

Temuco, once de agosto de dos mil veintiuno.

**VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** En estos autos, Rit T-30-2021, comparecen doña CAROLINA ALEJANDRA AGUAYO GUTIÉRREZ, con domicilio en Los castaños 1174, Padre Las Casas; don JOEL FRANCISCO ANTILAF BERNA, con domicilio San Ramón 0130; don DAVID MOISÉS CÁRDENAS SALAZAR, con domicilio Quillen 01461, Temuco; don RAÚL FLORENTINO COLIMÁN CALFIMAN, con domicilio Chihuinpilles S/N Freire; don ORLANDO JAVIER GALLARDO FLORES, con domicilio Las Azaleas 870, Villa Los Jardines, Labranza; don ARIEL LEONARDO HUINCALEO HUINCA, con domicilio Quepe Boroa km5, Freire; doña LORETO CONSTANZA LEON RUBILAR con domicilio Juan Caniumil 02023, Temuco; don HUGO HERNÁN LINCOQUEO HUENCHUAN con domicilio Tromen Huichacan KM 7, Labranza; doña VIOLETA HORTENCIA LLAUPE CIFUENTES con domicilio Pelleco camino Niagara Km10, Padre Las Casas; don LUIS ALBERTO MARINAO DURÁN con domicilio Arturo Perez Canto 02385, Temuco; doña MARCELA OLIBET MARTINEZ PAVEZ con domicilio en Iquique 430, Temuco; don RICARDO ALEJANDRO MONTES QUINTANA con domicilio en Isla Santa María 03814, Temuco; doña VIVIANA ANDREA OSSES TORRES con domicilio Lago Caburgua 481, Freire; doña SUSANA DEL CARMEN PEREZ AVILA con domicilio en Gabriela Mistral 197, Vilcún; doña LUDGARDA IVONNE QUILODRAN QUILAQUEO con domicilio en Pasaje los Gladiolos 1128, Temuco; doña EDIH SALAS AVILA RUT con domicilio Santa Fe 174, Villa Cristobal Colon, Temuco; doña ALEJANDRA VICTORIA SALAZAR REYES con domicilio en Manuel de Falla 0520, Temuco; don JOEL ENRIQUE SANHUEZA ZUÑIGA con domicilio Siena 01645, Temuco; doña GABRIELA ROSA IVONNE VALDEBENITO REBOLLEDO con domicilio Camino Vilcun S/N , Padre Las Casas; doña EDITH ANDREA VALDES CASTILLO con domicilio Río Bio Bio 621, Villa Los Ríos, Temuco; todos empleados, deduciendo demanda en contra de RENDIC HERMANOS S.A, persona jurídica del giro de su nombre, comerciante, con domicilio en Aníbal Pinto 72 de Temuco representada, para efectos de esta acción, por don Gerardo Salinas Mendoza, del mismo domicilio.

Señalan que todos prestaron servicios para la demandada, siendo despedidos el día 23 de febrero de 2021 por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo las necesidades de la empresa, con un relato genérico y abstracto que señala que “tras un análisis económico y para mejorar las utilidades o resultados”, deben efectuar este despido masivo.



Esta causal, además de injustificada, es para ocultar o intentar tapar que el verdadero motivo de las desvinculaciones proviene de un acto de discriminación por sindicalización. Todos los comparecientes eran miembros del SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO PINTO 72. R.S.U: 09010571 / RUT:65.040.842-K, salvo la compareciente doña Loreto León socia de otro sindicato.

Con fecha 10 de noviembre se dio comienzo a un proceso de negociación colectiva con la participación de un total de 88 trabajadores. Don Rudy Racheya, administrador del local, el día 9 de noviembre, les aseveró a algunos sindicalistas “apuesto, que van a ir a huelga, pero no van a durar ni 3 días, ahí se van a cansar y no ganarán nada”. Ya sabiendo que no iban a llegar acuerdo y cerrada la última reunión con la empresa, realizaron una reunión con los socios, donde acordaron hacer efectiva la huelga el día 10 de noviembre. La empresa los reunió al décimo sexto día de huelga (25 de noviembre) solo para que la encargada de relaciones laborales les dijera que los montos presentados en la última conversación o reunión ya no estaban disponibles, que cada día que pasara los montos iban a disminuir. La votación fue 72 votos en rechazo de la última oferta y solo 3 socios aceptaron la última oferta, lo que claramente mostraba un total apoyo desde las bases.

Cuando llevaban más de 28 días en huelga los socios informan que reciben llamadas desde el área de administración por el jefe don Rudy Racheya quién les pregunta a algunos ¿cómo están? y qué cuándo piensan en volver a trabajar. Los socios responden que eso depende de la empresa y no del sindicato. Fueron 4 trabajadores los citados por el administrador quienes tienen cargos de confianza. Ellos, los citados, eran parte del proceso de negociación: Marilyn Monrroy (despedida), Francisco Catribil, Flavio Valenzuela y Marcelo Pradel quienes hoy tienen cargos de confianza. Marilyn Monrroy, fue la única despedida. Francisco Catribil, Favio Valenzuela y Marcelo Pradel, pertenecen al Sindicato y desde mucho antes de la Huelga que tienen estos cargos de confianza (varios años con esos cargos). Lo más relevante es que del local o supermercado solo despidieron a una sola trabajadora – doña Loreto León- que si bien no era socia de nuestro sindicato, lo era de otro y que comparece en esta demanda. Todos los despedidos, eran todos socios del sindicato. Incluidos otros miembros que no comparecen en este libelo. En total eran 88 trabajadores en el local y solo una despedida de otro sindicato.



El 18 de diciembre se firma el contrato colectivo después de 38 días de huelga. Claramente es un contrato con montos inferiores a los conversados en mesa. Ni siquiera pareciera que se hizo un intento por disimular la discriminación ya que resulta evidente que se busca un efecto: fueron elegidos para “satisfacer” las necesidades de la empresa los que pertenecían al sindicato. Entre los elegidos, fueron la parte más importante y numerosa. A la vez el sindicato quedó casi desarmado, esfumando así la empresa cualesquiera nuevas huelgas y cualquier actividad eficaz de la organización. Indicios suficientes de discriminación salvo que la demandada explique por qué eligió a los sindicalizados. El establecimiento mantiene la actividad comercial.

Se les pagó, en finiquito de fecha 18 de marzo de 2021, firmado y ratificado ante la Inspección del Trabajo, las indemnizaciones sustitutiva de aviso del Artículo 162, y la por años de servicio, del Artículo 163 ambas del Código del Trabajo. En el instrumento referido dejaron reserva para reclamar contra la causal, y la discriminación.

Antecedentes de cada compareciente y su situación particular.

1. Carolina Alejandra Aguayo Gutiérrez: Ingresó a prestar servicios mediante contrato de trabajo desde el 16 de agosto de 2019, fue despedida el 23 de febrero de 2021. Se desempeñó como Cajera. Se le pagó en finiquito de fecha 23 de febrero de 2021 por indemnización sustitutiva de aviso la suma de \$231.883, Indemnización vacaciones \$56.474, y por los años de servicio, \$463.766. De esta última cifra se dedujo la cantidad de \$60.512 por aporte del empleador en la AFC, ley 19. 728. Solicita resolver que el despido es injustificado y que la demandada debe pagarle el incremento de 30% sobre la indemnización por años de servicio del Artículo 163, ascendente a \$139.130 que la letra a) del Artículo 168 del Código del Trabajo prevé para este caso. Y, con esa declaración, disponga que debe restituirle la suma de \$60.512 deducida por aporte AFC. O en subsidio, solo el incremento. Más reajustes, intereses y costas.

2. Joel Francisco Antilaf Berna. Ingresó a prestar servicios mediante contrato de trabajo desde el 26 de marzo de 2007, fue despedido el 23 de febrero de 2021. Se desempeñó como operador de carnicería. Se le pagó en finiquito de fecha 23 de febrero de 2021 por indemnización sustitutiva de aviso la suma de \$560.906, Indemnización vacaciones \$170.456, y por los años de servicio, \$6.169.962. De esta última cifra se dedujo la cantidad de \$ 799.130 por aporte del empleador en la AFC, ley 19. 728. Solicita resolver que el despido es injustificado y disponga que la demandada debe pagarle el incremento



de 30% sobre la indemnización por años de servicio del Artículo 163, ascendente a \$1.850.989 que la letra a) del Artículo 168 del Código del Trabajo prevé para este caso. Y, con esa declaración, disponga que debe restituírle la suma de \$ 799.130 deducida por aporte AFC. O en subsidio, solo el incremento. Más reajustes, intereses y costas.

3. David Moisés Cárdenas Salazar. Ingresó a prestar servicios el 22 de abril de 2008, fue despedido el 23 de febrero de 2021. Se desempeñó como bodeguero. Se me pagó en finiquito de fecha 23 de febrero de 2021 por indemnización sustitutiva de aviso la suma de \$ 592.032, Indemnización vacaciones \$ 28.924 y por los años de servicio, \$ 6.512.356. De esta última cifra se dedujo la cantidad de \$ 835.778 por aporte del empleador en la AFC, ley 19. 728. Pide se resuelva que el despido es injustificado y disponga que la demandada debe pagarrle el incremento de 30% sobre la indemnización por años de servicio del Artículo 163, ascendente a \$ 1.953.707 que la letra a) del Artículo 168 del Código del Trabajo prevé para este caso. Y, que debe restituírme la suma de \$835.778 deducida por aporte AFC. O en subsidio, solo el incremento. Más reajustes, intereses y costas.

4. Raúl Florentino Colimán Calfiman: ingresó a prestar servicios el 1 de mayo de 1997, fue despedido el 23 de febrero de 2021. Se desempeñó como servicio atención cliente. Se le pagó en finiquito de fecha 23 de febrero de 2021 por indemnización sustitutiva de aviso la suma de \$468.540, Indemnización vacaciones \$ 222.424, y por los años de servicio, \$ 5.153.936. De esta última cifra se dedujo la cantidad de \$ 742.509 por aporte del empleador en la AFC. Solicita resolver que el despido es injustificado y disponer que la demandada debe pagarle el incremento de 30% sobre la indemnización por años de servicio del Artículo 163, ascendente a \$1.546.181 que la letra a) del Artículo 168 del Código del Trabajo prevé para este caso. Y, con esa declaración, disponga que debe restituírle la suma de \$742.509 deducida por aporte AFC. O en subsidio, solo el incremento. Más reajustes, intereses y costas.

5. Orlando Javier Gallardo Flores: ingresó a prestar servicios el 7 de abril de 2009, fue despedido el 23 de febrero de 2021. Se desempeñó como ayudante panadería y pastelería. Se le pagó en finiquito de fecha 23 de febrero de 2021 por indemnización sustitutiva de aviso la suma de \$630.536, Indemnización vacaciones \$ 129.247, y por los años de servicio, \$6.935.900. De esta última cifra se dedujo la cantidad de \$ 912.878 por aporte del empleador en la AFC. Solicita resolver que el despido es injustificado y disponer que la demandada debe pagar el incremento de 30% sobre la indemnización por años de servicio del Artículo 163, ascendente a \$ 2.080.770 que la letra a) del Artículo



JKKSVTDMYM

168 del Código del Trabajo prevé para este caso. Y, con esa declaración, disponga que debe restituir la suma de \$ 912.878 deducida por aporte AFC. O en subsidio, solo el incremento. Más reajustes, intereses y costas.

6. Ariel Leonardo Huincaleo Huinca. Ingresó a prestar servicios el 12 de julio de 2007, fue despedido el 23 de febrero de 2021. Se desempeñó como operador de lácteos y congelados. Se le pagó en finiquito de fecha 23 de febrero de 2021 por indemnización sustitutiva de aviso la suma de \$ 566.834, Indemnización vacaciones \$ 331.835, y por los años de servicio, \$ 6.235.170. De esta última cifra se dedujo la cantidad de \$ 815.019 por aporte del empleador en la AFC. Solicita resolver que el despido es injustificado y dispone se le pague el incremento de 30% sobre la indemnización por años de servicio del Artículo 163, ascendente a \$ 1.870.551 que la letra a) del Artículo 168 del Código del Trabajo y la restitución de la suma de \$ 815.019 deducida por aporte AFC. O en subsidio, solo el incremento. Más reajustes, intereses y costas.

7. Loreto Constanza León Rubilar. Ingresó a prestar servicios el 7 de febrero de 2019, fue despedida el 23 de febrero de 2021. Se desempeñó como cajera. Se le pagó en finiquito de fecha 23 de febrero de 2021 por indemnización sustitutiva de aviso la suma de \$261.806, Indemnización vacaciones \$149.035, y por los años de servicio, \$523.611. De esta última cifra se dedujo la cantidad de \$109.030 por aporte del empleador en la AFC. Solicita resolver que el despido es injustificado y que la demandada le pague el incremento de 30% sobre la indemnización por años de servicio del Artículo 163, ascendente a \$157.083 y se le restituya la suma de \$109.030 deducida por aporte AFC. O en subsidio, solo el incremento. Más reajustes, intereses y costas.

8. Hugo Hernán Lincoqueo Huenchuan. Ingresó a prestar servicios el 19 de mayo de 2009, fue despedido el 23 de febrero de 2021. Se desempeñó como servicio atención cliente. Se le pagó en finiquito de fecha 23 de febrero de 2021 por indemnización sustitutiva de aviso la suma de \$543.167, Indemnización vacaciones \$ 86.947, y por los años de servicio, \$ 5.974.833. De esta última cifra se dedujo la cantidad de \$ 798.308 por aporte del empleador en la AFC. Solicita resolver que el despido es injustificado y disponga que la demandada debe pagar el incremento de 30% sobre la indemnización por años de servicio del Artículo 163, ascendente a \$ 1.792.450 y restituirle la suma de \$ 798.308 deducida por aporte AFC. O en subsidio, solo el incremento. Más reajustes, intereses y costas.



9. Violeta Hortencia Llaupi Cifuentes. Ingresó a prestar servicios el 7 de junio de 2006, fue despedida el 23 de febrero de 2021. Se desempeñó como operadora de radio Frecuencia. Se le pagó en finiquito de fecha 23 de febrero de 2021 por indemnización sustitutiva de aviso la suma de \$602.641, Indemnización vacaciones \$264.578, y por los años de servicio, \$ 6.629.055. De esta última cifra se dedujo la cantidad de \$ 888.771 por aporte del empleador en la AFC. Solicita resolver que el despido es injustificado y disponer que la demandada le pague incremento de 30% sobre la indemnización por años de servicio del Artículo 163, ascendente a \$ 1.988.717 y se le restituya la suma de \$ 888.771 deducida por aporte AFC. O en subsidio, solo el incremento. Más reajustes, intereses y costas.

10. Luis Alberto Marinao Durán. Ingresó a prestar servicios el 13 de diciembre de 2006, fue despedido el 23 de febrero de 2021. Se desempeñó como bodeguero. Se le pagó en finiquito de fecha 23 de febrero de 2021 por indemnización sustitutiva de aviso la suma de \$ 665.220, Indemnización vacaciones \$ 400.647, y por los años de servicio, \$ 7.317.424. De esta última cifra se dedujo la cantidad de \$ 832.925 por aporte del empleador en la AFC. Solicita resolver que el despido es injustificado y condenar a la demandada a pagarle el incremento de 30% sobre la indemnización por años de servicio del Artículo 163, ascendente a \$ 2.195.227 y la restitución de \$ 832.925 deducida por aporte AFC. O en subsidio, solo el incremento. Más reajustes, intereses y costas.

11. Marcela Olibet Martinez Pavez. Ingresó a prestar servicios el 7 de diciembre de 2018, fue despedida el 23 de febrero de 2021. Se desempeñó como operadora en frutas y verduras. Se le pagó en finiquito de fecha 23 de febrero de 2021 por indemnización sustitutiva de aviso la suma de \$187.390, Indemnización vacaciones \$ 64.174, y por los años de servicio, \$374.780. De esta última cifra se dedujo la cantidad de \$ 80.844 por aporte del empleador en la AFC. Solicita resolver que el despido es injustificado y condenar a la demandada a pagar el incremento de 30% sobre la indemnización por años de servicio del Artículo 163, ascendente a \$112.434 que la letra a) del Artículo 168 del Código del Trabajo y la restitución de \$ 80.844 deducida por aporte AFC. O en subsidio, solo el incremento. Más reajustes, intereses y costas.

12. Ricardo Alejandro Montes Quintana. Ingresó a prestar servicios el 24 de abril de 2017, fue despedido el 23 de febrero de 2021. Se desempeñó como operador de abarrotes. Se le pagó en finiquito de fecha 23 de febrero de 2021 por indemnización sustitutiva de aviso la suma de \$217.225, Indemnización vacaciones \$ 18.243, y por los



años de servicio, \$ 868.899. De esta última cifra se dedujo la cantidad de \$ 151.333 por aporte del empleador en la AFC. Solicita resolver que el despido es injustificado y condenar a la demandada a pagar el incremento de 30% sobre la indemnización por años de servicio del Artículo 163, ascendente a \$ 260.670 que la letra a) del Artículo 168 del Código del Trabajo y la restitución de \$ 151.333 deducida por aporte AFC. O en subsidio, solo el incremento. Más reajustes, intereses y costas.

13. Viviana Andrea Osses Torres. Ingresó a prestar servicios el 5 de noviembre de 2004, fue despedida el 23 de febrero de 2021. Se desempeñó como cajera. Se le pagó en finiquito de fecha 23 de febrero de 2021 por indemnización sustitutiva de aviso la suma de \$ 564.639, Indemnización vacaciones \$ 192.221, y por los años de servicio, \$ 6.211.025. De esta última cifra se dedujo la cantidad de \$ 816.480 por aporte del empleador en la AFC. Solicita se resuelva que el despido es injustificado y se condene a la demandada a pagar el incremento de 30% sobre la indemnización por años de servicio del Artículo 163, ascendente a \$ 1.863.308 que la letra a) del Artículo 168 del Código del Trabajo y a restituir la suma de \$ 816.480 deducida por aporte AFC. O en subsidio, solo el incremento. Más reajustes, intereses y costas.

14. Susana Del Carmen Pérez Ávila. Ingresó a prestar servicios el 8 de septiembre de 2016, fue despedida el 12 de marzo de 2021. Se desempeñó como cajera. Se le pagó en finiquito de fecha 12 de marzo de 2021 por indemnización sustitutiva de aviso la suma de \$ 513.021, Indemnización vacaciones \$ 378.935, y por los años de servicio, \$ 2.565.105. De esta última cifra se dedujo la cantidad de \$ 373.369 por aporte del empleador en la AFC. Solicita resolver que el despido es injustificado y condenar a la demandada a pagar el incremento de 30% sobre la indemnización por años de servicio del Artículo 163, ascendente a \$ 769.532 y a restituirle la suma de \$ 373.369 deducida por aporte AFC. O en subsidio, solo el incremento. Más reajustes, intereses y costas.

15. Ludgarda Ivonne Quilodran Quilaqueo. Ingresó a prestar servicios el 5 de agosto de 2016, fue despedida el 23 de febrero de 2021. Se desempeñó como cajera. Se le pagó en finiquito de fecha 23 de febrero de 2021 por indemnización sustitutiva de aviso la suma de \$ 240.372, Indemnización vacaciones \$98.245, y por los años de servicio, \$1.201.858. De esta última cifra se dedujo la cantidad de \$ 195.323 por aporte del empleador en la AFC. Solicita resolver que el despido es injustificado y condenar a la demandada a pagarle el incremento de 30% sobre la indemnización por años de servicio del Artículo 163,



ascendente a \$ 360.557 y a restituirle suma de \$ 195.323 deducida por aporte AFC. O en subsidio, solo el incremento. Más reajustes, intereses y costas.

16. Edih Salas Ávila. Ingresó a prestar servicios el 22 de diciembre de 2008, fui despedida el 23 de febrero de 2021. Se desempeñó como cajera. Se le pagó en finiquito de fecha 23 de febrero de 2021 por indemnización sustitutiva de aviso la suma de \$ 608.340, Indemnización vacaciones \$125.180, y por los años de servicio, \$ 6.691.736. De esta última cifra se dedujo la cantidad de \$827.711 por aporte del empleador en la AFC. Solicita se resuelva que el despido es injustificado y se condene a la demandada a pagarle el incremento de 2 2 30% sobre la indemnización por años de servicio del Artículo 163, ascendente a \$ 2.007.521 y a restituir la suma de \$ 827.711 deducida por aporte AFC. O en subsidio, solo el incremento. Más reajustes, intereses y costas.

17. Alejandra Victoria Salazar Reyes. Ingresó a prestar servicios el 20 de febrero de 2008, fue despedida el 23 de febrero de 2021. Se desempeñó como cajera. Se le pagó en finiquito de fecha 23 de febrero de 2021 por indemnización sustitutiva de aviso la suma de \$ 561.541, Indemnización vacaciones \$ 161.450, y por los años de servicio, \$ 6.176.951. De esta última cifra se dedujo la cantidad de 831.181 por aporte del empleador en la AFC. Solicita resolver que el despido es injustificado y condenar a la demandada a pagarme el incremento de 30% sobre la indemnización por años de servicio del Artículo 163, ascendente a \$ 1.853.085 y restituir la suma de \$ 831.181 deducida por aporte AFC. O en subsidio, solo el incremento. Más reajustes, intereses y costas.

18. Joel Enrique Sanhueza Zuñiga. Ingresó a prestar servicios el 15 de enero de 2009, fue despedido el 23 de febrero de 2021. Se desempeñó como cajero. Se le pagó en finiquito de fecha 23 de febrero de 2021 por indemnización sustitutiva de aviso la suma de \$ 591.141, Indemnización vacaciones \$ 171.443, y por los años de servicio, \$ 6.502.547. De esta última cifra se dedujo la cantidad de \$838.517 por aporte del empleador en la AFC. Solicita resolver que el despido es injustificado y condenar a la demandada a pagarle el incremento de 30% sobre la indemnización por años de servicio del Artículo 163, ascendente a \$ 1.950.764 y restituirle \$ 838.517 deducido por aporte AFC. O en subsidio, solo el incremento. Más reajustes, intereses y costas.

19. Gabriela Rosa Ivonne Valdebenito Rebolledo. Ingresó a prestar servicios el 1 de julio de 2013, fue despedida el 23 de febrero de 2021. Se desempeñó como operadora de lácteos y congelados. Se le pagó en finiquito de fecha 23 de febrero de 2021 por



indemnización sustitutiva de aviso la suma de \$ 497.346, Indemnización vacaciones \$ 250.655, y por los años de servicio, \$ 3.978.771. De esta última cifra se dedujo la cantidad de \$ 636.710 por aporte del empleador en la AFC. Solicita resolver que el despido es injustificado y condenar a la demandada a pagar el incremento de 30% sobre la indemnización por años de servicio del Artículo 163, ascendente a \$1.193.631 y a restituirle \$ 636.710 deducido por aporte AFC. O en subsidio, solo el incremento. Más reajustes, intereses y costas.

20. Edith Andrea Valdes Castillo. Ingresó a prestar servicios el 1 de diciembre de 2010, fue despedida el 23 de febrero de 2021. Se desempeñó como cajera. Se le pagó en finiquito de fecha 23 de febrero de 2021 por indemnización sustitutiva de aviso la suma de \$ 605.787, Indemnización vacaciones \$ 130.155, y por los años de servicio, \$6.057.873. De esta última cifra se dedujo la cantidad de \$ 852.549 por aporte del empleador en la AFC. Solicita resolver que el despido es injustificado y condenar a la demandada a pagar el incremento de 30% sobre la indemnización por años de servicio del Artículo 163, ascendente a \$ 1.817.362 y a restituir la suma de \$ 852.549 deducida por aporte AFC. O en subsidio, solo el incremento. Más reajustes, intereses y costas.

Respecto a la tutela, sostiene que el despido aplicado se hace con infracción del artículo 2 del Código del Trabajo en cuanto prohíbe la conducta adoptada por la empresa de incurrir en una discriminación al adoptar los despidos por motivos de sindicalización, desde que en el local donde trabajaron, solo ellos fueron objeto de esa conducta. Puede proponerse que incluso la vulneración es hasta desembozada y sin empeño por disimularla dejándola expuesta a la vista de todos.

A las peticiones antes expuestas, -particulares de cada compareciente- ( su fecha de ingreso, monto de su remuneración, etc.) se agrega por y para todos las siguientes: I. Que se declare que el despido ocurrido con fecha 23 de febrero de 2021 de que fueron objeto los comparecientes, tuvo carácter discriminatorio, afectando su libertad sindical. II.- Que, conforme lo dispone el artículo 489 del Código del Trabajo, se condene a la demandada a pagar a cada trabajador demandante una indemnización equivalente a 11 remuneraciones mensuales, o las que VS. fije, de acuerdo con el monto anotado para cada anteriormente. III.- Que, conforme lo dispone el mismo artículo 489 citado en relación con el artículo 168 del mismo Código, se condena a la demandada al pago, respecto de cada trabajador demandante, del recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicios percibida cuyo valor se expresa en la parte de las peticiones



particulares y finalmente, la devolución del aporte del seguro de cesantía deducido en los finiquitos ; o en subsidio, sin esta restitución o reembolso. EN SUBSIDIO de la acción de tutela, ingresamos acción de despido injustificado en conformidad con el Artículo 168 del Código del Trabajo para que VS. - en el caso de desestimación de aquella-, declare que el despido de 23 de febrero de 2021 es injustificado y disponga que la demandada debe pagar a cada actor el incremento de 30% de la indemnización por años de servicio del Artículo 163 del código, conforme con las anotaciones y montos señalados en la presentación hecha por cada uno.

**SEGUNDO:** La demandada contesta la demanda de vulneración de derechos fundamentales, despido injustificado y cobro de prestaciones, solicitando el rechazo de la con expresa condenación en costas.

Los demandantes NO controvierten los hechos de la carta, el despido. En parte alguna indican que los hechos de la carta no son efectivos, son falsos, o no se condicen con la realidad. Es decir, no hay una negativa, ni se controvierte, los hechos de la carta de despido. Con ello, se generan tres consecuencias: - Rendic Hermanos ha dado cumplimiento a la carga impuesta por el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo. - No existe discriminación, ya que los hechos de la carta no están controvertidos, y por tanto son hechos ciertos. - El despido de los demandantes es justificado, al no existir controversia sobre los fundamentos de la carta de despido.

La acción de tutela es inviable, no efectúa análisis alguno para determinar la existencia de una discriminación por sindicación. Nótese que el argumento que expone la demanda no dice relación con la participación en la negociación colectiva (no obstante expone sobre ese proceso), sino que únicamente expone que la discriminación se produce por su estatus de sindicalizados. Lo que se afirma con la circunstancia de que también se encuentra demandando quien no participó de la negociación colectiva, doña Loreto León, lo que desestimaría cualquier alegación en contrario sobre que la causa de la discriminación sería la participación en la negociación colectiva.

La demanda omite hacerse cargo de dos circunstancias esenciales en el despido de autos: - El 23 de febrero de 2021 no se despidió solamente a los demandantes de autos, sino que se despidió a un gran número de personas a nivel nacional, en la Región de los demandantes se despidió ese día a 85 personas, existiendo Regiones en donde se



despidió a un número más grande. Todos por la misma causal, ya que todos se circunscriben en el mismo plan de optimización y reestructuración.

En el establecimiento en donde prestaban servicios los demandantes existe un 98,8% de sindicación, de diversos sindicatos. No es factible que un proceso de desvinculación no afecte a personal sindicalizado. La Región en donde prestaban servicios los demandantes tiene un porcentaje de sindicalización de 87,4%. Entonces, Rendic Hermanos S.A. jamás discriminó a los denunciantes por su sindicalización. Su despido se debe a las circunstancias descritas en la carta de despido (cuyos hechos no están controvertidos en la demanda).

De una lectura de la demanda queda en evidencia la inexistencia de una causa de discriminación. En efecto, sólo se expone un supuesto del motivo del despido. Sin embargo, no se argumenta por qué los hechos del despido no serían efectivos. Es decir, no existe una negativa, ni una oposición a los hechos que fundan la carta de despido. Lo anterior reviste de toda lógica: no existe causa de discriminación y la parte demandante temerariamente, y de manera absolutamente infundada en su libelo, ha decidido accionar en contra de la demandada, obviando el masivo proceso de despidos llevado a cabo el día 23 de febrero de 2021, a nivel nacional.

El artículo segundo del Código del Trabajo impone un presupuesto para la existencia de discriminación. En efecto, al definir el concepto de “acto de discriminación” dota de contenido a dicho concepto estableciendo que “son distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos (...)”. SS., un acto, para que sea discriminatorio, debe fundarse en un MOTIVO sospechoso. La demanda carece de un motivo, solo menciona un estatus de la persona (estar sindicalizada), sin señalar por qué ese sería el motivo del despido. Lo anterior se debe a la inexistencia de discriminación en el caso de autos.

Como se expuso, no existe controversia sobre los hechos que fundan la carta de despido en el libelo, motivo suficiente para estimar la inexistencia de un motivo sospechoso en la desvinculación de los demandantes, al acreditarse los hechos de la carta, por no existir una controversia sobre éstos. De esta forma, al no existir un motivo conforme al artículo 2° del Código del Trabajo, en el cual la parte denunciante sustente su diferenciación, la demanda incumple gravemente el artículo 446, número 4, del Código del Trabajo, y -sin perjuicio de los argumentos de fondo- debe ser rechazada.



Teoría de lo absurdo. Los denunciante, con su acción plantea la siguiente situación: la prohibición de la demandada de despedir a personas que forman parte de una organización sindical, por ese sólo hecho, haciendo caso omiso al proceso de nacional de despidos, en el cual fue desvinculada una cantidad importante de trabajadores. La verdadera diferenciación (y por tanto discriminación) se encontraría en la acción de la demandada de no despedir a quienes se encuentran afiliados a una organización sindical, por esa sola circunstancia. De esta forma, lo que la denunciante está solicitando con su acción es que la demandada diferencie a personas que se encuentran circunscritas a un mismo proceso masivo (a nivel nacional) de desvinculación, por la sola circunstancia de encontrarse afiliada a un sindicato. Lo anterior se denomina en doctrina como discriminación. Hay un principio básico en la discriminación, "se debe tratar de igual forma a los casos iguales, y de forma distinta a los casos distintos". Los demandantes están solicitando que se trate de forma distinta a casos iguales (personas circunscritas en un proceso nacional de reestructuración y racionalización de personal). El aforismo señalado anteriormente es un principio Aristotélico indiscutible. Así, la acción de la parte demandante busca, arbitraria e infundadamente, proteger a personas que se encuentran sindicalizadas, por el sólo hecho de tener ese estatus, lo que en sí mismo constituye una discriminación, al desatender la demanda a los hechos expuestos en la carta de despido y que afectó a una cantidad importante de trabajadores a nivel nacional en la misma fecha, tanto sindicalizados como no sindicalizados. De esta forma, la teoría planteada por la parte demandante constituye un absurdo, y como SS. sabrá "el absurdo no tiene cabida en el derecho".

El despido. Causal invocada. Fundamento: La carta de despido invocada no sólo para los demandantes de autos, sino que para los 85 despidos de la Región, y los masivos despidos a nivel nacional, todos dentro del mismo proceso, es la misma. La carta es clara, y pormenorizadamente fundada, de la cual la demanda no se hace cargo en parte alguna. Indica que se pone término a la relación laboral por la causal de necesidades de la empresa, artículo 161 del Código del Trabajo.

El fundamento es que "esta decisión que afecta, también, a otros trabajadores de la zona, se debe a que la Empresa, de acuerdo con un análisis económico y en pos de mejorar resultados operacionales, se ha visto en la necesidad de racionalizar y optimizar recursos disponibles con el fin de modernizar y mejorar la gestión de la compañía, adecuarse a las nuevas condiciones de mercado actuales a nivel nacional y mantener la



competitividad del negocio. En este sentido, como es de público conocimiento, la industria del Retail ha sufrido modificaciones en la productividad debido a los cambios en las condiciones de mercado, variación en el comportamiento de compras de los clientes, aumentos en los costos de manufacturas y servicios, modificaciones en la legislación que afectan no sólo a esta industria si no que al mercado laboral en general, todas condiciones externas que hace necesario aplicar un plan de optimización y reestructuración que afecta a la zona e implica eliminar posiciones y/o reducir el número de trabajadores que se desempeñan en el local en el cual usted presta servicios (...)"

La carta de despido es bastante clara, y su contenido es lejano a un "relato genérico y abstracto" que expone la demanda, en donde cita sólo dos frases, de todo el contenido antes citado. ¿Qué expone la carta de despido entonces? - Existen cambios en las condiciones de mercado, las que a febrero de 2021 eran evidente, de público conocimiento, producto de la situación País, y mundial en la que nos hemos encontrado inmersos. Resulta evidente que esto, y como indica la carta, ha cambiado las condiciones del mercado, el comportamiento de compras de los clientes, y los costos. Asimismo, han existido variados (y recurrentes) cambios en la legislación que afectan el negocio de un supermercado. - Se busca mejorar los resultados operacionales de la empresa. - Para ello se realiza un plan de optimización y reestructuración que implica eliminar posiciones y/o reducir el número de trabajadores. Entonces, es evidente que la carta si contiene hechos, y su contenido difiere absolutamente de las dos frases citadas en la demanda, y de un relato genérico y abstracto. En ese contexto es falaz el argumento de los demandantes, deducido en orden de no hacerse cargo de los hechos que claramente expone la carta, para así intentar desviar la atención de SS. a una inexistente discriminación. Entonces, con el objeto de mejorar los resultados operacionales se efectúan cambios en la estructura operacional de la empresa, y generó racionalización y optimización de recursos, debido a la implementación de plan de optimización y reestructuración, esta implementación tuvo como finalidad el reducir costos y mejorar la gestión de la empresa, lo que implicó la reducción de puestos de trabajados, a través de la desvinculación (y por tanto disminución) de gran cantidad de puestos de trabajo a nivel nacional, tal y como se acreditará en las etapas procesales respectivas. La demanda, lisa y llanamente, prefiere omitir hacerse cargo de esta realidad, pare presentar una alternativa temeraria de discriminación, lo que resta todo sustento a la acción de tutela deducida en autos. Los hechos relativos a los cambios que ha experimentado la economía nacional desde octubre de 2019 y especialmente desde marzo de 2020 en razón del contexto sanitario,



resultan evidentes y no puede obviarse a la hora de analizar los motivos que fundamentan un despido, tal como se ha expuesto en la carta que se ha citado. La situación a que se hace mención deriva necesariamente en cambios a nivel financiero, y en la rebaja en la dotación de personal remunerado, con el objeto de reducir los costos fijos, a lo que apunta una reducción de 85 puestos de trabajo a nivel Regional, y de un número bastante superior a nivel nacional.

Alude a la historia del Proyecto sobre Terminación del Contrato de Trabajo mediante la Ley N° 19.010 de 1991, su mensaje es claro en relación a la causal de necesidad de la empresa, y el cual señala: “Este proyecto otorga a los trabajadores condiciones adecuadas de protección y estabilidad en sus empleos y preserva la flexibilidad que requieren las empresas para elevar los niveles de inversión, expansión, y modernización tecnológica” “El proyecto de ley vincula el término del contrato de trabajo a una causa objetiva frente a la actual posibilidad de que el trabajador sea desahuciado unilateralmente sin fundamentación de tal medida, con lo que se reviste de mayor dignidad a la relación laboral y la persona del trabajador...”. En segundo lugar, considera elevar, las indemnizaciones asociadas al despido. “Estos criterios, aseguran razonablemente, dentro de las actuales condiciones de desarrollo de nuestra sociedad, una mayor dignidad del trabajador y mejor protección para el evento de despido. Al mismo tiempo resguardan la necesaria flexibilidad y autonomía que debe tener la gestión empresarial, evitando mecanismos que impongan la inamovilidad, el reintegro obligatorio, o las autorizaciones previas para trabajadores sin fuero.” Adicionalmente agrega: “(...) Estos hechos que justificarían los despidos, son entre otros, la racionalización o modernización de las empresas, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.”

Del texto del mensaje, es posible concluir que la intención del ejecutivo fue la de proponer una legislación en materia de terminación del contrato de trabajo que permitiese un equilibrio coordinado entre el deber de protección al trabajador y los imperativos de flexibilidad laboral necesarios para asegurar la adecuada gestión de la empresa.

En cuanto a un análisis gramatical, lo primero que debemos constatar es que la ley no define el significado de la expresión “necesidades de la empresa”. Lo que hace, es señalar ejemplos a los derivados de la racionalización o modernización de la empresa, establecimiento o servicio; y las bajas en la productividad o cambios en las condiciones



del mercado de la economía. De esta manera, ha sido la propia jurisprudencia la que ha dilucidado, caso a caso, cuando se está en presencia de esta causal. Sin embargo, en lo que se está absolutamente de acuerdo, es que la expresión “tales como” hace referencia a que las circunstancias descritas en la norma legal son a mero título ejemplar, pudiendo verificarse otras distintas. Por tanto, las situaciones descritas en el artículo 161 del Código del Trabajo no logran cerrar la vasta casuística que puede llegar a constituir la causal en comento, por lo que se concluye que la norma admite otras situaciones análogas. Cita sentencia Rol ingreso Corte N°4123-09, que explicitó el sentido y alcance de la causal prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo.

Resulta lógico, y ajustado a derecho, que la demandada busque optimizar los recursos disponibles con el fin de mejorar la gestión, a través de una optimización de personal en el ejercicio de las funciones que se deben realizar en el supermercado, con la integración de cargos, lo que genera el consecuente reemplazo de personal cuyos cargos han sido integrados y eliminados, por el cambio de la estructura operacional efectuada en el supermercado, determinándose la desvinculación tanto de los demandantes, a nivel de establecimiento, como de 85 personas a nivel regional, y de un número más extenso a nivel nacional. El hecho de que el fundamento del despido por necesidades de la empresa establecido en el artículo 161 del Código del Trabajo, no sea de carácter taxativo, permite su aplicación a otras situaciones análogas como la que ocurre en la especie, siendo ello completamente aplicable al caso de marras.

Así las cosas, las pretensiones de los demandantes tendientes a que su despido sea declarado como injustificado, resultan del todo improcedentes, toda vez que la causal invocada se ajusta perfectamente a la realidad material existente en la empresa al tiempo del despido, y obedece a aspectos económicos, estructurales y organizacionales, que provocaron cambios en la mecánica funcional de la misma.

Procedencia del descuento AFC: atendida la causal invocada por la empresa para la desvinculación de los demandantes, corresponde descontar de la indemnización por años de servicio el monto correspondiente al aporte al seguro de cesantía que mi representada efectuó. En efecto, la Ley 19.728, en su artículo 13, faculta expresamente al empleador para descontar del finiquito, el aporte que éste hubiere efectuado en la cuenta del trabajador cuyo contrato de trabajo hubiere concluido por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo. De la norma resulta totalmente claro que el empleador tiene derecho a imputar a la indemnización por años de servicio, aquella parte del saldo de la Cuenta



Individual por Cesantía, que corresponde a las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad y deducidos los costos de administración que correspondan. Lo anterior con independencia si el despido es considerado o no justificado. En consecuencia, la aplicación de la Ley 19.728 procede en la especie, por concurrir las exigencias legales para aquello, ya que incluso el artículo 52 de la referida norma contempla expresamente la circunstancia que el trabajador deduzca acción de despido improcedente como ha sucedido en estos autos, y luego esta propia norma prescribe que si el Tribunal acoge la pretensión del trabajador, "deberá" ordenar que el empleador pague las prestaciones conforme al artículo 13, y tratándose de un imperativo legal, forzoso resulta estimar que el descuento y, por consiguiente, su compensación de las sumas a que resulte condenada a pagar mi representada, es absolutamente procedente.

La exégesis de la norma impone al juzgador no desatender su tenor literal cuando este es claro. De lo contrario, además de crear un trámite no previsto y descartado en el proceso legislativo como se ha advertido, este condicionamiento impone un castigo adicional al recargo legal tasado del 30% por no comprobarse la causal, único mecanismo correctivo a la inadecuada invocación de la causa señalada para poner término al contrato. Así se ha confirmado, este año, por la Excm. Corte Suprema en causa ROL 138.207-2020 del 5 de mayo de 2021.

Solicita, en definitiva, resolver: 1. Que la demandada no ha discriminado a los demandantes en razón de su sindicación. 2. Que la demanda no controvierte los hechos expuestos en la carta de despido. 3. Que el despido es justificado y conforme a derecho. 4. Que es improcedente la solicitud de restitución del monto descontado por Seguro de Cesantía. 5. Que, en definitiva, se rechaza la demanda en todas sus partes. 6. Que se condene en costas a los demandantes o, en subsidio, se exima en todo caso a esta parte de su pago.

**TERCERO:** Son hechos pacíficos la existencia de relación laboral entre las partes, la antigüedad, la remuneración, la causal invocada, la suscripción del finiquito y el monto del descuento por AFC en cada caso.

**CUARTO:** En la interlocutoria de prueba se fijaron como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos:

1.- Veracidad de los hechos indicados en la carta y como ellos determinaron la necesidad de despedir a los demandantes de autos.



2.- Indicios que permiten estimar que el despido de los demandantes tiene un componente de discriminación por sindicalización y en este caso número de personas que formaban parte del sindicato empresa, cuántos de ellos han sido despedidos en esta causa, porcentaje de miembros restantes del sindicato, comparación de los números de despidos de trabajadores sindicalizados versus de aquellos que no lo son, porcentaje de sindicalización de trabajadores en la región y específicamente en el local donde se desarrollaron los despidos.

**QUINTO:** Los demandantes, para acreditar los fundamentos de su pretensión, aportaron los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:

- 1.- Carta de despido de fecha 23 de febrero de 2021, respecto de cada uno de los demandantes.
- 2.- Finiquito de fecha 23 de febrero de 2021, donde consta el derecho a reclamar contra la causal y descuentos, respecto de cada uno de los demandantes.
- 3.- Acta de comparendo de conciliación remoto en la Inspección del trabajo de fecha 19 de marzo de 2021, respecto de cada uno de los demandantes.
- 4.- Contrato colectivo RENDIC HERMANOS S.A. con Sindicato de Establecimiento Pinto 072.
- 5.- Nómina de socios del sindicato y desvinculados. Eran 88 trabajadores y actualmente quedan 47.

TESTIMONIAL: declarando doña **Juana Andrea Riffo Villegas**, 8.380.260-K, dirigente sindical, secretaria del sindicato de establecimiento de Pinto 72, con domicilio calle porto Alegre N°03221 Temuco: presta servicios para Rendic Hermanos en el local de Pinto 72 de Temuco. Después de terminar la negociación colectiva en diciembre, después de 39 días de huelga, el 2 de febrero comenzaron los despidos masivos en su local. Demasiados despidos del sindicato. Había 100 o 110 trabajadores, de los cuales eran 88 en la negociación colectiva, de los cuales 7 están en otros locales, 38 socios y socias despedidas y solo 1 de otro sindicato. En total fueron despedidos 39. Los demás trabajadores pertenecían al sindicato de Transuval de Valdivia y Bigger de Curicó. Nunca se inscribieron en su sindicato y son prácticamente jefaturas de cajas, carnicerías,



subadministrador. Solo el administrador no pertenece a ningún sindicato. En los otros sindicatos son pocos socios, cerca de 10. En todo el tiempo de huelga hubo una sobre carga laboral a esas personas. Entre los despedidos había personal de atención de caja, abarrotes, rotisería, panadería, servicios al cliente, bodega, de todas las secciones. Había operadores, supervisoras de caja. Los miembros de los otros 2 sindicatos también eran cajeras, sub administrador, jefas de caja y supervisores. Sabe que han despedidos a trabajadores cerca de 60 trabajadores en la región y a nivel nacional cerca de 1800 despidos. Los despedidos son cargos esenciales y hoy se está trabajando con sobre carga laboral, porque no han contratado gente, hay filas inmensas y hay sobre presión a los que quedan trabajando. El local nunca ha estado cerrado. Cuando hubo huelga trabajaron 9 personas con sobre carga laboral. Uno de ellos renunció después de terminada la huelga. El supermercado funcionó durante la pandemia. El sindicato cedió a derechos adquiridos como días libres, pero luego la empresa no lo reconoció, dio la espalda y despidió a mucha gente. Durante la huelga hubo presiones y llamados de que estaban puro tonteando, porque no iban a conseguir nada. Se apostó a que estarían 1 día de huelga y volverían a trabajar. Salían a sacar fotos, se burlaban y había presiones para deponer la huelga. Como dirigentes aspiran a que sus remuneraciones sean fructíferas. Debieron negociar los cupos de retiro voluntario y el sindicato cedió 2 cupos que representan \$6.000.000. Sí se ganó en dignidad, pero cuando el trabajador requiere apoyo la empresa da la espalda. El supermercado solo cerró para el día del eclipse. Después del despido la situación del sindicato es desoladora, pues venían trabajando juntos desde Muñoz Hermanos. Hay desánimo. Se explota a los cajeros que son como 2. No contratan gente. Las posibilidades de actuación del sindicato ahora son mínimas, solo quedan 46 miembros, 7 en otro local y 6 o 7 con licencia.

Contrainterrogado señala que la demanda fue presentada por los trabajadores, no el sindicato. Se alega el perjuicio de los trabajadores. Rudy es el administrador. Ve que hay un perjuicio al sindicato, porque despidieron más personas de su sindicato que de otros, lo ve como una práctica antisindical. No se trata de despedir a gente no sindicalizada, pero en su caso fueron despedidos después de salir de una negociación. Se puede despedir gente sindicalizada, pero no se pueden ensañar con uno. A las personas se les despidió por necesidades de la empresa, pero no sabe por qué. No recuerda lo que dice. No sabe cuántas personas trabajan actualmente en Pinto 72 y se mantiene desde febrero, no ha habido contrataciones. No tiene conocimiento cuantos cajeros hay en el local pero hay 2 turnos, a y b. Las funciones de los trabajadores



despedidos aún se realizan en el local. El subadministrador es solo 1, los supervisores o jefe de sección no recuerda cuantos son. Entre los despidos a nivel nacional hay sindicalizados, no sabe si hay gente no sindicalizados en esos despidos. La venta en el local se han mantenido y cuando han entregado el 10% o el IFE la afluencia ha aumentado.

OFICIOS:

1.- Al SINDICATO EMPRESA PINTO 72, al correo electrónico sindicato72@gmail.com , a fin de solicitar que informe a este Tribunal la cantidad de miembros que mantenía este sindicato antes de los despidos y con posterioridad al mismo. Eran 83 socios y con posterioridad a los despidos quedan 47.

**SEXTO:** La demandada aportó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:

1. Cartas de despido de los demandantes de autos.
2. Cartas de despido de la región de los demandantes, son 62 cartas. Todas estas cartas de despido son de fecha 23 de febrero de 2021, por la causal de necesidades de la empresa y afectó a 2 trabajadores de Angol, 3 de Curacautín, 1 de Lautaro, 1 de Loncoche, 1 de Nueva Imperial, 1 de Traiguén, 1 de Villarrica, 2 de Victoria, 2 de Padre las Casas y, en Temuco 2 despidos corresponden a la sucursal de Avenida Alemania 0849, 1 al local de Caupolicán 0191, 34 al local de Pinto 72, 8 a local de Javiera Carrera 1610 y 3 a local de San Martín 0675.
3. Estados de Resultados de Rendic Hermanos S.A. del Supermercado Pinto 72, año 2020, enero de 2021, febrero de 2021 y marzo de 2022, elaborados por la propia demanda y sin respaldo de ninguna firma contable ni auditor externo.

CONFESIONAL: Absolución de posiciones respecto de don **Joel Sanhueza** quien señala que trabajó 12 años en el Unimarc Pinto 72. A los 2 años se afilió al sindicato, 2011 o 2012. Participó en 4 negociaciones colectivas. Solo fue despedido el 23 de febrero. Cree que su despido fue una represalia por la huelga que duró cerca de 40 días. Despidieron a la mitad del sindicato. Siempre echaban 3 a 7 personas, pero nunca una cantidad tan masiva como ahora que despidieron a 39 personas. Cree que antes habían despidos a unas 12 personas. En enero de 2021 había varios colaboradores de vacaciones o con



licencia, no recuerda cuantos trabajadores podían estar trabajando, peor era bastante bajo. La carta decía que se ponía fin al contrato por necesidades de la empresa. Solo recuerda eso. El supermercado nunca tuvo malas ventas, era el que más vendía a nivel regional. Con el estallido y la pandemia las ventas subieron aún más. Tiene entendido que los despidos se enmarcan dentro de un proceso más general, pero entiende que el mayor número de despidos fue en el local de Pinto 72, por lo que sabe por locales de otros colegas de Padre las Casas, Caupolicán y Javiera Carrera. No conversó con colegas fuera de la novena región. La información de despidos masivos circuló por los diarios y redes sociales.

#### TESTIMONIAL:

**1. Rudy Gunther Rascheya Muller**, RUN 14.509.145-4, Gerente de Tienda, domiciliado en Ecuador 2476, Temuco: trabaja en la sucursal Unimarc Pinto 72 como administrador del local desde hace 8 años. Conoce a los demandantes, porque fueron trabajadores del local. Fueron despedidos la mayoría en el mes de febrero y por temas de fuero y otros los restantes fueron despedidos en marzo. En enero de 2021 había 88 colaboradores en el local, entre part-time y full. Después de los despidos quedaron 53. 35 personas fueron despedidas en el proceso. Actualmente, por desvinculaciones o renuncias hay 48 personas actualmente y no hay nuevas contrataciones. Este proceso obedece a una reestructuración en la compañía. En el local asociado a la venta que está muy por debajo que años anteriores, por diversos factores. Hay una caída mensual del 49% de la venta en comparación a años anteriores, llegando incluso al 50% en algunos meses. Sabe que ha afectado a otros locales, pero la información que maneja es la de su local. A los trabajadores se les despidió por necesidades de la empresa, pero no maneja lo que dice la carta porque no estaba en la empresa en ese momento. En Pinto 72 hay 3 sindicatos. EL porcentaje de sindicalización es un 98%. Solo uno no está sindicalizado que es él. Eso sigue igual, es el único no sindicalizado antes y después de febrero 2021. No sabe cuántos están en el sindicato de Pinto 72, pero es la mayoría de los trabajadores, cerca de un 80%.

Contrainterrogado señala que todos los despidos pertenecían a un sindicato, pero no sabe cuántos a los de Pinto 72, que es el de mayor número de socios. Lo sabe, porque trabaja en el local. No ha averiguado ni cerciorado que son de ese sindicato. El local ha permanecido abierto. En su local las ventas no han aumentado, sino disminuido en un 40% o incluso 50%. Tiene datos que pueden conformar esa aseveración. Rara vez



hay filas para entrar al local y si se da es porque él, como administrador, debe evitar tener mucho flujo de clientes en cajas No es usual el acceso restringido. Las funciones de los trabajadores siguen siendo las mismas. La gente que quedó en el local está haciendo el trabajo de los demás. Después de haber 15 cajeros pro turno hoy solo hay 3 por turno.

**2.- Paulina Daniela Leiva Sepúlveda**, RUN 15.988.246-2, Servicios a Personas, domiciliada en Juan Currin 02035, Temuco: trabaja en el Unimarc de Pinto 72. Está sindicalizada en el de establecimiento de Pinto 72. Participó en la negociación colectiva, no la han despedido. Conoce a los demandantes de este juicio, porque son ex trabajadores. Fueron despedidos en su mayoría el 23 de febrero y en marzo 1 o 2 personas. En enero había 88 personas en el local y después de los despidos son 53, actualmente son 47 trabajando. NO se ha contratado a nadie. Hubo despidos masivos a nivel nacional en todos los Unimarc. Eso fue por reestructuración del supermercado. Reducción de personal. Ella estuvo en huelga, no ha sentido represalias. Forma parte del sindicato desde hace 5 o 6 años y ha participado en 2 negociaciones. En enero de 2021 todos estaban sindicalizados salvo el administrador del local. Con posterioridad siguen todos sindicalizados menos el administrador. No maneja la cantidad de afiliados al Sindicato de Pinto 72 hay actualmente, porque algunos están en otros supermercados.

#### OFICIOS:

1.- A la ADMINISTRADORA DE FONDO DE CESANTÍA, al correo electrónico [oficios\\_juzgados@afc.cl](mailto:oficios_juzgados@afc.cl) , o a la dirección calle Andrés Bello Nº 830, Temuco, a fin de solicitar que remita a este Tribunal la planilla de declaración de cotizaciones previsionales de los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2021 de la empresa RENDIC HERMANOS S.A., RUT 81.537.600-5, a nivel nacional. Se informa 23.030 movimientos respecto de diferentes trabajadores que figuran repetidos por varios meses. Este archivo, por su peso, se encuentra agregado a la carpeta de diligencias reservadas y resulta difícil determinar si en tofo el listado hay nuevos trabajadores en los distintos periodos.

#### I.- EN RELACIÓN A LA DENUNCIA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO:

**SEPTIMO:** En esta causa 20 ex trabajadores del local de Pinto 72 han presentado denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de su despidos, en contra de la sociedad Rendic Hermanos S.A., aludiendo a que su despido es discriminatorio por sindicación y fundando en que sólo se despidió a trabajadores del



SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO PINTO 72. R.S.U: 09010571 y solo a una persona perteneciente a otro sindicato, sosteniendo además que los despidos son injustificados.

**OCTAVO:** La defensa de la demandada, en relación con esta acción, es que no ha existido un despido que tenga como base el pertenecer a un sindicato determinado, sino que se trata de un proceso de reestructuración de la empresa a nivel nacional y que ha afectado a muchos más trabajadores que los demandantes, a tal punto que el día 23 de febrero de 2021, cuando se despidió a los demandantes, se efectuaron un total 62 despidos en la región. Finalmente sostiene que en la empresa existe una tasa de sindicalización cercana al 98%, que cualquiera fuera el despido afectaría a un sindicato y que la teoría de los demandantes conlleva al absurdo, por cuanto sostiene que el despido sería discriminatorio porque afectó a un sindicato, pero pretender que ellos no puedan ser despedidos por esa circunstancia implicaría afectar a otra persona que se encuentran en la misma posición.

**NOVENO:** En cuanto a esta pretensión, en la demanda se sostiene que los despidos habrían tenido lugar después de una negociación colectiva en la que los trabajadores votaron una huelga que se extendió por bastante tiempo y en la que habrían sido amenazados de despido y los representantes de la empresa habían burlado de los dirigentes sindicales.

Se sostiene que el 18 de diciembre se firmó el contrato colectivo, después de 38 días de huelga, con montos inferiores a los conversados en mesa y que ni siquiera pareciera que se hizo un intento por disimular la discriminación ya que resulta evidente que se busca un efecto: fueron elegidos para “satisfacer” las necesidades de la empresa los que pertenecían al sindicato. Entre los elegidos, fueron la parte más importante y numerosa. A la vez el sindicato quedó casi desarmado, esfumando así la empresa cualesquiera nuevas huelgas y cualquier actividad eficaz de la organización. Indicios suficientes de discriminación salvo que la demandada explique por qué eligió a los sindicalizados. El establecimiento mantiene la actividad comercial.

**DECIMO:** La no discriminación es una garantía de rango constitucional, proscrita en el artículo 19 N° 16 inciso tercero, que la prohíbe en la medida que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio que la ley puede exigirles nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.



Los actos de discriminación son contrarios al derecho del trabajo, conforme lo dispone el artículo 2 inciso 3° del código del trabajo, indicando el inciso siguiente criterios sospechosos de discriminación entre los que se encuentra la sindicación, que es el criterio invocado por los actores.

**DECIMO:** Respecto a la discriminación, se ha sostenido que “el rasgo central de la discriminación como un problema social consiste en juzgar a la gente solamente como miembro de un grupo despreciado”<sup>1</sup>.

La doctrina ha sostenido que el principio de igualdad exhibe una estructura compleja que supone dos mandado distintos: primero, un mandato de trato igualitario; y, segundo, un trato diferenciado. El principio, entonces prohíbe tratar desigual a los iguales y prohíbe tratar igual a los desiguales. En el primer caso, el mandato supone una prohibición: la de establecer tratos diferenciados entre personas situadas en condiciones de igualdad-prohibición de discriminación-. Y en el segundo caso, el mandato se conforma como un imperativo: exige tratar de modo diferenciado a los que están en condiciones de desigualdad-promoción de la igualdad-<sup>2</sup>.

El mismo autor sostiene que existen dos concepciones alternativas de cómo debe entenderse la prohibición de discriminación. La primera de ellas entiende que lo prohibido constitucionalmente son las distinciones de trato negativas que carecen de justificación, lo que las convierte en arbitrarias. De este modo, el empleador lesiona este derecho cuando adopta un trato que afecta negativamente al trabajador, sin tener una justificación que respalde esa conducta.<sup>3</sup>

La segunda concepción se construye sobre esa distinción. En ella, el derecho regula como conducta prohibida la distinción de trato negativas que operan sobre un criterio socialmente necesario. Mirado desde la óptica subjetiva, ese derecho se traduce en la facultad del trabajador para exigir que no existen diferencias de trato negativas en nacimiento, desarrollo y extinción de la relación laboral, que se funda en un criterio que sea considerado como prohibido. Esa discriminación será reprochable jurídicamente

---

<sup>1</sup> Groos, B. “Discriminationbin Reverse. Is Turnabout Fiar Play?” Citado a Ugarte, JL “derecho fundamentales, tutela y trabajo”editorial Thomson Reuters, 2018, p.140.

<sup>2</sup> Ugarte, José Luis. Derechos fundamentales, tutela y trabajo. Editorial Thomson Reuters, año 2018, p. 141.

<sup>3</sup> Ugarte, José Luis, op. Cit, p144,



cuando no exista una justificación proporcionada que legitime esa diferencia. Como se suele decir, en una frase canónica ampliamente citada en la doctrina, “no toda diferenciación de trato empresarial comporta lógicamente discriminación ilícita”<sup>4</sup>.

**DECIMO PRIMERO:** En el caso de autos, en la demanda se sostiene que los actores fueron despedidos por ser socios del Sindicato de Establecimiento Pinto 72, el que ha salido gravemente perjudicado por la notable disminución de sus socios.

No se invoca ningún otro fundamento de la discriminación más que el referido y si bien la sindicación es un criterio sospechoso, debe atenderse a las circunstancias que rodearon el despido, no sólo en el local en que los actores prestaron servicios, sino en los demás locales de la misma cadena de supermercados.

También debe establecerse que en el caso de doña Loreto León, ella no pertenecía al sindicato de los demás demandantes, sino que a otro.

**DECIMO SEGUNDO:** Independiente de la justificación de la causal invocada por la empleadora, es un hecho que ha quedado suficientemente acreditado en esta causa con la declaración del testigo de la demandada y por la declaración de la dirigente sindical que declaró por los actores, que rendir hermanos ha despedido a cerca de 1800 trabajadores a nivel nacional, la mayoría de ellos por la causal de necesidades de la empresa en base a los mismos fundamentos que se invocaron respecto de los actores.

Por otro lado, doña Juana Riffo, dirigente del sindicato, señaló que “en total fueron despedidos 39. Los demás trabajadores pertenecían al sindicato de Transuval de Valdivia y Bigger de Curicó. Nunca se inscribieron en su sindicato y son prácticamente jefaturas de cajas, carnicerías, subadministrador. Solo el administrador no pertenece a ningún sindicato. En los otros sindicatos son pocos socios, cerca de 10”. Esta declaración ratifica una de las alegaciones de la demandada y es que, salvo el administrador del local Pinto 72, son todos sindicalizados. La mayoría pertenece al sindicato del establecimiento y unos pocos a otro sindicato que agrupa principalmente a las jefaturas y que tiene pocos socios.

Respecto de las amenazas y demás circunstancias que ocurrieron en la negociación colectiva, que en todo caso terminó dos meses antes de los despidos, no se aportó prueba alguna.

---

<sup>4</sup> Ugarte, José Luis; op. Cit., p.146



**DECIMO TERCERO:** El caso concreto es que en el local de pinto 72 se produjeron 39 despidos y 38 de ellos corresponden a socios del sindicato del establecimiento, el que agrupaba a todos los trabajadores con excepción de aquellos que pertenecían a ciertas jefaturas, y que forman parte de otro sindicato, y del administrador del supermercado que por su cargo no puede pertenecer a ninguno.

De ahí que parece inobjetable concluir que cualquier despido que se hubiere efectuado en dicho local, y que no hubiere afectado a alguna de las jefaturas, necesariamente afectaría a uno de los socios del sindicato mayoritario.

Bajo estas circunstancias no se advierte de que forma pudo haber existido discriminación por sindicación, ya que cualquiera que hubiere sido despedido, con excepción del administrador, eran socios de un determinado sindicato. Tiene razón la demandada en sostener que la tesis planteada por los actores implicaría un imposible de superar para el empleador, por cuanto si bastare ser sindicalizado para impugnar su despido por discriminatorio, no se hubiere podido despedir a nadie más que al administrador del supermercado.

En este caso la demandante no ha acreditado un trato desigual respecto a personas que se encontraban en una misma situación, que es una de las formas de discriminación, como por ejemplo que frente a las cajas se hubiere preferido despedir a las que estaban afiliadas al sindicato versus aquellas que no estaban en él. Esta comparación no es asimilable a los cargos de jefatura, por cuanto los dichos de la testigo dan cuenta que ellos figuraban como socios en otro sindicato.

**DECIMO CUARTO:** En definitiva, la alegación de discriminación aparece carente de todo fundamento y la condena por ello a la demandada así como el pago de la indemnización adicional del artículo 489 inciso tercero deben ser desestimadas.

## **II.- EN CUANTO A LA PRETENSIÓN SUBSIDIARIA:**

**DECIMO QUINTO:** Los actores, de manera subsidiaria, dedujeron demanda por despido injustificado, argumentando que fueron despedidos el día 23 de febrero de 2021 por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo las necesidades de la empresa, con un relato genérico y abstracto que señala que “tras un análisis económico y para mejorar las utilidades o resultados”, deben efectuar este despido masivo y que esta



causal, además de injustificada, es para ocultar o intentar tapar que el verdadero motivo de las desvinculaciones proviene de un acto de discriminación por sindicalización.

**DECIMO SEXTO:** La demandada sostiene, en cuanto a la forma, que la demanda no controvierte los hechos de la carta; que en parte alguna indica que los hechos de la carta no son efectivos, son falsos, o no se condicen con la realidad, con lo que se generarían tres consecuencias: - Rendic Hermanos ha dado cumplimiento a la carga impuesta por el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo. - No existe discriminación, ya que los hechos de la carta no están controvertidos, y por tanto son hechos ciertos. - El despido de los demandantes es justificado, al no existir controversia sobre los fundamentos de la carta de despido.

**DECIMO SEPTIMO:** Sobre la fundamentación de la demanda y los efectos que ello acarrearía, los actores plantean 2 cosas: la primera, que la carta contiene un relato genérico; y la segunda, que la causal es injustificada y pretende tapar un acto de discriminación.

Estas alegaciones, por escuetas o mínimas que sean, bastan para tener por impugnado el despido y traspasar a la demandada la carga de acreditar la efectividad de los hechos invocados en la carta, por lo que en caso alguno puede ser considerada una aceptación de los hechos.

Por lo anterior es que deberá analizarse la carta de despido y la prueba con que la demandada ha tratado de acreditar los hechos invocados.

**DECIMO OCTAVO:** La causal invocada por la demandada para poner término a los contratos de trabajo de los demandante es la de necesidades de la empresa y, según se expresa en la carta, se funda en que la Empresa, de acuerdo con un análisis económico, y en pos de mejorar sus resultados operacionales, se ha visto en la necesidad de racionalizar y optimizar los recursos disponibles con el fin de modernizar y mejorar la gestión de la compañía, adecuarse a las nuevas condiciones del mercado actuales a nivel nacional y mantener la competitividad del negocio.

Se agrega que como es de público conocimiento que la industria del Retail ha sufrido modificaciones en la productividad debido a los cambios en las condiciones del mercado, variación en el comportamiento de compras de los clientes, aumentos en los costos de manufacturas y servicios, modificaciones en la legislación que afectan no solo a



esta industria, si no que al mercado laboral en general, todas condiciones externas que hace necesario aplicar un plan de optimización y restructuración que afecta a la zona e implica eliminar posiciones y/o reducir el número de trabajadores que se desempeñan en el local en el cual el actor prestaba servicios.

**DECIMO NOVENO:** La causal de despido invocada, según lo ha señalado la doctrina y jurisprudencia mayoritaria, tiene un carácter objetivo y no puede depender de la mera voluntad del empleador para que sea procedente.

Se ha puntualizado que: "... La causal de necesidades de la empresa está contemplada como una causal de término del contrato de trabajo objetiva, independiente de la voluntad de las partes y que dice relación exclusivamente con circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata. Los casos contemplados en la Ley apuntan a circunstancias económicas o tecnológicas. Para su configuración es necesario que las circunstancias no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, de modo que estas deben ser objetivas, graves y permanentes. Los problemas de la empresa no deben ser transitorios y subsanables. La ley al referirse a las necesidades de la empresa no sólo se refiere a las necesidades de carácter técnico sino que también de orden financiero o económico". (Código del Trabajo, Nueva Justicia Laboral Tomo I Director Luis Lizama Portal edición 2010, Editorial Puntolex SA) .

Las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio constituyen una causal justificada por la que el empleador puede terminar unilateralmente el contrato de trabajo. Sin embargo, no se trata de una facultad meramente potestativa del empleador, sino de una facultad contractual que requiere cumplir una condición que debe ser real: la existencia efectiva de una necesidad de la empresa, establecimiento o servicio. Concretamente, la existencia de condiciones económicas, tecnológicas, estructurales, u otras análogas, que requieran cambios organizacionales para evitar el perjuicio de la empresa.

**VIGESIMO:** En el caso de autos, la carta refiere antecedentes de carácter general vinculados a toda la industria del Retail y, pese a que la demandada forma parte de dicho rubro, no se hace referencia a datos propios del supermercado ni un estado resultado que permita a los trabajadores conocer cuál es la situación real de la empresa.

Según la carta, la necesidad de restructurar la empresa y despedir a la trabajadora, emana de: "...modificaciones en la productividad debido a los cambios en las condiciones del mercado, variación en el comportamiento de compras de los clientes,



aumentos en los costos de manufacturas y servicios, modificaciones en la legislación que afectan no solo a esta industria, si no que al mercado laboral en general...”.

Si bien, en términos generales, los cambios en las condiciones del mercado puede configurar una hipótesis de la causal del artículo 161 inciso primero del código del trabajo, no se explica en la carta de que manera esas circunstancias han afectado a la empresa ni por qué se debe despedir a un número tan grande trabajadores para hacer frente a ellas.

**VIGESIMO PRIMERO:** Al momento de contestar la demanda, la ex empleadora tampoco específica elementos que permitirían entender la necesidad de restructuración. Se limita a señalar que esta implementación tuvo como finalidad el reducir costos y mejorar la gestión de la empresa, lo que implicó la reducción de puestos de trabajados.

En la carta se indica que, como es de público conocimiento, la industria del Retail ha sufrido modificaciones en la productividad debido a los cambios en las condiciones del mercado, variación en el comportamiento de compras de los clientes, aumentos en los costos de manufacturas y servicios, modificaciones en la legislación que afectan no solo a esta industria, si no que al mercado laboral en general; sin embargo no explica ni acredita fehacientemente ninguno de estos hechos.

En primero lugar, si bien la pandemia es un hecho de público conocimiento, no lo es la supuesta variación en el comportamiento de compra de los clientes, sobre todo tratándose de un supermercado que vende artículos esenciales para la vida de las familias. No se trata, por ejemplo, de un local de venta de ropa o de artículos suntuarios que probablemente habrán visto afectado de mayor manera el comportamiento de su clientela. En cuanto a los aumentos de costo de las manufacturas, ello tampoco es un hecho público notorio y requería prueba. Si bien se sabe por noticias que en materia de construcción han aumentado su valor, no se informaba lo mismo respecto a la materia prima de los alimentos en general. En cuanto a las modificaciones en legislación que afectan a toda la industria, no se indican cuáles y de qué manera afecta el funcionamiento de la demandada.

Hay temas que cualquier persona puede advertir, como la disminución de foros o el costo en implementos de higiene, tres elementos forman parte de la carta, no sea rendido prueba para cuantificar dicho mayor costo y no puede tenerse como un hecho probado de manera alguna.

**VIGESIMO SEGUNDO:** La demandada parece olvidar que es la carta de despido la oportunidad para indicar los hechos que configuran la causal, porque conforme lo dispone el artículo 454 N° 1 inciso segundo del código del trabajo, su actividad probatoria queda



restringida acreditar los hechos en los que funda el despido y, impidiendo la norma alegar en el juicio hecho distintos como justificativos del despido.

Esta restricción probatoria hace que la forma en que se redacte la carta despido tenga una importancia vital en todo juicio en que se cuestione su justificación. Por eso que mientras más detallada sea la carta despido y la imputación de los hechos sea específica y concreta, más posibilidades tiene el empleador de acreditarlos y con ello justificar que el despido se ajusta a la norma.

En este mismo sentido, expresiones como modernización, mejora de gestión, competitividad, son conceptos ambiguos y por lo mismo difíciles de acreditar.

**VIGESIMO TERCERO:** Aún en el caso que se estime que la carta contiene hechos lo suficientemente precisos para poder configurar la causal invocada por el empleador, lo cierto es que el gran fundamento que se añade al momento de contestar la demanda y que sería el antecedente del proceso de restructuración operacional de la empresa, tiene que ver con una baja sostenida en las ventas del local.

Sin embargo, la única prueba que se aporta al respecto tiene que ver con un estado de resultados no auditados y que emanan de la propia parte, lo que se contraviene con el principio general que nadie puede fabricar su propia prueba. Todo antecedente probatorio tiene que estar respaldado con prueba que no dependa de la parte que lo presenta. Así, tal como a propósito de la tutela se descartaron las alegaciones realizadas sobre las vicisitudes de los trabajadores durante la huelga, porque no se presentó prueba al respecto o porque la declaración de la dirigente sindical no detalló tales complejidades, no puede tenerse por fehacientemente acreditado a través de unos supuestos estados de resultados no ratificados por ningún experto contable ni con formularios de declaración y pago simultáneo de impuestos, que las ventas han disminuido en los porcentajes que se indican.

La declaración de los testigos de la demandada, por los mismos argumentos señalados, tampoco puede servir para ello.

**VIGESIMO CUARTO:** Este juez está consciente de los difíciles tiempos que estamos viviendo, que pueden hacer incluso peligrar la subsistencia de grandes tiendas o cadenas. Sin embargo, no basta hacer referencia a cuestiones generales sin probar efectivamente los problemas económicos que la empresa está viviendo a consecuencia de estas circunstancias que describe en la carta.

En definitiva, la prueba es insuficiente para demostrar el fundamento objetivo de la desvinculación, por lo que debe acogerse la demanda, declararse que el despido de la



demandante fue improcedente y condenar la demandada al pago del 30% de incremento de la indemnización por años de servicios calculados sobre los montos indicados en la demanda y respecto de los cuales no existe controversia.

### **III.- EN CUANTO A LA DEVOLUCIÓN DEL DESCUENTO DE AFC:**

**VIGÉSIMO QUINTO:** En relación a la devolución del descuento hecho por el empleador al momento de suscribir los finiquitos, correspondiente al aporte de éste al fondo de cesantía de las demandantes, la jurisprudencia reiterada de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco y el de la Excelentísima Corte Suprema, que en rol 2778-2015, sobre recurso de unificación de jurisprudencia, han estimado que el descuento solamente es susceptible de invocarse cuando las causales del artículo 161 son justificadas, imperando un criterio pro trabajador y de justicia.

En efecto, si bien la ley no exige que el despido sea justificado para que se proceda al descuento, el considerar que el empleador pueda descontar el aporte al fondo de cesantía en situaciones de abierta injusticia en la invocación de las necesidades de la empresa, constituye un incentivo perverso para la utilización de una causal cuyos parámetros están establecidos en la ley, favoreciendo que frente a cualquier situación en que el empleador quiera despedir a un trabajador se invoque, resultando con ello un ahorro indebido tanto por el incremento que es menor frente a otras causales de término de contrato y además permitiéndole el descuento del aporte al fondo de cesantía que no hubiere podido alegar en caso de invocar otra causal de término de contrato.

En esta parte, este sentenciador está consciente de recientes sentencias de unificación de la Excelentísima Corte Suprema que han resuelto que el descuento es admisible aun cuando se declare que despido es improcedente, como por ejemplo en causa Rol 26.030-2019, de fecha 6 de abril de 2021. Sin embargo, dentro de la independencia que corresponde a cada juez en el ejercicio de su función jurisdiccional, este sentenciador mantendrá el criterio referido en los párrafos anteriores para declarar improcedente el descuento cuando la causal de despido no se ajusta a derecho.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 161, 162, 168, 172, 173, 456, 459, 485, 486, 489, 493 y 495 del Código del Trabajo, se declara:

**I.- Que SE DECLARA SIN LUGAR** la demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales deducida por doña CAROLINA ALEJANDRA AGUAYO GUTIÉRREZ, don JOEL FRANCISCO ANTILAF BERNA, don DAVID MOISÉS



CÁRDENAS SALAZAR, don RAÚL FLORENTINO COLIMÁN CALFIMAN, don ORLANDO JAVIER GALLARDO FLORES, don ARIEL LEONARDO HUINCALEO HUINCA, doña LORETO CONSTANZA LEON RUBILAR, don HUGO HERNÁN LINCOQUEO HUENCHUAN, doña VIOLETA HORTENCIA LLAUPE CIFUENTES, don LUIS ALBERTO MARINAO DURÁN, doña MARCELA OLIBET MARTINEZ PAVEZ, don RICARDO ALEJANDRO MONTES QUINTANA, doña VIVIANA ANDREA OSSES TORRES, doña SUSANA DEL CARMEN PEREZ AVILA, doña LUDGARDA IVONNE QUILODRAN QUILAQUEO, doña EDIH SALAS AVILA RUT, doña ALEJANDRA VICTORIA SALAZAR REYES, don JOEL ENRIQUE SANHUEZA ZUÑIGA, doña GABRIELA ROSA IVONNE VALDEBENITO REBOLLEDO, y doña EDITH ANDREA VALDES CASTILLO, en contra de RENDIC HERMANOS S.A.-

II.- Que **SE ACOGE** la demanda subsidiaria deducida en esta causa, por los actores y en contra de la demandada ya señalados, declarándose que el despido de los demandantes por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo ha sido improcedente, condenándose a la demandada a pagar solo las siguientes prestaciones:

1.. A doña Carolina Alejandra Aguayo Gutiérrez:

- a.- \$139.130 por incremento de la indemnización por años de servicios; y
- b.- \$60.512 deducido por aporte AFC.

2.- A don Joel Francisco Antilaf Berna:

- a.- \$1.850.989 por incremento de la indemnización por años de servicios; y
- b.- \$ 799.130 deducido por aporte AFC.

3.- A don David Moisés Cárdenas Salazar:

- a.- \$1.953.707 por incremento de la indemnización por años de servicios; y
- b.- \$835.778 deducido por aporte AFC.

4.- A don Raúl Florentino Colimán Calfiman:

- a.- \$1.546.181 por incremento de la indemnización por años de servicios; y
- b.- \$742.509 deducido por aporte AFC.



5.- A don Orlando Javier Gallardo Flores:

a.- \$2.080.770 por incremento de la indemnización por años de servicios; y

b.- \$912.878 deducido por aporte AFC.

6.- A don Ariel Leonardo Huincaleo Huinca:

a.- \$1.870.551 por incremento de la indemnización por años de servicios; y

b.- \$815.019 deducido por aporte AFC.

7.- A doña Loreto Constanza León Rubilar:

a.- \$157.083 por incremento de la indemnización por años de servicios; y

b.- \$109.030 deducido por aporte AFC.

8.- A don Hugo Hernán Lincoqueo Huenchuan:

a.- \$1.792.450 por incremento de la indemnización por años de servicios; y

b.- \$798.308 deducido por aporte AFC.

9.- A doña Violeta Hortencia Llaupi Cifuentes:

a.- \$1.988.717 por incremento de la indemnización por años de servicios; y

b.- \$888.771 deducido por aporte AFC.

10.- A don Luis Alberto Marinao Durán:

a.- \$2.195.227 por incremento de la indemnización por años de servicios; y

b.- \$832.925 deducido por aporte AFC.

11.- A doña Marcela Olibet Martinez Pavez:

a.- \$112.434 por incremento de la indemnización por años de servicios; y

b.- \$80.844 deducido por aporte AFC.

12.- A don Ricardo Alejandro Montes Quintana:

a.- \$260.670 por incremento de la indemnización por años de servicios; y



b.- \$151.333 deducido por aporte AFC.

13.- A doña Viviana Andrea Osses Torres:

a.- \$1.863.308 por incremento de la indemnización por años de servicios; y

b.- \$816.480 deducido por aporte AFC.

14.- A doña Susana Del Carmen Pérez Ávila:

a.- \$769.532 por incremento de la indemnización por años de servicios; y

b.- \$373.369 deducido por aporte AFC.

15.- A doña Ludgarda Ivonne Quilodran Quilaqueo:

a.- \$360.557 por incremento de la indemnización por años de servicios; y

b.- \$195.323 deducido por aporte AFC.

16.- A doña Edith Salas Ávila:

a.- \$2.007.521 por incremento de la indemnización por años de servicios; y

b.- \$827.711 deducido por aporte AFC.

17.- A doña Alejandra Victoria Salazar Reyes:

a.- \$1.853.085 por incremento de la indemnización por años de servicios; y

b.- \$831.181 deducido por aporte AFC.

18.- A don Joel Enrique Sanhueza Zuñiga:

a.- \$1.950.764 por incremento de la indemnización por años de servicios; y

b.- \$838.517 deducido por aporte AFC.

19.- A doña Gabriela Rosa Ivonne Valdebenito Rebolledo:

a.- \$1.193.631 por incremento de la indemnización por años de servicios; y

b.- \$636.710 deducido por aporte AFC.

20.- A doña Edith Andrea Valdes Castillo:



a.- \$1.817.362 por incremento de la indemnización por años de servicios; y

b.- \$852.549 deducido por aporte AFC.

**III.-** Las sumas indicadas deberán reajustarse y generarán los intereses que señala el artículo 173 del código del trabajo.

**IV.-** No habiendo sido íntegramente vencida la demandada, se resuelve que cada parte soporte sus propias costas.

Regístrese, notifíquese y pase a cobranza en caso de no pago oportuno.

**RIT T-30-2021.**

**SENTENCIA PRONUNCIADA POR DON ROBINSON FIDEL VILLARROEL CRUZAT,  
JUEZ DEL TRABAJO DE TEMUCO.**



A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>