

Santiago, tres de noviembre de dos mil veintidós.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO.

PRIMERO: Que comparece **LA FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESA PARIS S.A.**, RUT N° 65.166.060-2 y RSU N° 1301.2516, representada legalmente por su presidente don Jorge Francovich Muñoz, cédula de identidad N° 9.259.139-5, ambos domiciliados en Ahumada N° 254, oficina 907, comuna y ciudad de Santiago, Región Metropolitana, quien de conformidad a lo dispuesto por los artículos 420, en relación a los artículos 215, 220, 269, 289 y siguientes; 425 y siguientes; 432 y siguientes; 446 y siguientes; 485 y siguientes, y demás pertinentes del Código del Trabajo (en adelante, también referido como el “CT”), artículo 2° del CT, y demás normas de derecho nacional e internacional pertinentes, vino en interponer en representación de los sindicatos: (i) Sindicato de Trabajadores de Empresa Administradora y Comercial Antofagasta Ltda.; (ii) Sindicato de Trabajadores de Empresa Administradora y Comercial Calama Ltda.; (iii) Sindicato N° 1 Paris Administradora Norte Ltda. Establecimiento Copiapó; (iv) Sindicato de Trabajadores N° 1 Tienda Ovalle; (v) Sindicato de Trabajadores N° 1 Paris Portal Belloto; (vi) Sindicato N° 1 de Trabajadores Establecimiento Paris San Antonio; (vii); Sindicato N° 1 Establecimiento Paris Estación; (viii) Sindicato Paris Talca; (ix) Sindicato de Trabajadores de Empresa Administradora y Comercial Los Ángeles Ltda.; (x) Sindicato Paris Administradora Sur Ltda.; (xi) Sindicato de Trabajadores Paris Barros Arana y Talcahuano; (xii) Sindicato de Trabajadores Paris Osorno; y (xiii) Sindicato de Trabajadores Paris Puerto Montt (en adelante, también referidos como los “Sindicatos” o las “Organizaciones Sindicales”), una denuncia por práctica antisindical en contra de **PARIS ADMINISTRADORA LIMITADA** (en adelante, también referida como “PARIS”, la “Empresa”, la “Compañía” o la “Denunciada”), RUT N°



96.973.670-5, representada legalmente por don Álvaro Figari Versin, desconoce profesión u oficio, cédula de identidad N° 10.002.784-4, ambos domiciliados en Avenida Kennedy N° 9001, Piso 7, comuna de Las Condes, ciudad de Santiago, por las consideraciones de hecho, y los fundamentos de derecho que expone.

I.

ANTECEDENTES DE LA DENUNCIA QUE SE INTERPONE

1. Paris, la Federación y su relación con las Organizaciones Sindicales.

Paris Administradora Ltda. es una empresa del retail que se dedica -para los efectos que nos ocupa-, a la venta minorista de ropa, además de la venta de electrodomésticos, productos electrónicos y productos de tecnología. La referida empresa, forma parte del Holding de empresas Cencosud. Agrega que en Paris trabajan alrededor de 7.500 trabajadores, entre ellos, vendedores full y part time, jefes de tienda, PD -trabajadores de reemplazo-, trabajadores de media jornadas, de seguridad, asistentes de ventas, ordenadores y administrativos, quienes en su mayoría se encuentran afiliados a las 45 organizaciones sindicales existentes en la empresa, de las cuales 15 forman parte de la Federación. En efecto, en Paris existe una tasa de sindicalización de un 85% aproximadamente, con una cobertura de negociación colectiva de alrededor de un 85%. En este contexto, la Federación es una organización sindical que representa alrededor de 2.000 trabajadores, agrupados en más de 14 sindicatos pertenecientes a la empresa PARIS. Con más 18 años de historia, ha jugado un rol destacado en el movimiento sindical de la compañía, resaltando la seriedad y transparencia en su actuar, con una trayectoria fundada en el absoluto respeto a la democracia interna y autonomía sindical, participando activamente en comisiones negociadoras y grupos de trabajo, especialmente convocados para trabajar por mejores condiciones para sus afiliados.

Pues bien, en el marco de las relaciones laborales de la compañía, las organizaciones sindicales de ésta han desarrollado un rol fundamental en la construcción y desarrollo de dichas relaciones, pues es a través de estas que se han logrado fortalecer los derechos de los trabajadores y construir mejores y fructíferas relaciones, y condiciones contractuales para estos.



En este contexto, cada una de las organizaciones sindicales representadas por la Federación, ya sea a través de procesos de negociación colectiva reglados como no reglados, han suscrito sendos instrumentos colectivos, ello con objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios, por un tiempo determinado. Instrumentos, que siempre han sido fruto del diálogo y de la buena fe contractual con que han actuado las organizaciones sindicales.

En efecto, éstas y los referidos procesos de negociación, siempre han tenido como único propósito el bienestar de los trabajadores, razón por la cual los términos y condiciones de cada uno de los beneficios pactados en los instrumentos colectivos, siempre se han estructurado sobre la base del bienestar de los trabajadores, procurando para estos mejores y fortalecidas condiciones contractuales.

2. Del beneficio denominado “UNIFORMES”.

Expone que en el marco de los instrumentos colectivos suscritos entre la empresa y las organizaciones sindicales de ésta, uno de los beneficios que siempre ha formado parte de dichos instrumentos, y que se ha acordado con objeto de dar cumplimiento a una de las obligaciones contractuales, que exige utilizar uniforme institucional, y en consecuencia evitar que los trabajadores incurran en gastos por concepto de vestimenta, es el beneficio denominado

UNIFORMES, el cual se ha mantenido en forma inalterable en el tiempo y ha sido fruto del diálogo y acuerdo entre la empresa y las organizaciones sindicales, pues dicho beneficio, hoy aplicable a un universo de 7.000 trabajadores, se ha pactado con cada uno de los sindicatos representados por la Federación, a saber, los sindicatos de Antofagasta, Calama, Copiapó, Ovalle, Belloto, San Antonio, Estación Central, Curicó, Talca, Chillán, Concepción Barros y Talcahuano, Los Ángeles, Osorno y Puerto Montt.

Así, en cada uno de los instrumentos colectivos de las referidas organizaciones sindicales, se han establecido los términos y condiciones bajo los cuales se debe otorgar dicho beneficio, y así ocurrió hasta el mes de octubre de 2020, oportunidad en la cual se hizo efectivo el incumplimiento contractual de la empresa denunciada.



Pues bien, en el instrumento de cada uno de los sindicatos, hoy representados por la Federación, se ha pactado el denominado beneficio UNIFORMES, en los términos que en ellos se indican.

Señala que de la sola lectura de la forma, en que se ha redactado con cada organización sindical los términos y condiciones del denominado beneficio UNIFORMES, se advierten varias similitudes, que permiten establecer aspectos comunes y de carácter general. Así, respecto del mencionado beneficio se advierten las siguientes características:

- (i) La empresa otorgará a cada trabajador un uniforme de trabajo, cuya composición, cantidad y oportunidad serán determinadas de acuerdo a la política que en cada ocasión defina la empresa.
- (ii) Los uniformes serán entregados a los trabajadores sin costo para ellos;
- (iii) Las prendas serán definidas por la Empresa y serán propiedad de la misma;
- (iv) El trabajador deberá hacer devolución del uniforme recibido al retirarse de la empresa;

De esta forma, del beneficio contractual en estudio, se infiere inequívocamente que la empresa se ha obligado a proporcionar a cada trabajador uniformes de trabajo, sin costos para estos, los cuales, consensualmente, siempre se ha entendido que representa respecto de cada trabajador la suma de **\$90.000 (noventa mil pesos)**. Así también, se advierte que las prendas deben ser definidas por la Compañía, pues es ésta quien siempre ha establecido el uniforme que debe ser utilizado por cada trabajador.

Ahora bien, de conformidad a la aplicación práctica que las partes han dado a dicha cláusula contractual, año a año PARIS, independientemente del cargo y jornada de trabajo de sus trabajadores, sin distinción, ha proporcionado a cada uno de estos dos veces el año pantalones y camisas. Al respecto, cabe hacer presente que al depositar la obligación de entrega de vestuario en el empleador, y ser éste el responsable de escogerlo, se ha buscado evitar que los trabajadores deban asumir responsabilidades laborales, adicionales a las pactadas en sus contratos individuales de trabajo, pues si no



fuese la empresa la obligada a proporcionar dicho vestuario, los trabajadores se verían en la obligación de asumir dicha responsabilidad, con el riesgo de no ajustarse a las políticas de la empresa, e incluso de asumir costos que no les son imputables.

3. La empresa unilateralmente, desde el mes de octubre de 2020 decidió modificar los términos y condiciones del beneficio denominado UNIFORMES.

3.1 Paris modificó unilateralmente los términos y condiciones pactados en los contratos colectivos de trabajo.

Indica que contra la voluntad de cada una de las organizaciones sindicales y sin el consentimiento de éstas, PARIS, desde el mes de octubre de 2020, bajo la explicación de que cada trabajador se vistiera a su gusto *-lo que no es cierto-*, tomó la decisión de modificar unilateralmente los términos y condiciones del denominado beneficio Uniformes. En efecto, la empresa contrariamente a lo pactado e incumpliendo abiertamente una obligación contractual, tomó la decisión de hacer entrega a cada uno de los trabajadores, previa exigencia a estos de suscribir un anexo de contrato de trabajo, de una Giftcard destinada a la compra del uniforme, que puede ser utilizada en cualquier tienda Paris y que dependiendo del cargo y jornada pactada, fluctúa entre \$80.000 y \$30.000.

Así, tratándose de trabajadores Full y PT, esto es, trabajadores con jornadas de 45 y 30 horas semanales, respectivamente, la Giftcard tiene un valor de \$80.000. A su vez, el personal PK, es decir, trabajadores que prestan servicios durante los días sábado, domingo y festivos, tienen derecho a una Giftcard por la suma de \$50.000. Finalmente, el personal PD, vale decir, trabajadores que reemplazan a quienes hacen uso de sus periodos de colación, tienen derecho a una Giftcard por la suma de \$30.000.

Si bien, se podría entender que dicho beneficio no genera un perjuicio o menoscabo en los trabajadores, concretamente dado que podría sostenerse que dicha modalidad compensa el beneficio que se otorgaba, en los términos que se pactó en los instrumentos colectivos, son las condiciones de uso de ésta, también impuestas unilateralmente por la empresa, las que los llevan a concluir inevitablemente que la referida decisión, unilateral y arbitraria por cierto, va en directo desmedro de los trabajadores.



Pues, la empresa ha definidos las siguientes condiciones:

“(i) Descuento que se aplicará al vestuario a elegir: 50% de descuento sobre precio Normal (no precio de oferta), Marcas propias. Si el precio oferta es mejor luego de hacer el descuento del 50% se respeta el valor oferta.

(ii) Montos de la Giftcard para efectuar el retiro de vestuario uniforme será de:

Personal Full y PT \$80.000. -

Personal PK \$50.000. -

Personal PD \$30.000.-

La tarjeta Gift Card se entrega una vez al año a cada trabajador con Contrato Indefinido y comprende el uso y la adquisición del uniforme para la temporada de Invierno y Verano.

(iii) Departamentos que pueden efectuar la elección del vestuario Deptos:

Vestuario Mujer: 601, 602, 603, 604 y

605 Vestuario Hombre: 660, 661, 662 y

665

Marcas Propias: About, Adolfo, Alaniz, Aussie, Cyan, DavidMarc, Evoque, Fes, Foster, Greenfield, JJO, Marittimo, Muv, Opposite, Rainforest, Suburbia, Umbrale, Umbrale Woman, Umbrale Be, Unlimited, Viaressa.

Se puede comprar en otros departamentos vestuario no marcas propias, pero el descuento será de un 20%, sobre el precio venta (no de oferta)

(iv) Vestimenta tonos o colores.

Top: poleras, blusas o camisas con colores neutros (blancos, negros o grises), azules en todos sus tonos, denim o tonalidades berries.

Para abrigarse: no pueden usar otros colores distintos al top y NO se pueden usar polerones con capuchas.

Los Jeans color Negros o Azul oscuro sin dibujos ni rotos y sin flecos Las zapatillas son Blancas o Negras Calzado Negro

Colgante indentificadorio, cinto porta credencial (de cargo empresa)

La compra se hará centralizada, las que se despacharan a cada tienda, las reposiciones serán informadas por gerencia operación



Colaboradores con contrato a plazo fijo no tendrá tarjeta Giftcard, solo se entrega al personal que pase a contrato indefinido, se definirá la entrega de esta tarjeta. (los trabajadores con contrato a plazo y nuevos trabajadores deben vestir según las mismas definiciones respecto a vestimenta y colores)

(v) Pecheras

La pechera quedaría solo para los cargos de Visual, Sac/ReT, Asistentes de Ventas/ordenador

Sin pechera: los cajeros, vendedores, guardias, back office.

Personal Expedición, usará polera actual Paris (hasta agotar stock), después de agotar stock, deben comprar con su tarjeta Giftcard los colores definidos para el uniforme.”

Señala que de ello se sigue, que dentro de las condiciones que unilateralmente ha decidido imponer la empresa a sus trabajadores, se fijó, entre otras: (i) el monto de la tarjeta; (ii) las condiciones de compra a las cuales deben sujetarse los trabajadores, pues la empresa, entre otras, ha determinado qué color y tipo de ropa deberán adquirir los trabajadores, y la marca que podrán comprar.

Adicional a ello, la empresa ha impuesto (iii) un plazo de 4 días para hacer uso de la tarjeta, contados desde la recepción de la misma, lo que ciertamente condiciona su uso y genera mayores obligaciones en los trabajadores, pues estos ante el temor de verse expuestos a represalias por parte de la empresa, se han visto en necesidad de hacer uso de la misma, en muchos casos, incluso, debiendo asumir costos adicionales a los montos asignados a sus Giftcard.

Finalmente, (iv) la empresa ha establecido, aún en un contexto de pandemia, que el uso de la misma sólo pueda hacerse efectivo presencialmente en las tiendas, desestimando la posibilidad de que los trabajadores hagan uso de la tarjeta a través de compras virtuales.

3.2. El cambio en la forma de otorgar el beneficio UNIFORMES ha generado un perjuicio directo y cierto en los trabajadores, y un claro beneficio económico para la empresa.

Consecuencia del actuar arbitrario e ilegal de la empresa, los trabajadores no sólo han debido soportar un incumplimiento contractual, sino y aún más grave han debido asumir



condiciones que van en directo perjuicio de estos. En efecto, la empresa no conforme con modificar unilateralmente una cláusula contractual, no ha dudado en establecer condiciones que abiertamente menoscaban sus condiciones contractuales.

Pues, y no obstante que se referirá a ello más adelante, la empresa discrimina a sus trabajadores, dando cuenta de trabajadores de primera y segunda categoría. A su vez, obliga a sus trabajadores a asumir obligaciones que son de completa responsabilidad de la empresa, obligándolos incluso a exponerse en un contexto de pandemia, pues la tarjeta entregada sólo puede ser utilizada presencialmente.

A lo anterior, se suma la exigencia de que los trabajadores para acceder a un descuento en la compra de vestuario, sólo deban comparar aquel de determinadas marcas.

Lo expuesto -en desmedro de los trabajadores- ha generado un evidente beneficio para la empresa, no sólo económico, pues ésta traspasó, con las consecuencias que de ello derivan, una obligación propia a sus trabajadores, quienes hoy son los responsables de ir a comprar dicho vestuario. La pregunta que naturalmente surge ante el referido escenario, es qué ocurrirá con aquellos trabajadores que no hayan tenido la oportunidad de ir a comprar su vestuario?; Qué tipo de sanciones aplicará la empresa a quienes hayan adquirido un vestuario que no se ajusta a las condiciones impuestas?

Por otra parte, y en lo estrictamente económico, entregar el denominado beneficio UNIFORMES, a los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales (1.402), en los términos que se pactó colectivamente, conlleva para la empresa un costo aproximado de \$126.000.000.-, mientras que hacerlo mediante la entrega de una Giftcard, en los términos expuestos, conlleva un costo aproximado de \$70.000.000.-

Es evidente el ahorro, y beneficios que ha significado para la empresa modificar unilateralmente los términos y condiciones del beneficio en análisis, lo que, en definitiva, explica que la empresa haya decidido adoptar una conducta como la descrita.

3.3 El actuar de PARIS es contrario a la legislación laboral vigente.



Tal como podrá advertirse, la decisión adoptada por la empresa resulta del todo contraria a la legislación laboral vigente. En efecto, el artículo 311 del CT, en su inciso tercero, expresamente dispone que:

“Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito.”

A su turno, el inciso segundo del artículo 6° del mismo cuerpo normativo, al referirse a la forma de modificar los instrumentos colectivos, dispone que:

“Los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”.

De las normas legales transcritas, se desprende que las estipulaciones de un instrumento colectivo solo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que suscribieron dicho instrumento. Pues, nuestro legislador, busca resguardar que los derechos y beneficios obtenidos como resultado de un proceso de negociación colectiva no se vean mermados o disminuidos como consecuencia de un acto unilateral, tal como como acontece en la especie.

Es más, nuestro legislador con objeto de proteger los beneficios acordados colectivamente ha establecido que las estipulaciones de un instrumento colectivo no podrán ser modificadas mediante un contrato individual de trabajo. En efecto, el inciso tercero del mencionado artículo 311 del CT es claro en señalar que los instrumentos colectivos sólo podrán ser modificados con el consentimiento de la o las organizaciones sindicales que lo suscribieron.

4. La Federación y los sindicatos en reiteradas oportunidades han exigido a la empresa dar cumplimiento a lo pactado en los instrumentos colectivos.

La Federación y cada una de las organizaciones sindicales representadas por ésta, tan pronto tomaron conocimiento de la decisión de la empresa de otorgar una Giftcard a sus trabajadores, en reemplazo de la entrega de vestuario, tal como lo mandatan los



instrumentos colectivos, inmediatamente hicieron saber a la empresa su disconformidad con dicha decisión, pues ésta sin preguntar y pasando por alto a las organizaciones sindicales, decidió modificar dichos instrumentos.

Así, con fecha 09 de noviembre de 2020 la Federación, representada por su presidente, don Jorge Francovic, le manifestó a don Alejandro Cisterna, Jefe de Relaciones Laborales, su rechazo a la medida adoptada por la empresa, a lo que éste le manifestó que entregaría una repuesta a la denuncia presentada. Respuesta, que finalmente se tradujo en señalar que, no obstante el cambio en la modalidad de entrega del beneficio, éste seguía siendo exactamente lo mismo.

5. PARIS fijó unilateralmente el monto de la Giftcard y obliga a sus trabajadores a hacer uso de la tarjeta sólo en marcas propias.

Tal como ha sido expuesto en el cuerpo de este escrito, la empresa ha decidido, según la función y jornada a que esté afecto cada trabajador, fijar el monto que tendrá la Giftcard, así dependiendo del cargo y jornada es que se define el monto que ésta tendrá, el cual fluctúa entre \$80.000 y \$30.000.

Cabe hacer presente que, la referida distinción, bajo la modalidad pactada en los instrumentos colectivos, no era tal, pues cada trabajador, independientemente de su cargo y jornada, recibía la vestimenta respectiva por parte de la empresa en iguales condiciones. En cambio, hoy bajo la modalidad adoptada por la empresa, la diferencia establecida por ésta resulta del todo odiosa, toda vez que tratándose de trabajadores, cuya tarjeta tiene un monto de \$30.000, resulta impensado que con dicho monto estos puedan adquirir el vestuario que proporcionaba la empresa.

A su vez, dependiendo de la marca de ropa que desee adquirir cada trabajador, estos tendrán un beneficio en la compra de dicho vestuario. Así, dependiendo de la marca de que se trate los trabajadores podrán obtener hasta un 50% de descuento en sus compras, descuento que sólo aplicará para aquellas marcas que sean propias de la empresa, generalmente caracterizadas por su baja calidad, y últimamente además, por el aumento sostenido en sus precios.



Luego, si el trabajador decidiese adquirir vestimenta de otras marcas, esta sólo tendría un 20% de descuento, es decir, el mismo beneficio que tiene todo trabajador de la compañía, independientemente de su contrato y jornada de trabajo.

Lo anterior, no hace más que dar cuenta que la real intención de la empresa no ha sido otra que disminuir el costo de un beneficio, y forzar a sus trabajadores a adquirir aquella vestimenta propia de la empresa, sin posibilidad de que estos puedan optar por vestimenta de mejor calidad, debiendo, además, asumir el costo que pueda tener dicho vestuario en caso, que la compra no se ajuste al monto asignado.

Al respecto, cabe señalar que son múltiples los casos de trabajadores que, ante la necesidad de comprar su vestuario, se han visto en la obligación y necesidad de asumir personalmente las diferencias que han surgido en sus compras, siendo que dicho costo debiese ser íntegramente asumido por la empresa.

6. PARIS discrimina a sus trabajadores por afiliación sindical.

En el marco de las relaciones laborales de la compañía, no resulta ajeno a esta otorgar a sus trabajadores beneficios relativos a la entrega de una Giftcard para la compra de vestuario. En efecto, en el caso de quienes ocupan cargos de Jefatura, la empresa, a lo menos, desde 6 a 10 años atrás, les ha hecho entrega de un Giftcard por la suma de \$200.000 (\$100.000 en verano y \$100.000 en invierno), a fin de que estos puedan comprar su vestuario de trabajo. Práctica que PARIS, arbitrariamente, ha querido imponer a los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales que representan.

Pues bien, no obstante que la Federación públicamente ha manifestado a la empresa su disconformidad y rechazo ante la decisión de modificar unilateralmente los términos y condiciones de un beneficio pactado colectivamente, también lo ha sido respecto de las condiciones que la empresa ha decidido imponer a sus trabajadores, pues estas no sólo han condicionado el uso de la tarjeta, sino también han sido un claro reflejo de lo discriminatorio que resulta el actuar de la compañía para con sus trabajadores.

En efecto, en el caso de los trabajadores que históricamente han recibido una giftcard para la compra de su vestuario, estos no están sujetos a condiciones tan exigentes como las impuestas a los trabajadores que representan, pues se les ha otorgado el referido



beneficio sin condiciones, quienes además pueden comprar el vestuario que estimen pertinente, a precio de costo.

Por el contrario, respecto de los trabajadores que forman parte de las organizaciones sindicales representadas en este acto por la Federación, no tienen derecho a comprar al costo, sino únicamente a un descuento del 50%, si y solo si compran determinadas marcas.

¿Cuál es la razón de tal diferencia?; ¿Para PARIS existen trabajadores de primera y segunda categoría?; PARIS, busca que sólo trabajadores con cargos de jefaturas puedan adquirir vestuario de mejor calidad?; Estas son solo algunas de las preguntas que naturalmente surgen, tras conocer las condiciones que la empresa ha impuesto, y de las cuales al día de hoy no han obtenido respuesta alguna.

7. A pesar de haber participado PARIS en recientes procesos de negociación colectiva, esta no ha podido modificar los términos y condiciones del beneficio UNIFORMES.

No obstante el cuestionado actuar que ha tenido la empresa, y del cual se podría esperar y entender el interés de ésta de modificar los términos y condiciones del beneficio UNIFORMES, en futuros proceso de negociación, recientemente con ocasión de los procesos en que participaron los sindicatos de Osorno, Chillán y Calama, la empresa a pesar de su interés de modificar dicha cláusula, no logró que ello ocurriese.

Pues, las referidas organizaciones sindicales, representando el interés manifiesto de sus afiliados, decidieron no modificar los términos y condiciones de dicha cláusula, y, en definitiva, mantener exactamente las mismas condiciones que hoy la empresa ha decidido modificar en forma unilateral.

Lo anterior, no hace más que ratificar cuál es el sentir y voluntad de los trabajadores respecto del beneficio en cuestión, pues si tan beneficioso fuese para los trabajadores la entrega de una Giftcard, estos claramente hubieran optado por modificar el referido beneficio, en los términos que hoy la empresa lo está otorgando.



8. La empresa se ha preocupado de poner a sus trabajadores en contra de las organizaciones sindicales.

En consideración al manifiesto rechazo que la Federación y las organizaciones sindicales, han manifestado a la empresa ante tan arbitraria decisión, ésta no ha dudado en expresar su negativa a reintegrar el beneficio en los términos que se pactó.

Así, y ante el público rechazo de las organizaciones sindicales, la empresa con objeto de formalizar su incumplimiento, ha presionado a sus afiliados a firmar un anexo de contrato de trabajo, que no tiene otra finalidad más que intentar regularizar la entrega de la referida Giftcard, con tal actuación la empresa no ha hecho más que poner a sus afiliados en contra de sus organizaciones, pues de no firmar dichos instrumentos ésta los ha amenazado con la posibilidad de aplicar eventuales sanciones, condicionando, en definitiva, la entrega del señalado beneficio.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa con su actuar olvida lo preceptuado en la norma contenida en el artículo 311 del CT, que expresamente dispone que *“Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que los hubieren suscrito”*, condición que, en la especie, no ha ocurrido.

En consecuencia, cada uno de los anexos que la empresa ha hecho firmar a los trabajadores, con objeto de generar una aparente justificación de su actuar, resultan ser del todo nulos, por infringir abiertamente la legislación laboral vigente.

9. PARIS recientemente ha sido multada por la Dirección del Trabajo por incumplimiento a las estipulaciones del instrumento colectivo.

Tras el proceso de fiscalización N° 684 del año en curso, de la Inspección del Trabajo de Concepción, motivado por una denuncia presentada por no cumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo, concretamente por el no cumplimiento de la cláusula denominada UNIFORMES, la referida Inspección constató infracción en el cumplimiento de la entrega del citado beneficio, cursando una multa administrativa a la empresa.



En efecto, concluye la Inspección que la empresa incumple la cláusula decimoprimera del contrato colectivo, denominada uniformes, celebrado el 2 de agosto de 2018, con el Sindicato de empresa trabajadores Barros Arana, lo cual se constata en la entrega de Giftcard a trabajadores sindicalizados y afectos al contrato colectivo durante los años 2019, 2020 y 2021.

Pues bien, pese a la referida infracción constatada, la empresa -infundadamente-, ha decido mantener su conducta de incumplimiento para con las organizaciones sindicales debidamente representadas en este acto, hecho que fuerza a interponer la presente acción.

III.

CONFIGURACIÓN DE LA PRÁCTICA ANTISIDICAL

De conformidad a lo expuesto, la denunciada ha desplegado una serie de conductas que estiman configuran una práctica antisindical, conforme a lo prescrito en el inciso primero del artículo 289 del CT, en relación al artículo 215 del mismo cuerpo normativo, amén del tipo especialmente previsto en la letra e) del artículo 289 del mismo cuerpo normativo.

La Libertad Sindical, de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico constituye un derecho fundamental, expresamente reconocido en la Constitución Política y en Tratados, Pactos y Convenios Internacionales suscritos o ratificados por el Estado de Chile.

Así, el inciso primero del artículo 289 del CT, de forma amplia y comprensiva establece que serán consideradas como prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten en contra de la Libertad Sindical.

Jurídicamente, la Libertad Sindical ha sido definida como un “derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar en la ordenación de las relaciones productivas” que, si bien en su origen se vinculaba “apenas al reconocimiento del derecho de los individuos a constituir sindicatos, actualmente posee un contenido complejo, incluyendo derechos positivos (de hacer) y negativos (de no hacer), individuales y colectivos, etc”.



En efecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) permanentemente ha destacado la importancia de los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, reconociendo expresamente que “los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos, y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles ”

El reconocimiento de la Libertad Sindical constituye uno de los pilares fundamentales en el desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo, dado el rol tutelar que cumplen cada uno de sus institutos, básicamente en la regulación y construcción de las relaciones de trabajo, en general, caracterizadas por una relación de poder y de desigualdad económica y social, siendo la actividad sindical indispensable para la nivelación y redistribución de la riqueza.

Así también lo ha entendido la OIT al consagrar en su Constitución que la libertad de asociación y la actividad sindical resultan esenciales para el progreso constante de la sociedad, principio reafirmado por los Convenios N° 98 y N° 154, sobre negociación colectiva y el fomento de ésta, respectivamente.

En este sentido, Mario Varas define la Libertad Sindical como “el derecho que asiste a los trabajadores para constituir organizaciones, afiliarse o desafilarse a ellas, a darse su propia normativa sin intervención de terceros y, especialmente, el derecho al ejercicio de la actividad sindical por medio de aquellas acciones tendientes a la defensa y promoción de los intereses que le son propios, en particular, la negociación colectiva y el derecho a huelga”.

De la misma forma, Eduardo Caamaño sostiene que forma parte del contenido esencial de la Libertad Sindical “el derecho de sindicación (faz orgánica) y naturalmente el derecho a hacer valer los intereses colectivos de los trabajadores organizados mediante la acción reivindicativa y participativa, lo que se canaliza a través del ejercicio de los derechos de negociación colectiva y de huelga”.

Bajo el mismo razonamiento, Tomás Sala Franco refiriéndose a la doctrina consagrada por el Tribunal Constitucional español, manifiesta que forman parte del contenido



esencial de la libertad sindical “los derechos de negociación colectiva, de huelga y de planteamiento de conflictos colectivos y cualquier otra forma lícita de actuación que los sindicatos consideren adecuada para el cumplimiento de los fines a los que están constitucionalmente llamado, como por ejemplo las libertades de expresión e información”.

En definitiva, el respeto y promoción de la Libertad Sindical no sólo comprende el derecho de los trabajadores a afiliarse a una organización, a constituir sindicatos, a organizarlos libremente y obtener personalidad jurídica, o constituir organizaciones de grado superior tales como, federaciones y confederaciones, sino además el ejercicio de la actividad sindical, el cual debe reconocer el respeto irrestricto a las libertades civiles y en particular al derecho de reunión, de libertad de opinión y de expresión, y al derecho a no ser molestado por opiniones y al de buscar y recibir información.

Pues bien, los artículos 289, 290 y 291, todos del CT establecen una serie de actos o conductas antisindicales, especialmente tipificados, sin perjuicio que, tal como lo ha sostenido reiteradamente la jurisprudencia, estos casos no constituyen una enunciación taxativa.

A su vez, el artículo 215 del CT define una conducta especial que configura una práctica antisindical, pues la norma expresamente establece que “No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.”

Al respecto, el profesor Francisco Tapia ha señalado que “La norma contenida en el art. 215 -vigente desde el D.L. N° 2.756/79- establece una norma de tutela de la libertad sindical que impone el deber de respetar los derechos del trabajador relativos a su militancia y actividad sindical. Esta es una norma prohibitiva de contenido similar a la del art. 1 del Convenio 98.”

Agrega el profesor Tapia que los ilícitos descritos en el artículo 215 citado “afectan a la libertad sindical en su dimensión individual y colectiva, dado que si bien se expresan en el trabajador en singular, debe tenerse presente que el bien jurídico protegido es la



libertad sindical, del que también la organización sindical es titular de derechos. Las conductas tipificadas en el art. 215 constituyen, además, prácticas antisindicales, toda vez que atentan en contra de la libertad sindical.”

Por su parte, el referido artículo 1° del Convenio N° 98 de la O.I.T., establece que:

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.”

Este Convenio fue ratificado por el Estado de Chile, siendo deber del Estado y sus órganos velar por el cumplimiento de las garantías ahí establecidas, conforme lo mandata el artículo 5° de nuestra Constitución Política de la República.

En concreto, la denunciada incurre en práctica antisindical al haber, por una parte, presionado a sus afiliados con objeto de que estos suscriban un anexo individual modificadorio de lo pactado colectivamente, ello bajo la explicación de que de no ser firmado no tendrían el beneficio.

Y, por otra, toda vez que PARIS ha adoptado una conducta discriminatoria para con sus afiliados, pues la empresa ha decidido no solo modificar los términos y condiciones de un beneficio pactado colectivamente, sino también han establecido condiciones que resultan del todo gravosas para quienes forman parte de los sindicatos que pactaron el beneficio denominado Uniformes.

En efecto, la empresa no conforme con modificar dichas condiciones, decisión que ha sido permanentemente cuestionada por la Federación y las organizaciones sindicales, ha



establecido un beneficio de descuentos, que respecto de trabajadores no sindicalizados resulta ser menos gravoso, pues tratándose de Jefaturas, quienes, a lo menos, desde has 7 años atrás han tenido derecho a una Giftcard para la compra de su vestimenta, pudiendo adquirir cualquier prenda de las tiendas Paris al costo. En cambio, y en el marco de la decisión unilateral adoptada por la empresa, ésta ha decidido otorgar un beneficio de compra a los trabajadores sindicalizadas otorgándoles un descuento del 50% en sus compras, sólo si éstas dicen relación con marcas propias de la empresa, pues en caso contrario los trabajadores sólo podrán acceder a un 20% de descuento.

Ahora bien, sin perjuicio de la arbitrariedad del empleador de modificar unilateralmente los términos de un beneficio, y no existiendo una justificación legítima para la referida diferenciación, el empleador evidentemente ha infringido el artículo 215 del CT, que prohíbe perjudicar a los trabajadores, en cualquier forma, por causa de su actividad sindical, conducta que constituye un atentado en contra de la libertad sindical del Sindicato denunciante y de sus socios, que cabe calificar de práctica antisindical conforme lo previene en términos generales el inciso primero del artículo 289 del CT.

Si bien consideran que la infracción al artículo 215 del CT configura la práctica antisindical genérica en los términos previstos en el inciso primero del artículo 289 del CT, los hechos descritos también se subsumen en la conducta tipificada especialmente de práctica antisindical en la letra g) del artículo 289 del CT, que sanciona al empleador que realiza actos de discriminación.

Dicho literal previene que constituye una práctica antisindical "Ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores que signifiquen incentivar o desestimar la afiliación o desafiliación sindical".

En este sentido, es relevante tener presente que dentro de los hechos que se denuncian está la presión que ha ejercido PARIS en un grupo importante de sus afiliados, con objeto de que estos suscriban un anexo individual de trabajo, que formalice las modificaciones que arbitrariamente la empresa ha decidido implementar respecto de un beneficio pactado colectivamente, pues la actividad que la Federación ha ejercido en contra de las medidas y decisiones adoptadas por la empresa, se ha transformado en un obstáculo a la implementación de éstas.



En definitiva, la empresa intenta influir directamente en la gobernabilidad de sus organizaciones, modificando beneficios que han sido fruto del trabajo mancomunado de las referidas organizaciones sindicales.

Cuando el ejercicio de la facultad de administración del empleador se hace, en el ámbito sindical, discriminando injusta y arbitrariamente a un sindicato e interviniendo en su actividad y gobernabilidad, se configura una práctica antisindical, ya que como lo expresa el artículo 5° del CT, el ejercicio de las facultades legales del empleador tiene como límite el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, entre ellos, los de Libertad Sindical y de no discriminación.

Entonces, lo cuestionado radica precisamente en la decisión de la empresa de haber, unilateral y arbitrariamente, modificado condiciones pactadas en instrumentos colectivos y fijando, a su vez, condiciones en desmedro de trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales por su condición de sindicalizados.

Al respecto, cabe señalar que la norma de la letra g) del artículo 289 del CT requiere para su configuración típica, como consecuencia de la afiliación sindical se discrimine arbitraria e injustificadamente, esto es, que se realicen distinciones o diferenciaciones sin razón y justificación suficiente.

Pues bien, de los hechos descritos ha quedado en evidencia que el actuar desplegado por PARIS ha tenido un claro propósito, cual es, intervenir el funcionamiento interno de sus organizaciones, ello con objeto de poder adoptar todas aquellas medidas que ha intentado implementar, aún cuando sean contrarias al ordenamiento jurídico, pues los hechos denunciados, y las exigencias que ha planteado, evidentemente han afectado las condiciones contractuales de sus afiliados, menoscabando el otorgamiento de sus beneficios.

A su vez, en relación a actitud adoptada por la empresa es necesario hacer algunos alcances sobre la discriminación que nuestro propio ordenamiento laboral ha considerado como infundadas, sino derechamente prohibidas.

El inciso tercero del N° 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República establece que “Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o



idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos".

Cabe destacar que el precepto constitucional se ocupa de establecer las diferenciaciones o distinciones permitidas, siendo únicamente las basadas en la capacidad o idoneidad personal.

Esta garantía constitucional y los límites objetivos que ha estipulado, no son meras orientaciones o definiciones de ordenación política, ya que el propio artículo 459 del Código del Trabajo, en armonía con el principio de la primacía constitucional y su eficacia horizontal, admite que las sentencias laborales conduzcan a la aplicación directa de las normas Constitucionales, al disponer que el fallo deberá contener: *"5.- Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda;"*

A su turno, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año 1958, ratificado por Chile el 20 de septiembre de 1971, entiende por discriminación:

"a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación "

Como complemento legal en la esfera laboral del derecho a la no discriminación, los incisos tercero y cuarto del artículo 2 del CT establecen que:

"Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación:

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación."



La no discriminación se considera por la doctrina laboral como un derecho subjetivo de carácter fundamental, y se entiende como la facultad que asiste a los trabajadores de no ser objeto de diferencias de trato no razonables o sin justificación objetiva.

A la luz de las normas y criterios anotados, el contenido del derecho a la no discriminación es, en estricto rigor, una prohibición, y consiste en la exclusión de cualquier trato en materia laboral que se funde en un criterio sospechoso o prohibido y que no tenga una justificación objetiva y razonable, quedando facultado el trabajador para exigir que no existan diferencias de trato negativas en el nacimiento, desarrollo y extinción de la relación laboral, que se funden en un criterio que sea considerado como prohibido.

En el caso particular, la discriminación sindical se produce en la diferencia de trato que ha tenido la denunciada para con los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales representadas por la Federación, al establecer condiciones gravosas para sus afiliados en comparación con aquellos trabajadores que no forman parte de éstas.

En definitiva, el ejercicio de la Libertad Sindical, individual y colectiva, debe poder desenvolverse sin la injerencia ilegítima e injustificada, menos ilegal de la empleadora.

Al efecto, el artículo 3 del Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, ratificado por el Estado de Chile, preceptúa que:

“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.”

Por su parte, el numeral 2 del artículo 8° de este último convenio, establece una disposición relevante en la aplicación de la ley de cada Estado ratificante: *“2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio”*

Frente a este plan de acción, existe como garantía relevante aquella que previene el artículo 1° del Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado



por el Estado de Chile, sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva. Tal disposición expresa: *“Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.”*

De manera directa el numeral primero del artículo 2° del Convenio N° 98 de la O.I.T., proscribe todo acto de injerencia del empleador, directo o indirecto, en el funcionamiento de las organizaciones sindicales. Dispone este numeral:

“1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.”

Así, tanto las normas internacionales del trabajo -como ya fueran consignadas en detalle-, como nuestro ordenamiento fundamental y legal interno, no sólo repudian los actos discriminadores y arbitrarios por razones de sindicación, sino que expresamente se sanciona como práctica antisindical las diferencias, los perjuicios, los estímulos y los premios destinados a que un trabajador constituya o no un sindicato, se integre o desafilie de él, o estén dirigidos a intervenir la actividad sindical, afectando o favoreciendo indebidamente a una organización sindical respecto de otra, como lo previenen los literales c), d), e) y g) del artículo 289 del CT.

El principio involucrado en todas estas disposiciones nacionales e internacionales, tiene como premisa esencial que le está vedado al empleador desplegar acto alguno que signifique premiar o perjudicar a los trabajadores, en tanto ello se convierte en un acto de injerencia patronal que persigue direccionar a la actividad sindical hacia los intereses del empleador y no hacia los propios o autónomos de los trabajadores organizados, los que deben ser adecuadamente protegidos en la libre formulación de su plan de acción sindical.

La conducta es lesiva, en tanto se ha afectado ilegítimamente la actividad sindical, toda vez que la empresa deliberadamente ha decidido modificar beneficios que han sido el resultado del esfuerzo y trabajo sindical.



En definitiva, la empresa debe ser sancionada como autora de práctica antisindical, por contravenir la prohibición del artículo 215 del CT, configurándose con ello la práctica antisindical genérica prevista en el inciso primero del artículo 289 del CT, o bien, por configurarse la conducta especialmente tipificada en la letra g) del mismo artículo.

Cabe hacer presente que la calificación jurídica y subsunción de los hechos en la norma legal respectiva, es una atribución del juez una vez establecidos los hechos, de forma que si estos últimos se subsumen en cualquiera de las figuras legales planteadas o propuestas, o incluso, en otra diversa, igualmente debe ser condenada la denunciada como autora de práctica antisindical por los hechos denunciados.

IV.

SANCIONES Y MEDIDAS REPARATORIAS

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 292 del CT, las prácticas antisindicales serán sancionadas con multas pecuniarias, cuya cuantía dependerá del tamaño de la empresa, que en la especie, corresponde a una gran empresa, pues PARIS agrupa a más de 200 trabajadores, razón por la cual solicitan que PARIS sea condenada a la suma que en derecho corresponda o lo que se determine prudencialmente.

Adicionalmente, conforme a lo dispuesto en el numeral 3° del artículo 495 del CT, la sentencia debe establecer las medidas concretas que el infractor se encuentra obligado a realizar, ello con objeto de reparar las consecuencias derivadas de la vulneración alegada, de modo que la situación expuesta se retrotraiga al estado inmediatamente anterior al de producirse la vulneración alegada.

En la especie, la conducta denunciada ha afectado gravemente la actividad sindical ejercida por la organización sindical, pues los actos de injerencia de la denunciada han motivado una serie de conductas que no han tenido otro propósito más que afectar la gobernabilidad de la organización.

En consecuencia, en lo que respecta a la entrega del beneficio UNIFORMES, con objeto de garantizar un adecuado desarrollo de la actividad que ejercen sus organizaciones debe instruirse en forma inmediata a la empresa dar cumplimiento íntegro al otorgamiento de dichos beneficios, en los términos y condiciones pactados en los instrumentos colectivos.



A su vez, y dado que muchas de las conductas denunciadas se encuentran consumadas, por lo que no es posible retrotraer estas, las medidas reparatorias que se solicitan tienen por objeto evitar que la conducta denunciada se repita, permitiendo a las organizaciones sindicales cumplir su finalidad, conforme lo mandata nuestra legislación.

En consideración a lo anterior, solicitan que se adopten las siguientes medidas:

1. Subsanan los efectos de la conducta de práctica antisindical denunciada, instruyendo a Paris Administradora Ltda. dar estricto e inmediato cumplimiento a la entrega del beneficio denominado UNIFORMES, en los términos y condiciones que se pactó en los instrumentos colectivos de cada una de las organizaciones sindicales representadas en este acto para cada uno de sus socios.
2. Que se ordene a la denunciada, para que en un plazo no superior a noventa días desde que la sentencia quede ejecutoriada, instruya a sus jefaturas, gerentes y directivos, sobre buenas prácticas laborales y en particular, sobre libertad sindical.
3. Que se remita oficio a la Dirección del Trabajo para que ésta tome conocimiento y adopte las medidas necesarias de publicidad y registro respecto de Paris Administrador Ltda.
4. Que se excluya a la denunciada del mercado público por el plazo de dos años, no pudiendo celebrar ningún contrato con el Estado, ya sea centralizado o descentralizado de acuerdo a la Ley No 19.886, según lo dispone su artículo cuarto inciso primero, y Ley de Presupuesto N° 21.192 vigente para el año 2021.
5. La publicación de la sentencia en dos periódicos de circulación nacional, concretamente el Mercurio y Las Últimas Noticias.
6. Que se condene en costas a la denunciada.

En virtud de lo dispuesto por los artículos 420 en relación a los artículos 5, 215, 289, 290, 291, 292, 425, 485 y 489, 495 y demás pertinentes del Código del Trabajo, y lo establecido en el Art. 19 N° 16 de la Constitución Política de la República y demás normas pertinentes, termina solicitando al Tribunal se sirva tener por interpuesta denuncia por práctica antisindical, en contra de **PARIS ADMINISTRADORA LTDA.**, rol único tributario número 96.973.670-5, representada legalmente por don Álvaro Figari Versin, desconoce profesión u oficio, cédula de identidad número 10.002.784-4, ambos domiciliados en Avenida Kennedy N° 9001, Piso 7, comuna de Las



Condes, ciudad de Santiago, con el objeto que se declare que ésta última ha incurrido en la práctica antisindical denunciada, condenándola a las sanciones ya descritas, todo lo que demanda con costas.

SEGUNDO: Que estando dentro de plazo comparece ALEX HUMBERTO MUÑOZ MIÑO, abogado, cédula nacional de identidad número 15.706.255-7, actuando en representación convencional de la parte denunciada PARIS ADMINISTRADORA LIMITADA, RUT número 96.973.670-5, sociedad del giro venta minorista, ambos domiciliados para estos efectos en Avenida Vitacura número 2771, oficina 604, comuna de Las Condes, quien en virtud de la representación que inviste, y de lo dispuesto en los artículos 452 y 486 del Código del Trabajo, vino en contestar, dentro de plazo, la denuncia por supuesta práctica antisindical interpuesta en estos autos por la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESA PARÍS S.A, RUT 65.166.060-2, representado por su Presidente don JORGE FRANCOVICH MUÑOZ, cédula nacional de identidad número 9.259.139-5, domiciliados para estos efectos en Ahumada número 254, oficina 907, comuna y ciudad de Santiago, solicitando desde ya su completo rechazo, con costas, en razón de los argumentos de hecho y consideraciones de derecho que expone.

Sin perjuicio que cuestiona casi todas las circunstancias fácticas contenidas en el libelo pretensor, a continuación se puntualizarán algunas de carácter objetivo, lo que facilitará en alguna medida el análisis del Tribunal a lo largo de la presente contestación en donde se **desplegarán las argumentaciones que permitirán cuestionar las aseveraciones restantes, y respecto de las cuales es necesario un ejercicio adicional de fundamentación.**

- 1. NO ES EFECTIVO** que su representada hubiese incurrido, desde el mes de octubre de 2020, en un incumplimiento contractual respecto de la cláusula "uniformes" de los instrumentos colectivos suscritos con los sindicatos parte de la Federación denunciante.
- 2. NO ES EFECTIVO** que consensualmente se haya entendido que el uniforme suministrado a cada uno de los trabajadores representaba el valor de \$90.000.-.
- 3. NO ES EFECTIVO** que, desde octubre de 2020, París Administradora



Limitada hubiese modificado unilateral e inconsultamente los términos y condiciones del beneficio "uniformes".

4. **NO ES EFECTIVO** que su representada hubiese obligado a suscribir anexos de contrato de trabajo para operativizar la entrega de *gift-cards* a sus trabajadores, o hubiese amenazado a trabajadores para obtener la firma de esos documentos.
5. **NO ES EFECTIVO** que su representada hubiese impuesto el tipo de ropa que podía comprarse a través de las *gift-cards* suministradas.
6. **NO ES EFECTIVO** que exista discriminación por afiliación sindical en contra de los trabajadores por la aplicación del plan de entrega de *gift-cards* por parte de su representada.
7. **NO ES EFECTIVO** que el costo para su representada del vestuario suministrado previamente a sus trabajadores fuese aproximadamente de \$126.000.000.- y que la entrega de las *gift-cards* suponga un costo aproximado de \$70.000.000.-
8. **NO ES EFECTIVO** que París Administradora Limitada haya atentado contra la legislación laboral a través de su conducta.
9. **NO ES EFECTIVO** que los productos y marcas de propiedad de su representada estén caracterizados por su baja calidad y el aumento sostenido de sus precios.
10. **NO ES EFECTIVO** que la conducta de su representada haya significado disminuir el costo de un beneficio a los trabajadores o que los haya forzado a adquirir aquella vestimenta propia de la empresa.
11. **NO ES EFECTIVO** que la conducta de su representada hubiese afectado la gobernabilidad de los sindicatos parte de la Federación denunciante o pretendido intervenir en los mismos.



II. NO EXISTE PRÁCTICA ANTISINDICAL EN EL CASO

Señala que el libelo pretensor despliega una importante batería de citas bibliográficas y esfuerzos argumentativos intentando convencer. que el supuesto incumplimiento denunciado respecto de la cláusula "uniformes" sería constitutivo de una práctica antisindical. Agrega que se fundamenta la práctica antisindical en la modificación y transgresión de lo pactado en la cláusula "uniformes", previa existencia de presiones a los afiliados de los sindicatos que forman parte de la Federación; en la existencia de una discriminación en comparación con los funcionarios no sindicalizados, específicamente respecto de las jefaturas de las tiendas, quienes tendrían condiciones más beneficiosas de utilización de *giftcards* para la adquisición de vestuario. Finalmente, se concluye que aquello constituiría una infracción al artículo 215 del Código del Trabajo y, por ende, a la causal genérica del inciso 1 ° del artículo 289 del Código del Trabajo, además de una vulneración a la letra g) del artículo mencionado, ya que habrían existido discriminaciones indebidas que desincentivan la afiliación sindical.

La forma de vincular causalmente las faltas imputadas a su representada con ilícitos de índole antisindical se manifiesta en el apartado previamente transcrito, donde se indica que "*...se intenta influir en la gobernabilidad de nuestras organizaciones...*".

Sin perjuicio que niega tajantemente la existencia de presiones para suscribir cualquier documento (de hecho, no es un anexo el documento que han firmado los trabajadores), al igual que se niega la existencia de un incumplimiento a la cláusula "uniformes" de los contratos colectivos y la existencia de una hipótesis de discriminación en contra de los afiliados de los sindicatos pertenecientes a la Federación, indican que lo realmente discutido y que debe dilucidarse en la causa es la aptitud del supuesto incumplimiento denunciado para configurar una práctica sindical. Esa tarea se realiza a continuación.

¿ES TODO INCUMPLIMIENTO DE UNA CLÁUSULA DE UN INSTRUMENTO COLECTIVO CONSTITUTIVA DE UNA PRÁCTICA ANTISINDICAL?

La respuesta negativa es inequívoca. No obstante, reconoce que, dadas ciertas circunstancias, un incumplimiento de alguna cláusula de un instrumento colectivo puede llegar a configurar una práctica antisindical. Pero un incumplimiento tal **no es causa**



suficiente para afirmar la existencia de una falta de esa naturaleza. Para ello es necesario que exista una vulneración de la libertad sindical. Si no existe en el caso específico dicha vulneración a lo sumo existiría una controversia interpretativa respecto de los términos y cumplimiento de la cláusula "uniformes", pero no un ilícito laboral como el denunciado en autos.

La conclusión anterior, por lo demás, está avalada por la abundante doctrina citada por la denunciante. En efecto, y solo como muestra, en el libelo pretensor se cita al profesor Tapia respecto del contenido del artículo 215 del Código del Trabajo indicando que *"afectan a la libertad sindical...Las conductas tipificadas en el artículo 215 constituyen, además, prácticas antisindicales, toda vez que atentan contra la libertad sindical"*. En la denuncia se contiene una referencia al artículo 1° del Convenio 98 de la O.I.T. que también consagra la libertad sindical como valor a proteger.

En conclusión, existiría consenso entre las partes del presente juicio respecto de la necesidad de configurar una vulneración de la libertad sindical para afirmar la existencia de una práctica antisindical. Pero ahora es necesario determinar el contenido de esa libertad sindical, para lo cual tomaran uno -de los varios- conceptos aducidos por la denunciante: *"el derecho que asiste a los trabajadores para constituir organizaciones, afiliarse o desafilarse a ellas, a darse su propia normativa sin intervención de terceros y, especialmente, el derecho al ejercicio de la actividad sindical por medio de aquellas acciones tendientes a la defensa y promoción de los intereses que le son propios, en particular la negociación colectiva y el derecho a huelga"* (denuncia, citando a Mario Varas Castillo).

Es decir, el supuesto incumplimiento de la cláusula "uniformes" de los instrumentos colectivos de los sindicatos parte de la Federación debe vulnerar la libertad sindical de los mismos, en alguna de sus vertientes, sea en la parte orgánica y regulativa, o en su actividad, para que la acción de autos prospere.

Lo cierto, sin embargo, **es que incluso dando por sentada** -mera hipótesis- **la existencia del incumplimiento denunciado**, no podría configurarse una práctica antisindical como consecuencia de incurrir en el mismo, ya que no se turba de manera alguna los atributos de la libertad sindical descritos en la definición tomada desde el libelo de la denunciante. Afirmar lo contrario sería llevar a límites irracionales la cláusula



genérica del artículo 289 inciso 1° del Código del Trabajo, ya que no toda divergencia generada en el seno de las relaciones laborales puede ser constitutiva de una práctica antisindical.

Elementos certeros que apoyan la conclusión anterior se mencionarán a continuación, lo que permitirá dilucidar que la verdaderamente existente en el caso es un conflicto interpretativo y relacional propio de la mecánica entre sindicatos y empleador, pero en caso alguno una práctica antisindical.

1. ORIGEN DE LA INICIATIVA DE GIFT-CARDS PARA VESTUARIO: ENCUESTAS PREVIAS A TRABAJADORES Y DISCONFORMIDAD RESPECTO DEL UNIFORME SUMINISTRADO POR LA EMPRESA

Expone que un primer punto que permitirá echar por tierra la existencia de un supuesto designio antisindical es que la adopción de las tarjetas gift-cards por concepto de vestuario **estuvo guiada por las repetidas opiniones desfavorables por parte de los trabajadores respecto de los uniformes suministrados por la compañía**. Eran usuales las quejas de los trabajadores respecto de la calidad, las tallas y la estética del vestuario de trabajo entregado por la compañía, lo que se vio reflejado en una Consulta Interna realizada a los trabajadores de algunas unidades de negocios del grupo de empresas Cencosud, entre las cuales se encuentra su representada.

Específicamente, se realizaron 38 desayunos durante el año 2019 en 16 tiendas París a nivel nacional, los que tenían por objeto acercar a los trabajadores, canalizar sus dudas, preocupaciones y aspectos valorados a través de una encuesta. En la iniciativa participaron 403 trabajadores de París. Dentro de las *"otras solicitudes"* que los trabajadores formularon en dichas instancias estaba el apartado *"Uniformes más cómodos y adecuados"*, lo que vino a ratificar el parecer generalizado que los trabajadores de las tiendas manifestaban desde antaño a sus jefaturas: que el vestuario que era suministrado dos veces al año (los meses de abril y octubre) no era muy valorado entre ellos, existiendo múltiples quejas a este respecto.

Señala que el parecer anterior sería compatible con las máximas de la experiencia: es normal que en una empresa que suministra vestuario único a sus trabajadores que sean compatibles con las tareas efectuadas (a vendedores, asistentes de venta y en general a la fuerza de venta), existan disconformidades respecto de las tallas, la calidad de los



productos y la estética misma (la conocida camisa o polera azulada con el logo París). Lo anterior no es más que una consecuencia necesaria de la adquisición generalizada de uniformes para miles de trabajadores, donde las particularidades y gustos específicos deben ser dejados de lado, siendo la compañía la que debe homogeneizar condiciones para satisfacer un requerimiento colectivo masivo.

Por ende, dado el inequívoco parecer manifestado por los trabajadores, y los términos de redacción de las cláusulas de vestuario incluidas en los instrumentos colectivos, su representada decidió adoptar la medida de las *giftcards* en las condiciones descritas en el libelo pretensor: **se suministran dos *gift-cards* anuales, en los mismos meses en los que se entregaba el uniforme anteriormente -los meses de abril y octubre-, y por los montos referidos en la denuncia de acuerdo a la jornada del trabajador respectivo (\$80.000.-; \$50.000; y \$30.000), siendo las condiciones de compra el precio normal con un 50% de descuento en determinadas marcas** (en caso que el producto tenga descuento incorporado, y este sea más conveniente que aquél, entonces el trabajador puede tomar el precio descuento puro y simple).

En consecuencia, no hubo, a contrapelo de lo indicado en la denuncia de autos, la intención de "hacer negocio" con los trabajadores, de ahorrar costos, o de trasladar la carga y responsabilidad del vestuario a los trabajadores, sino que fue una medida justificada en la comodidad y venia generalizada manifestada por ellos respecto de la iniciativa.

2. TENOR DE LAS CLÁUSULAS "UNIFORMES" DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS VALIDAN EL ACCIONAR DE SU REPRESENTADA

Manifiesta que anteriormente reconoció el contenido transcrito de las cláusulas "uniforme" insertas en los instrumentos colectivos de los sindicatos que forman parte de la Federación denunciante. Por ende, resultaría superfluo transcribir nuevamente las mismas en esta contestación, remitiéndonos para dicho efecto al libelo pretensor. Sin perjuicio de ello, cabe destacar que existen diferencias menores en la redacción de la cláusula entre algunos instrumentos colectivos, sin que ello modifique de forma sustancial la controversia.



Tal como la denunciante lo refiere en su libelo, de la redacción de las cláusulas es posible extraer algunas ideas matrices:

- El cumplimiento de la cláusula se verifica a través de una política de la empresa: composición, cantidad y oportunidad de la entrega de los uniformes es resorte de la empresa.
- Las prendas otorgadas son de propiedad de la empresa, existiendo el deber de devolución cuando se genera el término de la relación laboral.
- No existe un valor referencial ni un estándar de calidad de las prendas a entregar por parte de la empresa en las cláusulas.
- El uso de las prendas era obligatorio.

Es decir, los mismos términos de redacción de la cláusula "Uniformes", según las distintas transcripciones de la misma formulada en el libelo pretensor, **permite afirmar la existencia de una potestad de parte de su representada para implementar la modalidad de *giftcards***. En efecto, tal conclusión es deducible si se considera que la composición, cantidad y oportunidad de los uniformes estaba entregada a la voluntad de su representada de acuerdo al tenor de los instrumentos colectivos transcritos, cuestión que era recalcada acto seguido en las mismas cláusulas ("*...todas las prendas serán definidas por la empresa...*"), **siendo además los mismos uniformes propiedad de su representada**, por lo que existía una obligación de devolución de aquellos una vez terminada las relaciones laborales.

La existencia de dicha potestad habría legitimado a su representada en su decisión de modificar la forma de cumplimiento de la cláusula vestuario de los instrumentos colectivos, eliminando cualquier indicio de vulneración de la libertad sindical de las organizaciones intermedias afiliadas a la Federación denunciante.

En última instancia, indica que podría cuestionarse la medida adoptada por su representada; se podría argumentar que existiría una modificación de las cláusulas de los respectivos contratos colectivos equivalente a un incumplimiento de las mismas. Pero lo anterior, además de ser muy discutible de acuerdo a los términos de redacción de ellas, pone en evidencia que el presente conflicto no versa sobre la posible existencia de una práctica antisindical, sino que se trata de un dilema interpretativo. Y un conflicto, por lo demás, donde no existiría perjuicio para los trabajadores, ya que parece difícil afirmar daño cuando se



mejora el estatus jurídico de los trabajadores respecto de las vestimentas de trabajo: de un mero usuario de ellas a potencial propietario de las mismas en caso de utilizar las gift-cards para tal efecto.

3. LAS PRENDAS COMPRADAS CON LAS GIFT-CARDS SON DE PROPIEDAD DE LOS TRABAJADORES; IRRELEVANCIA DEL COSTE DE ADQUISICIÓN DEL VESTUARIO ORIGINALMENTE SUMINISTRADO

Un punto que menciona la denunciante de autos es el supuesto costo de cumplimiento de la cláusula "uniformes" a fin de justificar de alguna forma la existencia de un ánimo antisindical o el perjuicio de los afiliados a los sindicatos base de la Federación denunciante.

Lo anterior es realizado de la siguiente forma en el libelo pretensor:

- "...De esta forma, del beneficio contractual en estudio, se infiere inequívocamente que la empresa se ha obligado a proporcionar a cada trabajador uniformes de trabajo, sin costos para estos, los cuales, consensualmente, siempre se ha entendido que representa respecto de cada trabajador la suma de \$90.000 (noventa mil pesos)".
- "...Por otra parte, y en lo estrictamente económico, entregar el denominado beneficio

UNIFORMES, a los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales (1.402), en los términos que se pactó colectivamente, conlleva para la empresa un costo aproximado de \$126.000.000.-, mientras que hacerlo mediante la entrega de una Giftcard, en los términos expuestos, conlleva un costo aproximado de \$70.000.000.

Es evidente que la denunciante, al aducir un supuesto ahorro que a su representada le habría significado la adopción de la modalidad de gift-cards en comparación a la entrega del vestuario en préstamo (comodato), intenta generar artificiosamente un desvalor en la decisión de su representada que pueda sustentar su infundada acusación de práctica antisindical. Sin perjuicio que niega la efectividad de los valores aducidos y, por ende, la existencia de un efectivo



ahorro en los términos predicados en la denuncia, la verdad es que la existencia o no de un ahorro a este respecto es completamente irrelevante, ya que en la modalidad pretérita de cumplimiento de la cláusula de uniformes las prendas entregadas eran de propiedad de la empresa, siendo la calidad y costo de las mismas factores entregados al exclusivo arbitrio de su representada, dados los términos categóricos en los cuales están redactadas las cláusulas respectivas en los instrumentos colectivos. Por ende, el costo de las prendas no constituía un antecedente relevante para evaluar el cumplimiento de la cláusula.

Por el contrario, el solo hecho de haber adoptado la modalidad de *gift-cards*, mutando el estatus jurídico de los trabajadores respecto de las prendas que puedan adquirirse a través de las mismas -de un comodatario a un propietario- significa que lo generado es un beneficio para los trabajadores.

Lo anterior cabe contrastarlo con el verdadero móvil de la adopción de esta justificada decisión por parte de su representada: la disconformidad general de los trabajadores respecto de los uniformes suministrados por la compañía, y la valoración generalizada respecto de la nueva iniciativa, que les permite adquirir vestimenta para ser utilizada en su lugar de trabajo de acuerdo a sus características personales, con la sola limitación de seguir lineamientos mínimos que la hagan compatible con el ejercicio de las labores.

4. NO EXISTE OBLIGACIÓN DE ADQUIRIR VESTUARIO DETERMINADO CON LAS GIFT CARDS, SOLO LA IMPOSICIÓN DE UN CÓDIGO DE VESTIMENTA MÍNIMO

Relata que acreditará en autos que dentro de las alegaciones formuladas por escrito por la Federación denunciante en la discusión que se generó con los representantes de París Administradora Limitada a consecuencia de la adopción de la modalidad de *gift-cards*, se encuentra el siguiente reproche:

- "...Con el respeto que tenemos hacia nuestro empleador no podemos aceptar que este haga negocio con sus propios trabajadores."

Esa acusación carece de fundamento, como ya han indicado previamente. No puede afirmarse un ánimo de su representada de "hacer negocio" a costa de sus trabajadores mediante la adopción de la modalidad de *gift-cards*, ya que antes de la implementación de la misma las prendas eran de propiedad y elección de su representada, sin que



pudiese afirmarse la existencia de beneficio alguno por parte de los meros usuarios de tales prendas. Esgrime que ya ha tenido oportunidad de indicar que la nueva modalidad cuestionada implica incluso un beneficio para los trabajadores, ya que ellos pasan a ser propietarios de lo que adquieran a través de las mismas *gift-cards*, independientemente si se pone término a sus relaciones laborales, condición que de acuerdo a la regulación de la cláusula "uniformes" de los contratos colectivos originaba la obligación de devolución de las prendas. Señala que sin perjuicio de lo señalado, hay un argumento que echa definitivamente por tierra la supuesta intención de lucrar de su representada mediante la instauración de las *gift-cards*: no existe la obligación de adquirir precisamente vestuario de trabajo a través de las *gift-cards*. Obviamente, el objeto de la instauración de las mismas por parte de su representada era el cumplimiento de la obligación de suministro de vestuario en términos compatibles con el interés manifestado por los trabajadores y la experiencia negativa que se había generado previamente mediante el préstamo de las prendas, pero no existe inconveniente en la actualidad en que los trabajadores utilicen las *gift-cards* referidas en otros productos de vestuario de la compañía que no tengan relación alguna con las marcas o condiciones establecidas para la aplicación de descuentos preferenciales.

La única condición en el uso de las tarjetas dice relación con el descuento aplicable (del 50% sobre el precio normal de los productos), que solo se activa si se compran ciertas marcas. Respecto de las otras marcas que comercia la compañía no existe impedimento para su adquisición, aunque solo se aplican los descuentos usuales concedidos a todos los trabajadores de la compañía (20% de descuento sobre el precio normal).

En contrapartida a las condiciones de uso y beneficios de las tarjetas, la única obligación que pesa sobre los trabajadores es la de obedecer ciertas reglas laxas de vestimenta, en los términos descritos por la denunciante en su libelo:

- Poleras, blusas o camisas con colores neutros; azules en todos sus tonos; denim o tonalidades berries.
- Abrigos de los mismos colores de la vestimenta superior, sin capuchas.
- Jeans negros o azul oscuro sin dibujos, rotos o con flecos.
- Zapatillas blancas o negras o calzado negro.



Como puede verse, los requerimientos de vestimenta impuestos no son estrafalarios o difíciles de cumplir, sino que los mínimos indispensables compatibles con la realización de las labores contratadas. No hay que olvidar a este respecto que los clientes de la compañía deben identificar a los trabajadores para realizar consultas o compras, lo que exige un mínimo de uniformidad en el vestuario.

Adicionalmente, de las exigencias de vestuario impuestas puede desprenderse que en la generalidad de los casos ni siquiera debería ser necesario para los trabajadores usar las tarjetas *gift-cards* para dicho efecto, ya que las prendas que se requieren para la prestación de los servicios son de uso común y podría afirmarse que forman parte del atuendo cotidiano de las personas. En efecto, camisas o poleras de colores estándar, jeans negros o azules y calzado blanco o negro, sin requerimientos especiales de marca, calidad o talla, según puede desprenderse de los requerimientos establecidos por la compañía al respecto, son pertenencias estándar en los armarios de las personas.

Lo señalado tiene una consecuencia, ya esbozada previamente: si el trabajador respectivo ya contaba con las prendas mencionadas, encontrándose en condiciones de cumplir los simples requerimientos de vestuario impuestos por la compañía, podía utilizar las tarjetas suministradas para adquirir cualquier otra prenda de vestuario de París, a su elección, generándose a su respecto un claro incremento patrimonial que no existía previamente. Esto se debe a que la empresa no impuso la utilización de las *gift-cards* para un objeto exclusivo -la adquisición de ropa de trabajo de acuerdo a los parámetros de vestimenta descritos-, limitándose a poner simples condiciones relativas a la magnitud de los descuentos aplicables de acuerdo a la marca de vestuario elegida.

5. NO SE OBLIGÓ A FIRMAR ANEXO ALGUNO: SOLO SE GENERARON RECIBOS

En más de una oportunidad el libelo pretensor indica que su representada habría generado presiones a los trabajadores para la firma de anexos de contratos de trabajo a través de los cuales se aceptaba la imposición de la modalidad de *gift-cards*. Esto no es efectivo.

Lo único que se firma con ocasión de la entrega de las *gift-cards* es un comprobante de recepción de las mismas. Y tal firma no se trata un acto presencial generado previa cita de los trabajadores por parte de una jefatura de la empresa, situación donde se podría



presumir la existencia de una presión o coacción impuesta a los trabajadores para obtener la firma del documento que se pone a disposición; se trata de una suscripción electrónica del recibo, a través del sistema intranet existente en la compañía para el almacenamiento y suscripción de documentación laboral. Tal suscripción sirve como forma de activación de la tarjeta cuya entrega a los trabajadores se hace al principio del proceso y que -la entrega- no está supeditada a acto alguno del trabajador. Una vez realizada dicha activación, el trabajador correspondiente puede hacer uso de la misma con los descuentos ya mencionados, señala que en ninguna parte del documento en cuestión se indica que se deja sin efecto estipulación alguna del contrato colectivo o alguna mención similar. Tampoco se impone la suscripción del recibo, lo que solo debe hacerse como condición de uso de la tarjeta, según ya se señaló. Es decir, al trabajador se le entrega la tarjeta y es libre de activarla y utilizarla o no hacerlo, sin que exista intimidación de su representada para forzar aquello, más allá de las instrucciones de uso que se han entregado, cuestión normal en procesos como este. Indica que en conclusión, la única imposición que su representada hace a los trabajadores en el marco de este proceso es el cumplimiento de los requisitos mínimos de vestuario descritos previamente. Y, como se dijo, tal cumplimiento puede realizarse con prendas que los trabajadores hubiesen tenido a disposición de forma previa a la entrega y utilización de las *gift-cards*, sin que exista fiscalización alguna de si representada respecto del uso que los trabajadores hagan de los productos adquiridos a través de las mismas.

6. NO EXISTE PERJUICIO NI DISCRIMINACIÓN ALGUNA A LOS TRABAJADORES AFILIADOS A LOS SINDICATOS PARTE DE LA FEDERACIÓN

Manifiesta que respecto de este tópico, cabe indicar que en París existen 45 sindicatos y más de 7.000 trabajadores. Lo relevante es que solo respecto de la Federación denunciante -que involucra 13 sindicatos- se han generado objeciones relacionadas con la adopción de las *gift-cards*. Esto es un indicio claro de la conformidad de los trabajadores de la compañía al respecto y de la inexistencia de perjuicio alguno, ya que, si tal fuera el caso, los reclamos serían generalizados, siendo lo verdaderamente masivo la aceptación que ha generado por los trabajadores la posibilidad de elegir y adquirir vestuario por ellos para ser utilizado en el trabajo, lo que evita todas las molestias y reclamos



consustanciales al suministro estandarizado del vestuario que se originaba previamente en la compañía.

Ya se ha indicado que no puede haber perjuicio cuando el estatus jurídico respecto del potencial vestuario suministrado a través de las tarjetas ha mejorado: de mero usuario a propietario de las prendas, las que pueden ser incluso utilizadas en ámbitos ajenos al laboral y con el requerimiento mínimo de obedecer algunos parámetros laxos y razonables de vestimenta en el lugar de trabajo. Es más, se podría afirmar la existencia de un perjuicio efectivo al someter a los trabajadores al uso obligatorio de un uniforme cuyas características y calidad son resorte exclusivo y discrecional de la compañía, según los términos de la cláusula "uniforme" de los instrumentos colectivos, cuestión que hace caso omiso de las particularidades físicas (tallas) y gustos personales de los trabajadores. La posibilidad de elegir e imprimir algún sello individual en la elección del vestuario a utilizar en el lugar del trabajo no puede ser considerado sino como algo positivo desde esta perspectiva.

Uno de los argumentos falaces del libelo pretensor para sustentar la existencia de perjuicio es que se trasladaría la carga del suministro de vestuario a los propios trabajadores, quienes se verían en la obligación de adquirirlo a través de las tarjetas. Otro argumento, también falaz, es que se pondría en riesgo la integridad física de los trabajadores al obligarlos a acudir a las tiendas para la adquisición de las prendas, sobre todo en el contexto sanitario en el que nos encontramos y que es una circunstancia de público conocimiento. Ambos argumentos pueden ser descartados bajo un mismo prisma: no es razonable predicar un perjuicio, sea por la imposición de una carga o el sometimiento a un riesgo sanitario, cuando el uso de las tarjetas va a ser realizado previsiblemente -aunque no se limita a esa alternativa- en el mismo lugar al que los trabajadores acuden para el desempeño de sus labores de forma cotidiana. Por ende, los trabajadores están familiarizados con los productos de la tienda y no invertirían mucho tiempo para ejercer la opción. Desde la perspectiva de la empresa, el aparataje creado para propiciar el suministro de las tarjetas tampoco es menor: se debió habilitar un sistema informático para ello y generar un registro, cuestión que supuso un trabajo adicional que no existía cuando simplemente se ponía a disposición de los trabajadores un uniforme estandarizado, el que generaba múltiples reclamos por parte de los trabajadores.



Cabe también descartar la hipótesis de una discriminación, sustentada en el libelo pretensor aduciendo la existencia de *gift-cards* respecto de las jefaturas por cifras superiores a las que corresponden a los trabajadores a través de la modalidad implementada. Esto es fácilmente rebatible: la modalidad de tarjetas para vestuario respecto de las jefaturas fue adoptada muy previamente al establecimiento de esta modalidad respecto de los trabajadores, y forma parte del cuerpo de beneficios adscritos a algunas jefaturas de las tiendas (están excluidos Gerentes de tienda). Por ende, que el monto sea distinto es indiferente para analizar el mérito de la acusación formulada en contra de su representada, tal como sería impertinente cuestionar la existencia de remuneraciones distintas entre las jefaturas y los trabajadores de los sindicatos pertenecientes a la Federación denunciante. Si la diferencia fuese producto de políticas adoptadas coetáneamente quizás podría cuestionarse aquello, pero la existencia previa del régimen de los jefes (especialmente de Ventas) a este respecto, de forma abierta y conocida por todos, es una señal de la falta de fundamento de esta arista de acusación. La misma falta de asidero es posible esgrimir respecto de la diferenciación de los montos de dinero al que equivalen las tarjetas de acuerdo a las jornadas de trabajo, ya que es razonable que se gradúen de acuerdo al tiempo de desempeño, considerando especialmente que las especies adquiridas son de propiedad de los trabajadores (pudiendo ser usadas en otros ámbitos) y dados los mínimos requerimientos de vestuario exigidos por la empresa, según se ha argumentado latamente.

7. ORIGEN DEL CONFLICTO: DISCONFORMIDAD CON LOS MONTOS

Como epígrafe final de esta parte de la contestación es pertinente indicar que lo que verdaderamente subyace a esta denuncia es una mera disconformidad económica por parte de la Federación denunciante respecto del monto de dinero al que equivalen las *gift-cards* suministradas a los trabajadores a consecuencia de este programa. Se acreditará en autos aquello, lo que permitirá descubrir que toda la batería argumentativa y doctrinal desplegada por la parte denunciante no es más que una racionalización *ex post* de una medida respecto de la cual existe conformidad en su sustancia -y una acogida generalizada por los trabajadores-, limitándose la refriega a los montos y, en último término, a la existencia de una discrepancia interpretativa. A este respecto, cabe



afirmar que los términos de la redacción de las cláusulas "uniforme" contenidas en los instrumentos colectivos de los sindicatos parte de la Federación denunciante habilitaban a su representada a obrar como lo hizo, siendo la capacidad adquisitiva de las tarjetas suministradas por su representada más que suficiente para ello, de acuerdo a las máximas de la experiencia y la prueba que se suministrará en autos. Es decir, no puede afirmarse la existencia siquiera de indicios de turbación de la libertad sindical de la Federación denunciante y sus sindicatos miembros a consecuencia de los hechos imputados a su representada en el libelo pretensor. A ello no obsta la aplicación de una multa aislada por concepto de incumplimiento de instrumento colectivo (por parte de la I.P.T. de Concepción), la que por lo demás no se encuentra firme, ya que se interpusieron los recursos administrativos pertinentes para revocarla.

III. LA NATURALEZA Y ALCANCE DE LA LIBERTAD SINDICAL

Lo primero que cabe afirmar en relación a la acusación contenida en el libelo pretensor es que extiende interpretativamente a límites improcedentes la garantía de la Libertad Sindical, la que de acuerdo a lo propugnado por esta parte no puede avalar la posición de las organizaciones sindicales frente a todos los conflictos que puedan generarse en el seno de las relaciones laborales, sino que deben cumplirse determinados requisitos que en el presente caso no se configuran. Lo anterior, sin perjuicio que los derechos asociados a la Libertad Sindical no son absolutos, debiendo existir equilibrio entre estos y las facultades de administración del empleador.

i) Resulta imprescindible enfatizar la idea de que en nuestro ordenamiento jurídico, la Libertad Sindical -al contrario de lo que parece sostener la contraria-, no es un principio de carácter absoluto; sino que por el contrario, este debe ejercerse en términos tales de permitir el despliegue legítimo de otros derechos fundamentales, como lo son en la especie, aquellos reconocidos a la persona del empleador; entre éstos aquel denominado de Libertad de Empresa del artículo 19 N° 21 de nuestra Carta Fundamental, así como el Derecho de Propiedad, reconocido en el artículo 19 N° 24 de la misma.

En efecto, las facultades de organización, dirección y administración de que está dotado el empleador, tienen su reconocimiento constitucional en derechos de igual grado que aquel referido a la Libertad Sindical; en tal sentido -cuestión que ha sido reconocida por



la Dirección del Trabajo, así como por los propios Tribunales Superiores de Justicia. De ahí que, de existir un conflicto entre ellos, este debe solucionarse sobre la base de generar un ejercicio de ponderación por parte del intérprete, tendiente precisamente a encontrar un punto de equilibrio entre los derechos de igual jerarquía que se encuentran en colisión.

Así vistos, en todo derecho fundamental podemos distinguir al menos tres espacios diferenciados: el **espacio delimitado**, el **espacio limitado** y su **contenido esencial**. El **espacio delimitado** alude al ámbito máximo de extensión del derecho, distingue lo que es derecho fundamental y lo que queda fuera del mismo; a su turno el **espacio limitado** está constituido por la privación de determinadas manifestaciones del derecho de una "protección definitiva" (actúa dentro de un espacio delimitado). Por **contenido esencial** del derecho entendemos el núcleo esencial o irreductible de tal derecho, es decir, aquel ámbito que no puede bajo ninguna circunstancia ser sacrificado, pues aquello significa simplemente la supresión o desnaturalización del derecho, así dicho contenido esencial resulta vulnerado cuando es sometido a una limitación que lo hace impracticable.

Existen por ende ciertos requisitos que se deben seguir al vislumbrar los límites de un derecho fundamental y que omnicomprendivamente se ven englobados en el llamado **principio de proporcionalidad**, el cual recoge el artículo 485 del Código del Trabajo, precepto que nos entrega la pauta a efectos de dilucidar si un derecho fundamental del trabajador, es o no, lesionado por el ejercicio de las facultades patronales; la referida norma dispone: *"Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada o sin su respeto a su contenido esencial"*.

En tales condiciones, de verificarse una colisión de derechos de igual rango, la solución no es la subordinación de un derecho al otro, en términos de establecer como absolutos unos en perjuicio de otros; sino que más bien el intérprete está compelido a permitir el despliegue de ambos en términos coordinados para no lesionar en la esencia ninguna de las garantías constitucionales en disputa.

Así lo ha reconocido expresamente la Dirección del Trabajo, en Ord. N° 2210/035 del 5 de junio de 2009, al establecer que "Los derechos fundamentales no son ilimitados o



absolutos, reconocen como una consecuencia necesaria de la unidad de interpretación del ordenamiento constitucional ciertos límites a su ejercicio; límites que inexcusablemente deben fundarse en la protección de otros derechos o bienes constitucionales, como la moral, el orden público y el bien común, y que hacen conveniente o justificable la imposición de restricciones al derecho fundamental. Ningún derecho fundamental puede ser interpretado en sí mismo, sino que mediante una visión sistémica que tome en cuenta el significado de cada una de las garantías constitucionales como partes de un sistema unitario. De esta forma, todo derecho, en razón de su naturaleza limitada, debe ceder en su virtualidad protectora para armonizarse y compatibilizarse con otros bienes y derechos, también de relevancia constitucional.

"Fácil resulta advertir que los derechos fundamentales del trabajador habrán de reconocer como potencial limitación en su ejercicio, el ejercicio de las potestades que el ordenamiento jurídico le reconoce al empleador, los cuales reconocen como su fundamento último, la libertad de empresa y el derecho de propiedad -artículos 19, N°. 21 y 24 de la Constitución, respectivamente-, garantías constitucionales, que apuntan a dotar al empresario, por una parte, del poder de iniciativa económica, y por otra, del ejercicio mismo de la actividad empresarial. Es decir, se asigna al empresario un conjunto de facultades organizativas dirigidas al logro del proyecto empresarial -ratio económica.

"Asimismo, al empleador le es reconocido el ejercicio de una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades de mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador.

ii) De ahí que la contraria, al deducir una denuncia por supuesta práctica antisindical por una simple discrepancia interpretativa respecto de una cláusula de instrumentos colectivos ha pretendido extender a límites irreconocibles la garantía de la Libertad Sindical, travistiendo sus contornos. Manifiesta que la decisión de su representada, según se ha tenido oportunidad de señalar, estaba fundada, existiendo a lo sumo un dilema interpretativo que no puede configurarse como una amenaza de la garantía referida,



curso de acción que además, por parte de su representada, se encuentra avalado por los derechos que nuestro ordenamiento constitucional y legal le reconocen en su calidad de empleador.

Respecto de las prácticas antisindicales cabe indicar que constituyen una suerte de **ilícito de carácter laboral**, que requieren **para su configuración que los hechos que le son constitutivos sean debidamente explicitados**, en términos tales que puedan subsumirse adecuadamente en las conductas específicas que el legislador ha tipificado en los artículos 289 y ss. del Código del Trabajo, elemento este que resulta decisivo para la contienda, toda vez que precisamente aquellas son las que en la secuela del juicio deberán de ser acreditadas por quien las invoca.

A su turno, toda práctica antisindical exige que se establezca fehacientemente la relación entre la conducta invocada como atentado a la libertad sindical y el resultado lesivo específico que se imputa. Si tal relación de causalidad (Nexo Causal) entre conducta y resultado no se verifica, no puede entenderse aquella configurada y, de la misma manera, si existe conducta sin resultado lesivo, la misma tampoco puede entenderse concretada.

De la sola lectura de la denuncia de autos, ninguno de estos elementos puede apreciarse, careciendo aquella totalmente de los mismos.

Lo relevante en este punto, es que tanto en la doctrina laboralista como en el derecho comparado, se distinguen condiciones determinadas ante cuya concurrencia un determinado acto empresarial puede catalogarse de ilegal (o inconstitucional); en términos tales que de no concurrir tales condiciones, el acto de que se trata no entrará en oposición al ordenamiento jurídico. Entre estas condiciones identifica:

a. Entidad: El acto empresarial debe afectar gravemente el derecho amparado. Sobre el particular, cabe tener presente que los así denominados derechos fundamentales, como el de libertad sindical, no son derechos de carácter absolutos o ilimitados; razón por la cual admiten restricciones a objeto de armonizarse con el conjunto del sistema constitucional y legal (garantizando así su unidad). No obstante lo anterior, resultará tal derecho transgredido, cuando el acto del empleador afecte gravemente su esencia, haciendo en la práctica que pierda sus connotaciones específicas;



o bien, imposibilitando su ejercicio hasta el punto de tornarlo ineficaz.

b. Materialidad: El acto empresarial constitutivo de práctica antisindical, debe traducirse en conductas o hechos concretos para entender que con él se lesionan derechos específicos. En tal sentido, no basta la mera declaración o amenaza en cuanto a la probable ejecución de un acto o decisión que pudiese afectar un derecho fundamental; se necesita un acto concreto y determinado, que lesione material y actualmente el derecho correspondiente.

Demás esta señalar que la contraria debe también reclamar la conducta que estima lesiva con aportación de antecedentes concretos, pero más importante aún, aquel debe con precisión subsumir dicha conducta en alguna de las causales previstas en los artículos ya mencionados, de tal suerte que no basta indicar un encuadramiento genérico dirigido a la totalidad de las normas involucradas, cuestión esta última que precisamente ocurre con la acción deducida que, en buenas cuentas, importa el reconocimiento de una tipificación abierta, abstracta e indefinida de la conducta, lo cual no solo redundaría en indefensión de quien soporta la acusación, sino que además desde el punto de vista lógico impone una enorme carga para oponerse a la misma.

c. Resultado Lesivo: Vinculado con lo anterior, el acto concreto y determinado invocado como práctica antisindical, debe **provocar un resultado lesivo efectivo** en alguno de los derechos asociados a la libertad sindical. Además, en este orden de ideas, es imprescindible que entre la conducta y el resultado exista un nexo causal. En tales condiciones, de no materializarse el resultado lesivo, malamente puede considerarse acreditada la conducta antisindical.

En el caso que nos ocupa y tal como se ha sostenido en párrafos anteriores de esta contestación, los hechos invocados por la contraria como antisindicales no revisten la *entidad y no tienen la naturaleza* para entenderse que con ellos se configuran actos contrarios a la Libertad Sindical y, por tanto, discriminatorios.

Previas citas legales y jurisprudenciales termina solicitando al Tribunal se sirva tener por contestada la denuncia por práctica antisindical interpuesta en estos autos por la **FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESA PARÍS**



S.A., representado por su Presidente, don **JORGE FRANCOVICH MUÑOZ**, todos ya individualizados, rechazándola en todas sus partes, todo con expresa condenación en costas.

TERCERO: Que en la etapa procesal pertinente se celebró la preparatoria de rigor, conciliación no se produjo y acto seguido el Tribunal fijó la controversia la que se circunscribe:

Hechos controvertidos:

- 1) Efectividad de los hechos señalados como práctica antisindical, hechos y circunstancias.

CUARTO: Que en la etapa de rigor se celebró el juicio de estilo, oportunidad en la que las partes allegaron al proceso el material probatorio tendiente a acreditar sus pretensiones, el que se condice con:

La parte demandante incorporó los siguientes medios de prueba: Documental:

- 1) Contrato colectivo de trabajo suscrito entre París Administradora Limitada y Sindicato de Trabajadores Empresa Administradora y Comercial Calama Limitada, de fecha 31 de marzo de 2021. 2) Contrato colectivo de trabajo suscrito entre París Administradora Limitada y Sindicato de Trabajadores Empresa Administradora y Comercial Antofagasta Limitada, de fecha 20 de agosto de 2018. 3) Contrato colectivo de trabajo suscrito entre París Administradora Limitada y Sindicato N°1 París Administradora Norte Limitada Establecimiento Copiapó, de fecha 06 de septiembre de 2019 4) Contrato colectivo de trabajo suscrito entre París Administradora Limitada y Sindicato N°1 de Trabajadores Establecimiento París San Antonio, de fecha 03 de junio de 2019 5) Contrato colectivo de trabajo suscrito entre París Administradora Limitada y Sindicato París Talca, de fecha 11 de septiembre de 2019 6) Contrato colectivo de trabajo suscrito entre París Administradora Limitada y Sindicato París Administradora Sur Limitada (tienda Chillán), de fecha 29 de enero de 2021. 7) Contrato colectivo de trabajo suscrito entre París Administradora Limitada y Sindicato de Trabajadores de Empresa



Administradora y Comercial Los Ángeles Limitada, de fecha 10 de octubre de 2018 8) Contrato colectivo de trabajo suscrito entre París Administradora Limitada y Sindicato de Trabajadores París Barros Arana (Concepción), de fecha 02 de agosto de 2018. 9) Contrato colectivo de trabajo suscrito entre París Administradora Limitada y Sindicato N°1 Establecimiento París Estación, de fecha 09 de agosto de 2019 10) Solicitud de fiscalización, a don Marcos Fernández Palma (Inspector Provincial) del Sindicato de Trabajadores París Barros Arana, de fecha 10 de mayo de 2021. 11) Correo electrónico de fecha 14 de marzo de 2021, entre Sebastián Francovich y Sindicato París Concepción, Sindicato París Los Ángeles, entre otros. Asunto: Nuevo uniforme 2021 12) Correo electrónico de fecha 3 de mayo de 2021, entre noreplay@cencosud.cl y borismartinezjara@hotmail.com. Asunto: Solicitud de firma de Anexo Uniforme 2021 ingresada N° 0000040476. 13) Correo electrónico de fecha 1 de mayo de 2021, entre Vargas Burgos y borismartinezjara@hotmail.com. Asunto: Gift Card Uniforme Boris Martínez.

Confesional: Absolvió posiciones don Víctor Valdés Rojas, en calidad de representante legal de la demandada, quien exhortado a decir verdad expuso, ser Gerente de Mejora Continua por Departamentos en Administradora París; y le toca ver el tema de operaciones de París y eurofashion; indica que respecto del tema de esta causa se han canalizado las reuniones con el gerente de reuniones laborales, expuso que la decisión de cambiar la forma en que se entregaba el uniforme a una giftcard se tomó en conjunto en la administración a raíz de los constantes levantamientos en distintas tiendas, en área de recursos humanos, personal, clientes, expone que en esa decisión las federaciones participaron con el área de recursos humanos, hubo conversaciones, se manifestaron diversas posturas, señala que se compartía el fondo y el cambio, hubo observaciones con los montos, pues los recursos son limitados, y las observaciones fueron con respecto a los fondos, señala que en cuanto a la federación demandante desconoce si hubo un consentimiento expreso, relaciones laborales les indico que estaban ok para proceder a los cambios, salvo la observación de los montos. Expone que hubo conversaciones a través de relaciones laborales quienes le informaron que con la federación demandante se compartía el fondo y la problemática nacía en cuanto a los montos. Señala que la



entrega de los uniformes esta en los contratos colectivos, indica que hubo encuestas que se hicieron en tiendas y levantamientos en distintas áreas entre ellas gerencia de clientes, y se levantaron problemas como calidad de uniformes, comodidad de los mismos, señala que desconoce cuántos fueron los trabajadores encuestados. Expone que los levantamientos son genéricos y sondeos, no son puntuales. Señala tener conocimiento que la empresa fue fiscalizada por esta situación y está apelada esa resolución de multa. Expone que anteriormente los uniformes se entregaban habiéndose comprado partidas de uniformes en oriente y luego de la llegada se les entregaba a cada uno de los trabajadores las partes y piezas establecidas; expone que aquello se cumplió de esa manera para toda la empresa desde al menos que él entró a la empresa hace 18 años y desde hace dos años se entrega la giftcard. Expone que en los contratos no se hacía distinción en la entrega de los uniformes y en la actualidad en la nueva modalidad se distingue por cada trabajador en cuanto al valor de la giftcard asociado ello a la proporción al tiempo que presta servicios cada trabajador, así una persona que trabaja 2 días a la semana no puede tener el mismo uniforme que un trabajador que trabaja jornada completa, con antelación los uniformes eran todos iguales pero se le daban más uniformes a aquellos que trabajaban jornada completa o parcial. Agrega que desconoce el detalle si esa distinción está en el contrato colectivo, pero debería estarlo, pues ahí está el detalle de lo que se le debería entregar a cada trabajador. Expone que los montos guardan relación con la posibilidad de adquirir con esos montos las prendas que se les entregaban materialmente a los trabajadores, se genera la equivalencia entre monto y cantidad de uniformes que deben adquirirse. Relata que con esa giftcard se pueden adquirir uniformes que tienen criterios mínimos, de hecho los trabajadores tienen descuentos además del beneficio, hoy la giftcard es de cien mil pesos y tiene cincuenta por ciento de descuento para compras en la tienda, el trabajador podría no comprarse nada o comprar una chaqueta pero el esfuerzo se hizo en ese tenor. Antes los uniformes los compraban en Oriente y se auto observaban que estos no les quedaban bien a los trabajadores, había problemas con las tallas, etc., expone que la calidad era buena pero eran poco onderos, indica que ellos venden moda y la idea es que las personas se sientan cómodos, de hecho para la gran mayoría de los trabajadores se sienten cómodos con ello. Indica que esa giftcard se puede ocupar en cualquier tienda parís; en ninguna otra tienda. Indica que el tipo de ropa que se



utiliza, los colores que se utilizan están predefinidos por la empresa, existe una especie de estándar o rango definido por ellos, es decir por la empresa.

Testimonial: Declararon, previo juramento o promesa, los siguientes testigos:

1) Claudio Donoso López, quien expuso que comparece como presidente del sindicato París Belloto y Presidente de la Federación, expuso que la empresa de manera unilateral decidió cambiar la forma de entrega de uniformes pasando a llevar los contratos colectivos que establecen la forma de cumplimiento, expone que desde octubre de 2020 se modificó y ahora les entregan una giftcard desconociendo el contrato colectivo en donde se pacta de mutuo acuerdo la modalidad de entrega. Señala que la giftcard desde octubre de 2020 se establece un monto dependiendo de la jornada laboral de cada trabajador, indica que dicha giftcard limita la adquisición de las prendas, pues solo se pueden comprar en las tiendas París y en las marcas propias lo que les genera un perjuicio porque antes se les entregaba en invierno y verano un uniforme, así en verano eran 3 poleras, 3 pantalones y un calzado a precio costo, y en invierno 3 camisas, 1 polar y 3 pantalones, lo que les permitía generar cambios de los uniformes en cambio hoy con lo que se entrega la gente se puede comprar máximo 1 o 2 pantalones y no tienen posibilidad de recambio, además expone que con esta entrega se asocia una suscripción de un anexo, que si no se hace se bloquea la página de acceso a la información de cada trabajador, en donde se ven las liquidaciones, certificados de antigüedad entre otras. Expone que ello ocurre desde la última entrega de la giftcard, se le indicaba a la gente que si no suscribían dicho anexo la página se bloquea, en dicha página se encuentra toda la información, por ese medio se solicitan las vacaciones, etc., señala que la entrega de uniformes antes de octubre de 2020 al menos desde que es dirigente sindical, esto es hace más de 11 años se cumplía con la entrega material de la ropa. Indica que en la actualidad reciben una giftcard de \$80.000 para los trabajadores que prestan servicios de 45 horas, pero además ahora la empresa ese dinero los dividen en dos cuotas de \$40.000 en verano y \$40.000 en invierno, sólo utilizable en París y en ropa de marcas propias de la compañía, indica que al comprar empezaron con un descuento de un 50 por ciento más iva, sin embargo ese descuento es falso por el costo de la vida. Expone que el anexo está llegando por la plataforma virtual para poder recibir la gift card y ella se divide dependiendo la jornada de cada trabajador, así a mayor



jornada mayor valor de la giftcard. Indica que ellos compran en una caja que se denomina servicio al cliente, salvo que este muy ocupada en cuyo caso con autorización de la jefatura se compra y se realiza el descuento que hoy es de un 60%, que es costo más iva. Hay una discriminación pues la empresa segrega a la gente que tiene jornada de 30 o 20 horas, así los part time que trabajan de igual manera 5 días a la semana pero medio día se les complejiza el escenario sobre todo porque antes todos recibían la misma cantidad de ropa para ser utilizado como uniforme. Señala que ese anexo de contrato les complicó mucho porque en definitiva es intentar modificar con cada trabajador de manera individual lo que ya estaba pactado colectivamente, expone que el contrato colectivo nada decía en cuanto a la cantidad de ropa que se les entregaría, pero si todos los trabajadores hace 11 años ha operado así. Contrainterrogado expuso que el contrato colectivo señala que la empresa puede modificar la modalidad de entrega del uniforme y lo entregará cuando lo estime conveniente. Expone que el contrato da cuenta que cuando la relación laboral termine el uniforme debe devolverlo porque es en préstamo, sin embargo ello nunca ha ocurrido. Señala que en la modalidad actual las prendas adquiridas no existe la certeza de si deben devolver los uniformes, la compañía nada ha dicho al respecto. Indica que cuando compran con la tarjeta se les entrega boleto. Relata que en la actualidad se modificó y son \$100.000 pesos para los full time y eso es desde la entrega de abril de 2022, y el 2021 fueron los \$80.000 y el descuento era de 50% y este año el 60%. Expone que ese descuento era sobre las marcas propias, pero si se compra otra marca es el 20% que es el propio de todo trabajador dependiente de la compañía, indica que con la giftcard solo se puede comprar la ropa regida por la compañía, sólo se pueden comprar uniformes, la giftcard no permite comprar calzado por ejemplo, los jefes no lo autorizan es sólo para vestuario. Agrega que antes del cambio de modalidad se hablaba con la compañía porque la ropa no era de buena calidad, las tallas no siempre eran las adecuadas, pero si tenían la oportunidad de cambiarse los uniformes y no usar el mismo pantalón toda la semana. Relata que los trabajadores afiliados al sindicato han utilizado la giftcard, en la actualidad son 110 socios en la asociación Paris Belloto, de ellos muchos han utilizado la giftcard, y se les hace firmar un anexo de contrato para poder acceder a la página si no lo hacen esta se bloquea, es una firma electrónica, indica que ha habido casos excepcionales de firma presencial, pero la generalidad es



la suscripción electrónica. Manifiesta que un trabajador podría requerir el desbloqueo de la página en el caso de tener problemas con claves o cosas así, y en esos casos el desbloqueo se puede tardar dos días, una semana, porque muchas veces no se sabe porque se bloquea, indica que él también adquirió la tarjeta forzosamente porque de hecho era de los pocos que estaban con ropa diversa, indica que existen reglas de cómo deben vestirse, los colores de la ropa están destinados por la compañía, colores oscuros, por ejemplo si se compra una polera blanca con la tarjeta no le van a permitir, el pantalón también debe ser en dichos tonos. Expone que él no puede comprar la ropa en otra tienda que no sea parís. La giftcard sólo se puede usar en parís, la tarjeta sólo puede ser usada para esos fines, si se hiciera eso la empresa diría que se está dando un mal uso de la aludida tarjeta, y como sindicato no se quiere exponer a la gente a cualquier sanción por un mal uso de las giftcard, el descuento se realiza sobre el valor real de venta de la prenda a público. Relata que los trabajadores deben cumplir con los estándares de prendas con ropa de otra marca que no sea parís siempre y cuando se cumplan los estándares planteados por la empresa. Pueden ir con ropa de otras marcas, pero lo complejo es que con el valor de la gift card si no se compran marcas propias es inviable comprar otras marcas por su costo. Se le exhibe documento consistente en el número 21 del documento 7 de la demandada que se condice con recibo de abril de 2021 en adelante por la entrega de la giftcard de manera virtual, en cuanto a que se recibe para ser usada y cobrada en parís. Ese documento da cuenta de la entrega del año 2021 no 2022, en la actualidad se hace un documento aparte para entregar la giftcard que es el anexo al que ha hecho mención. Antes era solo la recepción.

2) Francisco Bravo Cifuentes, quien expuso ser vendedor integral y dirigente sindical de parís, siendo en la actualidad el presidente del sindicato de Los Angeles, socio y fundador de la misma. Expone que hay un tema con prácticas antisindicales por parte de la empresa con el tema de los uniformes, a contar del 20 de octubre de 2020 aproximadamente la empresa implementó un sistema de giftcard para adquisición de uniformes, señala que dicha modificación se hace de manera unilateral, vulnerando el contrato colectivo, lo que se hizo presente a la empresa, sin embargo esta se mantuvo en dicha decisión. Señala que ellos expresaron su desacuerdo con dicha modalidad, pues se vulnera el contrato colectivo y además la



empresa para cohesionar a los trabajadores a la suscripción de dichos anexos les hacía llegar a intranet el anexo y si el trabajador no suscribía dicho documento perdía el acceso a su información. La empresa se saltó al sindicato desde el momento en que si los trabajadores no suscriben dicho anexo se les impedía acceder a su información. Expone que ellos fueron informados por sus superiores de dicha modificación y en dicho momento ellos manifestaron su disconformidad, sin embargo la empresa se mantuvo en dicha decisión. Señala que el contrato colectivo era claro que se entregarían uniformes en verano e invierno y la giftcard en un principio era entregada una vez al año por \$80.000 anuales y ante la queja del sindicato se les propone dividir ese dinero en dos parcialidades de cuarenta mil cada una, la empresa no ha tomado en consideración la postura del sindicato y ellos le informaron a sus socios que se iniciaría esta demanda. Los dineros entregados son insuficientes pues la empresa tradicionalmente entregaban ropa que era suficiente para sobrellevar el año, pero lo que se entrega en la actualidad es insuficiente para adquirir los uniformes, pues el beneficio que se otorga se genera solo para la adquisición de bienes de su propia marca, la verdad es que se ha sentido que con esto la empresa solo ha buscado “ahorrarse unos pesos”, la ropa es de mala calidad, hay trabajadores que no encontraban en las marcas propias los productos, por fisonomía, tallaje, etc., y tenían que incluso comprar en otros lugares y el trabajador se encontraba inutilizado de usar la giftcard, pues ella se establecía en que departamentos se podía usar esta, no se podía usar en artículos que no estuvieren destinados para uniformes. Expone que con antelación los uniformes se entregaban dos veces en el año, aquello se daba así desde que cencosud se hizo cargo de la compañía hace más de 10 años, desde siempre, de hecho su memoria no alcanza a dar una fecha, se entregaban pantalones, poleras, camisas, polerones en invierno. Expone que el valor de lo que se entregaba antes era evidentemente superior a lo que se entrega hoy, indica que además era el sentir de tener un espíritu de pertenencia a la compañía, y además de ello económicamente era mejor, en la actualidad es un hecho que los compañeros tienen que poner dinero de sus bolsillos para poder cumplir las exigencias de la empresa en cuanto a la calidad del uniforme. Además de ello se hace un distingo en el valor de la giftcard hoy se distingue en cuanto a la cantidad de días trabajados, señala que antes se entregaban 2 polerones, 3 camisas y los trabajadores de fines de semana con seguridad era similar hoy se distingue entre ellos. Contrainterrogado expuso que



antes cuando materialmente se les entregaba la ropa era entregado como préstamo, eso dice el contrato, luego terminada la relación laboral debía devolverse según el contrato, pero para ser sincero solo recuerda una persona que se acercó a devolverlo, en la modalidad de giftcard efectivamente pasa a ser propiedad del trabajador, en todo caso expone no saber de alguien que se le haya exigido devolver los uniformes con antelación. Indica que aquellos que trabajan una jornada superior a 30 horas se les entregaba una giftcard de \$80.000 que tiene el beneficio de descuento de 50% de prendas propias y 20% de descuento en cualquier otra marca, lo que es un derecho que existe por el hecho de ser dependiente de la empresa, ese descuento siempre ha existido por contrato colectivo; expone que en la actualidad el monto de la giftcard es de \$100.000, en dos pagos de \$50.000 y con un 60% de descuento y aquellos trabajadores que prestan servicios sábados y domingos desconoce cuál es el valor de la tarjeta. Señala que el contrato colectivo indica que la empresa otorgara en verano e invierno elementos que puedan significar uniformes para los trabajadores, sin regular que prendas se entregaran a ese título, señalando que lo que se indica es la entrega de uniformes no dinero, y lo que se entrega en la actualidad es absolutamente insuficiente, además de que no se les consultó, la compañía actuó de manera unilateral, expone que el uniforme siempre fue muy superior a lo que la empresa entrega hoy. Y el hecho de que lo generen a marcas propias es un negocio, la empresa se está ahorrando dinero, no está pensando en los trabajadores. Expone que anteriormente habían personas que se quejaban de la calidad de los uniformes que se entregaban antes, pero en la generalidad estaban de acuerdo. Hoy es insuficiente el dinero. Señala que con la tarjeta que se les entrega sólo se pueden comprar bienes de departamentos determinados y en especial ropa. La tarjeta solo se activaba con la suscripción del anexo, pues solo se podía acceder a la información personal del sistema interno si se aceptaba la giftcard, si no se accedía se bloqueaba el sistema. La tarjeta estaba destinada al uniforme y que se dirigiera a los requerimientos de la empresa, de hecho si quisiera comprarle ropa a mi hijo no se podía porque es un tallaje alejado a la realidad del trabajador, es la empresa la que determinaba en qué departamento se compraba, de hecho por ejemplo si quisiera comprar un pantalón para el de color rojo, tampoco se podía porque la compañía determinaba la uniformidad de los colores, etc. No existe libertad de uso de la giftcard. Indica que la gente de relaciones laborales envió información respecto de la



giftcard y sus usos, señala que se hicieron reuniones tanto con su sindicato como con la federación, en realidad más que hacerse reuniones se les informó cuales eran las condiciones que se presentaban y en ese minuto se hizo presente el descontento de la federación porque dicha modalidad era desfavorable a los trabajadores, porque para obtener lo que se tenía antes debía el trabajador gastar dineros de sus propios recursos.

Oficios: Se incorporan las respuestas a los oficios emitidos a las siguientes instituciones:

1) INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE CONCEPCIÓN **Exhibición de documentos:** La parte demandada exhibe a la demandante los siguientes documentos solicitados en la audiencia preparatoria:

1) Para que la demandada exhiba los instrumentos colectivos vigentes con las siguientes organizaciones sindicales (Todas representadas por la parte demandante en la presenta causa). 1. Sindicato de Trabajadores de Empresa Administradora y Comercial Antofagasta Ltda.; 2. Sindicato de Trabajadores de Empresa Administradora y Comercial Calama Ltda.; 3. Sindicato N° 1 Paris Administradora Norte Ltda. Establecimiento Copiapó; 4. Sindicato de Trabajadores N° 1 Tienda Ovalle; 5. Sindicato de Trabajadores N° 1 Paris Portal Belloto; 6. Sindicato N° 1 de Trabajadores Establecimiento Paris San Antonio; 7. Sindicato N° 1 Establecimiento Paris Estación; 8. Sindicato Paris Talca; 9. Sindicato de Trabajadores de Empresa Administradora y Comercial Los Ángeles Ltda.; 10. Sindicato Paris Administradora Sur Ltda.; 11. Sindicato de Trabajadores Paris Barros Arana y Talcahuano; 12. Sindicato de Trabajadores Paris Osorno; 13. Sindicato de Trabajadores Paris Puerto Montt.

2) Para que la demandada exhiba todos los recibos de gif card entregadas a los trabajadores de las organizaciones sindicales representadas por la parte demandante en estos autos. 1. Sindicato de Trabajadores de Empresa Administradora y Comercial Antofagasta Ltda.; 2. Sindicato de Trabajadores de Empresa Administradora y Comercial Calama Ltda.; 3. Sindicato N° 1 Paris Administradora Norte Ltda. Establecimiento Copiapó; 4. Sindicato de Trabajadores N° 1 Tienda Ovalle; 5. Sindicato de Trabajadores N° 1 Paris Portal Belloto; 6. Sindicato N° 1 de



Trabajadores Establecimiento París San Antonio; 7. Sindicato N° 1 Establecimiento París Estación; 8. Sindicato París Talca; 9. Sindicato de Trabajadores de Empresa Administradora y Comercial Los Ángeles Ltda.; 10. Sindicato París Administradora Sur Ltda.; 11. Sindicato de Trabajadores París Barros Arana y Talcahuano; 12. Sindicato de Trabajadores París Osorno; 13. Sindicato de Trabajadores París Puerto Montt.

La parte demandada incorporó los siguientes medios de prueba: Documental:

- 1) Copia de presentación titulada “Escucharnos y Re-encontrarnos”, consulta interna París Johnson-Eurofashion-CD (16 páginas).
- 2) Copias de correos electrónicos del señor Alejandro Cisterna Cañete (Alejandro.cisterna@cencosud.cl), de fecha 24/03/2021. 15:48 horas. Varios destinatarios. Asunto: RV: Respuesta Fenatrapar Nuevo Uniforme 2021 y correo del señor Jorge Frnacovich (jfranco6161@gmail.com), de fecha 16/03/2021 12:40 horas. Dirigida al señor Alejandro Cisterna y con copia a varios destinatarios. Asunto: Respuesta Fenatrapar Nuevo Uniforme 2021.
- 3) Carta dirigida al señor Alejandro Cisterna C., Jefe de Relaciones Laborales tiendas París, fechada el 16/03/2021, de la Federación Nacional Trabajadores París (FENATRAPPAR).
- 4) Copia de correo electrónico de la señora Vargas Burgos, Natividad (natividad.vargas@paris.cl), de fecha 01/05/2021. 13:03 horas. Dirigida a borismartinezjara@hotmail.com. Asunto: Gift Card Uniforme Boris Martínez.
- 5) Copia de anexo de contrato de trabajo denominado “Nueva estructura de compensaciones para jefaturas”, cuya última página tiene un recuadro titulado “Estructura de beneficios para jefes y subjefes de París Administradora Limitada – Diciembre 2018”.
- 6) Copia de contrato colectivo París, tienda Antofagasta, de 20/07/2021 (páginas 1 a 24); Cuadro con lista de recibo gift-cards uniforme (páginas 25 a 27); y documentos recibos gift-cards con instrucciones y copias de boletas electrónicas de la tienda (páginas 28 a 50).
- 7) Copia de contrato colectivo París, tienda Calama, de 31/03/2021 (páginas 1 a 16); Cuadro con lista de recibo gift-cards uniforme (página 17); y copia documentos titulados “Recibos Beneficio Uniformes Abril y octubre 2021” (páginas 18 a 27).
- 8) Copia de contrato colectivo París, tienda Copiapó, de 06/09/2019 (páginas 1 a 18); Cuadro con lista de recibo gift-cards uniforme (página 19); y copia de boleta electrónica (página 20).
- 9) Copia de



contrato colectivo París, tienda Ovalle, de 11/06/2019 (páginas 1 a 19); Cuadro con lista de recibo gift-cards uniforme (página 20); copia documentos titulados “Recibos Beneficio Uniformes Abril y octubre 2021” (páginas 21 a 52); y copia de boleta electrónica (página 53). 10)Copia de contrato colectivo París, tienda El Belloto, de 22/08/2019 (páginas 1 a 21); Cuadro con lista de recibo gift-cards uniforme (páginas 22 a 24); y copias de boleta electrónicas (páginas 25 a 37). 11)Copia de convenio colectivo París, tienda San Antonio, de 09/07/2019 (páginas 1 a 20); Cuadro con lista de recibo gift-cards uniforme (páginas 21 a 22); y copia de boleta electrónica (páginas 23 y 24). 12)Copia de contrato colectivo París, tienda Estación Central, de 09/08/2019 (páginas 1 a 21); Cuadro con lista de recibo gift-cards uniforme (páginas 22 a 24); y copia de boletas electrónicas (páginas 25 a 32). 13)Copia de contrato colectivo París, tienda Talca, de 12/09/2019 (páginas 1 a 24); Cuadro con lista de recibo gift-cards uniforme (páginas 25 a 26); y copias de vouchers de descuentos (páginas 27 a 28). 14)Copia de convenio colectivo París, tienda Chillán, de 29/01/2021 (páginas 1 a 24); Cuadro con lista de recibo gift-cards uniforme (páginas 25 a 28); y copias de boletas electrónicas (páginas 29 a 31). 15)Copia de contrato colectivo París, tienda Castellón 539, Concepción, de 06/08/2018 (páginas 1 a 12); Cuadro con lista de recibo gift-cards uniforme (páginas 13 a 15); copia documentos titulados “Recibos Beneficio Uniformes Abril y octubre 2021” (páginas 16 a 25) y copias de documentos titulados “Ahora Regala Gift Card en Línea”, con información de compras con la tarjeta (páginas 26 a 30). 16)Copia de contrato colectivo París, tienda Los Ángeles, de 07/10/2021 (páginas 1 a 23); Cuadro con lista de recibo gift-cards uniforme (páginas 24 a 26); y copias de boletas electrónicas (páginas 27 a 50). 17)Copia de contrato colectivo París, tienda Osorno, de 28/10/2020 (páginas 1 a 19). 18)Copia de contrato colectivo París, tienda Puerto Montt, de 13/12/2019 (páginas 1 a 23). 19)Copia de documentos titulado “Anexo de Fundamentación de Recurso de Reconsideración Administrativa de Multa Aplicada por resolución 8622-21- 10”, fechado el 14/07/2021 (5 páginas).

Testimonial: Declararon, previo juramento o promesa, los siguientes testigos:

1) Alejandro Enrique Cisterna Cañete quien expuso, ser jefe de relaciones laborales de París, e indica que ejerce ese cargo en París desde hace unos 10 años, una de sus



funciones principales es mantener relación con las directivas sindicales, reuniones mensuales, negociaciones colectivas entre otras. Expone que en la actualidad hay 57 sindicatos en las 48 tiendas. Señala que en esta causa demanda la federación de sindicatos de parís, pues fuera de los 57 sindicatos hay 6 federaciones, y esta demanda la presenta una de esas federaciones y se analiza el tema de cómo se entregó el uniforme el año 2021, relata que en el año 2020, cuando quisieron entregar de una forma distinta el uniforme hubo una serie de reuniones virtuales con las federaciones, unas tres reuniones con cada una y además hubo reuniones telefónicas con el señor Francovic, las conversaciones se iniciaron en agosto, septiembre de 2020, la entrega se gestó y se les comunicó que la empresa a fines de 2019 después del estallido social se hizo una encuesta a los trabajadores de la empresa para ver cuáles eran las aspiraciones de los trabajadores y dentro de ellas estaba el tema del cambio del uniforme porque sentían que el uniforme era de mala calidad, las tallas y colores no les satisfacía, y además constantemente los sindicatos levantaban ese tema, porque los uniformes venían del extranjero y llegaban atrasados, que eran dos poleras y dos pantalones y en ese momento frente a esa encuesta la empresa adoptó la decisión de modificar la forma de entrega, en cuanto fuera el propio trabajador quien eligiera la ropa en la tienda, dándosele opciones a los trabajadores en pantalones, azul, negro, oscuros de jeans o si preferían de tela, y lo mismo respecto de las poleras, todo esto en el departamento de marcas propias, pudiendo el trabajador elegir, para lo que se les entregó una giftcard de la tienda. En dichas encuestas participaron a través de preguntas abiertas y los trabajadores pedían distintas cosas entre las que estaban remuneraciones, casino y uniformes, expone que en dichas conversaciones la posición después de varias reuniones siendo la primera de ella una reunión en donde se informa la modificación se plantean diversas opciones y los sindicatos pidieron conversarlo e hicieron peticiones accediendo la empresa y en una tercera reunión se les informó lo que se podía modificar lográndose así un consenso en ciertos aspectos, ahí los sindicatos solicitaron que fueran más colores, accediendo la empresa. Expone que la federación demandante respecto de dichas conversaciones después de dilucidar las distintas peticiones pidieron que el monto de la giftcard fuera superior, la mayor discrepancia se generó por el valor, nunca se habló del tema del contrato colectivo, primero la forma en que se entregaría y finalmente respecto del monto no existiendo anuencia, así el 2021 se generó la suma



de \$80.000 a los full time y part time que trabajan 5 días, habiéndose hecho un estudio y entendiendo que con esa suma se cubrían las dos épocas invierno y verano. Los de jornada pick time que trabaja dos días a la semana \$50.000 y los que trabajan 1 día a la semana \$30.000 y se les generaba una rebaja de 50% en marcas propias, descuento que opera sobre el precio normal, si existía una oferta de algún producto el trabajador se lo llevaba con ese descuento por lo que le alcanzaba para más productos, este beneficio es importante porque si el trabajador tenía ropa como la que se les pedía ellos podían usar los productos que quisieran, sin límite de que fueran para terceras personas u otros bienes. Ese descuento en uniforme se abría el 50% de descuento en 5 marcas propias luego si el trabajador tenía la ropa y quería comprar otras cosas podía de igual manera utilizar la tarjeta con el 20% de descuento que tienen todos los trabajadores de parís, por el hecho de ser dependientes de la empresa. Finalmente en la última reunión el conflicto se dio por el monto, señalando que esa suma no les alcanzaba. Indica que en la práctica esta giftcard se hace llegar en la plataforma de autoservicio del trabajador, quien tiene un sistema que le permite generar toda su información (liquidaciones, vacaciones, etc) y en esa plataforma se les hace llegar un documento en donde ellos generan la aceptación de la misma y con ello se genera y podían adquirir y quienes no contaban con dicha plataforma se les entregaba personalmente. Una vez producida esta activación el trabajador no tenía un tiempo determinado para utilizarla, se usa cuando ellos estimaren conveniente, en principio se habló de una venta especial y finalmente se estableció que cada uno lo comprara cuando les acomodara en cada tienda. Con antelación se entregaban los uniformes que consistían en prendas de vestir consistentes en dos pantalones y dos poleras a cada trabajador tanto en temporada de invierno y verano, es decir en invierno eran dos camisas o blusas y dos pantalones y en invierno 2 poleras y 2 pantalones independiente de la jornada de cada trabajador. En la actualidad con la giftcard el trabajador sin costo retira sus productos. Señala que efectivamente en la actualidad si se hizo un distingo de acuerdo a la jornada. En la actualidad lo que se pretende es que el trabajador que recibió \$80.000 y como trabajador cuenta con ropa de su propiedad que le sirve como uniforme puede utilizar la tarjeta para comprar lo que estime conveniente siempre y cuando sea departamento de vestuario y calzado. El descuento del 50% solo operaba para marca propia pero solo vestuario si querían comprar calzado sólo



optaban a un 20% que es lo que tiene cualquier trabajador de la compañía. En la actualidad se les autorizó a utilizar incluso zapatillas. En invierno antes se les entregaba a tiendas del sur un polar adicional a las otras prendas, de hecho en la actualidad el polar es adicional a las giftcard, en las zonas geográfica del sur entendiendo por ello de Rancagua al sur. La giftcard pretende ser equivalente a que se adquiriera lo que con antelación se les entregaba en especies pueda ser adquirido por el propio trabajador. Si el trabajador no utiliza la giftcard el valor queda ahí hasta el momento que se pueda activar nuevamente, no se pierde. Señala que en general la nueva modalidad ha tenido una importante adhesión por parte de los trabajadores, de hecho cuando se les consultó a los sindicatos con antelación les gustaba la modalidad y en la actualidad al consultarles a los trabajadores les gusta porque ellos eligen su propio vestuario. Agrega que todos los contratos colectivos contienen la cláusula de uniforme y en definitiva ella lo que plantea es en términos generales la modalidad de entrega de uniforme, donde indica que se entregará de acuerdo a la composición, la cantidad y oportunidad en que se entregaran estos, en términos generales es así en todos, en los 57 contratos colectivos vigentes, la compañía se obliga en términos generales a la entrega de acuerdo a las políticas de la empresa del uniforme a cada trabajador en cada oportunidad e incluso señala la cláusula que dichas prendas eran de propiedad de la empresa e incluso tenían que devolverlo, la cláusula es genérica no hace alusión ni a entrega de productos ni de giftcard. Indica que los contratos colectivos no se han modificado en dicha cláusula con posterioridad a la nueva modalidad e incluso se han generado nuevos contratos, y no se ha modificado porque más adelante esto pudiera cambiar, de hecho anteriormente se les entregaba terno y corbata lo que en estos tiempos no se usa, se ha modificado con el pasar del tiempo, hoy la comodidad del trabajador de ir con jeans, polera y zapatillas ha ido evolucionando con el paso del tiempo. Las condiciones hoy se circunscriben que no sean colores llamativos, dibujos, jeans con flecos o rotos, es decir que existiera más uniformidad, ello se vigila por el gerente de tienda y el encargado de personas, se busca que no existan prendas muy llamativas. Aquello no ha generado conflictos, las personas están contentas y han cumplido con los requerimientos. Con este nuevo modelo hubo un reclamo de una tienda en Concepción y la Inspección curso una multa que fue apelada y está pendiente de pronunciamiento. Contrainterrogado expuso que esta consulta que se hizo a los



trabajadores se hizo a nivel general a todas las tiendas del país, y a nivel de todas las federaciones y sindicatos que no están adscritos a alguna a federación, desconoce a cuantos trabajadores de esta federación se les consultó. Señala que en estas reuniones que tuvo con estas federaciones se les comunico e informó la nueva modalidad, lo que existió fue una propuesta inicial, relacionadas con montos, vestimentas y otros, dentro de todas esas propuestas esta organización sindical presento varias mejoras, por ejemplo se pensaba utilizar una pechera la que no prosperó. Luego este paso de pasar de entrega de uniformes a giftcard fue una decisión de la empresa. Expone que ningún sindicato planteó una aceptación por escrito de esta nueva modalidad, salvo el rechazo al monto de esta federación. Indica que en estos contratos no se detalla la posibilidad de que la entrega del uniforme y ahora de giftcard sea diferenciada a propósito de la cantidad de horas que prestan servicios para la empresa, luego esta diferencia que se produce hoy se genera a través de la modalidad de entrega de giftcard. Expone que entonces esta diferencia que no está en el contrato es producida por ellos. Indica que en el contrato de trabajo tampoco se establece cuantos pantalones o poleras se entregarían. Esta propuesta planteada por la empresa con diferenciación no se generó nunca cuestionamiento respecto de dicha diferenciación. Expone que esta cláusula solo está en los contratos colectivos no en los contratos individuales, e indica que no existen anexos de contrato para la entrega tampoco, lo único que se hace es que los trabajadores suscriban una recepción de la giftcard. Indica que a todos los trabajadores que se les entregaba uniforme se les hizo entrega de la giftcard, indica que de hecho todos los trabajadores han recibido la giftcard salvo aquellos que se encuentran con licencias médicas extendidas, luego si un trabajador quisiera tener un uniforme como se obtenía antes sólo puede obtenerlo a través de dicha tarjeta. La regla de entrega de uniformes al menos desde que él llego, hace unos 10 años estaba vigente como parte de los beneficios. Indica que los trabajadores no están afiliados al sindicato y que recibían uniformes son acreedores de la giftcard, sólo aquellos que no les corresponde uniforme no obtenían dicho beneficio (gerentes, jefes, etc.). Señala que una de las opciones podía ser que se les entregara derechamente dos pantalones y dos poleras de marcas propias pero finalmente aquello no se adoptó. Señala que en la actualidad un pantalón de hombre talla 44 marca Alaniz debe costar unos \$30.000 al año 2021 y así comprando 4 pantalones con la giftcard quedaba un saldo de \$20.000 con los que debía comprar



las 4 poleras restantes, y lo mismo ocurría con los que reciben \$50.000 y aquellos que reciben \$30.000.

2) Miguel Enrique Aliaga Olguín, quien expuso ser Jefe de Recursos Humanos de la empresa París de la comuna de Los Ángeles desde el año 2018, e indica que con antelación desempeñaba el mismo rol desde el 2012 en la ciudad de Rancagua y en el desempeño de su cargo debe verificar contratación de personal, finiquitos entre otros. Expone tener conocimiento porque fue citado a declarar a estrados por una denuncia ejercida por la federación presidida por el Señor Francovic por una presunta práctica antisindical producto del cambio de modalidad de entrega de uniformes. Indica que en la tienda en la que él se desempeña la mayor cantidad de trabajadores dependientes se encuentran afiliados a la federación denunciante. Expone que hasta el año 2020 la empresa entregaba los uniformes de manera física a los trabajadores y desde el año 2021 se modificó a la entrega de una giftcard para que los propios trabajadores adquirieran según sus necesidades las prendas. La aludida giftcard se le entrega a todos los dependientes que trabajan en la empresa son la sola salvedad de que aquellos que trabajan menos tiempo es un valor, indica que este año aquellos que prestan labores entre 30 a 45 horas semanales es una giftcard que se entrega en abril y octubre por \$50.000 cada una, y aquellos que trabajan sólo dos días son dos oportunidades en que se entregan \$30.000 cada vez y el año anterior eran \$80.000 y \$40.000 respectivamente, y lo que se pretende es que con esa tarjeta de dinero puedan adquirir prendas que puedan servir para ser utilizadas como uniforme cumpliendo requisitos de estándares en cuanto a colores, telas, entre otros y dichas compras se deben realizar en tiendas propias y en marcas propias. Expone que un pantalón marca Alaniz puede costar \$12.000 o \$15.000 y a eso hay que hacerles los descuentos de rigor. Señala que con antelación los trabajadores recibían dos uniformes al año, solamente en abril y octubre, la composición del uniforme es distinta, una persona que trabaja 45 horas semanales en época de verano se le entregaban dos blusas, dos poleras, dos pantalones y dos sweaters en cada entrega, en cuanto a los trabajadores que trabajaban en menor jornada no recuerda expresamente pero indica que al parecer recibían una polera o una blusa menos. Lo que se pretende hoy es que con los dineros que se les entregan los propios trabajadores adquieran sus prendas. Indica que esta modificación fue un



acuerdo al que se arribó por la empresa con las distintas federaciones pero desconoce si dicho acuerdo quedo materializado en algún instrumento. Expone que los descuentos a los que tienen acceso los trabajadores pueden adquirir cualquier vestuario de marca propia sobre el precio normal, ahora si no es marca propia tendrán un 20% de descuento. Expone que para hacer efectivo el beneficio se le informa al trabajador que vía intranet tiene un documento que se denomina recepción uniforme 2022, así virtualmente el trabajador suscribe el documento y se desbloquea la giftcard para poder hacer las compras. Señala que las giftcards de 2021 tenían una vigencia de un año, las del abril de 2022 expiran en agosto de 2022 y si se materializa el bloqueo se debe solicitar el desbloqueo. Expone que desde que el entro a la empresa uno de los mayores reclamos en cuanto al uniforme se circunscribía a la calidad y tallaje de estos, y una vez que se modificó la gente lo tomó muy bien porque la gente puede elegir dentro del abanico de posibilidades que se generan en cuanto a colores y estándares de composición. Agrega que prueba de ello en la tienda en la que él se desempeña al menos se han utilizado el 95% de las giftcards y el saldo se circunscribe a trabajadores que se encuentran con licencias médicas. Contrainterrogado expuso que trabaja en parís desde el 2012 y señala que no ha estado sindicalizado, que siempre ha trabajado como jefe de personas, y que cuenta con la capacidad de elegir a las personas idóneas para un cargo determinado, elegir a la persona que se va a contratar. Expone que con antelación a abril de 2021 se generó el acuerdo entre las federaciones y la empresa, de hecho indica que fueron los mismos trabajadores de su tienda quienes le habrían informado dicha modificación. Expone que en cuanto a la vestimenta que pueden adquirir los trabajadores con la giftcard, si eligen prendas que no están dentro de las marcas propias sólo podrán tener un 20% de descuento, que está asociado y así está establecido. Señala que en cuanto a las reuniones pretéritas que habría habido entre la empresa y las federaciones desconoce cuántas fueran. Señala que previo a la entrega de las giftcards, a los trabajadores se les entregaban dos pantalones y dos blusas a las damas y dos pantalones y dos camisas a los varones y además un sweater. Luego de exhibírsele la respuesta de oficio evacuado por la Inspección del Trabajo de Concepción que da cuenta que en el año 2019 y 2020 a solicitud escrita se pide a la empresa la entrega de uniformes a trabajadores sindicalizados y se indica entrega de 4 poleras, 3 jeans a trabajadora FI2, señala que desconoce la operatividad de otra



tienda y ellos en lo personal nunca entregaron esa cantidad de prendas a sus trabajadores. Luego en cuanto a ello indica que cuando llegaba el uniforme físicamente la cantidad de vestuario que llegaba podía ser superior lo que podía generar un excedente que se le podía entregar a algún trabajador, luego si algún trabajador por ejemplo en el desempeño de sus funciones se le manchaba o rompía una prenda y lo hacía presente y existía disponibilidad se les pasaba. Expone que la política es la misma a nivel nacional, y que lo que se le informa a la Inspección del Trabajo por parte de la empresa le parece curioso porque no es lo habitual.

QUINTO: Que, resulta necesario establecer que debemos entender por prácticas antisindicales, así las cosas la doctrina las ha definido como “todas aquellas conductas que, por vía de acción u omisión, lesionan la libertad sindical afectando a los titulares de este derecho”; por su parte la jurisprudencia de los Tribunales nacionales tiende a coincidir con esta definición, sin perjuicio de establecer matices, respecto del sujeto activo de la conducta, al modo de afectación, a la amplitud del derecho protegido o a la fuente normativa de la protección. Que a su turno los artículos 289 y 290 del Código del Trabajo señalan que serán consideradas prácticas desleales las acciones que atenten contra la libertad sindical estableciendo ambas normas catálogos de varias circunstancias que, en el evento de suscitarse, significarán para sus sujetos activos haber incurrido en conductas antisindicales, siendo relevante establecer, sin embargo, que la jurisprudencia es conteste en entender que dicho catálogo no es taxativo, debiendo efectuarse un análisis casuístico por la judicatura laboral, pues las conductas antisindicales son ilimitadas. Así las cosas el legislador ha señalado como prácticas antisindicales aquellas que lesionan la actividad sindical, entendida ésta como “*todos los comportamientos que tienen como objeto o finalidad la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores*” (Villavicencio Ríos Alfredo, “La protección de la libertad sindical en el Perú, página 245”)

Que en ese orden de ideas resulta relevante a esta sentenciadora aterrizar el caso de marras a los antecedentes supra citados, así las cosas tenemos que es un hecho de la causa que la federación sindical que acciona señala que los hechos constitutivos de prácticas antisindicales estarían principalmente dados principalmente por la decisión unilateral adoptada por la empresa demandada de modificar el cumplimiento de la clausula del contrato colectivo vigente no sólo para la federación que acciona sino que



para todos los trabajadores de la empresa en aquella parte que dice relación con la entrega de los uniformes. Así las cosas a dicho respecto es necesario señalar que basan tal alegación en señalar que dicha modificación en sí misma se circunscribe en una práctica antisindical desde el momento que modifica de manera unilateral un acuerdo de voluntades logrado a través de sendos procesos de negociación colectiva y que por lo demás constituía una práctica de larga data, y que además de ello tal modificación genera un perjuicio no sólo a la libertad sindical en sí misma, sino que además genera un perjuicio a los trabajadores quienes se ven expuestos a una distinción basada en las jornadas que desempeñan y la entrega de dichos productos.

SEXTO: Que, a través de la acción jurisdiccional que nos convoca se busca que se lleve a cabo el Ius Puniendi del Estado, sancionando a quien incurra en hechos que vulneren la libertad sindical, que para lograr establecer si en el presente caso ha existido la citada vulneración denunciada, se hace necesario a juicio de esta sentenciadora efectuar una ponderación basada en el principio de proporcionalidad, debiendo el Tribunal pesar los bienes jurídicos y derechos en juego. Que para llevar a cabo tal ponderación a través del principio de proporcionalidad debemos estar a tres sub juicios, cuales son el de adecuación, el de necesidad y el de proporcionalidad, en sentido estricto.

SEPTIMO: Que la existencia en la legislación de normas de fondo que prohíban actos de discriminación sindical no son suficiente si las mismas no van acompañadas de procedimientos eficaces para que se cumplan en la práctica; de donde se concluye, que para evitar una evidente merma al principio de tutela judicial efectiva, reconociendo el difícil escenario probatorio en que se encuentra el trabajador al momento de efectuar una denuncia por actos contrarios a la libertad sindical, dificultad que como señala Antonio Baylós emana del mayor poder del empresario sobre la prueba derivada de su acusada proximidad y dominio sobre las fuentes probatorias, que desnivela profundamente las facilidades de una y otra respecto de los hechos que avalan la pretensión del trabajador, lo que ha sido reconocido casi idénticamente por nuestra doctrina; que nuestro legislador laboral en el artículo 493, aplicable por la remisión que efectúa el inciso tercero del artículo 292 del Código del Trabajo al párrafo sexto del Capítulo II, Título I del Libro V del mismo Código, introdujo una reducción probatoria, que consisten en la obligación del denunciante de presentar indicios suficientes de la vulneración, conducta o práctica que alega, con lo cual se alivia la posición probatoria del mismo exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la



conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, de que ha existido esta lesión, que en ese orden de ideas el Tribunal habiendo analizado el material probatorio allegado a estrados de conformidad a las reglas de la sana crítica es dable concluir:

- a) La federación demandante de autos, agrupa a distintos sindicatos de trabajadores que prestan servicios para la empresa París, denunciada de autos;
- b) Que los contratos colectivos de trabajo vigentes tanto al momento de interposición de la presente acción, como aquellos pretéritos y posteriores suscritos por la empresa no sólo con la denunciante de autos, sino que con todos los sindicatos y federaciones de trabajadores que prestan servicios para la demandada cuentan con una clausula especial referida a la “entrega de uniformes” por parte de la empresa a cada trabajador dependiente;
- c) Que la aludida clausula, es de similar tenor en todos los contratos colectivos tenidos a la vista, luego analizando aquella es efectivo que a su respecto se establece en términos generales y que no son controvertidos de parte que:
 - El cumplimiento de la cláusula se verifica a través de una política de la empresa: composición, cantidad y oportunidad de la entrega de los uniformes es resorte de la empresa.
 - Las prendas otorgadas son de propiedad de la empresa, existiendo el deber de devolución cuando se genera el término de la relación laboral.
 - No existe un valor referencial ni un estándar de calidad de las prendas a entregar por parte de la empresa en las cláusulas.
 - El uso de las prendas era obligatorio.
- d) Que desde el mes de agosto de 2020 la empresa inició un proceso de decisión de modificación de la forma en la cual se daba cumplimiento a dicha cláusula, como se venía cumpliendo al menos desde hace una década, decidiendo comunicar la empresa a los trabajadores por medio de reuniones virtuales la modificación en la modalidad de cumplimiento de dicha cláusula, procediendo a informar aquello en la primera de las reuniones, tal y como fuere declarado por los testigos de la denunciada, la aludida decisión, habiendo sido cuestionado por los interlocutores de los trabajadores más que la modificación de la modalidad, el monto de la aludida giftcard, y planteándose nuevos requerimientos, materializándose dicha



modificación ya en el mes de octubre de 2020, habiendo mediado al menos 3 reuniones con las federaciones y sindicatos no federados, habiendo mantenido la federación denunciante su falta de anuencia respecto de dicha modificación al menos en cuanto al valor de la mencionada giftcard.

- e) Que con antelación al mes de octubre de 2020 cada trabajador dependiente de la demandada (fuera este sindicalizado o no, pero encontrándose en derecho de obtener uniforme en cuanto al rol que desempeñaba) recibía dos veces al año, esto es en invierno y en verano, diversas prendas de ropa que debían ser utilizadas como uniforme. Que tales entregas consistían en: para la época de invierno dos camisas o bulas y dos pantalones, y para aquellos trabajadores que se desempeñan desde Rancagua al Sur además un polar; y en verano dos pantalones y dos poleras, ello independiente de la jornada que desempeñasen;
- f) Que dichas prendas que le eran entregadas a los trabajadores provenían del exterior y que aún cuando el contrato colectivo hace alusión a que una vez concluida la relación laboral el dependiente debía proceder a su devolución en la práctica aquello no era algo que ocurriese en la regularidad;
- g) Que desde el mes de octubre de 2020 la empresa modificó el cumplimiento de la aludida clausula pasando de una entrega material de prendas de vestir consistentes en aquellas señaladas precedentemente, pasando a hacer entrega de una giftcard con determinadas sumas de dinero, diferenciadas en cuanto a que tipo de trabajador se trata, es decir si lo es Full Time, Part Time, u otro, así aquellos trabajadores que se desempeñan 5 días a la semana reciben un total de \$80.000 dinero con el cual pueden adquirir sus uniformes de invierno y verano; por su parte aquellos trabajadores que prestan servicios en dos días reciben \$50.000 y aquellos que se desempeñan solo un día reciben \$20.000;
- h) Que la aludida tarjeta le es entregada a los trabajadores dependientes para que con dichas sumas de dinero estos “puedan adquirir” las prendas de ropa que han de destinar a prendas de uniforme estableciendo la empresa directrices de vestimenta que en lo medular se condice con: pantalones de colores oscuros (azul, negro), de jeans o de tela (sin poder contar estos con tachas, flecos u otro accesorio llamativo), y poleras en los mismos tonos oscuros sin diseños. Luego con dichas Giftcards los trabajadores podían adquirir dichas prendas en tiendas de propiedad de la denunciada contando con un beneficio consistente en un 50% de



descuento en prendas de marcas propias y manteniendo un 20% de descuento en prendas de otras marcas;

- i) Que la entrega de dicha giftcard se encuentra asociada a la suscripción de un documento de “recepción” el que se generaba de manera virtual en la planilla virtual en la que cada trabajador mantiene su información laboral, entendiéndose por tal sus liquidaciones de remuneraciones, solicitudes de feriado entre otras, y en tal sentido ambos testigos de la demandante fueron categóricos en señalar que la si los trabajadores no aceptaban la recepción de dicha giftcard les era imposible tener acceso a la aludida página de información personal, lo que no fue desmentido por los testigos de la demandada, incluso al ser consultados los testigos de esta ambos señalaron que efectivamente lo que se generó fue la suscripción de dicho documento de recepción el que no consideran un anexo de contrato, lo que este Tribunal comparte;
- j) Que para el año 2022 la empresa aumentó el valor de las aludidas giftcards, siendo en la actualidad aquella para los trabajadores full time ascendente a \$100.000 y aumentando el monto de descuento en prendas de marcas propias a un 60%.

OCTAVO: Que habiéndose establecido los hechos que se dan por acreditados, es dable concluir que la empresa no cuestiona haber modificado la forma de cumplimiento de la clausula contractual colectiva referente a los uniformes, sino que lo que la empresa indica es que no todo incumplimiento puede ser calificado de práctica antisindical. Que en tal sentido la denunciada dirige su defensa principalmente al hecho de que lo que los habría motivado a adoptar dicha decisión se circunscribiría a reclamos efectuados por los propios trabajadores en atención a problemas con la calidad de las prendas que se entregaban con antelación y los tallajes de las mismas, incluso indica que se realizaron encuestas en tal sentido, sin embargo llama la atención de la suscrita que a dicho respecto solo rindieron como probanzas para acreditar aquello las declaraciones de los testigos, sin allegar copias de dichas encuestas o de los resultados de las mismas, y habiendo sido contrainterrogado el señor Cisternas a dicho respecto señaló que la primera reunión que se mantuvo con las federaciones y los sindicatos fue para informar tal decisión, mas no una consulta como se pretende establecer como argumento de defensa al aludido incumplimiento.



NOVENO: Que si analizamos el tenor literal de la aludida clausula tal y como se indica en el motivo séptimo debemos entender que la obligación de la empresa respecto de la entrega de uniformes se ha de entender cumplida si se materializa de la siguiente manera: El cumplimiento de la cláusula se verifica a través de una política de la empresa: composición, cantidad y oportunidad de la entrega de los uniformes es resorte de la empresa; las prendas otorgadas son de propiedad de la empresa, existiendo el deber de devolución cuando se genera el término de la relación laboral; No existe un valor referencial ni un estándar de calidad de las prendas a entregar por parte de la empresa en las cláusulas; el uso de las prendas era obligatorio. Que si analizamos tales estándares (los que por lo demás son señalados textualmente por la demandada en su libelo de contestación) podemos concluir que si bien la entrega de los uniformes obedece a una política de la empresa unida a la composición, cantidad y oportunidad de la entrega, es dable concluir que se refiere a prendas propiamente tal, más no a la entrega de dinero para que los propios trabajadores adquieran aquellas; que es la propia empresa la que indica como argumento de defensa que con antelación los uniformes debían devolverse y en la actualidad esa obligación no pesaría en contra de aquel trabajador que deja de prestar servicios para la empresa, más no existe antecedente alguno que dé cuenta de ello, tanto es así que siguiendo el tenor literal de la cláusula podríamos incluso llegar al absurdo de entender que al término de la relación laboral el trabajador se pueda ver compelido a hacer la devolución de las prendas que adquirió con dicha giftcard, cuestión que si estamos a los dichos de los testigos de la denunciada sería absurda si por ejemplo el trabajador pudo con dicha tarjeta de dinero adquirir prendas de vestir para terceros; que al reconocer la empresa que existe una composición, cantidad y oportunidad de la entrega de los uniformes, no logra esta sentenciadora entender el razonamiento de la demandada en cuanto a que los trabajadores incluso serían libres de utilizar prendas de su propiedad si cumplen con los estándares de restricción (los que según los dichos de la demandada se condicen con material y color de las especies, mas nada se dice respecto de la composición) luego nuevamente cae en la empresa dicha calificación lo que evidentemente pugna con lo que se pretende establecer por la aludida clausula.

DECIMO: Que resulta a juicio de esta sentenciadora a lo menos discutible compartir la tesis de la demandada en cuanto a que dicha modificación obedeció a



un fin benéfico para los trabajadores, ello por cuanto si hacemos un mínimo análisis de los dichos de la demandada aquella señaló que tal situación obedeció a reclamos planteados por trabajadores por la calidad, oportunidad y tallaje de recepción de los uniformes mediante el sistema utilizado hasta el año 2020; luego si la intención era que los trabajadores eligieran sus uniformes dando la opción preferente de prendas de marcas propias (lo que se desprende del beneficio de descuento asociado a dicha preferencia), ¿no habría sido más fácil que los trabajadores pudieran optar por elegir dichos uniformes en dichas marcas de propiedad de la empresa pero en igual cantidad a las que les eran entregadas con antelación, y no circunscribirla a un monto de dinero, el que puede ser insuficiente o excesivo?, es decir no habría sido más fácil y menos invasivo el cambio, y de igual manera cumplir las expectativas de los presuntos requerimientos de los trabajadores, darles la opción que en invierno cada trabajador pudiese elegir de entre las 5 marcas propias de la empresa sus uniformes en igual cantidad a las que recibían con antelación, es decir dos pantalones y dos camisas o blusas en invierno, dentro de las propias marcas de la empresa; y lo mismo en verano, incluso pudiendo hacerse el distingo con aquellos trabajadores que prestan servicios en un solo día?. Que esta sentenciadora incluso consulto al señor Cisternas porque no se adoptó dicha decisión, respondiendo este que se barajó dicha posibilidad pero finalmente se optó por la aludida giftcard, aun cuando existía oposición al menos del sindicato denunciante en atención al monto de la giftcard.

Que a mayor abundamiento de lo anterior es al menos indiciario que la propia empresa de muto propio haya decidido aumentar el valor de dichas giftcards una vez interpuesta la presente acción y habiendo sido objeto de multa por la Inspección del Trabajo de Concepción, independiente que dicha multa no se encuentre ejecutoriada.

DECIMO PRIMERO: Que así las cosas y tal como se razona precedentemente ha quedado de suyo acreditada la efectividad que la demandada de autos ha incurrido en incumplimiento a los contratos colectivos suscritos no sólo con la federación denunciante de autos, sino que con todas las federaciones y sindicatos no federados que mantienen dicha cláusula de entrega de uniformes vigentes, sin embargo esta sentenciadora ha de emitir pronunciamiento sólo en cuanto a si dicho incumplimiento respecto de la denunciante de autos puede entenderse como una práctica antisindical.



Que a dicho respecto es relevante hacer mención a lo que establece al efecto nuestra normativa legal vigente, así las cosas el artículo 311 del CT, en su inciso tercero, expresamente dispone que:

“Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito.”

A su turno, el inciso segundo del artículo 6° del mismo cuerpo normativo, al referirse a la forma de modificar los instrumentos colectivos, dispone que:

“Los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”.

Que tal y como se indicare precedentemente es el propio señor Cisternas quien indicó que la modificación en la forma de entrega de los uniformes fue una decisión adoptada por la empresa y que solo fue informada a los trabajadores por medio de sus federaciones o sindicatos, quienes siendo esta una decisión ya adoptada pusieron a conocimiento de la empresa sus aprehensiones a dicho respecto, quedando al menos acreditado en estos autos que la denunciante de autos no consintió con dicha modificación, para muestra nos encontramos conociendo del presente litigio, y entender que los trabajadores hayan recibido las giftcards constituye una manifestación de voluntad en orden a consentir en dicha modificación carece de razonabilidad si entendemos que por algo existe un contrato colectivo que rige la materia y la recepción se materializó al menos en una amplia medida a la circunstancia que se generó con el bloqueo de las páginas personales de información de cada trabajador, todo ello sin hacer mención además al carácter de contrato de adhesión que puede dársele al contrato de trabajo en dicho aspecto.

Que así las cosas, la modificación consensual de un contrato de trabajo tanto individual o colectivo podemos entender que no tiene impedimentos en la legislación laboral vigente, siempre y cuando pueda identificarse con nitidez una práctica regular que dé cuenta palmaria de la modificación y a condición que la misma se traduzca en una mejora de las condiciones laborales por sobre el piso establecido como mínimo



indisponible por la legislación y el propio instrumento. Ello se desprende no sólo del sentido y alcance general de las normas laborales, que establecen esos mínimos indisponibles, de la finalidad de la negociación colectiva; sino que también explícitamente, desde lo preceptuado en los incisos segundo y tercero del artículo 5° y de la parte final del inciso primero del artículo 311, cuya lectura a contrario sensu, consagra la regla según la cual los contratos individuales pueden mudar respecto a lo establecido en un contrato colectivo, siempre y cuando ello no signifique disminución de las remuneraciones, beneficios o derechos que correspondan al trabajador. De allí que la cláusula que la empleadora invoca para justificar su acto unilateral, pugna con una disposición contractual tácita nítidamente identificada en favor de los trabajadores propia de sus contrato colectivos (la denuncia de la federación alude específicamente a la aplicación por años de la misma modalidad de cumplimiento de la entrega de uniformes y desde la prueba instrumental y el propio reconocimiento de la demandada hay mérito para asentar una aplicación práctica de larga data, de más de una década), norma que a su vez, no contraviene el texto del instrumento colectivo, en armonía con el inciso primero del artículo 311. Es entonces jurídicamente correcta la alegación que hace la denunciante en cuanto a la modificación unilateral sin contar con el expreso consentimiento de la denunciante de autos.

Que así las cosas es necesario establecer si dicho incumplimiento ya acreditado puede ser constitutivo de la práctica antisindical que se alega.

DECIMO SEGUNDO: Que tal y como se indica precedentemente ha quedado acreditado el incumplimiento y que la denunciada dirige a dicho respecto su alegación a indicar que no todo incumplimiento puede ser constitutivo de práctica, lo que este Tribunal comparte, sin embargo para establecer si dicho incumplimiento se condice con una práctica antisindical necesariamente debemos razonar desde las consecuencias que dicho incumplimiento genera al sindicato y en relación al bien jurídico protegido, esto es la libertad sindical. Que para hacer ese análisis es necesario señalar que como se indicare ha quedado acreditado que al menos los trabajadores sindicalizados con antelación a la modificación unilateral generada recibían 4 pantalones, 2 blusas o camisas (dependiendo si eran hombre o mujer) y 2 poleras, y que para el año 2021 la empresa pretendía que con \$80.000 los trabajadores pudiesen adquirir igual cantidad de prendas. Que es un



hecho de público conocimiento que nuestro país ya desde el año 2021 cruza una crisis financiera y de inflación en aumento y que ha generado que el poder adquisitivo del dinero sea cada vez menor, que asimismo las máximas de la experiencia nos hacen entender que un pantalón de meridiana calidad fluctúa un valor cercano a los \$30.000, tal y como indica el señor Cisternas, que si entendemos que cada trabajador opte por el beneficio de comprar aquellos pantalones de marcas propias el costo total de aquellos materializados los descuentos, se circunscribe a la suma de \$60.000 contando con un saldo de sólo \$20.000 para adquirir las dos poleras restantes y dos blusas o camisas, lo cual es a lo menos discutible que sea viable, lo que por sí mismo evidencia un perjuicio latente para cada trabajador, sin siquiera hacer mención al hecho de que el material probatorio allegado a la causa, incluso da cuenta de circunstancias en las que trabajadores recibieron un mayor número de prendas, tal y como informa la Inspección del Trabajo de Concepción quien al fiscalizar a la denunciada le fuere informada que al menos respecto de una trabajadora de la Tienda Paris de Concepción recibió 4 jeans y 4 poleras cada vez, o incluso ante la imposibilidad de tener el derecho al que alude el señor Aliaga al declarar, en cuanto a que antiguamente, si un trabajador en el desempeño de sus funciones manchaba o estropeaba su uniforme y la tienda contaba con uniformes en exceso le era otorgada prendas de reemplazo, lo que en la actualidad sería impracticable. Que ya dichas circunstancias evidencian el perjuicio en si mismo que constituye dicha modificación unilateral al contrato.

Que en cuanto a la alegación de la demandada relativa a que las prendas pasan a ser propiedad de cada trabajador por su adquisición de la giftcard, aquello de igual manera es cuestionable si analizamos el tenor literal de la cláusula no modificada, la que se mantiene en aquella parte que el uniforme será de propiedad de la empresa, lo que da contenido al reclamo de los trabajadores en orden a que con la aludida es poco probable que puedan adquirir especies para terceros, como pretende hacer ver la empresa, si a futuro pueden incluso ser compelidos a la entrega de dichos uniformes.

DECIMO TERCERO: Que así las cosas esta sentenciadora ya ha indicado de manera reiterada que el incumplimiento de un contrato colectivo en si mismo sólo puede ocurrir sin el consentimiento de ambos contratantes para el caso que aquel genere condiciones mas beneficiosas para el contratante más débil cual es los trabajadores



representados por el sindicato. Que cualquier otro incumplimiento necesariamente debe entenderse como una práctica antisindical, pues entenderlo de manera diversa sólo generaría el efecto perverso de otorgar discrecionalidad a cualquiera de los contratantes de un contrato colectivo o individual, que por lo general suele ser el empleador, esto es la parte más poderosa del vínculo, para modificar cláusulas contractuales que tienen su origen en el consentimiento mutuo de los contratantes, a pretexto de que no todo incumplimiento puede ser entendido como práctica antisindical o perjuicio para el Trabajador, aquello se desprende del análisis armónico de las normas rectoras de esta rama del derecho entre las que se visualizan normas específicas relativas a dichas modificaciones contractuales unilaterales y su límite, así sólo a modo ejemplar podemos mencionar en el contrato individual la norma del artículo 12 del Código del Trabajo entre tantas y respecto al contrato colectivo la ya señalada norma del artículo 311. Así las cosas resulta evidente entender que la modificación unilateral que ha materializado la empresa respecto de la cláusula de entrega de uniformes de los trabajadores denunciante representados por la federación que comparece constituye una práctica antisindical, de aquellas a las que alude el artículo 289 en aquella parte que indica: “serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales entre otras: e) ejecutar actos de injerencia sindical tales como.....”

Que la aludida norma abre el abanico de acciones que puedan entenderse como práctica antisindical desde el momento que habla de ejecutar actos de injerencia sindical tales como, dando ejemplos de acciones que se pueden entender como de injerencia sindical, más no es un catálogo taxativo. Que en ese orden de ideas a juicio de esta sentenciadora la modificación unilateral al contrato colectivo vigente entre la federación denunciante y la denunciada, constituye un acto de injerencia sindical desde el momento en el que la empresa de manera unilateral modifica el contrato colectivo, no sólo en cuanto a lo pactado expresamente en el mismo, sino que materialmente se entendía parte integrante del mismo en cuanto a la entrega material de las prendas de ropa que debían entenderse uniformes, y ante la negativa del sindicato de dicha modificación se ve agravada la conducta de la patronal con la mantención de la conducta sin hacer oídos a los requerimientos sindicales quienes a pesar de la acción de la empresa dieron la posibilidad de generar una modificación amparada en la norma, esto es mediando su



consentimiento lo que no fue aceptado por la demandada, lo que en si mismo a juicio de esta sentenciadora constituye una práctica, pues le resta valor a un acuerdo vigente por un extenso periodo de tiempo, y transforma en letra muerta el aludido acuerdo, lo que no solo pugna las normas ya tantas veces indicadas, sino que vulnera los principios formadores de la libertad sindical si entendemos esta como un –derecho humano fundamental– es la facultad de los trabajadores para organizarse en sindicatos, ejercer la acción y promoción sindical, sin impedimento alguno, solo con la condición de sujetarse a la ley y a los estatutos que los mismos trabajadores se dan.

Luego darle validez a la modificación unilateral que materializa la empresa pugna con dicho concepto desde el momento que tal decisión, debe entenderse como un impedimento al libre desempeño sindical de la empresa, materializada en un acuerdo incumplido, lo que a juicio de esta sentenciadora no sólo implica una injerencia en la actividad sindical como indica el artículo 289 letra e), sino que un acto prohibido por ley y siendo esta de orden público una modificación ilegal.

Que a mayor abundamiento de lo anterior además de haberse acreditado lo resuelto precedentemente se ha logrado acreditar que la empresa ejerció presiones bajo pretexto de suscribir un documento denominado recepción de la aludida giftcar, pretendiendo con ello cubrir de validez y consentimiento su actuar unilateral, sin embargo ha quedado acreditado con la testimonial de la demandante, los dichos del señor Aliaga y la documental de la demandante que los trabajadores se vieron forzados a suscribir dicho documento de recepción y como consecuencia adquirir la aludida giftcard, pues aquella se generaba virtualmente en la intranet de la demandada y en la página personal de cada trabajador, luego para que estos pudieran acceder a dicha plataforma y a su información personal necesariamente debían suscribir dicho documento de recepción, independiente del nombre que aquel tenga, lo que evidentemente se circunscribe a una presión de aquellas a las que alude el artículo 289 letra g) del Código del Trabajo.

DECIMO CUARTO: Que habiéndose establecido la figura típica laboral en la cual ha incurrido la demandada es forzoso establecer cual ha de ser la sanción que debe ser aplicada conforme lo mandata el principio de tipicidad y legalidad unido a lo que dispone el artículo 292 del Código del Trabajo, así la citada norma indica que:



Art. 292. Las prácticas antisindicales serán sancionadas de la siguiente forma:

1. En la micro empresa con multa de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales.
2. En la pequeña empresa con multa de diez a cincuenta unidades tributarias mensuales.
3. En la mediana empresa con multa de quince a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.
4. En la gran empresa con multa de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales.

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical. En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas, se aplicará lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 506 de este Código.

Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.

La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de los cuales tome conocimiento.

Que de igual manera y además de lo ya señalado y conforme a lo dispuesto en el numeral 3º del artículo 495 del CT, la sentencia debe establecer las medidas concretas que el infractor se encuentra obligado a realizar, ello con objeto de reparar las consecuencias derivadas de la vulneración alegada.

DECIMO QUINTO: Que para establecer la pena resulta necesario establecer un análisis de ponderación del derecho conculcado, la envergadura de la lesión, y la extensión del daño, que así las cosas el incumplimiento imputado lo es de orden general, sin embargo esta sentenciadora solo puede tener en consideración que quien recurre a estrados manifestando su disconformidad con el accionar de la patronal es una de las 7



federaciones que se vieron afectadas por la medida y consecuentemente la sanción pecuniaria habrá de aplicarse analizado desde aquella perspectiva, teniendo además en especial consideración que lo que este Tribunal decreta en lo resolutivo, estando relacionado con la interpretación que se le da a la aludida cláusula de entrega de uniformes incluso podría ser extensivo a los demás trabajadores, lo que se tendrá en consideración al momento de emitir pronunciamiento.

DECIMO SEXTO: Que, el Tribunal omitirá pronunciamiento respecto de las demás alegaciones y defensas, en atención a lo anteriormente expuesto, por resultar inoficioso.

DECIMO SEPTIMO: Que, la prueba rendida ha sido apreciada de conformidad a las reglas de la sana crítica, y el restante material probatorio en nada altera lo resuelto en forma precedente.

DECIMO OCTAVO: Que el Tribunal no condenará en costas a la denunciada por haber tenido motivo plausible para litigar.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 7, 289, 290, 446, 453, 454, 485, 486 y demás normas pertinentes del Código del Trabajo, artículo 19 N° 16 y N° 19 de la Constitución Política de la República y demás normas pertinentes se declara:

I.- Que se ACOGE la demanda por práctica antisindical interpuesta por **LA FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESA PARIS S.A.**, RUT N° 65.166.060-2 y RSU N° 1301.2516, representada legalmente **por su presidente don Jorge Francovich Muñoz**, en contra de **PARIS ADMINISTRADORA LIMITADA** representada legalmente por **don Álvaro Figari Versin** y en consecuencia se declara:

1. Que la denunciada de autos ha incurrido en las prácticas antisindicales relatadas en el considerando décimo tercero de la presente sentencia y como consecuencia de ello se le condena a cumplir las siguientes medidas reparatorias, las que deberán cumplirse dentro de décimo día hábil contado desde la ejecutoriedad de la presente sentencia, bajo el apercibimiento establecido en el inciso 1° del artículo 492 del mismo cuerpo legal:

A.- Dar estricto e inmediato cumplimiento a la entrega del beneficio denominado UNIFORMES, en los términos y condiciones que se pactó en los



instrumentos colectivos de cada una de las organizaciones sindicales representadas en este acto por la Federación denunciante, para cada uno de sus socios, entendiendo que dicho cumplimiento se circunscribe a la entrega material de las prendas consideradas uniformes, tal y como se realizaba con antelación al mes de octubre de 2020.

B.- Que conforme con lo resuelto, se condena a la denunciada al pago, a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, de una multa de CIEN UNIDADES TRIBUTARIAS MENSUALES, conforme mandata el artículo 292 del C.T.

C.- Se ordena a la denunciada emitir un curso de capacitación para las jefaturas y gerencia de la empresa, así como para la directiva de las federaciones, sindicatos y aquellos trabajadores que deseen participar, a expensas de la empresa, sobre el respeto a la libertad sindical.

D.- Se ordena la publicación de la sentencia en dos periódicos de circulación nacional, concretamente el Mercurio y Las Últimas Noticias.

2.- Que, las obligaciones de hacer señaladas en los párrafos anteriores, deberán ser cumplidas, bajo apercibimiento de multa de acuerdo al artículo 495 número 2, del Código del Trabajo, a favor del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativos, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la que se hará efectiva una vez cumplido el plazo señalado y renovable mensualmente según la fecha de sentencia, por la suma de 100 UTM, hasta el cumplimiento íntegro de las sanciones condenadas y acreditadas ante el tribunal, a fin de tenerse por cumplidas.

II.- Que habiendo tenido motivo plausible para litigar no se condena en costas a la denunciada.

III.- Remítase copia de la presente sentencia una vez ejecutoriada a la Dirección del Trabajo, para los fines a que hubiere lugar.

Regístrese y archívese en su oportunidad

RIT S-26-2021.



Dictada por doña Germaine Nicole Petit-Laurent Eliceiry, Jueza Titular del
Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



A contar del 11 de septiembre de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>