

Santiago, veintitrés de agosto de dos mil veintitrés.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO;

PRIMERO; Que comparecen don Rodrigo Aceituno Aliaga, cédula de identidad número 14.316.525-6, don Jorge Suarez Viloria, cédula de identidad número 27.210.309-7, don Guillermo Valdés Vives, cédula de identidad número 17.159.629-7 y don Jean Franco Nova Allende, cédula de identidad número 16.501.507-K, todos con domicilio para estos efectos en Av. Presidente Kennedy N° 5933, oficina 1502, comuna de Las Condes, interponiendo denuncia de práctica antisindicales, despido antisindical, vulneración de derechos fundamentales y despido injustificado en contra de la empresa Evercrisp Snak Productos Chile S.A., RUT 94.528.000-K, representada legalmente por doña María Ulacia Guzmán, cédula de identidad número 11.478.884-8, ambas con domicilio en Av. Cerrillos N° 999, comuna de Cerrillos. Señalan que todos prestaron servicios para la demandada como vendedores, con las fechas de inicio que se indican en la demanda, en la sucursal de Viña del Mar, a excepción del demandante Nova, quien trabajaba en la sucursal Santa Marta, siendo despedidos con fecha 28 de diciembre de 2022 por la causal del Art. 160 N° 7 del Código del Trabajo, teniendo una jornada de trabajo de 07:00 a 20:00 horas, no obstante formalmente se había pactado la aplicación del inciso segundo del Art. 22 del Código del Trabajo, indicando de la misma forma cada uno la remuneración percibida, que incluye una remuneración variable, que en los hechos corresponde a una comisión por venta, aunque la demandada no le otorga ese tratamiento. Señalan luego que fueron despedidos con fecha 14 de diciembre de 2022, en el caso del demandante Aceituno, por dejar de atender a una ruta, pese a ser vendedor reserva y no tenía asignada ruta en los días que se imputan que no prestó servicios como causal, en el caso de los demandantes Suarez y Valdes, señalan que no se les entregó ninguna explicación para su despido el mismo día 14 de diciembre de 2022, y en el caso del demandante Nova, señala que él no era vendedor, por lo que no debía atender clientes, sino que era despachador, habiendo trabajado todos los días que se imputan porque su vendedor asignado no se plegó a una paralización de actividades que tuvo lugar.

Argumentan que la demanda disfraza las comisiones que paga para evitar el pago de semana corrida y además porque el piso mínimo de ventas que exige la demandada es de un 85% de metas que fija mes a mes, en caso de que se venda menos que ese porcentaje no se paga la comisión, lo que no es regular porque un vendedor comisionista debe recibir la comisión independientemente de porcentajes de cumplimiento de metas.



Exponen que todos se encuentran afiliados al sindicato Cerro Colorado, desde las fechas que indican y que sus despidos atentan en contra de su libertad sindical por la pertenencia a esta organización.

Que en Septiembre de 2022 la empresa comenzó a aumentar las metas de ventas, sin que ninguno de los trabajadores consintiera en ello, afectándose las comisiones que se pagaban, por lo que un número importante de personas no pudo alcanzar las metas y devengar la remuneración, además de ello la demandada no informaba las metas de venta dentro de los primeros cinco días del mes, que es lo pactado contractualmente. Que mensualmente la directiva sindical debía tener reuniones con personal de la empresa, pero las del mes de noviembre y diciembre de 2022 fueron suspendidas por parte de la empresa, lo que empeoró a partir del 9 de diciembre, día en que se entregaron metas que aumentaban significativamente respecto de los meses anteriores, en razón de lo cual los días 9 y 12 de diciembre los dirigentes realizaron una serie de reuniones con los socios del sindicato, haciéndose una convocatoria para manifestar el descontento con la situación, sin que la demanda enmendará su actuar, que después de esto algunos trabajadores se retiraron a sus domicilio, y algunos trataron de salir a las rutas de ventas, lo que no pudieron hacer porque no estuvieron disponibles los vehículos para ello. Ante toda esta situación, y como represalia por las acciones ejecutadas, la demandada tomó la decisión de despedir a 35 trabajadores, todos socios de la organización sindical. Que en las cartas se imputa no haber realizados una determinada cantidad de visitas a clientes, lo que se contrapone a la versión de la empresa de que los trabajadores no tienen obligación de cumplir jornada, lo que no es más que una forma de evitar el pago de horas extraordinarias, dejándose en claro que los despidos tienen como objeto reprimir la actividad sindical de sus trabajadores. De esta forma, se estima que se lesiona al derecho a la libertad sindical y el derecho a huelga, en el marco de negociaciones atípicas, considerando que el despido se produce el día después de verificarse la participación en una manifestación y/o huelga atípica convocada por el sindicato, en razón de lo cual los despidos no pueden producir efecto.

En subsidio, se denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, conforme lo establecido en el Art. 489 del Código del Trabajo, en base a discriminación por sindicación y vulneración al Art. 19 N° 12 de la Constitución, conforme a todo lo que se ha explicado precedentemente, considerando que el despido tiene su real fuente en la manifestación de reclamo por las condiciones de trabajo dentro de la empresa.

Exponen que en el pago de remuneración variable se da en base a la actividad diaria de ventas, realizándose liquidaciones diarias de venta, por lo que la demandada adeuda la



prestación de semana corrida, además de adeudarse horas extraordinarias, toda vez que los demandantes están sujetos a control de jornada y que el inciso segundo del Art. 22 del Código del Trabajo no tiene aplicación real, debiendo los trabajadores iniciar su jornada a las 07:00 en una reunión de planificación y terminando el día con la entrega del vehículo a las 20:00 horas, con un sistema de control por medio de aplicación electrónica Whatsapp y sistema GPS de vigilancia de flotas de vehículos. Esto implica además que se produjo una deuda en el pago de cotizaciones de seguridad social por el no pago de semana corrida, horas extraordinarias y diferencias de comisiones, por lo que los despidos además son nulos en virtud del Art. 162 inciso 5 del Código del Trabajo.

Piden respecto de la acción principal que se declare la nulidad el acto del despido y se condene a la demandada al reintegro a las funciones de los demandantes, además del pago de remuneraciones por el tiempo de separación e indemnización por daño moral, el pago de semana corrida, horas extraordinarias, en los montos que se indican en la demanda, además del pago de las cotizaciones de seguridad social por estas prestaciones, además de medidas de reparación que se señalan.

En subsidio, se pide que la demandada sea condenada al pago de indemnización adicional del Art. 489 del Código del Trabajo, indemnización por daño moral, indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio, recargo legal, diferencias de feriado legal y proporcional, semana corrida, horas extraordinarias y cotizaciones debidas, además de medidas de reparación.

En subsidio de todo lo anterior, se interpone demanda de despido injustificado, en base a lo que se expuso sobre la causal y la forma en como no se configura, pidiendo que la demandada sea condenada al pago de indemnización por daño moral, indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio, recargo legal, diferencias de feriado legal y proporcional, semana corrida, horas extraordinarias y cotizaciones debidas y remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen entre la fecha del despido y su convalidación.

SEGUNDO; Que la demandada contesta la demanda, solicitando el rechazo de la misma en base a las siguientes consideraciones. Señala que es efectiva la existencia de la relación laboral, así como las fechas de inicio de los demandantes, a excepción del demandante Nova, que habría ingresado con fecha 16 de marzo de 2018 y fue despedido con fecha 20 de diciembre de 2022, mientras que los restantes actores fueron despedidos el 28 de diciembre de 2022, siendo todos ellos vendedores. Controvierte la remuneración indicada en la demanda respecto de los señores Suarez y Nova, y señala que los trabajadores estaban liberados del cumplimiento de jornada conforme al inciso segundo del Art. 22 del Código del Trabajo.



Alega que la demanda de despido antisindical ejercida en lo principal debe entenderse renunciada en virtud del inciso 7 del Art. 489 del Código del Trabajo, ya que derivando las acciones de los mismos hechos que la acción de tutela laboral de derechos fundamentales, ellas debieron haber sido ejercidas de modo conjunto, lo que no ocurre en la especie en donde la acción de tutela laboral de derechos fundamentales fue impetrada en subsidio de la acción de despido antisindical.

En cuanto al fondo, niega que el despido de los actores haya estado motivado por su afiliación sindical, ya que si bien hubo despidos de miembros de la organización, hubo otros de personas que no tenían afiliación. Expone que los vendedores realizan su función en terreno, sin fiscalización inmediata, por lo que no se les hace control de jornada, teniendo una remuneración parte fija y parte variable, que consiste en un incentivo por cumplimiento de metas, esto a partir de haber alcanzado un 85% de la meta, conforme a una tabla que se encuentra en anexos del contrato de trabajo, además se incluye como factor de este incentivo una cantidad de visitas efectuadas a los clientes, por lo que no solamente se calcula este estipendio por las ventas que hacen los trabajadores, lo pactado en los instrumentos colectivos es que las metas son fijadas por la empresa y se informan a los trabajadores dentro de los primeros 5 días de cada mes y generalmente son cumplidas. Que en Diciembre de 2022 la empresa informó de las metas del mes, las que tuvieron un alza respecto del mismo mes del año anterior, manifestándose preocupación en los vendedores de cara al cumplimiento de la misma, habiendo sido explicada el alza por la empresa en base a la estacionalidad, el fin de la pandemia, el alza de precio de los productos y la oportunidad de incrementar las ventas por la capacidad y disponibilidad de productos. Ante esto la gran mayoría de la fuerza de ventas habría entendido la situación y habría realizado su trabajo, pero un grupo de trabajadores, de forma injustificada, habría mantenido su posición de que la meta era demasiado alta, decidiendo dejar de cumplir sus funciones dentro del mes de diciembre, que es especialmente relevante para las ventas de la empresa, incurriendo en lo que la demandada estima un acto de autotutela, el día 13 de diciembre de 2022 algunos vendedores salieron a hacer algunas visitas, pero luego dejaron de prestar servicios, ante lo cual fueron despedidos con fecha 28 de diciembre de 2022, o 20 de diciembre en el caso del demandante Nova., por incumplimiento de obligaciones que impone el contrato. Dentro de este grupo de personas, algunos estaban afiliados a la organización Cerro Colorado, otros a un sindicato diferente y también habían personas sin afiliación, todos los cuales fueron despedidos, por lo que la pertenencia a una organización sindical no tuvo influencia en la decisión de la empresa.



De esta forma, niega que la actividad y negativa a trabajar de los demandantes estuviese enmarcada dentro de una actividad sindical o de una negociación atípica ni que constituyera una huelga atípica, estando pactada la forma en cómo se fijan y realizan las ventas por medio de contratos de trabajo e instrumentos colectivos, considerando además que lo reclamado había sido ventilado en procesos judiciales anteriores, habiendo obtenido la demandada sentencias favorables a su posición.

Niega la procedencia y ocurrencia del daño moral demandado. En cuanto a la semana corrida, señala que ya existen sentencia judiciales en donde se ha determinado que los trabajadores no tiene derecho al pago a esta prestación, toda vez que no tiene un jornada pactada, lo que hace inviable el cálculo de semana corrida, cuestión que a su vez torna improcedente la demanda por horas extraordinarias, sin que nunca haya sido una obligación la participación en reuniones al inicio del día. Además la prestación tampoco tiene lugar porque la remuneración variable de los demandantes no es una comisión, sino que un incentivo por meta mensual alcanzada, sin que haya devengo diario de ninguna remuneración. En subsidio de lo anterior, se interpone excepción de prescripción sobre las horas extraordinarias y semana corrida devengadas con anterioridad al 4 de febrero de 2021, dos años desde la fecha de interposición la demanda o en subsidio desde el 20 de febrero de 2021, dos años desde la notificación. En cuanto al feriado, se interpone excepción de pago, negándose la existencia de diferencias que se reclaman, ya que en el cálculo de esta prestación la demandada incluye colación, movilización y gratificaciones, lo que no deben ser considerados por el tenor del Art. 71 del Código del Trabajo. En cuanto a cotizaciones de seguridad social, niega la existencia de la deuda, dadas las razones anteriores para oponerse a las prestaciones reclamadas.

En cuanto a la vulneración de libertad de expresión y actos de discriminación, reitera que los despidos se deben al incumplimiento de los demandantes, por lo que niega la procedencia de esta acción.

En cuanto a la acción de despido injustificado, reitera que los trabajadores no cumplieron funciones por los periodos que se indican en la carta, cuestión que incluso se acepta en la misma demanda, por lo que la causal aplicada se configura y resulta ajustado a derecho el despido.

TERCERO; Que en audiencia preparatoria de fecha 23 de marzo de 2023, se dejó la resolución de las excepciones de prescripción y pago para la presente sentencia definitiva, luego de lo cual se hizo el correspondiente llamado a conciliación, la que no se produce, fijándose como controvertidos los siguientes hechos:



1.- Si, con ocasión de sus despidos, los actores fueron vulnerados en sus derechos fundamentales a la no discriminación arbitraria por motivos de sindicación y/o a la libertad de expresión. En la afirmativa, daño moral derivado.

2.- Si se adeudan las sumas demandadas por concepto de feriados.

3.- Remuneraciones de los demandantes Jean Nova y Jorge Suarez que han de servir de base de cálculo de las prestaciones demandadas.

4.- Forma de devengamiento de la parte variable de la remuneración de los actores, y si se adeudan las sumas que por concepto de semana corrida se reclaman.

5.- Fechas de inicio y término de la relación laboral entre el demandante Jean Nova y la empresa demandada.

6.- Cargo o funciones desempeñadas por los demandantes Jean Nova y Rodrigo Aceituno.

7.- Estar sujetos los demandantes durante la relación laboral a jornada, y en la afirmativa, trabajo en jornada extraordinaria, y existencia de deudas por horas extraordinarias, montos y época de devengamiento.

8.- Estados de pago de las cotizaciones previsionales de los demandantes y eventuales pagos posteriores.

9.- Efectividad de los hechos consignados en las cartas de despido de los actores y cumplimiento de las formalidades legales.

CUARTO; Que en audiencia de juicio fueron incorporados los siguientes medios de prueba por la parte demandante:

DOCUMENTAL

1.- Set de 29 Cartas de Despido de Trabajadores implicados en la Manifestación Sindical, 3 Constancias de Despido del Empleador ante la Inspección del Trabajo y 1 Reclamo de Despido ante la Inspección del Trabajo de los siguientes trabajadores:

(1) Francisco Sebastián Diez Uribe, Rut 19.374.468-0 (2) Juan Diego González Roa, Rut 17.953.958-6 (3) Patricio Antonio Varas Soto, Rut 18.054.447-K (4) Camilo Enrique Godoy Sagredo, Rut 19.849.478-K (5) Cristian Andrés Barriga Parra, Rut 13.139.299-0 (6) Nicolás Cristóbal Salazar Duques, Rut 19.744.633-1 (7) Víctor Ahumada Rivera, Rut 18.381.788-4 (8) Walter Vergara Sepúlveda, Rut 10.687.466-2 (9) Rubén Díaz Camacho, Rut 25.741.141-9 (10) Rubén Prado Sanabria, Rut 25.743.704-3 (11) Miguel Mónaco Alfaro, Rut 25.482.692-8 (12) Israel Nicolás Henríquez Magaña, Rut 16.977.656-3 (13) Jan Ángel Montero Paredes, Rut 26.484.325-1 (14) Matías Edgardo Meneses García,



Rut 19.018.781-0 (15) Luis Alberto Valenzuela Muñoz, Rut 15.412.592-2 (16) Rodrigo Aceituno Aliaga, Rut 14.316.525-6 (17) Jorge Suarez Viloría, Rut 27.210.309-7 (18) Guillermo Valdés Vives, Rut 17.159.629-7 (19) Jean Franco Nova Allende, Rut 16.501.507-K (20) Mario Alejandro Whipple Castillo, Rut 14.172.557-2 (21) Marcelo Sebastián Gaete Rojas, Rut 17.803.903-2 (22) Patricio Andrés Barraza Pérez, Rut 15.339.617-5 (23) David Lara Salamanca, Rut 18.937.442-9 (24) Jorge Sepúlveda Carvajal, Rut 18.664.199-K (25) Nicolás Ramírez Calderón, Rut 19.375.017-6 (26) Francisco Diez Álvarez, Rut 17.384.228-7 (27) Gilberto Salazar Rivero, Rut 25.435.237-3 (28) José Jaramillo Calderón, Rut 25.786.215-1 (29) Claudio Garcés Bustamante, C.I. N°13.285.182-4 (30) Manuel Rebolledo Moraga, Rut 10.732.518-2 (Constancia Despido Empleador) (31) Walter Martínez Sierra, Rut 17.284.264-K (Constancia Despido Empleador) (32) Alejandro Andrés Milla Arrepol, Rut 18.587.911-9 (Constancia Despido Empleador) (33) Daniel Alexander Rodríguez Guillen, Rut 25.900.407-1 (Reclamo Ante La Inspección Del Trabajo)

2.- Set de Correos Electrónicos dirigidos entre los Dirigentes del Sindicato y la Empresa en Octubre, Noviembre y Diciembre de 2022.

3.- Set de Documentos Carta Denuncia realizada ante la Inspección del Trabajo de fecha 19 de Diciembre de 2022, Activación de Fiscalización 13/09/2022/1595 3 de Noviembre de 2022, Activación de Fiscalización 05/06/2022/2185 de fecha 15 de Diciembre de 2022 y Activación de Fiscalización 06/01/2022/1691 de fecha 15 de Diciembre de 2022.

4.- Documentos respecto de don Rodrigo Aceituno Aliaga: Contrato de Trabajo de 01 de Agosto de 2013, Liquidaciones de Remuneraciones de Enero a Diciembre de 2022 y Finiquito fechado 28 de Diciembre de 2022.

5.- Documentos respecto de don Guillermo Valdes Vives: Contrato de Trabajo de 18 de Marzo de 2022, Certificado de fecha 18 de Marzo de 2022, Liquidaciones de Sueldo de Mayo a Octubre de 2022 Finiquito de fecha 28 de Diciembre de 2022.

6.- Documentos respecto de don Joan Nova Allende: Liquidaciones de Sueldo de Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre de 2021, 2021, Enero a Abril, Julio, Agosto, Septiembre y Octubre de 2022.

7.- Documentos respecto de don Jorge Suárez Viloría: Contrato de Trabajo de 18 de Marzo de 2022, Certificado de fecha 18 de Marzo de 2022, Pacto de Horas Extraordinarias de fecha 18 de Marzo de 2022, Liquidaciones de Sueldo de Marzo a Noviembre de 2022.

TESTIMONIAL



Declararon como testigos de la parte demandante las siguientes personas luego de haber sido legalmente juramentadas:

- 1.- Don Mario Whipple Castillo.
- 2.- Don José Jaramillo Calderón.
- 3.- Don Patricio de la Maza Dinamarca.

OFICIOS

Se incorporaron las siguientes respuestas a oficios enviados en su oportunidad por el Tribunal:

1.- Del Sindicato Interempresa Cerro Colorado, en donde acompaña nómina de socios de la organización entre Noviembre de 2022 y Marzo de 2023 así como nóminas de descuentos de cuota sindical de los meses que median entre Octubre de 2022 y Febrero de 2023.

2.- De la Dirección del Trabajo, en donde remite denuncias y procedimientos de fiscalización interpuestas por el sindicato Cerro Colorado en contra de la demandada durante el periodo Diciembre 2020 y Diciembre de 2022.

3.- De AFC Chile, en donde remite cartola de cotizaciones del demandante Nova entre Marzo de 2017 a Diciembre de 2022.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS

Fueron exhibidos por la parte demandada los siguientes documentos:

- 1.- Contratos de trabajo de los demandantes.
- 2.- Cartas de despido de los demandantes.
- 3.- Liquidaciones de remuneraciones de los actores entre Diciembre de 2020 a Diciembre de 2022, junto con documentos denominados "Achieve More", que corresponderían a anexos de liquidación de remuneraciones conforme al Art. 54 bis del Código del Trabajo.



No fueron exhibidos los siguientes documentos, sin que se hiciera efectivo apercibimiento dado la naturaleza de la discusión en la causa, dependiendo la valoración de la falta de exhibición respecto de lo que se resuelva sobre el fondo:

1.- Registro de asistencia de los demandantes entre Diciembre de 2020 y Diciembre de 2022.

2.- Documentos en los que conste aceptación de los trabajadores de las metas de venta de los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2022.

Finalmente, no fueron exhibidos los siguientes documentos, sobre los que se hizo efectivo apercibimiento establecido en el Art. 453 N° 5 del Código del Trabajo, a ser valorado conforme a las normas de la sana crítica, según se expresará en su oportunidad:

1.- Programación diaria y/o mensual de las visitas de clietns del periodo Diciembre de 2020 a Diciembre de 2022.

2.- Comprobante de envío o entrega de notificación de las metas de ventas de los años 2021 y 2022.

CAUSAS A LA VISTA

Se tienen a la vista al momento de dictar sentencia las causas RIT O-4245-2021; O-4244-2021, O-3858-2021 y O-6456-2021 de este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

OTROS MEDIOS

Fueron incorporados, dejándose custodia de soporte físico los siguientes medios electrónicos:

1.- Video de reunión de fecha 14 de diciembre de 2022.

2.- Registro de audio de fecha 14 de diciembre de 2022.

QUINTO; Que por su parte la demandada incorporó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL



Documentos de don Rodrigo Aceituno:

- 1.- Contrato de trabajo de fecha 01 de agosto de 2013.
- 2.- Anexo de Contrato de trabajo de fecha 01 de noviembre de 2019.
- 3.- Anexo con actualización de contrato de trabajo de fecha 08 de abril de 2020.
- 4.- Carta de despido de fecha 28 de diciembre de 2022.
- 5.- Comprobante de Carta de Aviso para terminación del Contrato de Trabajo del Sr. Aceituno a la Inspección del Trabajo.
- 6.- Finiquito de contrato de trabajo debidamente suscrito.
- 7.- Liquidaciones de sueldo para el periodo comprendido entre diciembre de 2020 y agosto de 2022.
- 8.- Liquidación de sueldo de octubre de 2022.
- 9.- Liquidación de sueldo de noviembre de 2022.
- 10.- Liquidación de sueldo de diciembre de 2022.
- 11.- Detalle de Remuneración Variable, denominado "Achieve More", para el periodo comprendido entre diciembre de 2020 a diciembre de 2022.
- 12.- Certificado de Pago de Cotizaciones Previsionales para el periodo comprendido entre diciembre de 2020 a diciembre de 2022.

Documentos de don Jorge Suarez:

- 13.- Contrato de trabajo de fecha 18 de marzo de 2022.
- 14.- Comprobante de entrega del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la compañía.
- 15.- Carta de despido de fecha 28 de diciembre de 2022.
- 16.- Comprobante de Carta de Aviso para terminación del Contrato de Trabajo del Sr Suarez a la Inspección del Trabajo.
- 17.- Liquidaciones de sueldo para el periodo comprendido entre marzo de 2022 y septiembre de 2022.
- 18.- Liquidación de sueldo de octubre de 2022.
- 19.- Liquidación de sueldo de noviembre de 2022.
- 20.- Liquidación de sueldo de diciembre de 2022.
- 21.- Detalle de Remuneración Variable, denominado "Achieve More", para el periodo comprendido entre marzo a diciembre de 2022.
- 22.- Certificado de Pago de Cotizaciones Previsionales para el periodo de vigencia de la relación laboral.

Documentos de don Guillermo Valdés:

- 23.- Contrato de trabajo de fecha 18 de marzo de 2022.
- 24.- Carta de despido de fecha 28 de diciembre de 2022.



25.- Comprobante de Carta de Aviso para terminación del Contrato de Trabajo del Sr Guillermo Valdés a la Inspección del Trabajo.

26.- Finiquito del Contrato de Trabajo del Sr. Valdés.

27.- Liquidaciones de sueldo para el periodo comprendido entre marzo de 2022 y septiembre de 2022.

28.- Liquidación de sueldo de octubre de 2022.

29.- Liquidación de sueldo de noviembre de 2022.

30.- Liquidación de sueldo de diciembre de 2022.

31.- Detalle de Remuneración Variable, denominado "Achieve More", para el periodo comprendido entre marzo de 2020 y diciembre de 2022.

32.- Certificado de Pago de Cotizaciones Previsionales para el periodo de vigencia de la relación laboral.

Documentos de don Jean Franco Nova:

33.- Contrato de trabajo de fecha 16 de marzo de 2018.

34.- Anexo de contrato de trabajo de 08 de abril de 2020.

35.- Carta de despido de fecha 20 de diciembre de 2022.

36.- Comprobante de Carta de Aviso para terminación del Contrato de Trabajo del Sr. Jean Franco la Inspección del Trabajo.

37.- Finiquito del Contrato de Trabajo del demandante.

38.- Liquidaciones de sueldo para el periodo comprendido entre diciembre de 2020 y septiembre de 2022.

39.- Liquidación de sueldo de octubre de 2022.

40.- Liquidación de sueldo de noviembre de 2022.

41.- Liquidación de sueldo de diciembre de 2022.

42.- Detalle de Remuneración Variable, denominado "Achieve More", para el periodo comprendido entre diciembre de 2020 y diciembre de 2022.

43.- Certificado de Pago de Cotizaciones Previsionales para el periodo comprendido entre diciembre de 2020 y diciembre de 2022.

Documentos comunes a todos los demandantes:

44.- Oficio Ordinario N°1300-4249/2023 de fecha 17 de febrero de 2023 que fuere evacuado por la Dirección del Trabajo Metropolitana Poniente a raíz de una denuncia efectuada por el Sindicato de Cerro Colorado por supuesta práctica antisindical.

45.- Set de 07 "detalle de remuneración variable" y/o achieve more de diciembre de 2022 de los siguientes trabajadores: Apolinario Zapata; Héctor Silva; Luis Jara; Manuel Azocar; Munir Blal; Patricio de la Maza; y Sergio Farias.



46.- Informe de Análisis de Rutas de los actores elaborado por don Kenos Oliva Sepúlveda.

47.- Correo electrónico de fecha 16 de diciembre que fuere enviado por personal del Grupo Económico Copec sobre el cumplimiento de pedidos de productos; y el archivo Excel adjuntado a dicho correo con el detalle de cumplimiento respectivo.

48.- Convenio Colectivo Cerro Colorado 2020-2023.

49.- 11 cartas de despido de trabajadores también desvinculados en diciembre de 2022, a saber: Francisco Villagra; Guido Boada; Moisés Hernández; Rubén Díaz; Dagoberto Nahuelquin; Gabriel Galdames; Julio Navarrete; Bruno Magnani; Israel Henriquez; Adrián Ríos; y Andrés Lara.

TESTIMONIAL

Declaró como testigo de la parte demandada don Marcelo Oviedo Díaz, luego de haber sido legalmente juramentado.

OFICIO

Se incorporó respuesta de oficio de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente, en donde remite copia informe de fiscalización N° 1350/2023/32.

CAUSAS A LA VISTA

Se tienen a la vista al momento de resolver las siguientes causas: RIT O-4688-2018 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT O-6888-2019, O-3858-2021 y O-4244-2021 de este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

SEXTO; Que respecto de la alegación de la demandada de renuncia de acciones por la forma de interposición de ellas, hay que destacar la forma en cómo se expresan las acciones impetradas en autos, ya que el Art. 489 inciso 7 del Código del Trabajo establece que en caso de que de los mismos hechos emanaren dos o más acciones y una de ellas fuese la de tutela laboral de derechos fundamentales, están deberán interponerse de forma conjunta en una mismo juicio, salvo la acción de despido injustificado, y el no ejercicio de alguna de las acciones de la forma señalada importará la renuncia, sin hacer ninguna clase de distinción, por tanto, a modo de ejemplo, si es que de un hecho fluyese la acción de cobro de alguna prestación y de tutela laboral de derechos fundamentales, y



solamente se interpusiese la de cobro de prestaciones y no la de tutela laboral de derechos fundamentales de forma conjunta, deberá entenderse renunciada la acción de tutela, dado que ya se ha ejercida una anterior. Por su parte, una acción para reclamar de prácticas antisindicales, o despido antisindical de trabajador no sujeto a fuero, no es una misma con la tutela laboral de derechos fundamentales, ambas tiene fuentes diversas, lo que ocurre es que hay disposición expresa del inciso 4 del Art. 292 del Código del Trabajo, que hace aplicable el procedimiento de tutela laboral para el caso de prácticas antisindicales, pero fuera de duda se trata de acciones diferentes, por tanto, el hecho de denunciar una práctica antisindical o un despido antisindical, no importa automáticamente la configuración de una vulneración de derechos fundamentales, en los términos de los Art. 485 y 489 del Código del Trabajo, porque estas son dos instituciones diferentes, que tienen sus propias características, lo que sucede es que el conocimiento de ambas acciones se somete al mismo procedimiento, pero no se trata de una sola acción. En el caso lo que se expone en la demanda es que el empleador ha despedidos a los demandantes por su afiliación sindical, por lo que entiende la parte demandante que se ha vulnerado el mencionado Art. 294, además de ello considera que se produce una lesión a la liberta de expresión y un acto de discriminación, que serían constitutivos de vulneración de derechos fundamentales, en razón de lo cual se está en presencia de dos cosas diferentes, por un lado de un despido antisindical y por otro de una vulneración de derechos fundamentales, que como se ha dicho, en su naturaleza son dos cosas diferentes, que tienen acciones diferentes, aunque estén sometidas a un mismo procedimiento, y en ambos casos las lesiones a la libertad sindical y a los derechos fundamentales de los trabajadores emanan de un mismo hecho; su despido. Así las cosas, lo que se ha impetrado en la demanda son dos acciones y así lo ha entendido la misma parte demandante, que ha confeccionado su demanda haciendo una clara diferencia entre las dos acciones, que va mucho más haya que la simple redacción de la suma de la demanda.

SÉPTIMO; Que, en efecto, en la suma de la demanda, que es donde se plantea al Tribunal que acciones están siendo ejercidas y la forma en como lo son, se da cuenta de la realidad de las cosas, considerándose dos acciones en un mismo líbelo, señalándose que se interpone demanda de despido antisindical, con nulidad del despido y reincorporación, y se señala luego que, en subsidio, se denuncia vulneración de derechos fundamentales. En sus observaciones a la prueba el abogado de la parte demandante ha argumentado que esto no es más que una redacción desafortunada de la suma, pero que en el fondo las acciones se interponen conjuntamente y que la subsidiariedad es de las peticiones, no de las acciones, pero esto no es posible porque, como se ha explicado, las



acciones son en esencia diferentes, cada una de ellas con un rango que le es propio de peticiones que se pueden hacer al Tribunal, por tanto, no se trata simplemente de peticiones separadas, sino que de acciones distintas.

Luego, el tenor de la demanda confirma que las acciones están separadas en el líbelo. Así, en la página 36 se indica, en mayúsculas, letras destacadas en negro y subrayado:

“EN SUBSIDIO; DENUNCIA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO”

Esta parte de la demanda no corresponde al petitorio de la acción, sino que es parte de la enunciación de la acción que se impetrada, indicándose luego en el párrafo siguiente:

“Para el evento improbable en que V.S. no acoge la denuncia de vulneración de derechos fundamentales por despido antisindical o por represalia, consagrada en el artículo 294 del Código del Trabajo, venimos en denunciar la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido de acuerdo a lo dispuesto en el artículos 489 del Código del Trabajo.”

Lo único equívoco del párrafo es que se enuncia como vulneración el despido antisindical, pero el tenor de lo escrito es claro, la denuncia de vulneración de derechos conforme al Art. 489 del Código del Trabajo, basada en actos de discriminación y vulneración al Art.19 N° 12 de la Constitución, es interpuesta en subsidio de la acción de despido antisindical, toda vez que solamente se debe conocer en el caso de que no se acoge la denuncia de lo principal. Diferencia que se repite en el petitorio, a partir de la página 67, en donde se señala que hay un petitorio de la acción principal, que consiste en declarar que el despido es antisindical, y aunque no hay claridad conceptual en la demanda sobre la diferencia entre una acción (despido antisindical) y el procedimiento al que se somete (tutela de derechos fundamentales), es totalmente claro que este primer petitorio es para la acción de despido antisindical, invocándose en el punto primero expresamente como fuente de la acción el Art. 294 del Código del Trabajo. Luego, en la página 70 se contiene un segundo petitorio, esta vez en subsidio del anterior, indicándose expresamente:

“Que, para el evento en que V.S. considere que no se dan los requisitos para determinar una vulneración de derechos fundamentales por despido antisindical y/o por represalia sindical, contenido en el artículo 294° del Código del Trabajo, venimos en señalar que, con ocasión de nuestro despido, se han vulnerado los Derecho



Fundamentales a la No Discriminación Arbitraria por motivos de sindicación, artículo 2° del Código del Trabajo en relación al artículo 19 N°2 de la Constitución Política de la República y/o a la Libertad de Expresión, artículo 19 N°12 de la Constitución Política de la República”

De esta forma, para el Tribunal no puede ser más claro que en la demanda hay dos acciones, una por denuncia de despido antisindical de trabajadores no sujetos a fuero, conforme a lo dispuesto en el Art. 294 del Código del Trabajo, y una segunda, interpuesta en subsidio, de tutela laboral de derechos fundamentales por actos de discriminación y vulneración del Art. 19 N° 12 de la Constitución.

OCTAVO; Que conforme a lo expresado antes, se está en el supuesto de la parte final del inciso 7 del Art. 489 del Código del Trabajo, norma que establece expresamente que el no ejercicio de una acción de la forma establecida en la misma norma importa su renuncia, en el caso, derivando la acción de despido antisindical de trabajador no sujeto a fuero y la vulneración de derechos por discriminación y Art. 19 N° 12 de la Constitución de un mismo hecho; el despido, debieron haberse interpuesto las acciones de forma conjunta, sin embargo lo fueron de forma subsidiaria, posibilidad que el Código del Trabajo solamente acepta en estos casos respecto de la acción de despido injustificado, por tanto, lo que corresponde, por disposición expresa de la norma legal, que opera independiente de la petición de las partes sobre el punto porque es una regla procedimental, es considerar que las acciones no ejercidas de la forma prescrita en la ley han sido renunciadas. Luego, habiéndose impetrado en primer lugar la denuncia por despido antisindical y en subsidio, es decir, en segundo lugar, la de tutela laboral por actos de discriminación y Art. 19 N° 12 de la Constitución, la acción que se debe entender renunciada es la segunda, que debe entenderse ejercida después, porque es meramente subsidiaria de la primera. Por tanto, desde este punto el Tribunal ya debe considerar que la tutela laboral de derechos fundamentales ha sido renunciada, considerando que no ninguna diferencia en la ley sobre el tipo de acciones que se deben considerar en este supuesto, y esto independientemente de lo que la parte demandada pretenda sobre el punto, porque la norma sobre forma de interposición de las acciones es una norma procesal, de orden público y que, en virtud de ello, no es disponible para las partes, quienes no pueden elegir que acción se debe entender renunciada, debiendo siempre conocerse aquella que se interpone en primer término y renunciadas todas las demás que deriven del mismo hecho si es que dicen relación con tutela laboral de derechos fundamentales. En razón de lo anterior, y sin perjuicio de lo que se dirá sobre el fondo del



asunto, el Tribunal no puede emitir pronunciamiento sobre la acción subsidiaria porque ella ha sido objeto de renuncia.

NOVENO; Que en cuanto al fondo del asunto, y atendido el objeto de la acción de despido antisindical, lo que corresponde dilucidar en la especie es si es que efectivamente el término de la relación laboral de los demandantes tuvo alguna clase de vinculación con su pertenencia a una organización sindical, conforme a los argumentos e indicios que se contienen en la demanda, y con un nivel de prueba de indicios, que como se sabe no es una modificación de la carga de la prueba, sino que solo una rebaja en el estándar que debe cubrir la parte demandante en este procedimiento, no porque un despido antisindical y una tutela laboral de derechos fundamentales sean lo mismo, sino que porque al primero se le aplican las reglas procedimentales de la tutela. Una vez que hubiesen indicios de la acción antisindical denunciada, corresponde a la demandada acreditar, con estándar de prueba completa, o bien que la situación no es cierta, desmintiendo los indicios, o bien que la medida tomada fue razonable y/o proporcionada los hechos. Este análisis es esencialmente diferente aquel que se realiza en una acción de despido injustificado, toda vez que en una acción de despido, conforme lo dispone el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, lo que se ventila en juicio es la efectividad de los hechos que están contenidos en la carta de despido, con exclusión de cualquier otro, y si estos constituyen la causal de término a la relación que se estableció también en la referida comunicación. De esta manera, el análisis en un despido injustificado es un análisis estricto respecto de la efectividad de determinados hechos que están contenidos en un documento específico, por su parte, la acción despido antisindical del Art. 294 del Código del Trabajo tiene un objeto diferente, toda vez que en esta clase acciones lo que se determina no es la efectividad determinados hechos específicos, sino que una vinculación, que debe ser probada en primer lugar por la parte demandante a nivel de indicios, entre el término de la relación laboral y la pertenencia a determinada organización sindical y, en segundo lugar, en el caso de que existan indicios para ello, si es que existe razonabilidad y/o proporcionalidad en la medida adoptada por empleador, que en este caso es el despido, pero este análisis de proporcionalidad y racionalidad no está limitado única y exclusivamente a los hechos contenidos en la comunicación de despido, porque esta no es una acción de despido injustificado.

Por tanto, la dinámica del presente juicio pasa, en primer lugar, por determinar la existencia de indicios sobre el carácter antisindical del despido que afecta a los demandantes, y en el caso de existir dichos indicios, debe hacerse un segundo análisis, respecto de racionalidad o proporcionalidad del despido, a la luz del contexto general de los hechos de la causa, de la relación laboral y de aquellos que dieron lugar a su término.



Todas estas explicaciones generales buscan dejar en claro que en la especie existe una evidente diferencia en los niveles de análisis, de manera tal que afirmar que el despido de los demandantes no tenga una vinculación con su afiliación sindical, no implica afirmar que este se ajuste a derecho, porque en el primer caso lo que se analiza es si es que el origen y fuente del despido es la filiación sindical de los demandantes y su adhesión a acciones de la organización, mientras que la acción de despido injustificado lo que se examina es la efectividad de los hechos que están contenidos en la comunicación y si ellos constituyen la causal específicamente invocada, pueden haber múltiples hechos que den lugar al término de la relación laboral, pero si ellos no están contenidos en una comunicación que cuente con la formalidad establecida en el Art. 162 del Código del Trabajo, son irrelevantes.

DÉCIMO; Que conforme lo que sea razonado precedentemente, uno de los primeros elementos a considerar dentro de la acción de despido antisindical, es el hecho acreditado por prueba de ambas partes de que los actores a partir del día 12 de diciembre del año 2020 no prestaron servicios con regularidad o a lo menos no prestaron servicios al mismo nivel, de forma relevante, que lo hacían antes de ese día. Esto es declarado por el testigo a la parte demandada, pero también por los testigos de la parte demandante, en este sentido los testigos Whipple y Jaramillo, de los demandantes, explican que ambos trabajan en la sucursal de la empresa ubicada en la ciudad Santiago y que el día 12 de diciembre del año 2022 iniciaron una especie de manifestación derivada del malestar por lo que califican como el aumento injustificado de las metas de venta, que se hacían imposible o casi imposible de alcanzar y devengar las remuneraciones variables que se asociaban a ellas. En este contexto, ambos trabajadores explican qué es cierto que no se prestó servicios al menos los días 12 y 13 de diciembre el año 2022, enmarcado esto dentro del conflicto por la fijación por las metas de ventas. Esta es básicamente la misma declaración del testigo de la parte demandada, que señalan que los trabajadores tenían problemas, y estaban en desacuerdo, con las metas de venta que se estaban fijando en los últimos meses, en razón de lo cual iniciaron el proceso de manifestación en sus establecimientos, por lo cual no salieron a trabajar. Los tres testigos mencionados, dos de la parte demandante y uno de la parte demandada, también son contestes cuando señalan que esta situación se dio en Santiago y se replicó también en Viña del Mar y Rancagua, siendo la primera de estas sucursales aquella en que prestan servicios los demandantes. El único testigo discordante es el señor De la Maza, presentado por la parte demandante, quién señala en varias ocasiones que los trabajadores si salieron a prestar servicios el día 12 de diciembre del año 2022, que se reunieron en la mañana y cuando supieron que la representación de la empresa no se presentaría en las sucursales



para mantener una reunión, en dónde se discutirán las metas, los trabajadores salieron a realizar sus rutas normalmente, en lo que fue posible, ya que ya había transcurrido una parte importante de la mañana. Señala el testigo que los trabajadores salieron hacer sus rutas cerca del mediodía y que algunos tuvieron problemas, porque no pudieron acceder a los vehículos. Esta última parte de la declaración del testigo es coherente con algunos pasajes de la demanda, en dónde se alega que los trabajadores salieron, o trataron de salir a prestar servicios, y no pudieron hacerlo por no tener a su disposición los vehículos que les ha otorgado a la empresa, sin embargo, es una versión de hechos que está en clara contradicción con la declaración de los otros dos testigos de los actores, quienes son coherentes en declarar que la prestación de servicios no se llevó a efecto.

Luego, la declaración de los testigos, en orden a que no se habría prestado servicios de manera normal desde el 12 de diciembre en adelante, es corroborada con los registros del documento denominado "Achieve More", que registra las visitas a clientes y ventas de los trabajadores de la empresa, en dónde se puede apreciar claramente que hay una evidente disminución en los niveles de visitas de los trabajadores demandantes a partir del día 12 de diciembre, ahora, no es cierto que no hayan prestado servicios de ninguna manera, porque en algunos de esos días si hay visitas, pero en un nivel muy inferior al anterior. Así, por ejemplo, el demandante Aceituno los días 6 y 7 de diciembre de 2022 hizo 21 y 27 visitas respectivamente, mientras que entre los días 12 y 18 de diciembre no hizo ninguna visita a clientes y entre el 19 y el 27 solamente se hicieron 11 visitas en total, es decir, la mitad de lo que antes hacía en un solo día. El demandante Suarez los días 7 y 8 de diciembre hizo 13 y 18 visitas respectivamente, no hizo ninguna los días 12 y 13, mientras que entre el 14 de diciembre y la fecha del despido el 28 se hicieron solamente 14 visitas, habiendo en ese lapso 7 días en las que no hizo ninguna. En cuando al demandante Valdés, los días 6 y 7 hizo 28 y 15 visitas respectivamente, el día 12 hizo una visita, el día 13 ninguna y entre el 14 y 28 se hicieron 25 visitas en total, concentrándose ellas los días 21 y 27, cuando se hicieron 9 visitas en cada uno y con varios días en los que no se hizo visita alguna. Finalmente, el demandante Nova el 6 y 7 de diciembre hizo 8 y 9 visitas respectivamente, mientras que no hay ninguna visitas los días 12 y 13 y desde el 14 a la fecha de su despido solamente figuran 3 visitas en total.

DÉCIMO PRIMERO; Que conforme a lo que se ha relacionado, el Tribunal puede concluir que en efecto los demandantes están afiliados a la organización sindical Cerro Colorado, hay alguna discrepancia documental en las cuotas, pero hay antecedentes documentales suficientes para dar cuenta de su afiliación, incluyendo el oficio a la referida organización, de la misma forma hay prueba de que dicha organización sindical organización y promovió, a partir del día 12 de diciembre de 2022, una manifestación que buscaba poner



en discusión la molestia de los trabajadores, al menos los afiliados a la organización, con las metas que se venían fijando en los últimos meses. Para el caso no es determinante el origen de dicha manifestación, ya que lo importante es que la molestia existía, y conforme a lo que declara el testigo De la Maza, había sido planteada en su momento en reuniones mensuales a la empresa, es decir, que el tema si había sido tratado con el empleador anteriormente, sin perjuicio de ello, cabe señalar que en cualquier caso la documental de la demandada, especialmente los documentos denominados Achieve More, en donde se registran las metas, ventas y visitas de los trabajadores, dan cuenta de que los demandantes desde el mes de Septiembre de 2022 en adelante, cuando se supone que las metas comenzaron a ser subidas abruptamente, alcanzaron sistemáticamente las metas propuestas, al menos en los niveles mínimos requeridos para el devengo de remuneración variable, que es un 85%, y en varios casos superándose incluso el 100%, por ejemplo el demandante Nova en septiembre de 2022 tiene un 109% en ventas neta y en octubre tiene un 106% en el mismo ítem, sin perjuicio de que alcanzo las metas en todos los ítems en todos los meses, salvo en el mes de Diciembre, que es cuando se produce la manifestación y la alteración en la prestación de servicios. De la misma forma, el demandante Valdes en Septiembre de 2022 alcanza un 119% de la meta de ventas netas, en octubre un 113% y en noviembre un 88%, habiendo además alcanzados sus metas en todos los ítems en todos estos meses. Esto se replica con el demandante Suarez, que en Septiembre de 2022 alcanza un 103% de la meta de ventas netas, en octubre un 104% y en noviembre un 110%, registrando cumplimiento por sobre el 100% en todos los ítems en todos los meses. Finalmente, el demandante Aceituno tiene un 119% de cumplimiento de metas de ventas netas en septiembre de 2022, un 115% en octubre y un 100% en noviembre, habiendo alcanzado al menos un 100% de las metas en todos los ítems en todos los meses. Cabe señalar que en ninguno de estos meses los trabajadores prestaron servicios o registraron ventas en todos y cada uno de los días del mes, viéndose claramente en los documentos que los demandantes no hacían ventas ni los fines de semana ni los feriados, lo que por supuesto es razonable, lógico y ajustado a derecho, pero también denota que las metas pudieron ser alcanzadas trabajando únicamente los días hábiles del mes, incluyendo sábados en algunos casos, pero sin que el trabajo invadiera los días feriados.

De esta forma, si bien lo central del juicio no es determinar la justicia del reclamo de los demandantes, si es relevante el contexto en que se dio la manifestación del sindicato, de cara a la proporcionalidad de los medios empleados por la organización, porque al menos con la prueba que se ha rendido en el proceso de los demandantes, queda en claro que no hubo mayor afectación al cumplimiento de metas de su parte, que siempre las



alcanzaron y por tanto que los aumentos no significaron que se pusieran a un nivel inaccesible para los trabajadores, dentro de este marco, con metas cumplidas, al menos por los 4 demandantes de esta causa, es que se da la manifestación que incluyó la paralización de servicios por varios días y la disminución de los servicios en un nivel relevante en los demás del mes de Diciembre de 2022.

DÉCIMO SEGUNDO; Que así las cosas, lo que se tiene es una forma de manifestación organizada, o al menos amparada por el sindicato al que pertenecen los demandantes, a raíz de un reclamo por la fijación de metas que a juicio de los trabajadores serían inalcanzables, aunque la documental del juicio prueba que no lo eran, es posible que pusieran mayor presión a los trabajadores al ser más altas, lo que puede dar lugar a una legítima muestra de malestar, pero el caso es que la prueba del caso demuestra que las metas no eran imposibles de alcanzar, y se podían cumplir con trabajo solo en los días hábiles.

Esto se podría considerar una situación indiciara de vulneración, en el sentido de que después de la participación en una acción de la organización sindical son despedidos los demandantes, pero lo cierto es que en el contexto general de la causa también hay prueba sobre proporcionalidad en el actuar de la empresa, en el sentido de que ella se vio enfrentada a una situación en la que un grupo de personas no prestaba servicios, o lo hacía en un nivel muy bajo, situación que se mantiene por varios días, en el caso de los demandantes entre el 12 y el 28 de diciembre de 2022, o 20 en el caso del demandante Nova, todo además en base a un reclamo sobre el supuesto carácter inalcanzable de las metas, pese al cual igualmente estas estaban siendo cumplidas de forma consistente en los meses anteriores, hay que recordar en este punto que la teoría que se plantea en la demanda no es que solamente en el mes de diciembre las metas fueron muy altas, sino que esto se venía dando desde el mes de septiembre de 2022. Además de lo anterior, hay que considerar que los demandantes no fueron despedidos el día 14, como otras personas en la misma situación, sino que lo fueron el 20 y 28 de diciembre de 2022, fechas en las que se despidió a todas las personas que mantenían esta paralización total o parcial de funciones, según lo aclaró el testigo de la demandada. Por tanto, lo que se aprecia es que si bien la organización sindical es que la en primer lugar promueve la manifestación, no es ese hecho el que motiva el despido, sino que es más bien la negativa sostenida a trabajar de los demandantes, en base a una manifestación por hechos que hacen dudoso que este tipo de manifestación sea proporcional, es decir, si es que en efecto los trabajadores no hubiesen estado alcanzado las metas fijadas por la empresa de forma permanente o si es que para ello no hubiesen tenido descanso alguno en los meses previos, la pertinencia de la manifestación de este tipo habría sido mucho



mayor, aunque siempre sería de dudosa legalidad la negativa a trabajar fuera de los supuestos legales de la huelga, pero ese no era el caso, no obstante lo cual igualmente los trabajadores iniciaron este movimiento que implicó paralizar sus funciones. En este punto hay un elemento relevante, esto es, que el hecho de los demandante no estaban obligados a cumplir jornada no implica que no estén obligados a trabajar, el servicio debe ser prestado, solamente que sin un control de las horas de trabajo del día, y la demandada en caso alguno ha reprochado en su carta el incumplimiento de un horario, sino que el incumplimiento de una carga de trabajo, expresada en un número de clientes a visitar, sin que sea aceptable además que los demandante aleguen por un lado que esta liberación de jornada excusa su incumplimiento, pero por otro argumenten que si están sujetos a control de tiempo de trabajo para efectos de cobro de horas extraordinarias.

DÉCIMO TERCERO; Que conforme a lo razonado en el considerando anterior, lo que se puede concluir es que los demandantes no son despedidos por la afiliación sindical, sino que por la decisión de incorporar a su reclamo la negativa a trabajar, en la carga que es normal en la empresa, atendiendo a los clientes de forma habitual, ante esto la demandada consideró que había un incumplimiento, no por el no registro de determinada jornada, sino que por el no cumplimiento de carga de trabajo, situación que en el caso de los demandantes se dio por casi dos semanas seguidas, por lo que se puede apreciar que es esta situación lo que impulsó a la empresa a poner término al contrato, para lo cual no parece que la afiliación sindical haya sido un elemento relevante. Más allá que la acción fue coordinada por la organización sindical, el hecho es que cada trabajador decidió paralizar sus funciones de forma unilateral, fuera de supuestos legales de huelga y en base a un reclamo que era de dudosa efectividad, ante esto el empleador toma la decisión del despido y lo que se abre no es un debate sobre la pertenecía de los trabajadores a la organización, sino que sobre la legalidad en el actuar de una parte y de otra, lo que es un juicio de despido injustificado, sin que se pueda imputar a la empresa el ánimo de perjudicar la organización sindical, sino que el tender al cumplimiento del contrato. Dentro de la acción sindical es posible que hayan hechos como el presente, en que haya un debate jurídico sobre la procedencia de las acciones sindicales y en ese contexto que la demandada tome una posición jurídica y actúe conforme a ella no es una agresión al sindicato y sus socios. Es cierto que existen normas constitucionales e internacionales que aseguran la actividad sindical, la libertad sindical y las acciones como la huelga, pero todos esos derechos deben ejercerse de acuerdo a la regulación específica que hace la ley de las normas más generales a nivel internacional o constitucional, el derecho es un sistema y como tal hay normas que son más o menos generales y las más generales van siendo concretizadas en su aplicación por las más específicas, de manera tal que un



tratado internacional establece una normativa general que luego se expresa en la ley, de manera tal que no basta con afirmar que se ejerce un derecho constitucional o consagrado en normas internacionales, además ese derecho debe ser ejercido de la forma en como se ha regulado y respetando el desarrollo del mismo que se hace en la ley, en caso contrario bastaría con invocar la norma general y obrar conforme al buen criterio que cada persona tenga de ella, sin atender al desarrollo normativo que dentro del sistema tiene el derecho, que debe ser protegido, vehiculizado y armonizado con otros derechos por las normas legales correspondientes. Un debate diferente es sí las normas legales internas armonizan con la regulación internacional o constitucional, pero ese no es una discusión que se haya planteado en esta causa.

Por lo anterior, estimando que en el caso la demandada tenía fundamento razonable para su actuar, que no es lo mismo que afirmar que el despido sea justificado, se considera que los despidos no tiene como objetivo la discriminación sindical ni perjudicar la libertad sindical de los trabajadores, tomando en cuenta además en el caso de los demandantes el tiempo en que se extendió la situación de hecho que terminó con los despidos, en razón de lo cual la demanda de despido antisindical debe ser rechazada.

De la misma manera, y sin perjuicio de que se ha tendido renunciada, las mismas razones dadas para la acción principal son atingentes a la acción de tutela laboral de derechos fundamentales, en el sentido de que en el caso no se sanciona por el despido ni la expresión de malestar de los trabajadores ni tampoco la participación en una manifestación organizada por el sindicato, lo que origina el despido es que esas acciones incluyeron la decisión de no prestar servicios sin estar amparados por norma legal alguna que permita dicha paralización, de forma que las razones dadas para el rechazo de la acción de despidos antisindicales son válidas también para el fondo de la acción de tutela laboral de derechos fundamentales.

DÉCIMO CUARTO; Que en cuanto a la acción de despido injustificado, como se ha dicho, el análisis es totalmente diferente, ya que ahora no se debate sobre la proporcionalidad de los despidos ni sobre el contexto de los hechos que rodearon la decisión de los actores, sino que sobre una cuestión más precisa y determinada, los hechos contenidos en las comunicaciones de despido, su efectividad y si es que ellos constituyen la causal que se ha esgrimido por la empresa.

En este sentido, las cartas son todas de un tenor muy similar y solamente cambian los datos concretos de cada trabajador, informándose en las comunicaciones que el despido se ejecuta por la falta de prestación de los servicios que fueron contratados, dejando de atender, visitar y preparar pedidos de productos y mercaderías desde el día 12 de diciembre de 2022, indicándose luego la ruta asignada a la persona y la cantidad de



clientes que fue dejado sin atención. Sobre estos hechos, en primer lugar lo que se debe afirmar es que no es cierto que los demandantes hayan dejado de atender absolutamente a todos sus clientes, ya se ha explicado anteriormente el contenido de los documentos denominados Achieve More, en donde se registran las visitas a los clientes y en ellos se ve que los demandantes si visitaron clientes con posterioridad al día 12 de diciembre de 2022, en un número menor, pero lo hicieron, de hecho el demandante Nova en dos de estos días hace 8 y 9 visitas, que es un número muy similar a los que registra diariamente en el tiempo previo al 12 de diciembre de 2022, el análisis que hizo la demandada de los actores fue uno mensual, en el documento denominado análisis de rutas, y en ese documento lo que se aprecie es un cumplimiento o efectividad que va entre un 53% y un 45%, aunque el documento no hace un desglose por día, el caso es que no es cierto que en Diciembre se haya dejado de prestar servicios completamente, lo que ni siquiera es cierto para los días posteriores al 12 y ello lo demuestra la documental de la misma demandada. Un segundo punto es que la demandada no ha probado la carga de trabajo de cada demandante en los días que se señalan en las cartas, en donde se consigna que han dejado de visitar a un número determinado de clientes, pero no hay prueba de qué clientes son estos ni de cuál es el total de clientes asignados a cada persona de forma diaria, pese a que el mismo testigo de la demandada señala que diariamente hay asignación de clientes a los trabajadores, no obstante lo cual no existe esa asignación en el proceso, pese a que fue pedida como exhibición de documentos, el documento de análisis de rutas incorporado por la demanda da cuenta de totales mensuales, pero las cartas no imputan incumplimientos por todo el mes, por lo que ese documento no permite apreciar la carga de trabajo que fue asignada específicamente luego del día 12, para saber luego el nivel de incumplimiento en esos días, considerando que durante el mes dos de los demandantes cumplieron con más de la mitad de las visitas de la carga mensual y un tercero tuvo un 43% de cumplimiento, por lo que, nuevamente, hay prueba de que se trabajó en diciembre, sin que se sepa el impacto antes y después del día 12, porque la prueba de la demandada no es clara y suficiente sobre el punto. En tercer lugar, se afirma en la carta de despido que hubieron reclamos de parte de los clientes que no recibieron sus productos, pero tampoco hay prueba suficiente sobre esto, lo único que hace referencia a los reclamos es la declaración del testigo de la demanda, pero este señala expresan que no es su función recibir reclamos y que solo lo hace incidentalmente, en un número muy reducido, además de un correo electrónico con el que es imposible hacer conexión con el trabajo de ninguno de los demandantes, hay un reclamo en el correo, aunque muy escueto, pero no es prueba de cómo se relacionaban los demandantes con este cliente en específico, por lo que es insuficiente esta prueba para



DLXWXHQVXRF

acreditar los reclamos. También se ha sostenido la disminución en el nivel de ventas, y aunque parezca obvio que las ventas disminuyen si es que vendedor no cumple su función, la única prueba sobre esto es el análisis de rutas de ventas, en donde se incluye un número de ventas perdidas, pero no hay explicación de cómo se llegó a esas cifras, considerando que una proyección debe estar respaldada por datos, ya que de lo contrario es una mera afirmación sobre algo que pudo pasar y no sucedió, sin que en juicio sean aceptables ejercicios de adivinación sobre el futuro, si es que la demandada pretende hacer una proyección de ventas que no se cumplió, debe incorporar los datos que sustentan y dan razonabilidad a esa proyección, lo que no existe en la especie. Finalmente, también se ha debatido que para los despidos se usó en su momento una evaluación de la importancia de las rutas, considerando nivel de ventas, reclamos de clientes y otros, pero de eso tampoco versa prueba en el proceso, no hay ninguna comparación de rutas como para determinar la especial importancia que tendría una sobre otra, sin perjuicio de ello, en el caso de los actores, esta situación no aplica, toda vez que el mismo testigo de la demandada señala que cuando se produce el despido se procede al término de los contratos de todas las personas que estaban aún en paralización total o parcial de funciones, por lo que es claro que en este caso no hubo evaluación sobre la importancia de las rutas.

DÉCIMO QUINTO; Que dentro de este contexto, la demandada no ha probado que los demandantes no hayan trabajado en absoluto luego del día 12 de diciembre, por el contrario, su documental desmiente esa afirmación, luego, habiéndose prestado servicios parciales en esos días, sin asumir completamente la carga de trabajo, no se ha probado por la empresa el número total de clientes que fueron asignados diariamente, por lo que solamente se sabe cuántos clientes atendieron los demandantes no cuantos dejaron de atender en los días que se imputan en la comunicación, siendo de esta forma imposible hacer una evaluación de gravedad del incumplimiento, considerando que aun cuando la liberación de jornada no exime del cumplimiento de funciones, si es un antecedente para la gravedad de los hechos, ya que los demandantes bien pudieron haber suplido al falta de servicios de un día con el aumento de servicios en otro, pero como no se conoce la carga de trabajo total diaria, no se puede hacer el análisis, lo que en sede de despido injustificado, donde la demandada tiene la carga de la prueba, implica que no se puede afirmar que los incumplimientos sean graves, al tiempo que tampoco se ha probado ni los reclamos de los clientes ni el nivel de afectación patrimonial de la empresa, lo que nuevamente impide hacer calificación de gravedad de la conducta. Ante esto, el Tribunal no puede sino considerar que la causal no concurre, ante lo cual el despido debe ser declarado injustificado.



En razón de lo anterior se debe condenar a la demandada al pago de indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio y recargo legal según corresponda. En cuanto a la remuneración que se debe tener como base para el cálculo de estas indemnizaciones, en su contestación de la demanda la empresa expresamente señala que controvierte la remuneración de los demandantes Nova y Suarez, por lo que el Tribunal entiende que no se controvierte aquella de los demandantes Aceituno y Valdes, concordante además con el punto de prueba fijado, que se limita a la remuneración de los dos primeros, de la misma forma que solamente se ha fijado como punto de prueba, conforme a la contestación de la demanda, la fecha de inicio de la relación laboral del demandante Nova, no así la de los otros tres actores. En cuanto a las fechas de término de la relación laboral, está acreditado que los demandantes Suarez, Valdes y Aceituno fueron despedidos con fecha 28 de diciembre de 2022, mientras que la carta de despido del demandante Nova es de fecha 20 de diciembre de 2022, por tanto se tendrá por probado que esta es la fecha de término.

Conforme a lo anterior, se puede establecer que el demandante Aceituno mantuvo relación laboral entre el 01 de agosto de 2013 al 28 de diciembre de 2022, con una última remuneración mensual, que no fue objeto de controversia en la contestación de \$1.663.373, a lo que corresponde su indemnización sustitutiva de aviso previo, su indemnización por años de servicio es de \$14.970.357 y el cargo legal de acuerdo a lo establecido en el Art. 168 letra c del Código del Trabajo es de \$11.976.285. En cuanto al demandante Valdes, no hay controversia en la relación laboral habida entre el 18 de marzo de 2022 y 28 de diciembre de 2022, ni en su remuneración de \$1.294.520, que es a lo que corresponde su indemnización sustitutiva de aviso previo, sin otras indemnizaciones dada la fecha de inicio de la relación laboral.

Respecto del demandante Suarez, no hay controversia sobre la fecha de inicio de 18 de marzo de 2022 y el despido del 28 de diciembre de 2022, habiendo controversia sobre su remuneración, que siendo parte fija y parte variable, debe ser objeto de promedio de los 3 últimos meses trabajados íntegramente, según el Art. 172 del Código del Trabajo, en ese cálculo el Tribunal obtiene un número que es inferior incluso a lo que se reconoce en la contestación, en razón de lo cual se estará al reconocimiento de la demandada por la suma de \$1.102.537, que es lo que corresponde por indemnización sustitutiva de aviso previo, sin otras indemnizaciones por las fechas de inicio y término de la relación laboral.

En cuanto al demandante Nova, se controvierte la fecha de inicio de la relación laboral señalada en la demanda, que se sitúa el 01 de marzo de 2017, mientras que la demandada afirma que corresponde al 16 de marzo de 2018. Sobre esto, se ha incorporado el contrato de trabajo del actor, fechado el 16 de marzo de 2018 y con



cláusula de vigencia que indica la misma fecha (cláusula décimo quinta), misma fecha de ingreso que aparece en las liquidaciones de remuneraciones del trabajador incorporadas por la parte demandante y también es la información que consta en el oficio de AFC, por tanto documentalmente lo que se ha probado la fecha de inicio de relación laboral que figura en la contestación, extendiéndose por ello el vínculo entre el 16 de marzo de 2018 y el 20 de diciembre de 2022, conforme a la fecha de término que se dio por acreditada antes. En cuanto a la remuneración, el promedio de los 3 últimos meses trabajados íntegramente, conforme a liquidaciones de remuneraciones incorporadas, es de \$1.668.885, que es menos de lo pedido en la demanda, pero más de lo reconocido en la contestación, por tanto lo que se tendrá esa suma por última remuneración mensual en definitiva, que equivale a indemnización sustitutiva de aviso previo, en cuanto a indemnización por años de servicio, corresponde a \$8.344.425, mientras que el recargo legal asciende a \$6.675.540.

DÉCIMO SEXTO; Que en cuanto a las prestaciones que se reclaman, pide en la demanda diferencias de feriado, pero nada se ha incorporado, ni como documentos, ni como exhibición respecto de la cantidad de días de feriado que se usaron por cada demandante, considerando que la fuente de diferencias no es solo la base de cálculo, sino que la cantidad de días en relación a los consignados en los finiquitos de los actores, siendo esto carga de quien reclama la prestación, que es la parte demandante, lo único que se podría asemejar es el registro de asistencia, que fue pedido como exhibición, pero los trabajadores pactaron en sus contratos de trabajo la aplicación del inciso segundo del Art. 22 del Código del Trabajo, por lo que sabían perfectamente que esos registros no existían, porque la empresa no los lleva, de manera tal que, independientemente de lo que se resolverá sobre este punto, el caso es que para efectos de la prestación, la parte demandante no pidió exhibir documentos idóneos, a sabiendas que los registros pedidos no existían en los hechos, en razón de lo cual no se puede hacer lugar a la prestación pedida.

DÉCIMO SÉPTIMO; Que en cuanto a la semana corrida, el Art. 45 del Código del Trabajo establece:

“El trabajador exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos,



pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.”

Es cierto que hay sentencias que tratan la situación de los trabajadores con remuneración mixta, en donde se ha fallado que no existe la necesidad de que la parte variable de la remuneración se devengue diariamente, lo que tiene buena base en la discusión parlamentaria de la Ley N° 20.281, pero esta interpretación no puede ser llevada al extremo de desnaturalizar la institución, considerando que la parte de la norma que otorga el derecho a trabajadores con remuneración mixta señala expresamente que “Igual derecho tendrán”, por lo que estamos hablando siempre de la misma prestación, no de un derecho diferente que haya sido creado especialmente para los trabajadores con remuneración mixta, distinto a aquel que tienen las personas cuya remuneración es íntegramente variable y se devenga diariamente. Así las cosas, hay que considerar el fundamento de la institución de semana corrida, que dice relación con aquellas personas que devengan su remuneración día a día, es decir, que los días en los que no trabajan no reciben remuneración alguna, por lo que en domingos y festivos estas personas no reciben dinero, ya que no se encuentra prestando servicios, esto independientemente de que la remuneración se les entregue de forma diaria, semanal o mensual, lo relevante es que es el día trabajado lo que se remunera. De lo anterior se pueden desprender determinados elementos que dan fundamento a la pretensión de semana corrida, siendo el primero de ellas que exista una cierta relación ente la remuneración devengada y el trabajo que se hace diariamente por el trabajador, a este juez no le parece una interpretación razonable limitar de forma estricta la semana corrida solo cuando hay un pago estrictamente diario, pudiendo razonablemente incluirse aquellas situaciones en las que la remuneración del trabajador va dependiendo de los avances que se hagan día a día en un trabajo, como ha concluido también la Dirección del Trabajo, al incluir dentro de los trabajadores con derecho a semana corrida a aquellos que trabajan por ratos. Por tanto, en la medida que en los pagos al trabajador se vaya considerando el trabajo diario, aun cuando no sea estrictamente diario el pago, podrían incluirse dentro de la procedencia de esta prestación.

DÉCIMO OCTAVO; Que en el caso de los demandantes el sistema de remuneración variable por cumplimiento de metas mensuales no comparte la naturaleza de las remuneraciones variables que dan lugar al pago de semana corrida, esto por cuanto no es



cierto que ellas correspondan a una comisión por cada venta y por ende cada una de las operaciones comerciales realizadas por los trabajadores no determinan el devengo de una prestación variable inmediatamente, sino que esta se genera conforme a escalas preestablecidas de acuerdo al porcentaje de cumplimiento de metas que se determina cada mes pro el empleador, según consta en instrumento colectivo. De esta forma, es perfectamente posible que una persona alcance los porcentajes mínimos de metas antes de que termine el mes y en ese caso devengará incentivo variable, sin importar la cantidad de días que trabajo luego de haber alcanzado la meta e independientemente de cuantas gestiones haga después de completar su porcentaje, de manera tal que el empleador no podría disminuir los montos a pago porque una persona no haya hecho gestiones exitosas después, por ejemplo, del día 20 o 25, si es que antes de esa fecha ya había completado la meta que tenía asignada, esto queda claro con la declaración del testigo Whipple, de los demandantes, cuando explica que a su despido, el 14 de diciembre de 2022, él ya tenía cumplido un 80% de la meta relativa a las visitas de clientes, y que le quedaba todo el resto del mes para alcanzar la meta, al menos en el rango mínimo establecido, que es un 85%, de manera tal que este testigo, en el mes de Diciembre de 2022, pudo haber completado su meta en este ítem mucho antes de que terminase el mes, y habría devengado la remuneración sin importar lo que hiciera en los días posteriores, porque para efectos del cálculo de esta remuneración no es relevante el trabajo diario, sino que el acumulado mensual. Obviamente esta forma de trabajo y de devengo de la remuneración tiene ventajas y desventajas para ambas partes, para el lado del trabajador tiene la desventaja de que no genera variable si no alcanza el mínimo de la meta, pero tiene la ventaja que alcanzado ese mínimo tiene remuneración variable asegurada, sin importar si en los días siguientes tiene algún problema que le impida generar producción, mientras que de parte de la empresa este sistema tiene la ventaja de que incentiva la realización de gestiones por las metas que ella misma define hasta por más de un 100%, pero también tiene la desventaja que debe pagar incentivo aun cuando un trabajador tenga un rendimiento disperejo en el mes, porque lo relevante es si alcanzó la meta mensual, no en qué días lo hizo. Dentro de esto, cabe además señalar que la fijación de metas por parte de la demandada es una cuestión que se determinó contractualmente de forma colectiva y que de por sí no es contraria a derecho, porque el objetivo de ventas es una cuestión dinámica, que cambia mes a mes, dependiendo de la estacionalidad, y además de otros factores, como por ejemplo la baja actividad económica durante la pandemia del virus COVID-19 y la subsecuente subida en el año 2022, que determina metas que aumentan porcentualmente por la baja tasa de comparación de los años anteriores, lo importante es que el empleador no puede cambiar la estructura de



DLXWXHQVXRF

devengo de la remuneración variable, por ejemplo, introduciendo divisiones en la meta de ventas por tipos de productos, porque ello no está pactado, pero la meta concreto de cada mes evidentemente cambia y por ello es razonable lo que se ha pactado sobre el punto. Por tanto, es del parecer del Tribunal que los demandantes no tienen derecho al pago de semana corrida, debiendo rechazarse la prestación.

DÉCIMO NOVENO; Que en cuanto a la determinación de jornada, que incide en la petición de horas extraordinarias de los demandantes, es bastante claro que ellos trabajan en terreno, visitando clientes y repartiendo productos de la demandada, por lo que en principio están insertos dentro de una de las hipótesis del Art. 22 inciso segundo del Código del Trabajo, respecto de aquellas personas que trabajan sin fiscalización superior inmediata. Luego, los demandantes argumentan que ellos si están sujetos a control, en primer lugar porque deben asistir a una reunión todos los días en la mañana, sobre esto hay que clarificar que la inexistencia de jornada, tal como no es una autorización para no trabajar, tampoco es una liberación de la obligación de puntualidad cuando hay alguna gestión que requiere reunirse con clientes o con otros trabajadores de la empresa, de modo que si hay reuniones de coordinación de ventas con las jefaturas, es obvio que los trabajadores que asistan deben ser puntuales y estar a la hora de la reunión, es una necesidad física mínima que deriva del hecho de trabajar en conjunto con otras personas en una misma empresa, de la misma forma que un abogado debe asistir puntualmente a las audiencias programadas en virtud de su trabajo, aun cuando no tenga jornada pactada, porque la puntualidad es parte de sus obligaciones. Luego, lo relevante respecto de la liberación de jornada no es que haya obligación de puntualidad a reuniones, sino que el nivel de control cuando se ejecuta la labor asignada y en el caso lo que se puede apreciar de los demandantes es que ellos no tienen mayor control de su jornada diaria, no hay control sobre los movimientos que hacen y de los tiempos que destinan a trabajo y que destinan a descanso, es cierto, como lo explica el testigo de la demandada, que se les entrega lo que se denomina una ruta, que no es más que un conjunto de clientes que deben visitar en terreno, pero esto en caso alguno es una asignación de jornada, porque no hay prueba de que haya ningún control efectivo del momento en que visitan a cada cliente, sino que se trata de una determinación de carga de trabajo, que es legal y normal en todo trabajo, tenga o no jornada pactada, es parte de las condiciones básicas de cualquier trabajo que el empleador tenga la facultad de asignar cargas de trabajo que deben ser cubiertas, lo relevante para efectos de la liberación de jornada es que no se controle el momento que dedica cada trabajador a cubrir esa carga, sino que solamente se evalúe el resultado final, sin que en el caso haya prueba que la demandada haya implantado ningún mecanismo de control diferente a verificar el nivel de ventas y visitas



de cada persona y ello en un consolidado mensual, no diario. Se menciona en la demanda que la empresa ha implementado mecanismo de GPS en los vehículos y que hay elementos tecnológicos que registran cada venta, pero no hay prueba que ninguno de esos elementos haya sido usado para controlar la jornada diaria de los demandantes, por lo que el Tribunal debe suponer que esos implementos cumplen únicamente su función primaria, esto es, el servir de mecanismo de seguridad de los vehículos y el registro de ventas con fines comerciales. Por otro lado, se alega que hay control por medio de mensajería electrónica, pero la verdad es que esto, a criterio de este juez al menos, no es más que un efecto propio de vivir y trabajar en el año 2023, en donde la comunicación se da por medio de estas aplicaciones, que de hecho se han transformado en un modo habitual de comunicación para todo tipo de cuestiones, personales, laborales, médicas, académicas o de cualquier otro tipo, lo determinante no es si es que estas interacciones existen, sino que no hubiesen impuesto horarios de trabajo a los demandantes, de lo que no hay prueba en el proceso. Es necesario aclarar en este punto que este juez no cree que el único medio de control de jornada sea la presencia física de la persona en dependencias de la empresa, hay múltiples formas en que ese control se puede dar de forma remota, el caso es que en este juicio no hay prueba de que ello haya ocurrido.

Por tanto, sin que hayan medios de prueba de quien tenía la carga de incorporarlos, que es la parte demandante, respecto de la imposición de una jornada de trabajo por cualquier medio a personas que evidentemente trabajaban fuera de la esfera física de control del empleador, se debe rechazar la pretensión de declarar que los demandantes estuvieron sujetos a jornada, lo que a su vez implica que no se puede acceder a la pretensión de horas extraordinarias pedidas.

VIGÉSIMO; Que en cuanto a la nulidad del despido, siendo la teoría de la parte demandante que la deuda de cotizaciones se genera por el no pago de las prestaciones cuya procedencia ha sido resuelta anteriormente, y no habiéndose hecho lugar ninguna de las prestaciones que se reclamaban en la demanda, la diferencia de cotizaciones que se alega en la acción tampoco tiene lugar, por lo que debe ser rechazada, sin perjuicio de que aquellas prestaciones que se pagan luego de terminada la relación laboral no pueden dar lugar a deuda de cotizaciones que genere nulidad del despido, porque la nulidad se produce cuando el empleador paga una prestación, reteniendo la cotización y no la entera en las instituciones correspondientes, presumiéndose de derecho la retención por el pago de la remuneración, lo que no ocurre con prestaciones que no se han pagado durante el curso de la relación laboral, sino que se pagan luego de la sentencia que declara su procedencia.



En cuanto al daño moral, conforme a lo que se razonó largamente sobre la acción principal, estima el Tribunal que el despido de los demandantes no está revestido de ninguna circunstancia especialmente gravosa que escape a la compensación por despido injustificado que establece el Art. 168 del Código del Trabajo, limitándose la situación de autos a una discrepancia sobre la procedencia de la causal y la gravedad de los supuestos incumplimientos, sin que la demandada haya ejecutado el despido de forma especialmente gravosa, de hecho en las grabaciones de video y audio que fue incorporada por la parte demandante se aprecia que los procesos de despidos se dieron de forma profesional y respetuosa en general, haciendo ver las razones del despido, pero sin nunca incurrir en ninguna clase de agravio a los trabajadores que estaban siendo despedidos en esas grabaciones, pese a que es evidente que estas se hacían de forma subrepticia, por lo que el personal de la demandada que ejecutaba los despidos no sabía que estaba siendo grabado. Por lo demás, la prueba sobre el daño moral sufrido específicamente por cada demandante es inexistente, y siendo este un daño que debe ser probado respecto de cada actor en concreto, no es posible acceder a lo pedido, debiendo también rechazarse la demanda en esta parte.

VIGÉSIMO PRIMERO; Que habiéndose rechazado las prestaciones reclamadas, no se emitirá pronunciamiento sobre las excepciones interpuestas por la demandada sobre las mismas.

Y habiendo sido valorada la prueba conforme a las normas de la sana crítica se estima que no hay otros medios que permitan alterar lo que se ha resuelto precedentemente.

En cuanto a la prueba de la parte demandante, hay múltiples cartas de despido de otros trabajadores, por los mismos hechos que los demandantes, sin embargo esto no demuestra el ánimo antisindical de los despidos, sino que prueba que la empresa los ejecutó respecto de diversas personas, en diversas fechas, que estaban en la misma situación de los demandantes, de manera que no se contraviene lo resuelto respecto a que era esta falta de prestación de los servicios lo que motivaba el actuar de la empresa. En cuanto a los correos electrónicos, se aclaró por el mismo presidente de la organización sindical que el tema reclamado en Diciembre de 2022 era tratado en las reuniones regulares que tenían con la empresa, y que ellas si tenían lugar, no obstante posibles cambios de fecha que pudieron haber ocurrido en uno u otro mes y en cuanto a los documentos de la Inspección del Trabajo, estos dan cuenta de fiscalizaciones de la misma forma que los documentos y oficios de la demandada dan cuenta de lo mismo, pero con otros resultados, nada de lo cual liga al Tribunal para resolver esta causa, que lo ha sido con la prueba vertida en la audiencia de juicio, no con antecedentes recabados en otras instancias. En cuanto al oficio al Sindicato Cerro Colorado, se ha establecido ya la



pertenencia de los demandantes a la organización, no es un punto que la sentencia desconozca y del oficio de la Dirección del Trabajo se puede decir lo mismo que sobre los documentos relacionados con dicha institución. En cuanto a la exhibición de documentos, nada lo de lo no exhibido cambia lo resuelto sobre los dos puntos fundamentales a los que iba esa prueba, la forma de devengo de la remuneración variable y la existencia de jornada, cuestiones determinadas por la prueba existente más allá de toda duda. En cuanto a las causas a la vista, estas corresponden a otros juicios en los que se resolvió con la prueba vertida en las audiencias de juicio correspondientes, que no es necesariamente la misma que se rindió en la audiencia de juicio de este proceso.

En cuanto a la prueba de la demandada, los documentos específicos de cada trabajador dan cuenta de sus antecedentes laborales, pero no modifican lo resuelto sobre la improcedencia del despido, lo que tampoco cambia en absoluto por las cartas de despido de otros trabajadores, que deben ser conocidas y resueltas en sus respectivos juicios, ni por los documentos denominados Achieve More de otras personas, que no son parte en la causa, sin perjuicio de que se hizo análisis de los documentos de los demandantes y como ellos dan cuenta del cumplimiento de metas en los meses inmediatamente anteriores al despido. En cuanto a causas a la vista y oficio, valga lo mismo señalado para la prueba de la parte demandante.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 22, 45, 54, 160, 162, 163, 168, 172, 452, 453, 454, 456, 457, 458 y 459 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se rechazan las acciones de despido antisindical y consecuente nulidad del despido y de tutela laboral de derechos fundamentales interpuesta en subsidio de la primera, por parte de don Rodrigo Aceituno Aliaga, don Jorge Suarez Viloría, don Guillermo Valdés Vives y don Jean Franco Nova Allende en contra de la empresa Evercrisp Snak Productos Chile S.A.

II.- Que se acoge la demanda subsidiaria de despido injustificado interpuesta en subsidio de la primera, por parte de don Rodrigo Aceituno Aliaga, don Jorge Suarez Viloría, don Guillermo Valdés Vives y don Jean Franco Nova Allende en contra de la empresa Evercrisp Snak Productos Chile S.A., declarándose que el despido que ha afectado a los demandantes con fecha 28 de diciembre de 2022 para el caso de los señores Aceituno, Suarez y Valdes y el 20 de diciembre de 2022 para el demandante



Nova, resulta injustificado, en razón de lo cual se condena a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones.

1.- Para don Rodrigo Aceituno:

a.- La suma de \$1.663.373, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.

b.- La suma de \$14.970.357, por concepto de indemnización por años de servicio.

c.- La suma de \$11.976.285, por concepto de recargo legal de la indemnización por años de servicio.

2.- Para don Jorge Suarez:

a.- La suma de \$1.294.520, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.

3.- Para don Guillermo Valdes:

a.- La suma de \$1.102.537, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.

4.- Para don Jean Franco Nova:

1.- Para don Rodrigo Aceituno:

a.- La suma de \$1.668.885, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.

b.- La suma de \$8.344.425, por concepto de indemnización por años de servicio.

c.- La suma de \$6.675.540, por concepto de recargo legal de la indemnización por años de servicio.

5.- Las sumas cuyo pago se ordena deberán serlo con reajustes intereses conforme a lo que disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que en lo demás se rechaza la demanda.



IV.- Que atendido lo resuelto, cada parte pagará sus costas.

RIT S-8-2023

RUC 23- 4-0458295-K

Dictada por don FRANCISCO VEAS VERA, Juez Suplente del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



A contar del 02 de abril de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>