

PROCEDIMIENTO: Tutela de derechos fundamentales

MATERIA: Despido antisindical, denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, despido injustificado.

DEMANDANTE: KATIUSHKA ALEXANDRA ABANTO FLORES.

DEMANDADA: COMERCIAL ECCSA S.A..

RIT: S-39-2020

RUC: 20- 4-0307868-K

_____/

Antofagasta, dos de febrero de dos mil veintidós.

Vistos, oídos y considerando:

Primero: Que, comparecieron 1) **Katiushka Alexandra Abanto Flores**, RUN 14.687.428- 2; 2) **Mitzi Nicole Campillay Araya**, RUN 17.017.633-2; 3) **Janneth Carpio Bejarano**, RUN 22.016.056-4; 4) **Melayne José Castillo Chávez**, RUN 19.691.485-4; 5) **Camila Alejandra Castillo Lemus**, RUN 20.542.727-9; 6) **Leticia María Hidalgo Montalbán**, RUN 17.438.426-6; 7) **Luis Hernán Larenas Rojas**, RUN 17.438.800-8; 8) **Paula Constanza Nadal Vergara**, RUN 18.861.169-9; 9) **Kevin Edward Pool Illanes**, RUN 18.584.081-6; 10) **Cristián Robert Salazar Gallego**, RUN 25.405.199-3; 11) **Alejandro Ernesto Tapia Berríos**, RUN 17.438.289-1; 12) **Osvaldo Augusto Tapia Hernández**, RUN 16.312.233-2; 13) **Gemma Edith Tejada Quiroz**, RUN 11.507.130-0; y, 14) **Leslie Jazmín Vejar Cayuqueo**, RUN 16.317.497-9, todos con domicilio en Arturo Prat 461, oficina 707, de Antofagasta, quienes interponen demanda por despido antisindical; en subsidio, denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del término de la relación laboral, y en subsidio, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, en contra de **Comercial ECCSA S.A.**, RUT 83.382.700-6,



continuadora legal de **Ripley Stores SPA.**, RUT 76.879.810-9, representada por Joaquín Sanfuentes Vicuña, ambos con domicilio en calle Arturo Prat 530, de Antofagasta, solicitando se acoja la demanda, en todas sus partes, con costas.

Segundo: Demanda. Que, los demandantes expusieron las siguientes consideraciones de hecho y derecho.

I.- Condiciones relación laboral de los demandantes.

1.- Respecto de Katiushka Alexandra Abanto Flores:

i) fecha de inicio: 7 de mayo de 2016; ii) función: cajera en tienda comercial de la demandada; iii) remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo por \$286.081; iv) terminación relación laboral: 24 de septiembre de 2020, fue despedida verbalmente sin dar cumplimiento a formalidades, tomando conocimiento con la suscripción del finiquito, la causal invocada, esto es, necesidades de la empresa, desconociendo los fundamentos; v) suscribe finiquito el 13 de octubre de 2020, con reserva de derechos.

2.- Respecto de Mitzi Nicole Campillay Araya: i) fecha de inicio: 12 de septiembre de 2015; ii) función: cajera en tienda comercial de la demandada; iii) remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo por \$269.224; iv) terminación relación laboral: 24 de septiembre de 2020, fue despedida verbalmente sin dar cumplimiento a formalidades, tomando conocimiento con la suscripción del finiquito, la causal invocada, esto es, necesidades de la empresa, desconociendo los fundamentos; v) suscribe finiquito el 13 de octubre de 2020, con reserva de derechos.

3.- Respecto de Janneth Carpio Bejarano: i) fecha de inicio: 10 de marzo de 2018; ii) función: asesora de Compras en tienda comercial de la demandada; iii) remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo por \$506.946; iv) terminación relación laboral: 24 de septiembre de 2020, fue despedida verbalmente sin



dar cumplimiento a formalidades, tomando conocimiento con la suscripción del finiquito, la causal invocada, esto es, necesidades de la empresa, desconociendo los fundamentos; v) suscribe finiquito el 13 de octubre de 2020, con reserva de derechos.

4.- Respecto de Melayne José Castillo Chávez: i) fecha de inicio: 5 de enero de 2019; ii) función: asesora de Compras en tienda comercial de la demandada; iii) remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo por \$561.337; iv) terminación relación laboral: 24 de septiembre de 2020, fue despedida verbalmente sin dar cumplimiento a formalidades, tomando conocimiento con la suscripción del finiquito, la causal invocada, esto es, necesidades de la empresa, desconociendo los fundamentos; v) suscribe finiquito el 13 de octubre de 2020, con reserva de derechos.

5.- Respecto de Camila Alejandra Castillo Lemus: i) fecha de inicio: 17 de agosto de 2019; ii) función: asesora de venta integral en tienda comercial de la demandada; iii) remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo por \$386.924; iv) terminación relación laboral: 24 de septiembre de 2020, fue despedida verbalmente sin dar cumplimiento a formalidades, tomando conocimiento con la suscripción del finiquito, la causal invocada, esto es, necesidades de la empresa, desconociendo los fundamentos; v) suscribe finiquito el 13 de octubre de 2020, con reserva de derechos.

6.- Respecto de Leticia María Hidalgo Montalbán: i) fecha de inicio: 10 de enero de 2014; ii) función: asistente de servicio al cliente en tienda comercial de la demandada; iii) remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo por \$586.640; iv) terminación relación laboral: 24 de septiembre de 2020, fue despedida verbalmente sin dar cumplimiento a formalidades, tomando conocimiento con la suscripción del finiquito, la causal invocada, esto es, necesidades de la empresa,



desconociendo los fundamentos; v) suscribe finiquito el 13 de octubre de 2020, con reserva de derechos.

7.- Respecto de Luis Hernán Larenas Rojas: i) fecha de inicio: 10 de diciembre de 2018; ii) función: asistente de visual en tienda comercial de la demandada; iii) remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo por \$607.310; iv) terminación relación laboral: 24 de septiembre de 2020, fue despedida verbalmente sin dar cumplimiento a formalidades, tomando conocimiento con la suscripción del finiquito, la causal invocada, esto es, necesidades de la empresa, desconociendo los fundamentos; v) suscribe finiquito el 13 de octubre de 2020, con reserva de derechos.

8.- Respecto de Paula Constanza Nadal Vergara: i) fecha de inicio: 22 de febrero de 2016; ii) función: cajera en tienda comercial de la demandada; iii) remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo por \$491.875; iv) terminación relación laboral: 24 de septiembre de 2020, fue despedida verbalmente sin dar cumplimiento a formalidades, tomando conocimiento con la suscripción del finiquito, la causal invocada, esto es, necesidades de la empresa, desconociendo los fundamentos; v) suscribe finiquito el 13 de octubre de 2020, con reserva de derechos.

9.- Respecto de Kevin Edward Pool Illanes: i) fecha de inicio: 8 de junio de 2019; ii) función: asesor de compras en tienda comercial de la demandada; iii) remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo por \$491.337; iv) terminación relación laboral: 24 de septiembre de 2020, fue despedida verbalmente sin dar cumplimiento a formalidades, tomando conocimiento con la suscripción del finiquito, la causal invocada, esto es, necesidades de la empresa, desconociendo los fundamentos; v) suscribe finiquito el 13 de octubre de 2020, con reserva de derechos.



10.- Respecto de Cristián Robert Salazar Gallego: i) fecha de inicio: 14 de abril de 2018; ii) función: asistente de venta integral en tienda comercial de la demandada; iii) remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo por \$1.054.116; iv) terminación relación laboral: 24 de septiembre de 2020, fue despedida verbalmente sin dar cumplimiento a formalidades, tomando conocimiento con la suscripción del finiquito, la causal invocada, esto es, necesidades de la empresa, desconociendo los fundamentos; v) suscribe finiquito el 13 de octubre de 2020, con reserva de derechos.

11.- Respecto de Alejandro Ernesto Tapia Berrios: i) fecha de inicio: 13 de noviembre de 2017; ii) función: asesor de compras en tienda comercial de la demandada; iii) remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo por \$510.975; iv) terminación relación laboral: 24 de septiembre de 2020, fue despedida verbalmente sin dar cumplimiento a formalidades, tomando conocimiento con la suscripción del finiquito, la causal invocada, esto es, necesidades de la empresa, desconociendo los fundamentos; v) suscribe finiquito el 13 de octubre de 2020, con reserva de derechos.

12.- Respecto de Osvaldo Augusto Tapia Hernández: i) fecha de inicio: 22 de febrero de 2016; ii) función: asesor de compras en tienda comercial de la demandada; iii) remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo por \$585.227; iv) terminación relación laboral: 24 de septiembre de 2020, fue despedida verbalmente sin dar cumplimiento a formalidades, tomando conocimiento con la suscripción del finiquito, la causal invocada, esto es, necesidades de la empresa, desconociendo los fundamentos; v) suscribe finiquito el 13 de octubre de 2020, con reserva de derechos.

13.- Respecto de Gemma Edith Tejada Quiroz: i) fecha de inicio: 17 de abril de 2017; ii) función: asistente de



venta integral en tienda comercial de la demandada; iii) remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo por \$842.733; iv) terminación relación laboral: 24 de septiembre de 2020, fue despedida verbalmente sin dar cumplimiento a formalidades, tomando conocimiento con la suscripción del finiquito, la causal invocada, esto es, necesidades de la empresa, desconociendo los fundamentos; v) suscribe finiquito el 13 de octubre de 2020, con reserva de derechos; vi) Precisa que, presentó denuncia por acoso laboral en causa RIT T-152-2019, ingresada el 17 de abril de 2019, arribando a avenimiento, que consistió principalmente en el término de las conductas de acoso hacia la trabajadora, las que se producían al interior de la tienda Ripley donde trabajaba esta demandante y especialmente el mantenimiento de sus condiciones laborales y de remuneraciones, como consta en el acta de avenimiento suscrito entre la trabajadora y la empresa denunciada, advirtiéndole que el despido se trata de una represalia.

14.- Respecto de Leslie Jazmín Vejar Cayuqueo: i) fecha de inicio: 4 de noviembre de 2011; ii) función: asistente de venta integral en tienda comercial de la demandada; iii) remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo por \$474.582; iv) terminación relación laboral: 24 de septiembre de 2020, fue despedida verbalmente sin dar cumplimiento a formalidades, tomando conocimiento con la suscripción del finiquito, la causal invocada, esto es, necesidades de la empresa, desconociendo los fundamentos; v) suscribe finiquito el 13 de octubre de 2020, con reserva de derechos.

II.- Práctica antisindical que han implicado los despidos. Refiere que los demandantes formaban parte del Sindicato de Trabajadores de Antofagasta Store Co. S.A N°1, única organización sindical que existe al interior de la tienda Antofagasta de la empresa demandada.



El Sindicato al cual se encontraban afiliados los demandantes ha tenido una participación activa y firme compromiso en la búsqueda del respeto de los derechos de sus trabajadores afiliados, tanto en sede judicial como administrativa, lo que generó la molestia de la empresa, tanto por las visitas de fiscalización como por las sanciones impuestas, lo que se acreditará.

Además, refiere que en contexto de pandemia, durante el año 2020, la organización sindical debió denunciar al empleador en razón de los incumplimientos ante la Secretaría Regional Ministerial de Salud, en razón de incumplimientos a medidas sanitarias, siendo la empresa sancionada con 100 UTM en el procedimiento de fiscalización desarrollados a propósitos de tales denuncias.

Incluso, dados los incumplimientos a medidas sanitarias y la amenaza concreta de despido a socios del Sindicato, la organización sindical debió denunciar ante este mismo Tribunal del Trabajo las amenazas de despido, mediante denuncia iniciada el 8 de abril de este año, en procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales RIT T-155-2020, actualmente en tramitación.

En cuanto a los procesos judiciales, la organización sindical ha intervenido en calidad de tercero coadyuvante, en apoyo a socias despedidas, citando las causas RIT T-440-2019 y T-36-2020.

Refiere que la organización sindical cuenta con una activa defensa de los derechos de sus asociados, dando origen a las causas seguidas en contra de la empresa en los autos RIT O-353-2010, O-354-2010, O-355-2010, O-356-2010, O-743-2011, O-752-2011, O-059- 2013, O-605-2014 y 1098-2015, participando además los dirigentes como testigos en más de 20 juicios relativos a demandas que han sido interpuestas por Socios de la organización que han sido despedidos en los últimos años.



Luego, por la actividad sindical, destaca la causa RIT S-7-2016, donde acogió denuncia por despido antisindical, resultando la empresa condenada por práctica antisindical, ordenando la reincorporación de los trabajadores socios del sindicato.

Finalmente, destaca la demanda de cobro de prestaciones, el 1 de septiembre de 2020, respecto de cada uno de los socios, entre ellos, los demandantes, atendida la decisión unilateral que los socios del sindicato dejen de prestar servicios durante determinados períodos de tiempo pagando una suma inferior de remuneraciones a la que corresponde pagar, causa que se encuentra actualmente en tramitación en los autos RIT O-1151-2020.

Precisa que, las acciones del sindicato del que formaban parte los demandantes, unido a la nula justificación, llevan a sostener que la demandada decidió el despido de ellos como una represalia o sanción por la actividad sindical desplegada por el Sindicato, afectando a un número muy importante de sus miembros, un 10% de sus afiliados, constituyéndose en un despido que lesiona la libertad sindical.

Asimismo, a través de este castigo o represalia se intenta afectar la libertad sindical de los otros trabajadores que se desempeñan en la empresa, y que ven cuales serían las "consecuencias" de pertenecer a un sindicato en cuanto a que en último término estaría en juego su estabilidad laboral, desanimando una mayor participación de los trabajadores. Se configura una represalia en contra de la actividad sindical desplegada por el sindicato al cual se encontraban afiliados los despedidos, actividad sindical que tuvo su máxima afectación en contra de la empresa con las denuncias y reclamaciones efectuadas ante la Seremi de Salud de Antofagasta que concluyó con la multa por 100 UTM aplicada a la empresa.



Además, refiere que la demandada decidió afectar al sindicato y sus miembros, considerando que el 5 de junio de 2020 culminó el proceso de negociación colectiva reglada, suscribiendo contrato colectivo, quienes contaron con fuero hasta el 5 de julio de 2020.

Sin perjuicio del cálculo ajustado que hace la empresa para despedir al 10% de los socios de la organización, debe además considerarse que entre los beneficios del contrato colectivo suscrito se encuentra un préstamo en beneficio de los socios del Sindicato, por lo que incluso los finiquitos de contrato de trabajo de los despedidos sufren una merma en razón de la injustificada decisión de despido.

Un despido antisindical debe tener por finalidad lesionar la libertad sindical, sea individual o colectiva. Es deber de la empresa acreditar la justificación y proporcionalidad de las desvinculaciones ya que se aplica en este caso lo dispuesto especialmente por el artículo 493 del Código del Trabajo, en virtud de los indicios que se han hecho valer precedentemente.

Agrega que, en todos los casos de despido, la empresa ha entregado idénticas razones, siempre ha hablado de reestructuración, que no son tales, precisando que la actividad sindical en la defensa de los derechos, considerando que en 2020 se ha accionado judicialmente en dos ocasiones en contra de la empresa y la cercanía del término del proceso de negociación colectiva, agregando que los despidos resultan constitutivas de la infracción a lo dispuesto en el artículo 289 letra a) del Código del Trabajo.

En seguida, cita el artículo 294 del Código del Trabajo, referido a que el despido no produce efecto alguno. Por lo anterior, solicita la declaración de nulidad de los despidos, atendido su carácter antisindical, optando por la reincorporación de los demandantes.



III.- Vulneración de derechos fundamentales. Precisa que, con ocasión del despido se vulneró la garantía de indemnidad. Lo anterior, se funda en la actuación de la organización sindical en representación de sus trabajadores socios principalmente en las reclamaciones administrativas que se dieron lugar tanto por denuncias presentadas ante la Inspección Provincial del Trabajo, ante la Secretaría Regional Ministerial de Salud y, especialmente, ante este Juzgado de Letras del Trabajo, en los autos en tramitación RIT T- 155-2020, presentada el 8 de abril de este año, y O-1151-2020, presentada el 1 de septiembre del presente año.

Refiere que, ante los indicios, la empresa debe acreditar que no existen motivos vulneratorios de derechos fundamentales para haber decidido las desvinculaciones, vale decir debe acreditar la justificación y proporcionalidad de la medida en los términos del artículo 493 del Código del Trabajo. Constituye un indicio, además, el hecho de que las funciones de los trabajadores despedidos siguen desempeñándose en la empresa ahora por otras personas.

Precisa que los despidos constituyen un acto de represalia de la demandada por la actividad sindical desplegada por el sindicato y sus asociados. En seguida, cita consideraciones doctrinarias y jurisprudenciales relativas a la garantía de indemnidad.

Refiere que, lo anterior, es especialmente relevante en el caso de la demandante Gemma Tejada Quiroz, quien denunció por vulneración de Derechos Fundamentales a la empresa, lo que dio inicio a la causa RIT T- 152-2019 seguida ante este mismo Juzgado de Letras del Trabajo. Es así como en esta situación, es aún más evidente el actuar de la empresa como represalia y desconociendo la garantía de indemnidad que ampara a los demandantes.

IV.- En subsidio, despido indebido. En subsidio de todo lo anterior, se solicita que se declare que los



despidos de los actores son indebidos, de acuerdo al artículo 168 del Código del Trabajo.

Reitera que el despido fue en primer momento verbal, sin entrega de carta de despido y sin señalamiento de causal, y solo al momento de los trabajadores concurrir a firmar su finiquito de contrato de trabajo tomaron conocimiento de que la razón del despido era la indicada en el artículo 161 del Código del Trabajo, por lo que claramente el despido ha sido incausado o, al menos, indebido.

Sin perjuicio de lo anterior, por las razones que se han expresado precedentemente no existió una necesidad de la empresa para despedir a los demandantes, por lo cual sus indemnizaciones por años de servicios deben ser incrementadas en la suma que se indicará en cada caso.

V.- Peticiones concretas: Que se declare en definitiva que los despidos de los demandantes constituyeron una práctica antisindical, en subsidio que con ocasión de los despidos se vulneraron derechos fundamentales, en especial la garantía de indemnidad de los actores, y, en subsidio de lo anterior, que los despidos son injustificados, indebidos o improcedentes, todo más cobro de prestaciones, y acogiendo la demanda resuelva:

1.- Que se declare que los despidos constituyeron una práctica antisindical y en su mérito se ordene la reincorporación de los demandantes a la empresa y el pago de las remuneraciones devengadas durante todo el tiempo que dure su separación, incluidos los beneficios que puedan obtenerse en la próxima negociación colectiva, en los términos del artículo 294 inciso segundo del Código del Trabajo.

2.- Que, en subsidio, se declare que los despidos han sido vulneratorios de derechos fundamentales, afectando la garantía de indemnidad de los socios del Sindicato despedidos, ordenándose el pago de las



indemnizaciones y prestaciones que se indican a continuación respecto de cada uno de los demandantes:

2.1.- Respecto de **Katiushka Alexandra Abanto Flores:**

a) \$ 21.128, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$84.512, por diferencia de indemnización por 4 años de servicios; c) \$343.297, por incremento del 30%; d) Entre \$ 1.716.486 y \$ 3.146.891 por concepto de indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo; e) \$10.984, por diferencia de 34 días de feriado legal que la trabajadora no hizo uso; f) \$73.507, por concepto de feriado proporcional; g) \$104.894, por dos bonos de vacaciones, de acuerdo a instrumento colectivo.

2.2.- Respecto de **Mitzi Nicole Campillay Araya:**

a) \$ 4.871, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo. b) \$24.355, por diferencia de indemnización por 5 años de servicios; c) \$403.836, por incremento del 30%; d) Entre \$1.615.344 y \$2.961.464, por indemnización especial del artículo 489 del código del trabajo; e) \$ 4.487, por feriado proporcional; f) \$55.376, por dos bonos de vacaciones, de acuerdo a instrumento colectivo.

2.3.- Respecto de **Janneth Carpio Bejarano:**

a) \$ 49.914, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$149.742, por diferencia de indemnización por 3 años de servicios; c) \$ 456.251, por incremento del 30%; d) Entre \$ 3.041.676 y \$ 5.576.406, por concepto de indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo; e) \$92.981, por diferencia de 24,5 días de feriado legal; f) \$73.507, por feriado proporcional; g) \$85.687, por dos bonos de vacaciones, contemplados en instrumento colectivo.

2.4.- Respecto de **Melayne José Castillo Chávez:**

a) \$ 121.487, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$242.973, por diferencia de indemnización por 2 años de servicios; c) \$168.401, por incremento del 30%; d) Entre \$ 3.368.022 y \$ 6.174.707,



por indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo; e) \$112.926, por diferencia de 28 días de feriado legal que la trabajadora; f) \$ 73.507, por feriado proporcional; g) \$65.330, por un bono de vacaciones, de acuerdo con instrumento colectivo; h) \$11.273, por trabajo en día festivo no pagado en el finiquito.

2.5.- Respecto de Camila Alejandra Castillo Lemus:

a) \$ 2.536, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$2.536, por diferencia de indemnización por 1 año de servicios; c) \$116.077, por incremento del 30%; d) Entre \$ 2.321.544 y \$ 4.256.164, por indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo; e) \$41.747, por diferencia de 25,25 días de feriado legal; f) \$ 45.679, por feriado proporcional; g) \$44.276, por un bono de vacaciones, ello conforme al instrumento colectivo.

2.6.- Respecto de Leticia María Hidalgo Montalbán:

a) \$49.560, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$346.920, por diferencia de indemnización por 7 años de servicios. c) \$ 1.231.944, por incremento del 30%; d) Entre \$ 3.519.840 y \$ 6.453.040, por indemnización especial del artículo 489 del código del trabajo; e) \$253.600, por diferencia de 46,75 días de feriado legal; f) \$ 285.172, por feriado proporcional; g) \$184.554, por dos bonos de vacaciones, constando en instrumento colectivo.

2.7.- Respecto de Luis Hernán Larenas Rojas:

a) \$21.015, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$42.029, por diferencia de indemnización por 2 años de servicios; c) \$364.386, por incremento del 30%; d) Entre \$ 3.643.860 y \$ 6.680.410, por indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo; e) \$138.807, por diferencia de 39,25 días de feriado legal; f) \$381.256, por feriado proporcional; g) \$130.660.- por dos bonos de vacaciones que, constan en



instrumento colectivo; h) \$14.699, por trabajo en día festivo no pagado en el finiquito.

2.8.- **Respecto de Paula Constanza Nadal Vergara:** a) \$37.884, por diferencia de 45,5 días de feriado legal; b) \$737.813, por incremento del 30%; c) Entre \$ 2.951.250 y \$ 5.410.625, por indemnización especial de acuerdo al artículo 489 del código del trabajo; d) \$116.137, por feriado proporcional, e) \$131.484, por dos bonos de vacaciones, estipulados en instrumento colectivo.

2.9.- **Respecto de Kevin Edward Pool Illanes:** a) \$42.403, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$42.403, por diferencia de indemnización por 1 año de servicios; c) \$ 147.401, por incremento del 30%; d) Entre \$ 2.948.022 y \$ 5.404.707, por indemnización especial del artículo 489 del código del trabajo; e) \$77.794, por diferencia de 21,75 días de feriado legal; f) \$105.092, por feriado proporcional; g) \$65.330, por un bono de vacaciones, estipulado en instrumento colectivo.

2.10.- **Respecto de Cristián Robert Salazar Gallego:** a) \$22.543, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$45.087, por diferencia de indemnización por 2 años de servicios; c) \$632.470, por incremento del 30%; d) Entre \$ 6.324.696 y \$ 11.595.277, por indemnización especial del artículo 489 del código del trabajo; e) \$118.028, por diferencia de 25 días de feriado legal; f) \$374.797, por feriado proporcional; g) \$74.024, por un bono de vacaciones; h) \$86.157, por trabajo en día festivo no pagado en el finiquito.

2.11.- **Respecto de Alejandro Ernesto Tapia Berrios** a) \$ 54.304, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$162.913, por diferencia de indemnización por 3 años de servicios; c) \$459.878, por incremento del 30%; d) Entre \$ 3.065.850 y \$ 5.620.725, por indemnización especial del artículo 489 del código del trabajo; e) \$74.785, por diferencia de 18,5 días de



feriado legal; f) \$339.940, por feriado proporcional; g) \$74.024, por un bono de vacaciones, de acuerdo a instrumento colectivo.

2.12.- Respecto de Osvaldo Augusto Tapia Hernández:

a) \$113.233, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$566.165, por diferencia de indemnización por 5 años de servicios; c) \$877.841, por incremento del 30%; d) Entre \$ 3.511.362 y \$6.437.497, por indemnización especial del artículo 489 del código del trabajo; e) \$45.646, por diferencia de 12,75 días de feriado legal; f) \$250.368, por feriado proporcional; g) \$85.687, por un bono de vacaciones, estipulado en instrumento colectivo; h) \$85.687, por trabajo en día festivo no pagado en el finiquito.

2.13.- Respecto de Gemma Edith Tejada Quiroz

a) \$17.901, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$53.702, por diferencia de indemnización por 3 años de servicios; c) \$758.459, por incremento del 30%; d) Entre \$ 5.056.396 y \$ 9.270.060, por indemnización especial del artículo 489 del código del trabajo; e) \$ 291.235, por diferencia de 15,25 días de feriado legal; f) \$ 296.127, por feriado proporcional; g) \$ 85.687, por un bono de vacaciones, conforme a instrumento colectivo.

2.14.- Respecto de Leslie Jazmín Vejar Cayuqueo:

a) \$4.960, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$34.722, por diferencia de indemnización por 3 años de servicios; c) \$996.622, por incremento del 30%; d) Entre \$2.847.492 y \$5.220.402, por indemnización especial del artículo 489 del código del trabajo; e) \$53.565, por diferencia de 21,5 días de feriado legal; f) \$321.661, por feriado proporcional; g) \$70.137, por un bono de vacaciones.

3.- En subsidio, se declare que los despidos han sido indebidos, ordenándose el pago de las



indemnizaciones y prestaciones que se indican a continuación respecto de cada uno de los demandantes:

3.1.- Respecto de **Katiushka Alexandra Abanto Flores:**

a) \$ 21.128, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$84.512, por diferencia de indemnización por 4 años de servicios; c) \$343.297, por incremento del 30%; d) \$10.984, por diferencia de 34 días de feriado legal que la trabajadora no hizo uso; e) \$73.507, por concepto de feriado proporcional; f) \$104.894, por dos bonos de vacaciones, de acuerdo a instrumento colectivo.

3.2.- Respecto de **Mitzi Nicole Campillay Araya:**

a) \$4.871, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo. b) \$24.355, por diferencia de indemnización por 5 años de servicios; c) \$403.836, por incremento del 30%; d) \$ 4.487, por feriado proporcional; e) \$55.376, por dos bonos de vacaciones, de acuerdo a instrumento colectivo.

3.3.- Respecto de **Janneth Carpio Bejarano:**

a) \$ 49.914, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$149.742, por diferencia de indemnización por 3 años de servicios; c) \$ 456.251, por incremento del 30%; d) \$92.981, por diferencia de 24,5 días de feriado legal; e) \$73.507, por feriado proporcional; f) \$85.687, por dos bonos de vacaciones, contemplados en instrumento colectivo.

3.4.- Respecto de **Melayne José Castillo Chávez:**

a) \$ 121.487, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$242.973, por diferencia de indemnización por 2 años de servicios; c) \$168.401, por incremento del 30%; d) \$112.926, por diferencia de 28 días de feriado legal que la trabajadora; e) \$ 73.507, por feriado proporcional; f) \$65.330, por un bono de vacaciones, de acuerdo con instrumento colectivo; g) \$11.273, por trabajo en día festivo no pagado en el finiquito.



3.5.- Respecto de Camila Alejandra Castillo Lemus:

a) \$ 2.536, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$2.536, por diferencia de indemnización por 1 año de servicios; c) \$116.077, por incremento del 30%; d) \$41.747, por diferencia de 25,25 días de feriado legal; e) \$ 45.679, por feriado proporcional; f) \$44.276, por un bono de vacaciones, ello conforme al instrumento colectivo.

3.6.- Respecto de Leticia María Hidalgo Montalbán:

a) \$49.560, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$346.920, por diferencia de indemnización por 7 años de servicios. c) \$ 1.231.944, por incremento del 30%; d) \$253.600, por diferencia de 46,75 días de feriado legal; e) \$ 285.172, por feriado proporcional; f) \$184.554, por dos bonos de vacaciones, constando en instrumento colectivo.

3.7.- Respecto de Luis Hernán Larenas Rojas:

a) \$21.015, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$42.029, por diferencia de indemnización por 2 años de servicios; c) \$364.386, por incremento del 30%; d) \$138.807, por diferencia de 39,25 días de feriado legal; e) \$381.256, por feriado proporcional; f) \$130.660.- por dos bonos de vacaciones que, constan en instrumento colectivo; g) \$14.699, por trabajo en día festivo no pagado en el finiquito.

3.8.- Respecto de Paula Constanza Nadal Vergara:

a) \$37.884, por diferencia de 45,5 días de feriado legal; b) \$737.813, por incremento del 30%; c) \$116.137, por feriado proporcional, d) \$131.484, por dos bonos de vacaciones, estipulados en instrumento colectivo.

3.9.- Respecto de Kevin Edward Pool Illanes:

a) \$42.403, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$42.403, por diferencia de indemnización por 1 año de servicios; c) \$ 147.401, por incremento del 30%; d) \$77.794, por diferencia de 21,75 días de feriado legal; e) \$105.092, por feriado proporcional; f) \$65.330,



por un bono de vacaciones, estipulado en instrumento colectivo.

2.10.- Respecto de Cristián Robert Salazar Gallego:

a) \$22.543, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$45.087, por diferencia de indemnización por 2 años de servicios; c) \$632.470, por incremento del 30%; d) \$118.028, por diferencia de 25 días de feriado legal; e) \$374.797, por feriado proporcional; f) \$74.024, por un bono de vacaciones; g) \$86.157, por trabajo en día festivo no pagado en el finiquito.

3.11.- Respecto de Alejandro Ernesto Tapia Berríos

a) \$54.304, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$162.913, por diferencia de indemnización por 3 años de servicios; c) \$459.878, por incremento del 30%; d) \$74.785, por diferencia de 18,5 días de feriado legal; e) \$339.940, por feriado proporcional; f) \$74.024, por un bono de vacaciones, de acuerdo a instrumento colectivo.

3.12.- Respecto de Osvaldo Augusto Tapia Hernández:

a) \$113.233, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$566.165, por diferencia de indemnización por 5 años de servicios; c) \$877.841, por incremento del 30%; d) \$45.646, por diferencia de 12,75 días de feriado legal; e) \$250.368, por feriado proporcional; f) \$85.687, por un bono de vacaciones, estipulado en instrumento colectivo; g) \$85.687, por trabajo en día festivo no pagado en el finiquito.

3.13.- Respecto de Gemma Edith Tejada Quiroz

a) \$17.901, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$53.702, por diferencia de indemnización por 3 años de servicios; c) \$758.459, por incremento del 30%; d) \$ 291.235, por diferencia de 15,25 días de feriado legal; e) \$ 296.127, por feriado proporcional; f) \$ 85.687, por un bono de vacaciones, conforme a instrumento colectivo.



3.14.- **Respecto de Leslie Jazmín Vejar Cayuqueo:** a) \$4.960, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$34.722, por diferencia de indemnización por 3 años de servicios; c) \$996.622, por incremento del 30%; d) \$53.565, por diferencia de 21,5 días de feriado legal; e) \$321.661, por feriado proporcional; f) \$70.137, por un bono de vacaciones.

4.- Que se condene a la demandada al pago de los intereses y reajustes que correspondan.

5.- Que se ordene la remisión de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro y publicación,

6.- Que se condene en costas a la demandada.

Tercero: Contestación demandada. Que, compareció el abogado Fernando Urrutia Bascuñán, en representación de Comercial ECCSA S.A, solicitando el rechazo de la demanda, con costas.

I.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, las acciones de despido antisindical y tutela de derechos fundamentales deben tenerse por renunciadas. Ello, en razón que la petición principal solicita se declare despido antisindical y, en seguida, de forma subsidiaria, la vulneración de la garantía de indemnidad, toda vez que debería haberse interpuesta de forma conjunta.

Por lo anterior, ha operado una forma particular de preclusión, debiendo tenerse por renunciadas ambas acciones.

II.- En subsidio, ninguna de las acciones deducidas por los demandantes resulta procedente. Precisa que no se aporta mayores antecedentes del por qué su despido puede calificarse antisindical o vulneratorio a la garantía de indemnidad, ya que fueron despedidos por la causal de necesidades de la empresa con el cumplimiento de las formalidades legales, cumpliendo con el envío de carta certificada al domicilio señalado en sus contratos de trabajo.



Precisa que los hechos que fundan las tres acciones son diversos entre sí, y cada uno de estos, se produce en supuestos que, si bien tienen similitudes (en el acto del despido); no son idénticos, precisando que, si bien, todo despido antisindical o vulneratorio de derechos fundamentales es injustificado, no es correcto razonar, que la existencia de un despido injustificado, por el solo hecho, se pueda considerar antisindical o vulneratorio de derechos fundamentales.

Precisa que, entre el despido antisindical y la garantía de indemnidad existe una diferencia fundamental, que se produce, ya que en el primer caso, se produce una afectación a la libertad sindical, y en el segundo, existe una represalia por el obrar particular de un trabajador que no tiene como contenido una vulneración sindical, citando jurisprudencia.

Agrega que, si se descarta que los despidos de los demandantes se debieron a su participación en las actividades sindicales indicadas en el artículo 294 del Código del Trabajo o por la mera circunstancia de haberse afiliado al Sindicato, estos sólo podrían haber invocado una vulneración a su garantía de indemnidad, luego, en segundo lugar, si se descartara que estamos frente a una represalia individual (o al menos reconducible al grupo de trabajadores), por alguna actuación particular de los demandantes, tampoco procedería acoger dicha pretensión, careciendo de sustento la pretensión.

III.- El despido de los demandantes no obedece a ninguna represalia en contra del sindicato al que se encontraban asociados y no constituyen una vulneración a la libertad sindical. Cita el artículo 294 del Código del Trabajo, refiriendo que los demandantes sostienen que supuestamente habrían sido despedidos verbalmente y sin expresión de causa, fundado en que el sindicato dedujo acciones judiciales y administrativas en contra de la



demandada y que desarrolló un procedimiento de negociación colectiva con su representada.

Sin embargo, refiere que si se estudia en detalle los hechos, resulta evidente que no han motivado el despido de los trabajadores.

1.- En cuanto a las acciones judiciales deducidas por el sindicato. Precisa que, si bien, se indican numerosas causas, efectuando análisis respecto de las siguientes:

a.- RIT S-7-2016: el Sindicato denunció por despido antisindical de 56 trabajadores hace más de 4 años y basado en hechos distintos a los de autos, obteniendo una sentencia favorable. Ninguno de los demandantes tuvo participación en dicho proceso, de hecho, varios de ellos ni siquiera eran trabajadores de mi representada (ni menos socios del Sindicato), al momento de interponerse la demanda.

b.- RIT T-155-2020: Indica que el 8 de abril de 2020, la organización sindical denunció a su representada por la inobservancia de las medidas sanitarias mínimas para proteger a sus trabajadores del Covid, además, de obligar a sus asociados a prestar servicios, estimando que constituía un riesgo para su integridad física, estando excusados por el artículo 184 del Código del Trabajo, refiriendo que la causa se encuentra pendiente. Agrega que, ninguno de los demandantes cumple un rol particular en los hechos o en su tramitación, más allá de estar asociados al sindicato.

c.- RIT O-1151-2020: El sindicato demanda por el no pago de remuneración variable durante el período en que la tienda estuvo cerrada respecto de todos los asociados que reciben remuneraciones variables (142 de 173 socios), precisando que aquella fue notificada con posterioridad a los despidos y, que se están cobrando en favor de los 14 trabajadores, sin perjuicio de ello, no han tenido



ninguna participación especial ni en los hechos, ni en la tramitación de la causa.

d.- RIT T-440-2019 y T-36-2020 (acumuladas): Dos extrabajadoras interpusieron denuncia por vulneración de derechos fundamentales, alegando que su despido se habría fundado en la participación en algunas manifestaciones pacíficas que efectuaron los trabajadores de la tienda. Precisa que el 19 de febrero de 2021 se dictó sentencia condenatoria, los demandantes no tuvieron injerencia alguna, más allá de ser asociados al sindicato, este último que participó como tercero coadyuvante en las referidas causas.

e.- RIT T-152-2019: Precisa que la demandante Gemma Edith Tejada Quiroz denunció por tutela de derechos fundamentales alegando que trabajadores de su jefatura y otros compañeros de trabajo ejercían actos de hostigamiento y maltrato en su contra, por el hecho de que la señora Tejada vendía productos de otros departamentos, lo cual, los otros vendedores aparentemente estimaban como una conducta indebida. Dicha causa terminó el 31 de diciembre de 2019 por avenimiento, por el cual se le pagó una suma dinero a la señora Tejada y además se le garantizó que podría seguir desempeñando sus funciones sin que exista impedimento para la venta de determinados productos.

2.- Negociación colectiva. Precisa que desde el 3 de abril al 5 de junio de 2020, se desarrolló un proceso de negociación colectiva entre el sindicato y su representada, el que concluyó con la suscripción de contrato colectivo. Precisa que, sin perjuicio, que los acuerdos indicados en el instrumento colectivo afectan a los trabajadores demandantes, no tuvieron participación especial en dicho proceso de negociación colectiva.

Además, refiere que, pese a las dificultades por las restricciones sanitarias, las negociaciones fueron llevadas con excelentes relaciones entre las partes, sin



que pueda apreciarse el supuesto motivo que tendría emprender supuestas represalias en contra de los demandantes.

Precisa que, al tenor de los antecedentes resulta claro que los demandantes no tuvieron participación activa, específica o en algún modo relevante en las actividades desplegadas por el sindicato, respecto de los cuales, se estaría tomando represalias.

Agrega que, para tratar de construir una afectación a la libertad sindical, los demandantes sostienen que, por el solo hecho que se despida a trabajadores del sindicato, en la medida que su número sea significativo, constituiría afectación a la libertad sindical, y además, constituiría un amedrentamiento a los demás trabajadores para no asociarse.

Refiere que, no resulta ajustado a derecho considerar que dichas circunstancias constituyan indicios suficientes de supuesta afectación a la libertad sindical. Ello, unido a que los 226 trabajadores de la tienda de Antofagasta, el 64% se encuentra sindicalizado, porcentaje que coincide con el de las demás tiendas de la demandada.

Agrega que, si no se considera a los trabajadores que prestan servicios de carácter temporal en la tienda, la tasa de sindicalización llega al 90 % de los trabajadores, resultando evidente que en un proceso de reestructuración que implique despidos afectará a socios del sindicato.

Precisa que, si los demandantes pretender argumentar que no se les debió haber despedido por el simple hecho de estar sindicalizados, lo cierto que aquello constituiría una discriminación arbitraria que vulneraría la libertad sindical, refiriendo que, lo que realmente sucede es que los demandantes estiman que su despido es injustificado e intentan construir una situación más



gravosa en base a la mera circunstancia de estar afiliado al sindicato, tal como si tuviera fuero laboral.

Indica que, de los 11.708 trabajadores que tiene su representada a nivel nacional, 7.473, es decir, el 64% del total, se encuentran sindicalizados. Además, que el despido se debió a necesidades reales y objetivas de la empresa, de reestructuración del área en que prestaban servicios los demandantes, por lo que resulta improcedente la declaración de despido antisindical.

IV.- La acción de tutela debe ser desestimada, al carecer de indicios suficientes y existir antecedentes que dan cuenta de la racionalidad del despido. En relación con la garantía de indemnidad, cita el artículo 485 inciso 3 del Código del Trabajo.

Indica que los indicios planteados se sustentan en que la organización sindical dedujo acciones judiciales en contra de la empresa, además, que la organización sindical formó parte de la negociación colectiva y, en seguida, que luego de unos meses fueron despedidos.

Agrega que, los antecedentes resultan insuficientes para acreditar la existencia de represalias, ello, en atención a la naturaleza y circunstancias de las causas judiciales, además, de los motivos del despido de los trabajadores.

1.- El hecho que la organización sindical a la que pertenecen los actores actúe como demandante en causas judiciales representando a la generalidad de los socios, no se colige que el despido constituya una vulneración de la garantía de indemnidad. Precisa que, todas las causas enumeradas, la única causa en que se vinculan los trabajadores demandantes es RIT O-1151-2020, sin embargo, en aquella, el sindicato representa a todos los miembros sujetos a remuneraciones variables, por lo que resulta difícil entender como es que aquello permitiría configurar la vulneración.



Agrega que, no parece lógico que su representada efectúe una supuesta represalia en contra de sólo 14 de los trabajadores de 173 trabajadores asociados al Sindicato. Si los demandantes hubiesen estimado que su representada tuvo algún supuesto motivo especial para tomar represalias exclusivamente en contra de ellos y no otros compañeros de trabajo, lo cierto es que al menos deberían haberlo señalado en su denuncia, cuestión que no realizaron toda vez que los despidos no constituyen una represalia respecto de ellos.

Lo dicho tampoco se ve alterado por el hecho que Gemma Tejada haya demandado previamente a su representada en la causa RIT T-152-2019, ya que se trataba de una situación particular de dicha trabajadora que no tenía relación con el grupo de demandantes, además que la causa terminó hace casi 2 años antes que la trabajadora fuera despedida, no existiendo cercanía causal entre el despido y el ejercicio de acciones judiciales.

2.- El despido de los demandantes fue motivado por hechos objetivos muy lejanos a una supuesta represalia.

Da por reproducidas las alegaciones, precisando que se debió a hechos objetivos propios de la naturaleza y contingencias de la actividad de su representado.

3.- Los indicios aportados por los actores no conducen a razonar que exista una conexión causal entre su eventual afiliación al sindicato y su despido, a raíz de los malos resultados económicos de la empresa. Efectúa referencia a los indicios y su suficiencia, citando jurisprudencia en la materia.

Refiere que la construcción lógica de los demandantes es insuficiente para imputar la existencia de una represalia en su contra, ya que no existe conexión entre la supuesta "reacción" de su representada a su supuesta participación en la actividad sindical y su despido, más bien se agrega artificialmente este último antecedente, para intentar construir una teoría del caso



más favorable y poder así, aumentar los montos de indemnizaciones y/o eventualmente lograr su reintegro.

Indica que, pareciera que los actores estiman que ellos gozan de un verdadero "fuero" y que su representada tiene una responsabilidad objetiva por el sólo hecho de despedir trabajadores afiliados al Sindicato, en circunstancias que, por el contrario, ni siquiera sugiere o enuncia algún supuesto perjuicio concreto a la libertad sindical o un acto respecto del cual se están ejerciendo represalias. Es más, tan insuficiente es la construcción lógica de la demanda, que si se acogiese estaría en un severo riesgo de vulnerar el principio de congruencia e incurrir en extrapetita.

V.- El despido de los demandantes obedeció a causales objetivas y debidamente acreditadas, lo cual vuelve improcedente su pretensión al respecto. Indica que los demandantes sostienen que habrían sido despedidos, sin expresión de causa. Sin embargo, aquello no resulta efectivo, ya que se dio cumplimiento a las formalidades, esto es, se envió carta de despido por correo certificado y, en forma complementaria, su superior jerárquico comunicó telefónicamente el despido.

En cada una de las cartas de despido, se indicó que dicho acto se fundaba en la reestructuración que necesariamente debió efectuarse en la empresa (reduciendo personal) a causa de los malos resultados económicos que la misma estaba experimentando y de la baja de ventas presenciales originada por la pandemia del virus Covi-19, dando por reproducidos los fundamentos de la comunicación.

Precisa que los cargos que desempeñaban los demandantes se encontraban vinculados a la atención presencial de clientes:

Asistente de Venta, Asesor de Compra, Cajero, Asistente de Servicio al Cliente, siendo un criterio funcional el que motivó su despido.



Además, indica que a la fecha, no se ha contratado, ni se proyecta contratar a ninguna persona que reemplace a los demandantes en sus funciones, lo que da cuenta del proceso de reestructuración, fundando la causal legal de despido, esto es, en hechos concretos y reales, los que fueron expuestos en las cartas de despido. Por lo tanto, se ajusta a derecho.

VI.- Improcedencia de los montos demandados. Indica que resulta improcedente que se condene a las sumas de dinero solicitadas.

1.- Base de cálculo indemnizaciones. Precisa que, la base de cálculo es distinta a la indicada en la denuncia, correspondiendo a los siguientes:

| Demandante | Base de cálculo |
|-----------------------------------|-----------------|
| Katiushka Alexandra Abanto Flores | \$198.590.- |
| Mitzi Nicole Campillay Araya | \$198.589.- |
| Janneth Carpio Bejarano | \$472.293.- |
| Melayne José Castillo Chávez | \$469.925.- |
| Camila Alejandra Castillo Lemus | \$213.741.- |
| Leticia María Hidalgo Montalbán | \$503.096.- |
| Luís Hernán Larenas Rojas | \$543.143.- |
| Paula Constanza Nadal Vergara | \$269.343.- |
| Kevin Edward Pool Illanes | \$458.219.- |
| Christian Robert Salazar Gallego | \$472.292.- |
| Alejandro Ernesto Tapia Berríos | \$472.292.- |
| Oswaldo Augusto Tapia Hernández | \$484.815.- |
| Gemma Edith Tejada | \$476.195.- |



| | |
|---------------------|-------------|
| Quiroz | |
| Leslie Jazmín Vejar | \$280.336.- |
| Cayuqueo | |

2.- Al no existir represalia, no procede la indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo.

3.- No resulta procedente el recargo del 30% de la indemnización por años de servicios, debido a que los despidos se debieron a hechos reales, debidamente comunicados y amparados en el artículo 161 del Código del Trabajo.

4.- No es efectivo que su representada, adeude las diferencias respecto de las prestaciones indicadas en sus respectivos finiquitos, ni que se adeude el bono de vacaciones establecido en el instrumento colectivo, suscrito el 5 de junio de 2020.

5.- No es efectivo que se adeude día festivo trabajado y no pagado respecto de Castillo, Larenas, Salazar y Tapia.

VII.- Peticiones concretas: solicita tener por contestada la demanda, rechazándola en todas sus partes, con costas.

Cuarto: Audiencia preparatoria. Que, en audiencia preparatoria comparecieron las partes debidamente representadas, efectuando el llamado a conciliación, que se declaró frustrado.

A continuación, se fijaron los hechos a probar, se ofrecieron los medios de prueba y se citó a audiencia de juicio.

Quinto: Medios de prueba demandante. Que, en la audiencia de juicio, los demandantes incorporaron los siguientes medios de prueba.

Prueba documental (folios 48 al 72, 73 a 75)

1. Liquidaciones de remuneraciones de Katiushka Abanto Flores de los meses de octubre de 2019 a agosto de 2020.



2. Finiquito de contrato de trabajo de Katiushka Abanto Flores.

3. Liquidaciones de remuneraciones de Mitzi Campillay Araya de los meses de octubre de 2019 a agosto de 2020.

4. Finiquito de contrato de trabajo de Mitzi Campillay Araya.

5. Finiquito de contrato de trabajo de Janneth Carpio Bejarano.

6. Finiquito de contrato de trabajo de Melayne Castillo Chávez.

7. Liquidaciones de remuneraciones de Camila Castillo Lemus de los meses de octubre de 2019 a agosto de 2020.

8. Finiquito de contrato de trabajo de Camila Castillo Lemus.

9. Liquidaciones de remuneraciones de Leticia Hidalgo Montalbán de los meses de octubre de 2019 a agosto de 2020.

10. Finiquito de contrato de trabajo de Leticia Hidalgo Montalbán.

11. Liquidaciones de remuneraciones de Luis Larenas Rojas de los meses de octubre de 2019 a agosto de 2020.

12. Finiquito de contrato de trabajo de Luis Larenas Rojas.

13. Liquidaciones de remuneraciones de Paula Nadal Vergara de los meses de octubre de 2019 a agosto de 2020.

14. Finiquito de contrato de trabajo de Paula Nadal Vergara.

15. Liquidaciones de remuneraciones de Kevin Pool Illanes de los meses de octubre de 2019 a agosto de 2020.

16. Finiquito de contrato de trabajo de Kevin Pool Illanes.

17. Liquidaciones de remuneraciones de Cristián Salazar Gallego de los meses de octubre de 2019 a agosto de 2020.



18. Finiquito de contrato de trabajo de Cristián Salazar Gallego.

19. Liquidaciones de remuneraciones de Alejandro Tapia Berríos de los meses de octubre de 2019 a agosto de 2020.

20. Finiquito de contrato de trabajo de Alejandro Tapia Berríos.

21. Liquidaciones de remuneraciones de Gemma Tejada Quiroz de los meses de octubre de 2019 a agosto de 2020.

22. Finiquito de contrato de trabajo de Gemma Tejada Quiroz.

23. Liquidaciones de remuneraciones de Leslie Vejar Cayuqueo de los meses de octubre de 2019 a agosto de 2020.

24. Finiquito de contrato de trabajo de Leslie Vejar Cayuqueo.

25. Acta de avenimiento de 31 de diciembre de 2019, de los autos RIT T-152-2019, seguidos ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

26. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por la empresa denunciada y el Sindicato de Trabajadores de la empresa Antofagasta Stores CO. S.A., al que pertenecían los denunciados de autos.

Prueba confesional

Compareció a la audiencia de juicio, en calidad de absolvente de posiciones, **Joaquín Sanfuentes Vicuña**, constando su declaración en registro de audios.

Prueba testimonial

Comparecieron a la audiencia de juicio, los siguientes testigos

1.- Declaró bajo juramento, **Luz Ismenia Helena Hinojosa**, constando su declaración en registro de audios.

2.- Declaró bajo juramento, **Michael Segovia Cisternas**, constando su declaración en registro de audios.

Se desiste de la declaración de los demás testigos.



Exhibición de documentos (folios 98 a 100)

Se ordenó que la demandada exhibiera los siguientes documentos, bajo apercibimiento legal

1.- Liquidaciones de remuneraciones de Janneth Carpio Bejarano de los meses de octubre de 2019 a agosto de 2020.

2.- Liquidaciones de remuneraciones de Melayne Castillo Chávez de los meses de octubre de 2019 a agosto de 2020.

3.- Comprobantes de otorgamiento de feriado durante toda la relación laboral de todos los demandantes.

Se tiene por cumplida la diligencia de exhibición de documentos solicitada.

Causas a la vista

Se ordenó tener a la vista las siguientes causas judiciales de este tribunal:

1.- RIT T-115-2020 (se trata de T-155-2020), de la que hizo referencia en audiencia de juicio y en su incorporación.

2.- RIT O-1151-2020

3.- RIT T-152-2019

Oficios

1.- Secretaría Regional Ministerial de Salud Antofagasta (se desiste).

Sexto: Medios de prueba parte demandada. Que, en la audiencia de juicio la parte demandada incorporó los siguientes medios de prueba.

Prueba documental (folios 39 a 47, 79 a 84)

1. Contrato de trabajo de cada uno de los denunciados.

2. Carta de despido, comprobante de envío de carta de despido y constancia de carta de aviso para terminación de contrato de trabajo enviada a la Dirección del Trabajo, de cada uno de los denunciados.

3. Finiquitos de contrato de trabajo de cada uno de los denunciados.



4. Últimas 3 liquidaciones de remuneraciones por mes completo trabajado de cada uno de los denunciantes.

5. Liquidación de remuneración correspondiente al mes de septiembre de 2020 de cada uno de los denunciantes.

6. Comprobantes de vacaciones de cada uno de los denunciantes.

7. Contrato colectivo suscrito entre Ripley Store Spa (antecesora de Comercial ECCSA S.A.) y el Sindicato N°1 de Trabajadores de Antofagasta Stores Co, con fecha 05 de junio de 2020.

8. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Comercial ECCSA S.A.

9. Resoluciones Exentas N°326 de 5 de mayo de 2020, 334, de 11 de mayo de 2020, 373 de 22 de mayo de 2020, y 396 de 27 de mayo de 2020, todas dictadas por el Ministerio de Salud.

10. Resoluciones Exentas N° 478 de 21 de junio de 2020, 504 de 01 de julio de 2020, 520 de 08 de julio de 2020, 562 de 15 de julio de 2020, 575 de 22 de julio de 2020, 606 de 29 de julio de 2020, 635 de 05 de agosto de 2020, 693 de 19 de agosto de 2020, 719 de 26 de agosto de 2020, 742 de 02 de septiembre de 2020 y 778 de 16 de septiembre de 2020, todas dictadas por el Ministerio de Salud.

11. Demanda presentada en la causa RIT O-1151-2020, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

12. Demanda presentada en la causa RIT T-152-2019, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta y copia del avenimiento al cual llegaron las partes en dicha causa junto con la resolución que lo aprueba.

13. Planilla Excel en la cual se detalla días durante los cuales la tienda de Ripley de Antofagasta estuvo abierta y se compara los resultados de ventas de



la misma entre los años 2019 y 2020 (pendrive, en custodia)

Prueba confesional

Comparecieron a la audiencia de juicio en calidad de absolvente de posiciones, los siguientes demandantes:

1.- Declaró **Melayne José Castillo Chávez**, constando en registro de audios.

2.- Declaró **Alejandro Ernesto Tapia Berríos**, constando en registro de audios.

La parte demandada se desistió de la declaración de los demás actores.

Prueba testimonial

En la audiencia de juicio comparecieron los siguientes testigos:

1.- Declaró bajo juramento **Paul Alejandro Rojas Tello**, constando en registro de audios.

2.- Declaró bajo juramento, **Patricio Alex Burgos Tapia**, constando en registro de audios.

Se desiste la parte demandada de la declaración de los demás testigos.

Oficios

1.- Dirección del Trabajo (folio 96)

2.- Secretaría Regional Ministerial de Salud Antofagasta (se desiste)

3.- Ministerio del Interior (se desiste)

Séptimo: Objeto del juicio. Que, el objeto del juicio se circunscribe en determinar la existencia de la relación laboral entre las partes, además de sus condiciones y la forma de terminación de aquella.

Luego, y previo a conocer el fondo, pronunciarse en torno a la alegación efectuada por la demandada, en cuanto a la forma de interposición de las acciones de despido antisindical y vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, y en subsidio la acción de despido injustificado.



Octavo: Relación laboral y sus condiciones. Que, de acuerdo con los escritos de discusión, además de la prueba incorporada, especialmente, contratos de trabajo y anexos suscritos por las partes, liquidaciones de remuneraciones y comprobantes de feriado, declaración de testigos y absolventes, se tendrá por acreditada la existencia de la relación laboral entre las partes.

Luego, en relación a las condiciones en que se desarrolló, conforme a los medios de prueba incorporados, permiten tener por establecidas las siguientes condiciones respecto de cada uno de los demandantes.

En cuanto a **Katiushka Alexandra Abanto Flores**, consta que el 7 de mayo de 2016 se inició la relación laboral, ejerciendo la función de cajera en tienda comercial, ello conforme a contratos, anexos y finiquito incorporado.

Luego, en relación con la remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la demandante sostuvo que aquella ascendía a \$474.582, mientras que la demandada sostuvo que correspondía a \$198.950. Sin perjuicio, que en finiquito reconoce la suma de \$264.953, estimando que, de la revisión de las liquidaciones de remuneraciones, la suma de dinero reconocida en finiquito se ajusta a derecho, esto es, \$264.953.

Respecto de **Mitzi Nicole Campillay Araya**, la relación laboral se inició el 12 de septiembre de 2015, ejerciendo la función de cajera, ello conforme a contrato y anexos incorporados, además de finiquito suscrito por las partes.

Luego, en relación con la remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la demandante sostuvo que aquella ascendía a \$269.224, mientras que la demandada que aquella correspondía a \$198.589. Sin perjuicio que en finiquito se reconoce la suma de \$264.353, estimando que, de la revisión de las liquidaciones de remuneraciones, la suma de dinero



reconocida en finiquito se ajusta a derecho, esto es, \$264.353.

En cuanto a **Janneth Carpio Bejarano**, la relación laboral se inició el 10 de marzo de 2018, ejerciendo la función de asesora de compras, ello conforme a contrato y anexos incorporados, además de finiquito suscrito por las partes.

Luego, en relación con la remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la demandante sostuvo que aquella ascendía a \$506.946, mientras que la demandada que aquella correspondía a \$472.293. Sin perjuicio que en finiquito se reconoce la suma por concepto de indemnización sustitutiva de \$457.032 y en anexo de finiquito por el mismo concepto se agrega \$15.260, totalizando \$472.292 estimando que, conforme al reconocimiento efectuado por la demandada en contestación de la demanda, se tendrá por acreditado que la última remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a \$472.293

Respecto de **Melayne José Castillo Chávez**, se tendrá por acreditado que la relación laboral se inició el 5 de enero de 2019, ejerciendo la función de asesora de compras, ello conforme a contrato y anexos incorporados, además de finiquito suscrito por las partes.

Luego, en relación con la remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la demandante sostuvo que aquella ascendía a \$561.337, mientras que la demandada que aquella correspondía a \$469.925. Sin perjuicio que en finiquito se reconoce por indemnización sustitutiva del aviso previo por \$439.850 y en anexo de finiquito en el mismo concepto por \$21.075, totalizando \$460.925 estimando que, conforme al reconocimiento efectuado por la demandada en contestación de la demanda, se tendrá por acreditado que la última remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a \$469.925.



Noveno: Que, respecto de **Camila Alejandra Castillo Lemus**, se tendrá por acreditado que la relación laboral se inició el 17 de agosto de 2019, ejerciendo la función de asesora de ventas, ello conforme a contrato y anexos incorporados, además de finiquito suscrito por las partes.

Luego, en relación con la remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la demandante sostuvo que aquella ascendía a \$386.924, mientras que la demandada que aquella correspondía a \$213.741. Sin perjuicio que en finiquito se reconoce la suma de \$384.388, estimando que, de la revisión de las liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses de junio a agosto de 2020, la suma de dinero reconocida en finiquito se ajusta a derecho, esto es, \$384.388.

En cuanto a **Leticia María Hidalgo Montalbán**, se tendrá por acreditado que la relación laboral se inició el 10 de enero de 2014, ejerciendo la función de asistente de servicio al cliente, ello conforme a contrato y anexos incorporados, además de finiquito suscrito por las partes.

Luego, en relación con la remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la demandante sostuvo que aquella ascendía a \$586.640, mientras que la demandada que aquella correspondía a \$503.096. Sin perjuicio que en finiquito se reconoce la suma de \$537.080, estimando que, de la revisión de las liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses de junio a agosto de 2020, la suma de dinero reconocida en finiquito se ajusta a derecho, esto es, \$537.080.

Respecto a **Luis Hernán Larenas Rojas**, se tendrá por acreditado que la relación laboral se inició el 10 de diciembre de 2018, ejerciendo la función de asistente de



visual, ello conforme a contrato y anexos incorporados, además de finiquito suscrito por las partes.

Luego, en relación con la remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la demandante sostuvo que aquella ascendía a \$607.310, mientras que la demandada que aquella correspondía a \$543.143. Sin perjuicio que en finiquito se reconoce la suma de \$586.295, estimando que, de la revisión de las liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses de junio a agosto de 2020, la suma de dinero reconocida en finiquito se ajusta a derecho, esto es, \$586.295.

Respecto de **Paula Constanza Nadal Vergara**, se tendrá por acreditado que la relación laboral se inició el 22 de febrero de 2016, ejerciendo la función de cajera, ello conforme a contrato y anexos incorporados, además de finiquito suscrito por las partes.

Luego, en relación con la remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la demandante sostuvo que aquella ascendía a \$491.875, mientras que la demandada que aquella correspondía a \$269.343. Sin perjuicio que en finiquito se reconoce la suma de \$491.875, estimando que, de la revisión de las liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses de junio a agosto de 2020, la suma de dinero reconocida en finiquito se ajusta a derecho, esto es, \$491.875.

En cuanto a **Kevin Edward Pool Illanes**, se tendrá por acreditado que la relación laboral se inició el 8 de junio de 2019, ejerciendo la función de asesor de compras, ello conforme a contrato y anexos incorporados, además de finiquito suscrito por las partes.

Luego, en relación con la remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la demandante sostuvo que aquella ascendía a \$491.337, mientras que la demandada que aquella correspondía a \$458.219. Sin



perjuicio que en finiquito se reconoce la suma por indemnización sustitutiva del aviso previo de \$448.934 y en anexo de finiquito, por el mismo concepto por \$9.285, totalizando \$458.219 estimando que se ajusta a derecho la suma reconocida por la demandada, tanto en la contestación como en el finiquito.

Décimo: Que, en seguida, y en relación con **Cristián Robert Salazar Gallego**, se tendrá por acreditado que la relación laboral se inició el 14 de abril de 2018, ejerciendo la función de asistente de venta integral, ello conforme a contrato y anexos incorporados, además de finiquito suscrito por las partes.

Luego, en relación con la remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la demandante sostuvo que aquella ascendía a \$1.054.116, mientras que la demandada que aquella correspondía a \$472.292. Sin perjuicio que en finiquito se reconoce la suma de \$1.031.573, estimando que, de la revisión de las liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses de junio a agosto de 2020, la suma de dinero reconocida en finiquito se ajusta a derecho, esto es, \$1.031.573.

En cuanto a **Alejandro Ernesto Tapia Berrios**, se tendrá por acreditado que la relación laboral se inició el 13 de noviembre de 2017, ejerciendo la función de asesor de compras, ello conforme a contrato y anexos incorporados, además de finiquito suscrito por las partes.

Luego, en relación con la remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la demandante sostuvo que aquella ascendía a \$510.975, mientras que la demandada que aquella correspondía a \$472.292. Sin perjuicio que en finiquito se reconoce la suma por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo \$456.671 y en anexo por el mismo concepto \$15.621, totalizando \$472.292, estimando que se ajusta a derecho



la suma reconocida por la demandada, tanto en la contestación como en el finiquito.

Respecto a **Osvaldo Augusto Tapia Hernández**, se tendrá por acreditado que la relación laboral se inició el 22 de febrero de 2016, ejerciendo la función de asesor de compras, ello conforme a contrato y anexos incorporados, además de finiquito suscrito por las partes.

Luego, en relación con la remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la demandante sostuvo que aquella ascendía a \$585.227, mientras que la demandada que aquella correspondía a \$484.815. Sin perjuicio que en finiquito se reconoce la suma de \$471.994 y en anexo por el mismo concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo por \$12.821, totalizando \$484.815, estimando que se ajusta a derecho la suma reconocida por la demandada, tanto en la contestación como en el finiquito.

Respecto de **Gemma Edith Tejada Quiroz**, se tendrá por acreditado que la relación laboral se inició el 17 de abril de 2017, ejerciendo la función de asistente de venta integral, ello conforme a contrato y anexos incorporados, además de finiquito suscrito por las partes.

Luego, en relación con la remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la demandante sostuvo que aquella ascendía a \$842.733, mientras que la demandada que aquella correspondía a \$476.195. Sin perjuicio que en finiquito se reconoce la suma de \$824.832, estimando que, conforme al reconocimiento efectuado por la demandada en finiquito, la última remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo corresponde a \$824.832.

Finalmente, en cuanto a **Leslie Jazmín Vejar Cayuqueo**, se tendrá por acreditado que la relación laboral se inició el 4 de noviembre de 2013, ejerciendo



la función de asistente de venta integral, ello conforme a contrato y anexos incorporados, además de finiquito suscrito por las partes.

Luego, en relación con la remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la demandante sostuvo que aquella ascendía a \$474.582, mientras que la demandada que aquella correspondía a \$280.336. Sin perjuicio que en finiquito se reconoce la suma de \$469.622, estimando que, conforme al reconocimiento efectuado por la demandada en finiquito, la última remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo corresponde a \$469.622.

Décimo primero: Terminación relación laboral. Que, en torno a la terminación de la relación laboral, las partes reconocen que aquella finalizó el 24 de septiembre de 2020.

Ahora bien, los actores sostuvieron que el despido no cumplió con las formalidades legales, toda vez que se habría dado aviso en forma telefónica el día 24 de septiembre y, solamente habrían tomado conocimiento de la causal de terminación, esto es, necesidades de la empresa el 13 de octubre de 2020, fecha en que suscribieron el finiquito con reserva de derechos.

Por su parte, la demandada sostuvo haber dado cumplimiento a las formalidades del despido.

Décimo segundo: Que, al tenor de los medios de prueba incorporados, no será posible tener por acreditadas las alegaciones de los actores, toda vez que la demandada incorporó las cartas de despido, además de los comprobantes de envío por carta certificada a los domicilios que indican en sus contratos de trabajo y constancia en la Inspección del Trabajo, el mismo 24 de septiembre de 2020.

En dicho sentido, los testigos de la parte demandante, específicamente Luz Helena, tesorera del sindicato indicó que le tocó revisar los finiquitos y que



el motivo eran necesidades de la empresa, y en seguida, agregó que “vio algunas de las cartas de despido, ya que llegaron a consultarle los demandantes, muchos les avisaron por teléfono que estaban despedidos, refiriendo que las cartas físicas le llegaron a ella por WhatsApp”. En seguida, y contrainterrogada por la contraria, sostuvo que “vio las cartas específicamente refiere que cuando les llegó por correo a las casas, les dijo que podían hacer el procedimiento básico, que mantuvieran el sobre para ver cómo fue despechada la carta, si fue entregada por mano iban a la oficina, les entregaban su carpeta iba adentro la carta y que incluso pudo ver algunas de ellas”. Preciso que, de los 14 pudo a ver visto unas 4 o 5, refiriendo que 2 o 3 fueron entregadas por mano. Agrega que, si a lo mejor las vio, en el momento de ver el finiquito y la carta de despido pudo haberlas visto para comparar en cuanto a los montos del finiquito y la carta.

En seguida, el testigo Michael Segovia, presidente del sindicato señaló que los socios se enteraron de los motivos del despido cuando fueron a firmar el finiquito, ya que no recibieron carta, si no que una llamada telefónica, precisando que los motivos los conocieron en el finiquito, refiriendo que es una carta tipo que es la misma que la empresa presenta siempre. En seguida, al ser contrainterrogado por la demandada respecto de la forma en que habría tomado conocimiento del contenido de la comunicación el testigo aquél preciso que se encuentra en los antecedentes del juicio, donde “lo más probable es que haya tenido acceso a esos antecedentes porque las cartas dicen necesidades de la empresa, las cuales son todas iguales, y que cree haberlas visto en el tema del juicio, en algún momento”

Décimo tercero: Que, conforme a los medios de prueba, valorados de acuerdo a las reglas de la sana crítica, se tendrá por acreditado que el demandado



cumplió con las formalidades legales del artículo 162 del Código del Trabajo, ello de acuerdo con las 14 cartas de despido incorporadas, comprobantes de envío por carta certificada a los domicilios de los actores y constancia efectuada en la Inspección del Trabajo, constando los fundamentos de hecho que sustenta la causal de necesidades de la empresa, reconocida en el artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo.

Luego, las declaraciones efectuadas por los testigos de la demandante, como puede advertirse en el considerando anterior, no refuerzan la teoría del caso de los actores, si no que más bien, permiten tener por acreditado que los actores recibieron las cartas de despido, las cuales fueron incluso enviadas a la testigo, quien reconoció haber visto algunas de ellas.

Luego, en relación con lo sostenido por Michael Segovia, pierde fuerza su declaración, toda vez que, en primer término sostuvo que los demandantes desconocían los hechos del despido, al ser despedidos verbalmente los actores, y luego sostuvo que las cartas de despido eran tipos, y al ser contrainterrogado por ese punto refirió de manera genérica que tomó conocimiento con los "antecedentes del juicio", perdiendo valor la referida declaración.

Es más, el testigo sostuvo que los motivos del despido los conocieron en el finiquito, pero se puede advertir de los 14 finiquitos incorporados que aquellos solamente indican la causal invocada, sin que se hubiera acreditado por los actores que en dicha oportunidad hubieran conocido el contenido de la carta de despido.

Por lo anteriormente, expuesto, se tendrá por acreditado que, si bien, fueron informados telefónicamente por la jefatura cada uno de los demandantes respecto del despido el 24 de septiembre de 2020, circunstancia reconocida por la demandada, las cartas fueron enviadas a los domicilios que indicaban sus



contratos de trabajo, además de realizar el empleador la constancia en la Inspección del Trabajo, descartando en definitiva que los actores desconocieran los fundamentos de la comunicación y la causal invocada, cumpliéndose con aquellas formalidades dispuestas en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Décimo cuarto: Alegación formal demandada. Que, determinando la existencia de la relación laboral y sus condiciones, corresponde pronunciarse respecto de la alegación formal efectuada por la demandada.

La alegación de la demandada se fundó en el artículo 489 del Código del Trabajo, en razón que en la acción principal solicita se declare el despido antisindical y, en el primer otrosí, de forma subsidiaria, la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido por infracción a la garantía de indemnidad, precisando que deberían haberse interpuesto de forma conjunta. Por lo anterior, alega que ha operado la preclusión establecida en la disposición legal, debiendo tenerse por renunciadas ambas acciones.

Décimo quinto: Que, conforme a lo establecido en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, "la acción de tutela es compatible con otras de naturaleza laboral que emanaren de los mismos hechos, e incluso si de un mismo hecho emanan dos o más acciones de dicho carácter y una de ellas es la tutela de derechos fundamentales, deben ser ejercidas conjuntamente en el mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el artículo 488. El no ejercicio de algunas de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia.

Luego, el conocimiento conjunto de las acciones encuentra justificación en el principio del procedimiento



de economía procesal, que, además, impide que se generen decisiones contradictorias.

Décimo sexto: Que, en este caso los demandantes al formular sus pretensiones, tanto de la demanda principal de despido antisindical como la subsidiaria de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, ambas se fundan en la decisión del empleador de poner término a la relación laboral, advirtiendo que ambas se tramitan de acuerdo al procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

En definitiva, se trata de pretensiones que emanan del mismo hecho, ambas de carácter laboral, importando la correcta interpretación y aplicación de lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, que ambas acciones debían interponerse de forma conjunta, exceptuando solamente en el caso de la acción de despido que debe interponerse de forma subsidiaria.

Lo anterior, no es posible omitir, toda vez que la referida disposición legal es de carácter procesal, indisponible para las partes, por ser de orden público, imperativas y no sujetas a variación por la voluntad de las partes.

Décimo séptimo: Que, en dicho sentido se ha pronunciado la Iltma. Corte de Apelaciones de Antofagasta, en Rol 22-2011, de 17 de agosto de 2011, rechazando el recurso de nulidad, razonando respecto a la materia discutida en autos, específicamente en los considerandos décimo y undécimo de la sentencia: Que, del mérito de lo pedido por cada uno de los actores, al demandar, en la forma antes expuesta, y de sus fundamentos de hecho y de derecho, se concluye que, efectivamente, se trata de acciones por despido antisindical y por despido vulneratorio de derechos fundamentales, ambas interpuestas en forma conjunta, y por despido indebido, interpuesta ésta en subsidio de las dos anteriores.



Que, en razón de la consideración anterior, se concluye necesariamente, por una parte, que las acciones, lo fueron del modo que prescribe el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo toda vez que las acciones por despido antisindical y por despido vulneratorio de derechos fundamentales fueron ejercidas en forma conjunta y la por despido indebido, en forma subsidiaria a las anteriores, acciones éstas que se interponen a causa de haber sido despedidos por el demandado y empleador por los mismos hechos y causales.

Décimo octavo: Que, en vista de lo anterior, necesariamente deberá aplicarse la sanción establecida en el artículo 489 del Código Laboral, entendiéndose por renunciada, aquella acción interpuesta de forma imperfecta, atendido a que ambas se tramitan por el procedimiento de tutela laboral, esto es, la acción por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

En lo pertinente, no se accederá a la solicitud efectuada por la demandada, esto es, tener por renunciada ambas acciones, toda vez que, aquello no se ajusta a la intención del legislador laboral al establecer una sanción de carácter procesal, esto es, que el ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia, estimando que, la acción que debe conocerse corresponde a la acción principal al tramitarse ambas acciones bajo el mismo procedimiento, debiendo aplicarse la sanción procesal a aquella interpuesta de forma subsidiaria, esto es, la denuncia por vulneración con ocasión del término de la relación laboral, fundada en la infracción a la garantía de indemnidad, declarando su renuncia.

Décimo noveno: Acción principal sobre despido antisindical. Que, estableciendo la existencia de la relación laboral y sus condiciones, corresponde conocer la acción principal, esto es, el despido antisindical,



quedando delimitada para determinar si al poner término a la relación laboral por parte del empleador se ha lesionado el derecho fundamental de los denunciantes, en lo que dice relación con la libertad sindical.

En la especie, el demandante sostiene que su despido, resulta constitutivo de las infracciones a los artículos 289 letra a) del Código del Trabajo.

Vigésimo: Que, específicamente, y en lo citado por el demandante, el artículo 289 letra a) del Código del Trabajo, dispone: *Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes: a) Obstaculizar la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; ejecutar maliciosamente actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse.*

Vigésimo primero: Que, en la especie, resulta pertinente el artículo 294 del Código del Trabajo, que dispone: *Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto.*

En definitiva, resulta aplicable la acción del artículo 489 del Código del Trabajo, esto es, se sustanciará conforme a las normas del procedimiento de tutela de derechos fundamentales, específicamente la



acción de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, con las excepciones que indica la referida disposición legal ya transcrita.

Vigésimo segundo: Que, el autor Sergio Gamonal, sin perjuicio de reconocer doble regulación de las prácticas antisindicales o desleales en el Código del Trabajo, las define como "toda acción u omisión que atente contra la libertad sindical, especialmente aquellas que afecten la negociación colectiva, sus procedimientos y el derecho de huelga, existiendo una tutela amplia de la libertad sindical, tanto en el Código del Trabajo, como en tratados internacionales, entre ellos el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, además de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (Gamonal, Sergio. Derecho Colectivo del Trabajo. Ediciones DER, tercera edición, 2020, pp. 485-486).

En consecuencia, en la especie, debe establecerse si se produjo una afectación sustancial a la libertad sindical en la forma alegada, que implique aplicar la sanción establecida en la ley, procediendo a la reincorporación del trabajador.

Vigésimo tercero: Que, al resultar aplicable el procedimiento de tutela, debe estarse a lo establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo, respecto del demandante, esto es, la prueba indiciaria, aliviando la carga de la prueba, toda vez que, cuando de los antecedentes se desprendan indicios de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales (despido antisindical), quedando en manos del empleador, en tal caso y de manera exclusiva, la justificación de la medida adoptada y su proporcionalidad, tal como lo establece el artículo 493 del Código del Trabajo, como a su vez, demostrar que aquél acto, tanto durante la vigencia de la relación laboral, como con ocasión del despido, obedecen a motivos razonables y necesarios.



En otros términos, se entiende que se vulneran estos derechos cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquellos respecto de los trabajadores, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Tomando en consideración lo razonado precedentemente, la falta de fundamentación de la actuación del empleador que lesiona uno o más derechos fundamentales o su desproporción serán señal inequívoca de lesión del derecho fundamental invocado, con las consecuencias que ello conlleva; en tal sentido no le ha de bastar al empleador como argumentación frente a un reproche de afectación a un derecho fundamental del trabajador, que se ha limitado a ejercer su potestad de mando, sino que deberá justificar adecuadamente el referido juicio de proporcionalidad, tal como lo establece el artículo 493 del Código del Trabajo.

Vigésimo cuarto: Que en cuanto a los indicios que debe acreditar el denunciante, cabe señalar que existen diversas acepciones del vocablo "indicios", pues algunos sostienen que indicio es una "cosa o señal que permite inferir algo de lo que no se tiene conocimiento directo", mientras que para otros un indicio es "una acción o señal que da a conocer lo oculto", o también se entiende que un indicio puede ser considerado como una "conjetura o señal que posibilita el conocimiento de algo que ha existido o va a ocurrir", o finalmente se le califica como un "fenómeno que permite conocer o inferir la existencia de otro no percibido".

Vigésimo quinto: Que, en relación con los indicios, al tenor de lo establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo, se tendrá por acreditado que los 14 actores eran socios del Sindicato de Trabajadores Store Co. S.A, correspondiente a la única organización sindical que existe al interior de la tienda Ripley de la ciudad de



Antofagasta, ello consta de la nómina de trabajadores que se adjunta a la suscripción del contrato colectivo suscrito el 5 de junio de 2020, entre la organización sindical y la empresa demandada, además, de no controvertir expresamente lo anterior la demandada.

Vigésimo sexto: Que, además, se acreditó con las causas que se tuvieron a la vista, además de aquellas indicó el demandante en su presentación, y aquellas reconocidas por la demandada, que desde el año 2016, se han ventilado numerosas controversias entre la organización sindical y la empresa, destacando las causas T-155-2020 y O-1151-2020, las que se tuvieron a la vista, en la cual, tanto la organización sindical como la demandada tuvieron la calidad de parte demandante y demandada, respectivamente.

En causa T-155-2020, la organización sindical interpuso denuncia por vulneración de derechos fundamentales, específicamente por infracción a la garantía de integridad física y psíquica de sus afiliados, ello en función de la fiscalización efectuada por el Servicio Regional Ministerial de Salud a dependencias de la tienda ubicada en la ciudad de Antofagasta, constatando una serie de deficiencias en el cumplimiento de la normativa, ello en el marco de la contingencia sanitaria, efectuada el 7 de abril de 2020, imponiendo en dicha oportunidad una sanción de multa administrativa. La denuncia fue ingresada el 8 de abril de 2020, dictando sentencia el 8 de noviembre de 2021, que rechaza la denuncia efectuada, estimando la inexistencia de la vulneración alegada, constando en sistema computacional que la sentencia se encuentra firme y ejecutoriada.

Vigésimo séptimo: Que, en seguida, y en relación con la causa O-1151-2020 de este tribunal, el sindicato en representación de sus afiliados, deduce demanda de cobro de prestaciones laborales, precisando que, desde el mes



de marzo de 2020, la empresa dispuso el cierre de la tienda, solicitando el pago de las prestaciones que estima adeudarse a los socios del sindicato, en este caso, desde el mes de abril una serie de estipendios, al dejar de prestar servicios, aduciendo la demandante que la demandada se habría comprometido, especialmente de aquellos que percibían remuneraciones variables, de acuerdo al promedio habido entre los tres meses anteriores al inicio de la suspensión unilateral de la relación laboral, sin que se advierta que la demandada hubiera contestado la demanda, encontrándose actualmente en tramitación el procedimiento, citando a continuación de audiencia de juicio para el 1 de marzo de 2022.

Finalmente, resulta de relevancia indicar que la demanda fue ingresada el 1 de septiembre de 2020, efectuando notificación de la demandada el 5 de octubre de 2020.

Vigésimo octavo: Que, asimismo, se tuvo a la vista causa RIT T-152-2019, interpuesta por una de las demandantes de esta causa, Gemma Tejada, quien el 17 de abril de 2019 interpuso denuncia por vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral, ello fundado en el acoso laboral que habría sufrido por las actuaciones de sus compañeros de trabajo, sin que la jefatura hubiera adoptado medida alguna vulnerando la integridad física y psíquica.

En seguida, consta que el 31 de diciembre de 2019, en audiencia de juicio, las partes solicitan la aprobación de avenimiento, obligándose a pagar \$700.000. Además, la demandada se obligó a impartir una charla sobre derechos fundamentales de los trabajadores al interior de la empresa sobre acoso laboral, formas de prevención de caso laboral y procedimiento de investigación y sanciones en caso de ocurrencia de una situación de acoso laboral, agendada a más tardar el 15 de febrero de 2020, a la que deberán asistir trabajadores



que laboren en los departamentos de TV y video, audio, videojuegos, celulares y computación, como también las jefaturas de dichos departamentos y los gerentes y subgerentes de la empresa. Asimismo, se hará extensiva la invitación a la organización sindical existente. Asimismo, la empresa demandada declara que la demandante continuará trabajando en el mismo departamento donde labora actualmente y que según lo dispuesto en su contrato de trabajo no existe impedimento alguno para que pueda efectuar venta de artículos que correspondan a otros departamentos distintos al que labora.

Vigésimo noveno: Que, en relación con las reclamaciones administrativas no se incorporaron antecedentes de aquellas por parte de los denunciante, constando únicamente que, efectivamente se impuso una multa administrativa por parte de la SEREMI de Salud Región de Antofagasta, lo que habría ocurrido en abril de 2020, antecedentes incorporados en la causa T-155-2020.

Trigésimo: Que, la denunciante sostiene que las acciones del sindicato del que formaban parte los demandantes, unido a la nula justificación del despido, llevan a sostener que la motivación del despido corresponde a una represalia o sanción por la actividad sindical desplegada por el sindicato, afectando a un número importante de sus miembros, esto es, el 10% de sus afiliados, constituyendo un despido que lesiona la libertad sindical.

Luego, si bien, no se indicó específicamente el número de socios del sindicato a la fecha de interposición de la demanda, consta que al 8 de abril de 2020 correspondía a 183 socios, al 1 de septiembre de 2020 correspondía a 173 socios, despidiendo el 24 de septiembre de 2020, a 14 trabajadores, los cuales todos pertenecían a la organización sindical, ello en razón de la causal de necesidades de la empresa, sin que la



demandada controvirtiera lo anterior, específicamente al 8,09% de los afiliados al sindicato.

Finalmente, con las consideraciones efectuadas, estimando especialmente que la totalidad de trabajadores despedidos el 24 de septiembre y que corresponden a los demandantes de autos, todos quienes se encontraban afiliados a la organización sindical, correspondía a la demandada, estimando que los demandantes acreditaron los indicios, correspondientes a las dos causas judiciales que se han ventilado en el año 2020, las que fueron detalladas en los considerandos anteriores y el despido de 14 trabajadores, los actores, quienes formaban parte de la organización sindical.

En efecto, genera una duda razonable para esta jueza que los 14 despidos correspondan a trabajadores y trabajadoras que desempeñaban diversas funciones en la tienda, los que contaban con contrato indefinido, que formaban parte del sindicato, participando en el último proceso de negociación colectiva desarrollado durante el primer semestre de 2020, que tuvo como colofón la suscripción de contrato colectivo de 5 de junio de 2020.

Trigésimo primero: Que, en seguida, al tenor de lo establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo, correspondía a la demandada justificar adecuadamente la medida adoptada, esto es, el despido de los demandantes.

En dicho sentido, en la contestación de la demanda refirió que el despido se debió a hechos objetivos propios de la naturaleza y contingencias de la actividad, específicamente por los malos resultados económicos de la empresa, reproduciendo la carta de despido, refiriendo que no se ha contratado ni se proyecta contratar a ninguna persona que los reemplace, lo que da cuenta de un proceso de reestructuración.

Trigésimo segundo: Que, en dicho sentido, se incorporaron medios de prueba que analizados conforme a las reglas de la sana crítica no permiten clarificar o



dilucidar que las motivaciones del despido de 14 trabajadores que pertenecían a la organización sindical se debieran a las razones expuestas en el considerando anterior, ello en razón a los siguientes antecedentes.

En primer término, la demandada acreditó que la empresa se mantuvo cerrada desde el 19 de marzo al 3 de abril; luego, desde el 22 de abril al 14 de junio. En seguida, desde el 24 de junio al 27 de septiembre de 2020, todos del año 2020, ello en el marco de la contingencia sanitaria y las medidas impuestas por la autoridad, entre ellas la medida de cuarentena que fue decretada en la ciudad de Antofagasta, y que constan en las Resoluciones incorporadas por la demandada, correspondiendo, por lo demás a un hecho público y notorio, constando que los trabajadores demandantes no prestaron servicios en dicho período de tiempo, efectuando pago de los haberes fijos la demandada, sumas de dinero que fundan la controversia ventilada en causa RIT O-1151-2020.

Luego, consta en planilla Excel, que por concepto de POS venta, se advierte una disminución significativa de las transacciones efectuadas en la ciudad de Antofagasta, específicamente aquellas del año 2020, entre el mes de marzo al mes de septiembre de 2020, y que encuentra sustento en el cierre de la tienda para atención de público, únicamente habilitando ventas online, tal como refirió Paul Rojas, subgerente comercial de la tienda en estrados.

En dicho sentido, el testigo refirió que en el año 2020 estuvieron casi todo el año cerrado en la operación a público, y que noviembre y diciembre fueron meses que mantuvieron abiertos, precisando que cuando se habilitó la posibilidad de despacho, empezaron a trabajar con tienda cerrada con "temas de internet", al principio con personal mínimo solamente con jefes y guardias, sin restricción de aforo, ya que la tienda puede estar con



2000 personas. Luego, el testigo refirió que la venta de internet y tener la tienda abierta es abismal, lo que vendían en internet representa son suerte el 10% de trabajar con la tienda abierta.

Trigésimo tercero: Que, en dicho sentido, la demandada no incorporó medio de prueba que permitiera ilustrar específicamente la forma en que operaba la venta online, que permitiera conocer la fecha en que aquello fue habilitado, las personas involucradas y el mecanismo para llevar a cabo aquellas, todo lo anterior que permitiera establecer e ilustrar las sumas de dinero percibidas por ventas efectuadas por la empresa durante dicho período, más aún, cuando la tabla Excel ser refiere a POS Venta, esto es, corresponde al número de transacciones, más no se incorporaron antecedentes financieros.

En efecto, si bien, a la fecha de la terminación de la relación laboral, las transacciones habían disminuido considerablemente, correspondiendo a un hecho indiscutible, operando la demandada únicamente a través de la modalidad de internet, recaía en la demandada explicar la forma en que llevaría a cabo la reestructuración sostenida, más aún cuando la ciudad de Antofagasta finalizó la cuarentena el 27 de septiembre de 2020, aperturando la tienda el 28 de septiembre de 2020, de lunes a viernes y, luego, desde el 9 de noviembre de 2020 todos los días de la semana.

Trigésimo cuarto: Que, en cuanto a la reestructuración, en la contestación de la demanda no proporciona hechos que permitan dilucidar la forma en que aquella se materializó. Por lo cual, resulta conveniente analizar el contenido de la carta de despido.

En dicho sentido, las cartas de despido de los demandantes sostienen lo siguiente: "En atención a un proceso de reestructuración interna de TDA Antofagasta, área respecto de la cual depende su cargo en la



actualidad, se ha iniciado un proceso de reestructuración que se traduce en la reorganización y reasignación de funciones al interior de la misma, en atención a una baja de productividad que hacen necesaria, por motivos presupuestarios, una reducción de los costos totales de la compañía. En vista de lo anterior, las funciones que en la actualidad se ha encontrado desempeñando para Comercial Eccsa SA, continuadora legal de Ripley Store SpA, serán asumidas y absorbidas por otros cargos, razón por la cual, se justifica la necesidad de prescindir de sus servicios a contar de esas fechas". Lo anterior, funda la causal de necesidades de la empresa, dispuesto en el artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo.

Trigésimo quinto: Que, del tenor de la carta de despido y los antecedentes incorporados al proceso, no es posible dar contenido a la referida reestructuración, toda vez que, no se incorporó prueba idónea que permitiera darle contenido, más aún, cuando los demandantes ejercían funciones diversas, específicamente cajeros, asesor de compras y/o ventas, asistente de servicio al cliente, asistente visual, conforme se puede advertir de los contratos de trabajo, anexos, pertenecientes a diversas secciones de la tienda comercial, descripción de cargos que cuenta el reglamento interno.

Luego, la demandada no incorporó medio de prueba que permitiera determinar el sustento objetivo que permitiera establecer el por qué únicamente despidió a trabajadores sindicalizados y con contrato indefinido.

En efecto, si bien, la demandada sostuvo en su contestación de la demanda, en la página 15, que la empresa cuenta con 226 trabajadores en la tienda, y que de ellos, el 64% de ellos se encuentra sindicalizado, reconoce en el párrafo siguiente la existencia de trabajadores contratados de carácter temporal en la tienda, sin que incorporara medio de prueba que



permitiera ilustrar el número de trabajadores que mantienen dicho tipo de contratación y el motivo por el que decidió poner término a la relación laboral de los 14 demandantes quienes mantenían contratos de trabajo indefinido, con vigencia que fluctúan desde el año 2011 al año 2019.

Trigésimo sexto: Que, a mayor abundamiento, Sanfuentes refirió que la operación de las ventas cambió sustancialmente, esto es, al momento del despido, ya que venían saliendo de un cierre de pandemia, y que la operación había cambiado sustancialmente, refiriendo que toda la demanda se fue a la venta online, precisando que la venta presencial fue muy baja. Agregó que a fines de 2020 se levantaron las ventas en el período de navidad y posterior al verano, precisando que se contrataron apoyos de navidad, donde se les hace un contrato a plazo fijo y pago diario, precisando que, generalmente, dichos contratos tienen 3 meses de duración, y luego se pueden renovar.

Agregó que la renovación de algunos de esos contratos de fines de 2020, pero no todos, pero con plazo fijo las renovaciones. En efecto, si bien, pudo establecerse que, efectivamente fueron contratados trabajadores por medio de la modalidad temporal, no se incorporaron antecedentes que permitieran ilustrar lo anterior, el número de aquellos o la forma de haber desarrollado la referida reestructuración, más aún, si se considera que los trabajadores contratados de forma temporal no pueden afiliarse al sindicato.

Trigésimo séptimo: Que, en nada desvirtúa lo anterior, la respuesta de oficio de la Dirección Regional del Trabajo, en que informa el número de trabajadores despedidos por Ripley Store SpA y la continuadora legal Eccsa S.A, a nivel nacional, por la causal de necesidades de la empresa durante el año 2020, en que refirió que la Empresa Comercial Escsa, informó 653 avisos de término



de la relación laboral y empresa Ripley Store SpA, informó 646 avisos.

Ello, toda vez que la información no fue complementada con otros antecedentes, ya que se desconoce el número de despidos por la causal de necesidades de la empresa en la tienda de la ciudad de Antofagasta durante el año 2020, más aún, no es posible determinar la pertinencia de la información recabada respecto de Ripley Store SpA, ya que, se desconoce la fecha en que se verificó la referida modificación societaria en que Eccsa se convirtió en la continuadora legal, no aportando elementos idóneos que sustenten la referida reestructuración.

Trigésimo octavo: Que, se reitera que si bien, la demandada incorporó una tabla Excel, aquella no indica efectivamente los resultados financieros, si no que únicamente las transacciones efectuadas, registradas en POS, resultando insuficiente dicho antecedente.

Específicamente, la demandada no acreditó con antecedentes financieros y contables ciertos que permitan determinar con exactitud la caída en las ventas, y los malos resultados económicos que sustentaran una reestructuración, tal como refiere la carta de despido, circunstancia que se corroboró en la declaración de Sanfuentes, gerente de local, Paul Rojas, subgerente comercial de la tienda, quien al ser interrogado respecto de los resultados financieros de la empresa, responde desconocer, lo que en definitiva, no se condice con el cargo que ejercía el testigo, conforme a sus propios dichos.

Trigésimo noveno: Que, en seguida y, en relación con la reestructuración, no se cuenta con los antecedentes que den contenido a lo anterior, toda vez que, ni en la carta de despido, ni en la contestación de la demanda ni en los medios de prueba, se expone en qué consistía la reestructuración.



Luego, no se vinculó aquella con los cargos ejercidos por los demandantes, considerando, además que se trata de cargos que son esenciales para la explotación del giro de la demandada, esto es, en el funcionamiento de la tienda comercial.

Luego, resulta decidor que la carta de despido de cada uno de los demandantes no otorga contenido al proceso de reestructuración en el área que cada demandante prestaba sus servicios, efectuando afirmaciones de carácter genérico sin contenido, tanto respecto de los demandantes en general, como en relación a la función ejercida por cada uno de modo particular, sin que los testigos y absolventes de la demandada proporcionaran información que permitiera dar contenido a lo anterior.

Cuadragésimo: Que, en vista de todos los antecedentes expuestos, unido a los medios de prueba latamente analizados y ponderados, conforme a las reglas de la sana crítica, la demandada no logró desvirtuar los indicios acreditados por los denunciante, toda vez que no confirmaron con antecedentes financieros la real situación de la demandada, menos aún la reestructuración planteada, que, por lo demás, carece de contenido, sino que es posible advertir que los demandantes se encontraban afiliados a la organización sindical, manteniendo contratos indefinidos, los que fueron despedidos el 24 de septiembre de 2020, sin que la demandada explicara el motivo de lo anterior, manteniendo la contratación de otros trabajadores, entre ellos, aquellos con contratos de carácter temporal, conforme lo reconoció en la contestación de la demanda, recayendo en este último la carga de la prueba, al tenor de lo que dispone el procedimiento de tutela.

En definitiva, atendido lo expuesto, anteriormente, específicamente, al no poder acreditar las demandadas que la medida fue justificada, idónea, necesaria y



proporcional, relativas al despido de los demandantes, permiten concluir que la terminación de la relación laboral de los actores se encontró motivada en la afiliación sindical de aquellos, el que, por lo demás, se verificó luego de casi cuatro meses de finalizado el proceso de negociación colectiva, que llevó a la suscripción de contrato colectivo el 5 de junio de 2020, estimando que, además, la organización sindical, representando a sus afiliados, entre los cuales se encuentran los demandantes desplegó una serie de actuaciones, en el primer semestre, con el objeto de denunciar infracciones a la medidas de prevención que debía habilitar la demandada en el marco de la contingencia sanitaria, que impusieron multa administrativa en contra de la demandada, y que generó además, la causa judicial T-155-2020 y, que a la fecha del despido se encontraba vigente, resultando evidente la conflictividad que han mantenido las relaciones colectivo-laborales en dicho sentido.

Lo anterior, no es desvirtuado por el hecho de llevar a cabo negociación colectiva, en que lograron arribar a la suscripción de un instrumento colectivo en junio de 2020, más aún si recaía en el demandado acreditar la motivación de los despidos a la época en que aquellos se verificaron.

Cuadragésimo primero: Que, en definitiva, y al tenor de lo establecido en el artículo 294 del Código del Trabajo, al estimar que el despido de los demandantes encontró motivación en su afiliación sindical, el despido no produce efecto alguno, por lo que se ordenará la reincorporación de los demandantes.

Luego, en relación con las alegaciones efectuadas por la demandada, aquellas deben desecharse, toda vez que, la decisión de poner término a la relación laboral de los actores, los cuales mantenían afiliación sindical vigente, sin necesidad de tener participación especial



tanto en las referidas causas judiciales como en la negociación colectiva, toda vez que, dicha exigencia no es exigida por la legislación, lo que obliga al control judicial es que la decisión de aquello, se deba a su afiliación o actuaciones en el orden sindical, circunstancia acreditada en autos y que no fue desvirtuada por la demandada, al tenor de lo establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo.

Cuadragésimo segundo: Que, la afirmación sostenida por la demandada, en torno a que, si los demandantes pretenden argumentar que no se les debió haber despedido por el hecho de estar sindicalizados, aquello sí constituiría una discriminación arbitraria que vulneraría la libertad sindical.

Luego, aquella alegación deberá ser rechazada, toda vez que, al tenor de lo establecido en el artículo 298 letra a), en relación con el artículo 294, el control efectuado debe ejercerse en relación con algunas de las hipótesis establecidas en la referida disposición legal, estimando que, la demandada no cumplió con la carga de la prueba que le correspondía al tenor de lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, acreditándose que 14 trabajadores, todos sindicalizados, quienes habían finalizado una negociación colectiva, suscribiendo el referido instrumento el 5 de junio de 2020, y que a la fecha mantenían dos causas vigentes deducidas por el sindicato en su representación, fueron despedidos, cumpliendo con la exigencia de indicios, sin que la demandada aportara antecedentes que permitieran determinar que la medida fue necesaria, idónea y proporcional, más aún cuando aquellos fueron los únicos trabajadores despedidos en dicha oportunidad.

Cuadragésimo tercero: Que, al haber acogido la demanda de despido antisindical, ordenando la reincorporación de los demandantes, consta de la prueba documental incorporado, específicamente finiquitos y vale



vista que los demandantes percibieron las sumas de dinero que se indican en los respectivos finiquitos, específicamente: 1) Luis Larenas Rojas por \$2.377.682; 2) Mitzi Campillay por \$1.740.097; 3) Melayne Castillo por \$1.768.184; 4) Leticia Hidalgo por \$3.928.358; 5) Paula Nadal por \$3.491.602; 6) Katiushka Abanto por \$1.589.081; 7) Cristian Salazar por \$3.898.900; 8) Leslie Vejar por \$3.397.072; 9) Kevin Pool por \$1.166.237; 10) Osvaldo Tapia por \$2.416.797; 11) Camila Castillo por \$1.025.442; 12) Gemma Tejada por \$3.296.886; 13) Alejandro Tapia por \$2.098.126; 14) Janneth Carpio por \$2.168.664.

Luego, atendido lo ya resuelto, aquellas sumas de dinero deberán ser compensadas, toda vez que al haber acogido la demanda principal, el demandado deberá proceder a reincorporar a los trabajador desde que la sentencia quede ejecutoriada, debiendo pagar el total de su remuneración desde la fecha del despido hasta su efectiva reincorporación.

Cuadragésimo cuarto: Que, en atención a lo razonado en los considerandos décimo cuarto a décimo octavo, acogiendo parcialmente la alegación efectuada por la demandada, se tuvo por renunciada la demanda deducida en forma subsidiaria, sobre vulneración de derechos fundamentales con ocasión del término de la relación laboral, por infracción a la garantía de indemnidad.

Cuadragésimo quinto: Que, en razón de haber acogido la demanda principal, se omitirá pronunciamiento respecto de la demanda de despido injustificado.

En cuanto a la demanda de cobro de prestaciones laborales, no resulta procedente la indemnización compensatoria por feriado, atendido lo ya resuelto, esto es, manteniéndose vigente la relación laboral.

Luego, en relación con el bono de vacaciones, atendido lo establecido en la cláusula décimo segunda del instrumento colectivo, deberá exigirse su pago, en la medida de dar cumplimiento a los requisitos establecidos



en el instrumento colectivo, toda vez que la relación laboral se mantiene vigente, rechazándose el pago en la forma solicitada.

Finalmente, en relación con el pago del día trabajado en festivo, no se incorporó por la demandante medio de prueba alguno que permitiera verificar su pago, ya que correspondía incorporar prueba idónea que permitiera establecer que los trabajadores que solicitan el pago, habrían trabajado en día festivo, sin ni siquiera indicar a qué día festivo se refería, por lo que se rechazará la demanda de cobro de prestaciones laborales.

Cuadragésimo sexto: Que, no se condena en costas a la demandada, atendido a que no resultó completamente vencida.

Cuadragésimo séptimo: Que habiendo sido valorada la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, se estiman que no existen otros medios probatorios que alteren las conclusiones a las que se ha arribado anteriormente.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 289, 291, 294 y siguientes, 456, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo, artículos 19 números 16°, 19° de la Constitución Política de la República y demás disposiciones aplicables, se declara:

I.- Que se acoge la alegación efectuada por la demandada, al tenor de lo establecido en el artículo 489 del Código del Trabajo, y se tiene por renunciada la denuncia subsidiaria por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, por infracción a la garantía de indemnidad.

II.- Que se acoge la demanda de despido antisindical interpuesta por **Katiushka Alexandra Abanto Flores, Mitzi Nicole Campillay Araya, Janneth Carpio Bejarano, Melayne José Castillo Chávez, Camila Alejandra Castillo Lemus, Leticia María Hidalgo Montalbán, Luis Hernán Larenas Rojas, Paula Constanza Nadal Vergara, Kevin Edward Pool**



Illanes, Cristián Robert Salazar Gallego, Alejandro Ernesto Tapia Berrios, Osvaldo Augusto Tapia Hernández, Gemma Edith Tejada Quiroz, y, Leslie Jazmín Vejar Cayuqueo, en contra de **Comercial ECCSA S.A.,** continuadora legal de **Ripley Stores SPA.,** todos ya individualizados en autos, declarando que el despido de 24 de septiembre de 2020, no se ajustó a derecho, ordenando, al tenor de lo dispuesto en el artículo 294 del Código del Trabajo, la reincorporación de los trabajadores demandantes desde que la sentencia quede ejecutoriada, debiendo pagar el total de su remuneración desde la fecha del despido hasta su efectiva reincorporación.

III.- Que se omite pronunciamiento respecto de la demanda subsidiaria de despido injustificado y se rechaza la demanda de cobro de prestaciones.

IV.- Que no se condena en costas a la demandada, atendido a que no fue completamente vencida.

V.- Que se ordena la remisión de la sentencia a la Dirección del Trabajo, para su respectivo registro, al tenor de lo establecido en el artículo 495 del Código del Trabajo.

VI.- Devuélvanse los documentos acompañados por las partes, si es que fuere procedente, ejecutoriada que sea la sentencia en su oportunidad.

Regístrese, comuníquese y archívese en su oportunidad.

RIT S-39-2020

RUC 20- 4-0307868-K

Dictada por ABIGAIL TAPIA ALARCON, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.



En Antofagasta a, dos de febrero de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.



