00



10	JU	HA108	09:00	20:00	10.00	09:19	15:21	16:19	18:07	7.48
11	VI	HA108	09:00	20:00	10.00	09:02	12:34	13:29	18:00	7.58
12	SA	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
13	DO	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
Total					20.00					15.46
semana										
DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada		Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
			Salida							
14	LU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
15	MA	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
16	MI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
17	JU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
18	VI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
19	SA	HA188	08:00	19:00	10.00	08:14	14:14	15:15	17:51	8.37
20	DO	HA188	08:00	19:00	10.00	08:10	14:22	15:22	16:47	7.47
Total										
semana										
DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada		Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
			Salida							
21	FN	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
22	MA	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
23	MI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
24	JU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
25	VI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
26	SA	HA148	08:45	19:45	10.00	08:08	13:50	14:50	18:29	9.20
27	DO	HA119	09:15	20:15	10.00	08:06	13:43	14:45	17:46	8.40
Total										
semana										
DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada		Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
			Salida							
28	FN	HA808	14:30	20:30	0.00	10:39		17:08	5.29	
29	MA	DES	00:00	00:00	0.00					
30	MI	DES	00:00	00:00	0.00					
Total					0.00				5.29	
semana										
TOTAL EMPLEADO										75.39

DIAS TRABAJADOS 7 VA vacaciones

Mes de julio de 2021 (desde el 1 al 15)

DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada		Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
			Salida							
01	JU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
02	VI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
03	SA	HA062	09:30	20:30	10.00	09:23	14:59	16:01	18:06	7.43
04	DO	HA779	08:00	14:00	5.00	08:08	13:24		14:30	5.22
Total					15.00					13.04
semana										
DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada		Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
			salida							
05	LU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
06	MA	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
07	MI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
08	JU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
09	VI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
10	SA	HA119	09:15	20:15	10.00	09:13	14:40	15:40	18:36	08.23
11	DO	HA142	08:15	19:15	10.00	08:20	14:30	15:06	17:56	8.36
Total					20.00					16.59
semana										
DIA	GRUP/T	T	PROGRAMADA		Hrs.	Reales	Inicio	Termino	SII/t	Horas
			entrada		Prg.	Ent/t	Colación	colacion		trabajadas
			salida							
12	LU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
13	MA	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
14	MI	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
15	JU	DES	00:00	00:00	0.00					0.00
Total					0.00					0.00
semana										

Total empleado horas trabajadas 30.04

Días trabajados 4

II.-Testimonial: Se recibe la declaración de: **1. Vinka Lorena Céspedes González**, cédula de identidad N°13.531.243-6, nacida el 16 junio 1979 El



Salvador, Gestora en Recursos Humanos en Tottus, jefa de personas, soltera, domiciliada en Maipú N°110, Copiapó, previamente juramentada y apercibida al tenor del artículo 209 del Código Penal, preguntada respecto de su jefatura explica que sus funciones las ejerce en la tienda mall plaza Copiapó, desde febrero de 2014. Consultada explica la declarante que en su cargo de Jefe de Personas, está encargada de revisar contratos, liquidaciones de sueldo, finiquitos, atender a trabajadores en caso de dudas, ver sus remuneraciones. Expresa que fue citada a declarar en este juicio por el supuesto reemplazo de trabajadores que ocurrió según la inspección provincial del trabajo mientras sindicato estuvo en huelga, señala que se refiere al Sindicato Mall Plaza, Tottus. Preguntada señala que el sindicato que hizo efectiva la huelga, tiene como 160 socios, aproximadamente, de éstos setenta y siete (77) prestan servicios en el local donde trabaja la declarante, información que maneja porque tiene un listado de los socios de la tienda, el que va haciendo con la información de la dirigente, se confeccionó un listado para saber el número exacto de socios que tiene. La huelga se inició el 7 de junio 2021, actualmente está finalizada, terminó el 27 de agosto de 2021. En cuanto al reemplazo de trabajadores la inspección fue al local, los fiscalizó, según ellos dicen que la empresa hizo reemplazo de cargos, les pidieron en esa oportunidad que se allanaran, la empresa dijo que no y hoy están en el presente juicio. Preguntada por la dotación y la huelga al 7 junio con la que contaba la tienda, señala que la dotación de la tienda aproximadamente correspondía a una ciento ocho (108) personas, de éstas setenta y siete personas son sindicalizadas, quienes adhirieron a la huelga) quedando con treinta personas en servicio, como un 30% del personal. Preguntada por las medidas tomadas por la empresa, señala que la empresa abrió hasta las 4 de la tarde de lunes a viernes y sábado y domingo, se cerró la tienda. En tiempos normales de lunes a domingo hasta 21:00 horas. En cuanto a los fines de semana, la tienda hizo cierre, no abrió ni sábados y domingos, el motivo de ello porque si en algún momento eran pocos y esos días eran 5 o 6 personas y para hacer funcionar la empresa era más complejo. El cierre de los días domingo duró hasta el día 27 o 28 de agosto, una vez que los trabajadores retomaron se comenzó a funcionar normal, pero el día sábado retomaron trabajo a principios de julio. Preguntada por sábados y domingos cerrados en la tienda, señala la testigo que eso pasó por más de un mes. Consultada por los trabajadores que laboran en la tienda donde trabaja y su clasificación por jornada explica se divide en trabajadores de jornada de 45 horas semanales, 30 y 20 horas semanales. Preguntada por el pacto de los trabajadores por 20 horas semanales, el contrato detalla que el trabajador debiese prestar servicios de lunes a domingo; en la práctica a junio de 2021 los funcionarios part time de 20 trabajaba habitualmente sábado, domingos y festivos y en algunas ocasiones, dentro de la semana, como horas extras. Consultada por la situación de estos trabajadores iniciada la huelga, la primera semana de huelga trabajaron dentro de la semana, porque estaba cerrada la tienda en fin de semana, se les



dividió la jornada de lunes a viernes en cinco horas diarias por cuatro días a la semana. En cuanto al cambio de jornada dice que se conversó con ellos, se pactó y se explicó el cambio de jornada y se firmó anexo, preguntada por quienes hicieron esa función Alison Yáñez de la sección de carnicería, Diego Gallardo de sección panadería y personal de cajas, Nicol Gómez, Isabel Carvajal y Joaquín Páez. Preguntada por los cajeros, en cuanto a los servicios prestados, en sus contratos qué dice en cuanto a su función, detalla el contrato que es cajera vendedora y reponedora, personal a cargo de atender al cliente, que todo aquello que pase por caja sea lo correcto siendo esto a grandes rasgos la función de las cajeras. En cuanto a las funciones cajeras reponedoras, atención a cliente, operarios de supermercado y cargos más específicos como los panaderos. Preguntada por los operarios de supermercados, explica que esta a cargo de mantener sala abastecida, buscar lo que falta para ir surtiendo la sala de venta. La gente que trabaja en sala completa es operaria, la gente de verdura y fruta y pgc. La expresión “trabaja en sala” se refiere a la sala de ventas que es distinto a cajas y de atención a clientes. distingue cajas y atención a cliente y todo lo demás es sala. Explica que las personas de atención al cliente ellas prestan atención a cliente ante devolución de un producto, cambio de algo, notas de crédito en ocasiones también prestan apoyo en cajas cuando cajas está saturado para rebajar la fila de clientes. todas las que están en servicio al cliente prestan ese apoyo, menciona entre estas a doña Cecilia Benavides que es la más antigua de atención a clientes, porque las demás se fueron con licencia pre - natal. Consultada por los servicios de los trabajadores de fin de semana, prestaron servicios solo la primera semana, la semana de 6 de junio. Preguntada por la abogada de la inspección, señala la testigo que la fiscalización fue el viernes 11, que en la oportunidad no estuvo presente, solo entregó documentación que le fue solicitada. Refiere que recuerda que cuando llegaron, la testigo los fue a recibir a la sala de venta, comentaron a qué venían y pidieron entrevistar a quienes estaban trabajando, en cuanto al resultado señala que al final cuando pidieron no recuerda la palabra, pero sabe que lo dijo antes, pero no sabe que concluyó la inspección en ese momento porque no atendió a los fiscalizadores durante la diligencia. La función de Alison Yáñez es operaria de supermercado está en el departamento de carnicería. En relación con lo ya dicho en cuanto al descriptor de cargos, en cuanto al operario puede estar en carnicería porque son las personas que deben sacar las carnes y llevarlas a la isla, dado que hoy está todo envasado por lo de la pandemia, llevando aquellos desde la bodega y ellos cubren esa función. Preguntada por la señora Cecilia Benavides contratada para atención al cliente, puede estar en caja, es la misma sección que se distinguen por distintas funciones, preguntada por si éstas tienen las mismas funciones, no siendo las mismas funciones. Preguntado por el abogado de la parte sindicato, le exhibe las boletas de julio set signado con el número 5 aportada por el sindicato, correspondientes a los días 10, 17 y 24, la testigo dice que corresponde a la tienda



de mall plaza Copiapó, a la tienda a la que pertenece parte del sindicato. Prueba de Oficio del Tribunal: Se exhibió por la demandada de un registro de la denunciada que reporta la información de ventas habidas en los locales en las que hay presencia de trabajadores asociados al Sindicato en esta región en el folio 67 ingresó el denunciado, información Locales uno ubicado en Copiapó y uno en Vallenar, de los periodos: 12, 13, 19, 20, 26, 27 de junio, 3, 4, 10, 11, 17, 18, 24, 25 y 31 de julio, 1, 7 y 8 de agosto, todos del 2021 (todos corresponden a días sábados y domingos).

DÉCIMO QUINTO: Sin perjuicio que en esta clase de procedimientos en virtud del artículo 490 del código del trabajo la carga probatoria es atenuada, correspondiendo acreditar indicios de vulneración y teniendo en cuenta además que conforme lo establecido en artículo 24 del DFL 2 de 1967 lo constatado por los inspectores del Servicio denunciante de esta causa goza del valor de presunción también en el ámbito judicial, se advierte que la coherencia de la información proporcionada por todos los medios probatorios aportados logran superar largamente aquel estándar probatorio y con ello se establece en juicio la efectividad, por el análisis y conclusiones que se expondrán, que el denunciado incurrió en la práctica desleal denunciada en esta causa.

DÉCIMO SEXTO: Como un aspecto base para el análisis de la controversia es que el legislador en el artículo 345 del código del trabajo establece “Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga” y a su turno, en cuanto a las prácticas desleales del empleador, el artículo 403 del mismo código señala en su letra d) El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro.” “El empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo.”, la centralidad de la alegación de la parte denunciada de causa se apoya justamente en esta última excepción, sin embargo, tal circunstancia no se evidencia de la prueba presentada por todas las partes en el presente juicio. Toda vez que lo prohibido en el contexto de una huelga es el reemplazo del trabajador y la excepción es que se trate de una adecuación, al ceñir nuestro análisis conforme las reglas de interpretación normativa contenidas en los artículos 19 y siguientes del código civil nos encontramos con lo preceptuado en el artículo 20 del mismo texto codificado “*Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal.*” En este caso, para entender lo que señala la norma laboral en comento es preciso acudir a las definiciones de las expresiones “reemplazo” y “adecuaciones” según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española y de ello aparece que



la voz “reemplazo” significa “1.m. Acción y efecto de reemplazar.” “2. m. Sustitución que se hace de una persona o cosa por otra.” Por otra parte, “adecuaciones” corresponde a 1.f.Acción y efecto de adecuar y a su turno, se define “1.tr Adaptar algo a las necesidades o condiciones de una persona o cosa.”

DÉCIMO SÉPTIMO: en conexión con lo que se ha venido señalando en el considerando precedente y en relación a la denuncia que en este caso se conoce aparece que la parte denunciante incorporó en juicio documental no impugnada por su contraria, en especial aquella signada con los números 4, 3 y 2, consistentes en los diversos actos de la comisión fiscalizadora llevada por el actor, en esa serie de actos concatenados, los que van desde la carta del sindicato denunciando a la empresa por incurrir en la conducta de reemplazar personal en huelga (documento 4) que originó la activación de fiscalización cuyo alcance se sintetiza en la carátula de fiscalización (documento 2), la realización de la visita inspectiva y sus resultados contenidos en forma pormenorizada en el informe del fiscalizador (documento 3), de los que se concluyó por el servicio una vulneración de derechos fundamentales consistente en la práctica desleal del empleador consistente en el reemplazo de trabajadores en huelga, a lo que siguió la negativa del empleador de allanarse al retiro de dicho personal, sin embargo, se advierte que tal conclusión es coherente con lo que aparece consignado en el informe de fiscalización ya aludido, en el que se expone que la fiscalizadora entrevistó a una muestra de catorce trabajadores, entre estos, declararon cinco quienes son señalados reemplazantes, según el sindicato y cuyas declaraciones también aportó la denunciante (documentos 8 a 12), que revisó los contratos apareciendo en estos instrumentos ejemplares de anexo de 7 de junio de 2021 en el caso de los cinco trabajadores ya aludidos como reemplazantes, instrumentos también aportados a este juicio (documentos 13 a 17 de la parte denunciante) en los que se modifica a contar de esa fecha y con motivo de la huelga, la distribución de la jornada de trabajo de esos dependientes, aparece de esto un dato que esta jueza estima relevante, dado que la fecha de emisión de tales anexos de contrato corresponden, 7 de junio de 2021, corresponde a la misma data de inicio de la huelga según expresó la directora del sindicato en su declaración confesional señora Prisilla Alejandra Fernández Lassnibatt, quien también expuso que acompañó al a fiscalizadora en la visita inspectiva del día 11 de junio y vio el reemplazo en huelga denunciado por esa directiva, el hecho de tal denuncia también lo señaló la confesante doña Ximena Patricia Paz Pastén y doña María del Carmen Trujillo Carmona, todas comparecencias provocadas por la denunciante de esta causa. Por su parte, la fiscalizadora en su informe de fiscalización también dejó constancia que en la visita inspectiva escuchó al representante de la empresa, como también da cuenta el documento 7 aportado por el Servicio en que se contienen los dichos de don Abner Muñoz el día de la visita, en el informe la funcionaria da cuenta que de la recolección de antecedentes surgido de las entrevistas de los 14 dependientes, los contratos y



anexos tenidos a la vista, la entrevista con el representante de la empresa todo lo que señala como hechos percibidos también con sus sentidos en esa visita fiscalizadora, explica con toda claridad cómo tal información colacionada va evidenciando acciones que de modo indefectible involucran una medida de reemplazo, en cuanto los anexos de contrato con cambio de distribución de jornada para los funcionarios part-time, el haberlos visto trabajando en las funciones que se especifican en el informe al referirse a lo percibido en la visita inspectiva ese día 11 de junio de 2021 muestran que lo constatado no implicó una acción de adecuar sino que comprendió un conducta de sustituir un trabajador por otro, toda vez que la fiscalizadora en el informe señala con toda claridad la identidad de los trabajadores reemplazantes, las funciones contratadas en cada uno de sus casos, la función reemplazada y a quienes se encontraban reemplazando el día 11 de junio de 2021 oportunidad en la que se realizó visita inspectiva, así la identidad de los trabajadores reemplazados se plantea explicando en el acápite observaciones como llegó a tal verificación que, en el caso de doña Cecilia Benavides, significo no solo un cambio de distribución de jornada sino que también un cambio de las funciones que hasta antes de la huelga desempeñaba como atención al cliente y el día 11 de junio de 2021 -día de la visita fiscalizadora- se encontraba en función de cajera, a su vez, como información se conecta con la nómina de trabajadores afectos al instrumento colectivo Anexo 1, también aportada por la denunciante (como parte del set de documentos signado con el 4) la que es una prueba no objetada, logrando con ello establecer a la lectura que los reemplazados ese día 11 de junio de 2021, es decir, las señoras y los señores Jislem Arce Lizama, Diego Cabezas Cabezas, Jessica Maya Segovia Camila Arancibia Contreras y Guillermo Vega Galleguillos, quienes aparecen en la nómina bajo los números 21, 27, 17, 58, 83, respectivamente, indicándose en el documento que son socios del sindicato parte de esta causa, que corresponden a personal de la tienda de la denunciada en Mall Plaza de esta ciudad, encontrándose, a la sazón, afectos a la negociación colectiva y en huelga como aparece de la información que complementa la prueba aportada por el sindicato (documento . en esta serie de sucesos se suma lo señalado por la testigo doña Vinka jefa de personas de la tienda de Copiapó del a denunciada, quien si bien señaló haber recibido únicamente a la fiscalizadora, expuso que al haber señalado la fiscalizadora la constatación del reemplazo y habiendo solicitado el retiro de dicho personal al representante de la empresa, éste no se allanó como también consta en el acta de constatación investigación de trabajadores en huelga también aportada por la denunciante (documento 6) no objetado por su contraria. Sin embargo, más adelante en la declaración de la referida testigo, señala que los trabajadores a quienes se modificó la distribución de su jornada finalmente no continuaron asistiendo, decisión que encierra una inconsistencia en la postura de la empleadora, toda vez que representada la circunstancia por la fiscalizadora se negó a corregir y sin embargo, en la realidad



dejó de aplicar en lo inmediato la modificación contractual suscrita con los cinco trabajadores part-time que aparecen como reemplazantes en el informe de la fiscalizadora, toda vez que las señoras y señores Cecilia Benavides Rojas, Joaquín Páez Álvarez, Nicol Gómez Tapia, Alison Yáñez Contreras y Diego Gallardo Llancapani no continuaron asistiendo el resto de la semana. La prueba del denunciado también converge aportando antecedentes relativos al accionar de su parte en el sentido indicado por la fiscalizadora, toda vez que el argumento de cambio de horario de funcionamiento es un aspecto que no logró acreditar con prueba grave y precisa en tal sentido, teniendo en cuenta que como documental aportó un print de pantalla dando cuenta del horario del supermercado al día 29 de junio de 2020, si bien está referido al periodo que abarcó la huelga en análisis, no se puede perder de vista que la información refiere al horario de funcionamiento de la tienda al público, sin perjuicio, que es un hecho público y notorio y que las tiendas luego de sus cierres al público continúan con su personal en funciones de orden administrativo, como cerrar cajas, ordenar góndolas y otras tareas administrativas, que justamente han sido las que han impulsado incluso modificaciones horarias ante vísperas de feriados irrenunciables, por lo demás, la modificación horaria de la tienda de la denunciada tampoco aparece con la prueba rendida que sea motivada solo por el hecho de la huelga del sindicato, toda vez que es un hecho público y notorio que desde el 18 de marzo de 2020 hasta el 30 de septiembre de 2021 el país estuvo en estado de excepción constitucional derivado del estado de calamidad por salubridad pública, con motivo del brote de Covid 19, que ello ha provocado un ajuste horario casi en todas las áreas de trabajo, tanto del rubro de la producción como también en el comercio, ámbito en el que ha llevado a tener diversos horarios de apertura y cierre de los centros comerciales y tiendas en general, siendo una circunstancia que se ha visto en una dinámica de cambio, dependiendo de la fase en que se encontrare la comuna donde éstos se localizaran, la denunciada no aportó a juicio prueba que permita desprender un ajuste horario de la tienda con motivo de la huelga y que descarte las demás variables, tampoco aportó prueba grave y precisa de una efectiva suspensión de funcionamiento durante el fin de semana, toda vez que tal circunstancia alegada por la denunciada de cierre de la tienda los días sábados y domingos de la que aportó el antecedente carente de precisión consistente en un print de pantalla del mall donde se ubica la tienda pero que el horario de funcionamiento que en este se indica se contradice abiertamente con las boletas de la tienda de fecha 10, 17 y 24 todos de julio 2021 aportadas por el sindicato y además, la información de dicha impresión de pantalla no presenta conexión con la información que desprenden los registros aportados por la denunciada consistente en el set denominado “Reporte de Revisión de Asistencia y Beneficios” (documento 9) que informa el trabajo efectivamente realizado por los funcionarios part-time durante los meses de junio y julio de 2021, de este modo, como primer dato aparece que el día 10 de julio de 2021 corresponde a día sábado, en tanto



que los días 17 y 24 que aparece en las otras boletas ya aludidas, de un cálculo aritmético aparece que están distantes en 7 y 14 días de esa primera fecha y que por lógica ello conduce a la concluir que tales fechas también recayeron en día sábado, por otra parte, según lo referido por la denunciante en su informe de exposición y corroborado por la presidenta del sindicato en su confesional, la huelga se inició el día 7 de junio de 2021, si se toma esta fecha y aquella contenida en el hecho no debatido que da cuenta que el 27 de agosto de 2021 el sindicato y la empresa partes de esta causa firmaron el contrato colectivo que puso fin a la negociación y huelga en examen, dichos parámetros de temporales unidos a lo que indica el denominado “Reporte de Revisión de Asistencia y Beneficios” prueba de la denunciada (documento 9) ya citado, éstas planillas, en lo sustancial, dan cuenta de horas de trabajo cumplidas por el personal part time con el que se constató por la denunciante el reemplazo en huelga, que el registro de esos meses de tales personas si se centra la atención en el reporte correspondientes a los fines de semana aparecen en el caso de la trabajadora doña Cecilia Benavides Rojas concretamente en jornadas del día sábado 19 y domingo 20, el día sábado 26 y domingo 27, todos de junio de 2021 por un total de 8.51 y 7.07 horas, y por un total de 9.26 y 8.41 horas trabajadas, respectivamente. En julio de 2021 aparece trabajando el sábado 3 y domingo 4 por 8,28 y 5.07 horas, respectivamente. En el caso de don Diego Pablo Gallardo Llancapani respecto del mes de junio de 2021, los días sábado y domingo ya aludidos en el caso anterior aparecen que no trabajó porque le correspondió turno “DES” descanso; en el mes de julio 2021, aparece trabajando los días sábado 3 y domingo 4, por 9.50 y 4.0 horas, respectivamente; los días sábado 10 y domingo 11 por 10.13 horas cada día. Don Joaquín Calixto Páez Álvarez aparece trabajando en junio de 2021 días sábado 19 y domingo 20 por 6.35 y 6.00 horas respectivamente, días sábado 26 y domingo 27 por 9.13 y 8.10 horas respectivamente, en julio de 2021 los días sábado 3 y domingo 4 por 6,44 y 5,01 horas trabajadas. Días sábado 10 y domingo 11 por 9.15 y 8.25 horas, respectivamente. En el caso de doña Nicole Alison Yañez Contreras, no registra trabajo en día sábado 19 domingo 20, sábado 26 y domingo 27 de junio de 2021 por encontrarse con turno “DES”; en el mes de julio de 2021 aparece trabajando los días sábado y domingo por 7.50 y 6.52 horas, respectivamente, el día sábado 10 y domingo 11 por 9.05 y 8.54 horas respectivamente y en el caso de Nicol Estefanía Gómez Tapia aparece trabajando en fin de semana en junio de 2021 sabado 19 y domingo 20 por 8.37 t 7.47 horas respectivamente. El día sábado 26 y domingo 27 por 9.20 y 8.40 horas respectivamente y en julio de 2021 el día sábado 3 y domingo 4 por 7.43 y 5.22; el día sábado 10 y domingo 11 por 8.23 y 8.36 horas trabajadas, respectivamente, información que junto a la documentación exhibida por la empresa, prueba de oficio del Tribunal que da cuenta de una actividad permanente de la empresa durante el periodo en análisis, salvo algunos días que con la prueba aportada y por lo ya señalado no permite



entender que ello se deba únicamente a la huelga decidida por el sindicato, la prueba ya analizada en este motivo conduce necesariamente a estimar que el supermercado funcionó en días de fin de semana, porque contó con personal a disposición, como muestran los registros ya aludido con los que ha quedado fehacientemente establecido con ese documento de la propia denunciada y no objetado por su contraria, que tales dependientes estuvieron en funciones en el local a disposición la denunciada en esos días de fin de semana, lo que también se complementa con las boletas y resúmenes de ventas ya aludidas, con ello se concluye que la denunciada no logra acreditar el ajuste de horario que argumenta en su contestación.

DÉCIMO OCTAVO: De lo que se ha venido analizando cabe indicar que la prueba hasta ahora examinada presenta características de gravedad, precisión y multiplicidad, toda vez que proviene de todas las partes del juicio y convergen en un punto claro, toda vez que grafican de manera consistente que la conducta del empleador durante el inicio de la huelga del sindicato, en las medida que tomó en concreto incurrió en acciones de sustitución de un trabajador en huelga por otro y no de adecuación del horario del personal no comprendido en la huelga para que pudieran continuar ejerciendo sus labores, que es la conducta excepcional que permite el legislador y que se respalda en la búsqueda de medidas orientadas a respetar la libertad de trabajo. Toda vez que la medida concretada en la modificación de contrato de fecha 7 de junio de 2021 en la realidad y tal como lo constató la fiscalizadora en su visita a la tienda el día 11 de junio de 2021 cubrió puestos de trabajo de aquel personal en huelga, así aparece de la prueba rendida que las acciones así determinadas por el denunciado apuntaron a morigerar los efectos de tal medida de presión adoptada por los trabajadores tras su presentación de proyecto de contrato colectivo según carta conductora el 26 de marzo de 2021, documento no objetado por su contraria, medida contemplada por nuestro legislador en el contexto de una negociación colectiva reglada como era la que se llevaba a la época entre el sindicato y la denunciada y cuya ejecución los trabajadores en negociación y sindicalizados fue a contar del mismo 7 de junio de 2021. Por lo que se ha venido analizando se arriba a necesariamente a la conclusión que en la especie se produjo una afectación de una de las dimensiones que comprende el ejercicio del derecho a huelga reconocido a la organización sindical en el artículo 345 del código del trabajo y que corresponde a una alternativa extrema con la que cuentan los trabajadores organizados en el ámbito de la negociación de las condiciones comunes de trabajo, lo que se encuentra en armonía con una de las dimensiones que comprende la libertad sindical la que se encuentra consagrada en nuestro ordenamiento en la garantía prevista en el artículo 19 N°16 de nuestra Carta Fundamental, por lo mismo, si se tiene en cuenta que el ejercicio de la potestad administrativa del empleador al interior de su organización efectivamente contempla un abanico de posibles decisiones, la que adopte en todo caso no puede vulnerar en esencia un derecho fundamental y que



en el caso asiste a sus trabajadores, toda vez que el propio artículo 5° del código del trabajo justamente señala que el límite de tal ejercicio de atribuciones se encuentra en la no afectación de derecho fundamental alguno que asista al trabajador. Por otra parte, pugna la lógica que nuestra Carta Fundamental consagre un derecho como la libertad de trabajo y su protección como también la libertad sindical en el artículo 19 N°19 ambas disposiciones constitucionales dan cuenta de la del imperativo que surge de respetar el interés sindical lo que se encuentra también en armonía con lo señalado en los artículos 1 inciso 3° en cuanto el Estado reconoce y ampara los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza adecuada autonomía para cumplir sus propios fines, a lo que se suma el carácter que conforme la normativa internacional consagra la libertad sindical lo que por la vía de lo establecido en el artículo 5 de nuestra Carta Fundamental también toca resguardar y que en consonancia con ello el legislador dispone limitaciones para asegurar la vigencia de aquel derecho en el ámbito laboral, por medio del establecimiento de las figuras de práctica antisindicales o desleales y para precisamente evitar, que por la vía de disposiciones de orden interno en el medio laboral, tales derechos esenciales se vean tan limitados y neutralizados en sus efectos. En la especie, del modo como se ha venido analizando y concluyendo aparece que el denunciado en la realidad con la modificación de la distribución de jornada para esos cinco trabajadores part-time que al día de la visita fiscalizadora, esto es, el 11 de junio de 2021, se constató su presencia en puestos que implicaron el reemplazo de cinco trabajadores afectos a la negociación, miembros de un sindicato que a la sazón estaban en huelga y de lo que la denunciada no aportó probanza en contrario, por lo que la decisión del empleador en la especie al acreditarse en juicio que la misma en la realidad no consistió una adecuación necesaria como contempla la excepción prevista en la letra d del artículo 403, sino que al incurrir en tal reemplazo en huelga afectó un derecho irrenunciable de los dependientes en negociación colectiva reglada, ello aparece aconteciendo en un escenario donde el interés colectivo se orientaba al ejercicio de la medida de mayor presión con la que cuentan en su búsqueda por obtener mejoras contractuales comunes y para el cual la ley busca que el dependiente cuente efectivamente con tal derecho colectivo a huelga, lo que como contrapartida inevitablemente provocará una alteración normal en el devenir de la organización empresarial, siendo ello precisamente un efecto esperable de aquel ejercicio y que la organización espera sirva de motor para arribar a acuerdos y negociaciones para alcanzar esas mejoras comunes en la condiciones de desempeño posibilitando a un pronto retorno de los socios del sindicato al normal desenvolvimiento de sus actividades que inciden en el giro que desarrolla el denunciado, dinámica que en el caso se vio afectada, porque la expedición esperada por la organización sindical se vio afectada por la medida reemplazo adoptada por la parte denunciada en los primeros días de la ejecución de la huelga. Cabe indicar que el tiempo en que



fueron mantenidos estos reemplazos es un elemento que no puede ser considerado para descartar la configuración en la especie de la práctica desleal prevista en el artículo 403 d) del código del trabajo, toda vez que el propio tenor literal de la norma indica como práctica el incurrir en la conducta de reemplazo en huelga, siendo un hecho objetivo en el que no cabe un análisis de subjetividad o de la existencia de un ánimo en un sentido determinado como se desliza de los descargos de la denunciada en su contestación y de la prueba que presentó en tal sentido.

DÉCIMO NOVENO: Lo que se ha venido razonando y concluyendo se encuentra en línea también con lo resuelto por la Excma. Corte Suprema en Recurso de Unificación de Jurisprudencia ROL 15. 293-2014, de fecha 12 de mayo de 2015 y también con Jurisprudencia de la Itma. Corte de Apelaciones de San Miguel Rol Corte LAB-COB 655-2018 de 13 de febrero de 2019.

VIGESIMO: Por todo lo que se ha venido analizando y concluyendo esta Sentenciadora forma convicción en que procede acoger la denuncia de práctica desleal formulada por la denunciante, por ende, en lo resolutive de esta decisión se condenará a la denunciada y correspondiendo a una gran empresa a pagar una multa conforme lo dispone el artículo 406 del Código del Trabajo.

VIGESIMO PRIMERO: En cuanto a las peticiones reparatorias señaladas por el denunciante y a las que luego se suman las formuladas por el sindicato, parte en este juicio, cabe tener en cuenta que el hecho a probar signado con el número 2 y que se encuentra reproducido en el motivo décimo tercero precedente. Al respecto cabe señalar que el artículo 345 del código del trabajo consagra la posibilidad que el sindicato se haga parte en la denuncia de práctica desleal que inicie la Dirección del Trabajo, en este sentido, la norma es clara y la finalidad de la misma se condice con los principios de tutela efectiva que rige en estos procesos, por lo que más allá de lo señalado en las diversas oportunidades en que la parte denunciada argumentó la improcedencia de la participación del sindicato en este juicio, superado en este estadio del proceso tal discusión, aparece que la prueba rendida en esta causa por el sindicato principalmente que como documental no objetada rindió ejemplares de la caratula de informe de fiscalización y el informe de exposición de la comisión 0301/2021/369, como también el acta de constatación de investigación de reemplazo de trabajadores en huelga (documentos 2, 3 y 4) que conforman ejemplares de idéntico contenido a los aportados por la denunciante dando clara cuenta en juicio de las actuaciones de la Inspección del Trabajo de esta ciudad en la fiscalización efectuada en la tienda de la denunciada, de los antecedentes recopilados, de los hallazgos y constataciones que motivaron a dicha entidad fiscalizadora a efectuar la denuncia que inició y que se conoce en esta causa, lo que guarda correspondencia también con la acreditación del inicio de la negociación que revela la documental no objetada consistente en el proyecto de contrato colectivo (documento 1 del sindicato) que sitúa el inicio de la negociación con la presentación del proyecto de



contrato por la organización sindical a fines de marzo del presente año sigue un derrotero lógico a la luz de la normativa laboral, en la que llegando al día 7 de junio de 2021, el sindicato ejerce su derecho colectivo a huelga, que conforme al hecho no debatido signado con el número cuatro y que está reproducido en el motivo décimo cuarto precedente, consta que esta negociación culminó con la firma del contrato colectivo el 27 de agosto último, con ello se termina un periodo de huelga de más de ochenta días, lo que inmediatamente nos lleva a la conclusión que, por efecto legal, la relación laboral se mantuvo suspendida en razón del ejercicio por parte del sindicato de su derecho a huelga. Que en coherencia con tal efecto legal se encuentran las declaraciones de las testigos aportadas por el sindicato doña Martina Soledad Valenzuela Reyes y doña Jeniffer Ulloa Muñoz, quienes manifestaron como perjuicio resultante de esta huelga, que durante ese periodo para hacer frente a sus obligaciones personales debieron endeudarse al no contar con ingresos de sus trabajo, por otra parte, teniendo en cuenta que los documentos exhibidos por la denunciada, prueba provocada por el sindicato parte de este juicio, aparece que el registro de asistencia de 2021 abarca los meses anteriores a la huelga y también da cuenta que durante la huelga no hubo prestación de servicios y como correlato de ello claramente no se generó el derecho al devengo de remuneración alguna como aparece de las liquidaciones de remuneraciones de los trabajadores afectos a la negociación colectiva (documentos exhibidos por la denunciada signados con los números 2 y 4. Por otra parte la confesante, prueba provocada por la denunciante, consistente en la declaración de doña Ximena Paz Pasten quien indico que el reemplazo dio pie para que la huelga se alargara y no se llegara a acuerdo y expresa que los daños colaterales de aquellos, a vía de ejemplo, fue que las personas no podían asumir sus costos de vida y necesidades médicas, además, de haber adoptado la medida de huelga de hambre. De este modo la prueba señalada converge en un punto que da cuenta de un detrimento, que si bien durante la huelga efectivamente y por disposición legal se suspende la relación laboral, ello no puede soslayar que ante la constatación de un reemplazo en huelga por mucho que se haya mantenido por una semana como se desprende de la declaración por escrito de doña Cecilia Benavides Rojas como aparece del documento aportado por la denunciada, conforme al principio de primacía de la realidad es indefectible que un reemplazo al inicio de un periodo de huelga antecedido de una negociación iniciada a fines de marzo de 2020 como aparece del proyecto aportado a la causa por el sindicato (documento 1) refiere una negociación que ya está desgastada y en la que los trabajadores para mantener un poder de negociación acudieron al recurso extremo que les otorga la ley, que es el ejercicio del derecho a huelga, con ello a la postre implica privarse de ingresos y la situación que refieren las declarantes aludidas junto a la documental que se ha venido señalando en esta motivación, en su conjunto se aprecian que corresponden a prueba coherentes y que concuerdan con el devenir de la negociación que ya se ha establecido con la prueba hasta



ahora analizada, por lo que se logra refrendar en juicio la existencia de un perjuicio que corresponde remediar del modo que se indicará en lo resolutive de esta decisión, toda vez que en la especie se accederá principalmente a las medidas reparatorias que ha solicitado el denunciante y que convergen en lo pertinente también con lo petitionado por el sindicato parte en este juicio pero que no se hará lugar al pago de tres remuneraciones como fue solicitado por el sindicato, toda vez que ello no aparece condigno con la existencia de una suspensión legal de la relación laboral pero ante la acreditación en juicio de una situación de desmedro experimentada por los trabajadores afectos a la huelga y que tiene directa relación con la práctica desleal del empleador ya acreditada en juicio del modo que se ha venido razonando desde el motivo décimo séptimo, precisamente por la conducta del empleador adoptada al inicio de la ejecución de la huelga, se accederá al pago de \$150.000 por trabajador afecto a la negociación colectiva que finalizó con la firma del contrato colectivo el día 27 de agosto de 2021, cifra que deberá ser pagada por el denunciado del modo que se dirá en lo resolutive de esta decisión, rechazando las demás medidas reparatorias solicitadas teniendo en cuenta que la prueba rendida por el sindicato no reporta información grave y precisa respecto de la procedencia de adoptar alguna medida en el sentido que apuntan las demás peticiones, en cuanto al no pago de cuota sindical durante el periodo de huelga a lo que aludió la confesante doña Ximena Paz Pastén como también se desprende de la no exhibición de comprobantes de pago de cuotas sindicales en periodo de huelga es un efecto propio de la situación de suspensión de la relación laboral, no se han aportado elementos de gravedad y precisión en un sentido que indique la procedencia de alterar tal consecuencia surgida del efecto de suspensión legal de la relación laboral.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Cabe señalar que dentro de la prueba rendida por el denunciado (documentos 1 al 5) consistentes en ejemplares de contrato de trabajo de las señoras Alison Nicole Yáñez Contreras y Cecilia del Pilar Benavides Rojas y doña Nicole Estefanía Gómez Tapia, como también contratos de trabajo de los señores Diego Pablo Gallardo Llancapani y don Joaquín Calixto Páez Álvarez con sus respectivos anexos de 7 de junio de 2021 (set de documentos signados con el número 6) cabe indicar que tales instrumentos presentan idéntico contenido a aquellos aportados por la parte denunciante y que ya han sido analizados precedentemente, por lo que se está a la valoración y conclusiones ya arribadas respecto de la información que reportan y a lo que se alude en esta decisión desde la motivación décimo octavo en adelante. Lo mismo sucede con estos mismos ejemplares que la denunciada exhibió en juicio como prueba provocada por el sindicato, correspondiendo a la misma probanza la información que emana de ella ya ha sido analizada en las motivaciones precedentes, por lo que se está a lo ya señalado y concluido con el mérito de estos documentos y se señala desde el motivo décimo octavo en adelante. En cuanto a los documentos exhibidos por la Dirección del Trabajo a petición del sindicato, consistente en



denuncia de 8 de junio de 2021 coincide con la prueba documental ya presentada por la denunciante con el número 4 por lo que se está a esa valoración de dicha pieza ya efectuada en el motivo décimo octavo ya referido.

VIGESIMO TERCERO: En lo que respecta a los documentos exhibidos a petición del sindicato, consistentes en la ampliación de la denuncia de 10 de junio de 2021 y del registro de sentencias no aporta alguna otra información relevante para la decisión del nudo de la controversia de este proceso.

VIGÉSIMO CUARTO: Al no haber accedido a la totalidad de las medidas reparatorias solicitadas por el sindicato, aparece en la especie que ninguna de las partes resultará totalmente vencida, por lo que cada una deberá pagar sus propias costas de esta causa.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 5, 19 N°16 y 19 de la Constitución Política de la República de Chile; convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo y en los artículos 1 a 7, 212 y siguientes, 343, 403 y siguientes, 420 y siguientes, 453, 454, 462 y 485 a 495, todos del código del trabajo; artículo 1698 del Código Civil y artículos 23 y 24 del DFL 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, **SE RESUELVE:**

I.- SE HACE LUGAR a la denuncia por práctica desleal intentada por don **JOSÉ MIGUEL SAGREDO SANHUEZA**, en calidad de Inspector Provincial del Trabajo de Copiapó, en representación de ese Servicio en contra de la empresa **HIPERMERCADOS TOTTUS S.A**, RUT N°78.627.210-6, representada legalmente por don Abner Abel Muñoz Báez, todos ya individualizados, por la práctica desleal de reemplazo de cinco trabajadores en huelga.

II.- En consecuencia, **SE CONDENA a la empresa HIPERMERCADOS TOTTUS S.A.**, al pago de una multa equivalente a 100 Unidades Tributarias Mensuales a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ofíciase.

III.- Asimismo teniendo en cuenta lo solicitado por la denunciante en virtud de lo establecido en el artículo 492 del código del trabajo, como medidas concretas de reparación de las consecuencias de la práctica desleal **SE CONDENA a la empresa HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. a pagar la suma de \$150.000 a cada trabajador afecto a la huelga que finalizó con la suscripción del contrato colectivo entre el sindicato y la empresa referida con fecha 27 de agosto de 2021, encontrándose esto, además, en consonancia con la petición del sindicato efectuada conforme lo previsto en el artículo 345 del código del trabajo, rechazando en lo demás, lo solicitado por el sindicato.**

IV.-No resultado ninguna de las partes totalmente vencida, cada una pagará sus propias costas de esta causa.

V.- Ejecutoriada que sea la presente decisión, ofíciase a la Dirección del Trabajo a fin de poner en conocimiento lo resuelto en la presente sentencia para los efectos legales pertinentes.



Regístrese, notifíquese a las partes y en su oportunidad, archívese la presente causa.

RIT: S-3-2021

RUC: 21-4-0342041-4

Dictada por doña FABIOLA ELENA VILLALÓN GALLARDO, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó.



WRPTWXPRSF

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>