

**PROCEDIMIENTO** : Tutela de derechos fundamentales  
**MATERIA** : Vulneración garantía de no discriminación.  
**DENUNCIANTE** : Sindicato de Empresa Ripley Store Mall del Centro y Otros  
**DENUNCIADO** : Comercial Eccsa S.A. (Continuadora legal de Ripley Store SpA)  
**RIT** : T-856-2020  
**RUC** : 20-4-0270163-4

Santiago, dieciocho de abril de dos mil veintidós

**VISTOS, CONSIDERANDO Y TENIENDO PRESENTE:**

**PRIMERO: Denuncia.** Que comparecen **1.- SINDICATO DE EMPRESA RIPLEY STORE LTDA., MALL DEL CENTRO RSU N° 13012218**, representado por Leandro Patricio Cortez Frías, Rut 10.374.060-6, Presidente, Gladys Valdés Fuentes, Rut 10.071.240-7, Tesorera; **2.- SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO DE EMPRESA RIPLEY COQUIMBO STORE LTDA, RSU 4040412**, representado por Carolyn Sosa Aguirre, RUT 14.104.760-4, Presidente y Carmen González Cortés RUT 10.696.183-2, Tesorero; **3.- SINDICATO DE TRABAJADORES IQUIQUE STORE CO S.A. RSU N° 1010418**, representado por Edith Del Carmen Rocco Pizarro, Rut 9.562.833-8, Presidente, y Ascencio Arce Guzmán Rut 5.952.139-K, Secretario; **4.- SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA CALAMA STORES CO. S.A., RSU Nro. 2020190**, representado por Orlando David Zuleta Manríquez, Rut 12.419.319-2, Presidente; **5.- SINDICATO DE TRABAJADORES RIPLEY MARINA ARAUCO, RSU Nro. 5060400**, representado por Ana María Soto Leal, Rut 12.224.069-K, Presidente y Marco Alfonso Delgado Rojas, Rut 10.249,664-7, Secretario; **6.- SINDICATO N° 2 DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DEPARTMENT STORE COMPANY S.A. (PARQUE ARAUCO) RSU Nro. 13220153**, representado por Gerardo Acuña Vásquez, Rut 13.279.398-0, Presidente Jessica Andrea López Gutiérrez, Rut 11.405.127-6, Tesorero Gabriela Catalina Palma Villalobos, Rut 11.208.692-7, Secretario, Christian Guerrero Pulgar, Rut. 9.279.783-k, Director y Jhon Riquelme

Morales, Rut. 18.151.486-8; **7.- SINDICATO DE EMPRESA N° 2 TALCA (TEMUCO) STORE CO S.A. RSU Nro. 7010452**, representado por Claudia Cecilia Rojas Letelier, Rut 9.334,954-7, Presidente, Nelly Becerra Rebolledo Rut 14.399.039-7, Tesorero y Pablo Alejandro Carrasco Jorquera (Secretario) Rut. 16.726.192-2; **8.- SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO RIPLEY STORE SPA, PLAZA VICTORIA VALPARAÍSO, RSU Nro. 5010535**, representado por Daniela Alejandra Dus Santos Espinoza Rut 17.472.056-8, Tesorero y Jessica Guadalupe Vargas Navarro, Rut 12.482.954-2, secretario; **9.- SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA RIPLEY PLAZA VESPUCIO. RSU Nro. 13160094**, representado por Marco Antonio Mancilla Cea, Rut 12.228.675-4, Presidente, Marcela Erices Mellado Rut 12.670.395-3, Tesorero, Raúl Pérez Arancibia Rut 11.620.290-5, Secretario; **10.- SINDICATO RIPLEY STORE LTDA., RSU Nro. 8050331**, representado por Cristina Alejandra Parra Cárdenas Rut 16.514.338-8, Presidenta, Catalina Paz Flores Muñoz, Rut 18.358,614-9, Tesorero, Leonardo Cristian Duran Ortiz, Rut 11.494.980-9, Secretario, Rosa Elizabeth Guerrero Lampe, Rut 17.222.564-0, Director y Yesenia Figueroa Troncoso, Rut 13.055.588-9, todos con domicilio a este efecto en Pasaje Phillips 451, Departamento 902, Santiago, interponen denuncia de tutela laboral por vulneración del derecho a no ser discriminados en procedimiento de tutela laboral, en contra de **RIPLEY STORE LIMITADA, Rut 76.879.810-9**, cuya continuadora legal actualmente es **COMERCIAL ECCSA S.A.**, representada legalmente por don Alejandro Fridman Pirozanski, Rut 8.521.864-6, ambos domiciliados en Huérfanos N° 1052, Pasaje Interior, Piso 4, comuna de Santiago, sobre la base de los siguientes antecedentes.

**I. LOS HECHOS:**

1. Indican que todas las organizaciones sindicales comparecientes son afiliados a la Federación de Sindicatos de Empresas Ripley, cuya directiva está compuesta de entre los comparecientes por las siguientes personas: Leandro Patricio Cortez Frías, Presidente; Marcela Erices Mellado, Tesorera; Raúl Pérez Arancibia, Secretario; Marco Alfonso Delgado Rojas, Director; José Manuel Díaz Herrera, Director; Juan Antonio Carneiro Martínez, Director; Orlando David Zuleta Manríquez, Director y, Rosa Elizabeth Guerrero Lampe, Directora.

2. Refieren que como organizaciones sindicales, en nombre y representación sus socios y existiendo un interés legítimo, conforme exige el artículo 486 del Código del Trabajo, dirigen esta acción en contra de su empleador, a fin de que se declare la existencia de vulneración del derecho fundamental a no ser discriminados, por los siguientes hechos.

3. Señalan que con motivo de la dictación de la Ley de Protección en el Empleo N° 21.227, de 06 de abril de 2020, la empresa empleadora ha pretendido acogerse a la misma presionando a los trabajadores injustificada e indebidamente para que firmen pactos de suspensión de relación laboral.

4. Agregan que no está demás hacer presente que efectivamente algunas tiendas de la demandada



permanecieron cerradas por la cuarentena, hoy solo la tienda de Mall del Centro, pero el resto del país y comunas no afectadas por ella, la empresa decidió mantener abierta sus tiendas y en algunos casos, por decisión de la propia demandada, las cerró sin que existiera orden de autoridad.

5. Que, ante esta situación, la empresa decidió optar por la alternativa del Pacto de Suspensión de la Relación Laboral que establece el artículo 5° de la referida ley 21.227, pero en la consulta con los sindicatos éstos manifestaron la posición de lograr un acuerdo que beneficiara a los trabajadores distinto a la propuesta que hacía la empresa para acceder al pacto, como no estuvo dispuesta al acuerdo, la empresa decidió ofrecer directamente a los trabajadores determinadas condiciones para la celebración del pacto.

6. Afirman que atendido que la mayoría de las tiendas de la empresa podían seguir funcionando y los trabajadores estaban dispuestos a concurrir a laborar, cuestión que significaba que el empleador debía continuar pagando las remuneraciones de los trabajadores que así lo hicieran, toda vez que no había orden de autoridad que ordenara su paralización, comenzó con un hostigamiento para que los trabajadores firmaran el Pacto de Suspensión Temporal del contrato de trabajo, así cesaba su obligación de pagar remuneraciones y los trabajadores percibieran solamente los derechos que otorga la ley con cargo a su seguro de cesantía.

7. Aseguran que en primer lugar, la empresa para direccionar ilegítimamente la suscripción del pacto, señaló en su comunicado que solamente a los trabajadores que lo celebraban les pagaría el adelanto de la quincena de abril, con el pago de las comisiones generadas entre el 16 al 18 de marzo, es decir, si no firmaban el pacto no recibirían el anticipo quincenal, pese a que correspondían a todos los trabajadores; sin embargo, luego de reclamos por diversas vías de las organizaciones sindicales por la ilegalidad de la medida, no sólo discriminatoria, sino directamente contraria a la ley, la empleadora cambió su decisión y procedió a pagar dichas comisiones a todos los trabajadores, salvo a los trabajadores del Mall del Centro.

8. Agregan que sin embargo, continuó la presión ilegítima a los trabajadores por la firma del pacto. Es así como en comunicado interno señaló que el pacto se extendería a los trabajadores por 90 días, con vigencia entre el 16 de abril y el 16 de julio de 2020 y, para obtener la firma del pacto, la empresa ofreció una serie de beneficios a quienes lo suscribieran, presionando gravemente con esta acción a los trabajadores, aprovechándose de su vulnerable situación.

9. Refieren que sólo para quienes celebrarán

el pacto la empresa ofreció, en lo relevante, un incentivo por los días no laborados en marzo, facilidades de pago de préstamos empresa, continuidad laboral, como beneficios relevantes para que los trabajadores firmaran.

10. Sostienen que sin perjuicio de que las facilidades de pago y la continuidad son distinciones graves respecto de los trabajadores que no firmaran el pacto, qué duda cabe que el ofrecimiento del Incentivo de Marzo fue una medida de presión ilegítima y arbitraria que afectaba la voluntad de trabajadores que estuvieron sin trabajar y generar comisiones porque la empresa decidió cerrar sus tiendas. Cabe recordar que la remuneración de los trabajadores afiliados se compone principalmente por las comisiones por ventas que generan.

11. Aseguran que la empresa ofreció a quienes firmaran el pacto un Incentivo por Periodo Marzo, describiéndolo del siguiente modo:

*"Considerando que las tiendas estuvieron cerradas a contar del 18 de marzo, la empresa pagará en forma única y exclusiva, en conjunto con la remuneración de los primeros 15 días del mes de abril, un monto único por concepto de "bono apoyo" en la medida que el trabajador se adscriba al acuerdo y firme el correspondiente pacto de suspensión. El pago se hará en forma proporcional a la jornada pactada en el contrato individual de trabajo.*

*Este incentivo busca no realizar diferencias*

*entre las tiendas con y sin cuarentena bajo una visión solidaria, estableciendo un valor bruto único que permita enfrentar esta crisis a nuestros trabajadores equivalente a \$ 150.000 (para una jornada de 45 horas) y proporcionalmente calculado para las jornadas inferiores."*

12. Afirman que este ofrecimiento, además de ser una presión indebida para los trabajadores, que estaban sin ingresos desde el 18 de marzo y hasta la fecha del ofrecimiento, se les presionaba con la necesidad urgente de las familias de sus respectivos socios.

Aseguran que lo más relevante, es que esta medida es discriminatoria, pues la propia empresa dice que es un "BONO DE APOYO" y se declara expresamente que no se harán distinciones entre tiendas con o sin cuarentena porque -según dice- se hace *"...bajo una visión solidaria..."*, pero no obstante ello se exige como condición de su pago la adscripción al acuerdo de suspensión de contrato, lo que constituye una distinción injustificada para otorgar el beneficio. Es decir, para la empresa la solidaridad, el apoyo por los menores ingresos percibidos por todos los trabajadores en el mes de marzo sólo se proporciona si el trabajador firma el pacto.

13. Indican que a pesar de que todos los trabajadores, se acojan o no al pacto de suspensión, no pudieron laborar desde el 18 de marzo en adelante, sea porque hubo algunas tiendas en cuarentena o derechamente porque la empresa así

lo decidió, en la mayoría de los casos, el cierre voluntario de ellas y por ello no recibieron remuneración por dicho período, estaban todos en la misma situación, pero la empresa al ofrecerlo sólo a los que suscriben el pacto de suspensión la hace una diferencia, exclusión o distinción ilegítima entre los trabajadores para conceder el denominado BONO DE APOYO.

14. Se preguntan ¿Es que aquellos que no firmaron el pacto no necesitan el apoyo de la empresa? Esta medida arbitrariamente y con un fin ilegítimo (obligar a los trabajadores ante la negativa de los sindicatos de aceptar sin más su oferta) los presiona con su necesidad, invocando una supuesta solidaridad.

15. Estiman que los trabajadores -socios de sus organizaciones- fueron objeto de una presión indebida y de una medida discriminatoria injustificada. Es más, a través de comunicación por WhatsApp los jefes instaban la urgencia del pacto antes del 16 de abril, lo que ponía una carga adicional a la decisión libre y espontánea de los trabajadores.

16. Agregan que no está demás señalar que como directivas sindicales que se opusieron al pacto y así le comunicaron a la empresa porque sabían que ella podía mejorar su oferta para una medida tan drástica como suspender el contrato, como lo han hecho otras tiendas de retail que han mantenido parte de las remuneraciones de sus trabajadores,





en donde como directores sindicales vieron y sufrieron los efectos de esta presión en sus socios, pues esta oferta discriminatoria era importante para que ellos pudieran recuperar los dineros que no fueron pagados oportunamente.

17. En suma, denuncian una discriminación grave que no puede ser aceptada y no tiene fundamento porque el hecho de firmar el pacto o no, constituye sólo una medida de presión ilegítima en los tiempos que vivimos, en que los trabajadores sufren mucho temor y desinformación, lo que no puede ser aceptada por el derecho y hace una diferencia injustificada y arbitraria para acceder a un beneficio que permite la continuidad de ingresos y que se justifica o funda en la desmedrada situación que viven todos los trabajadores.

18. Aseguran que recientemente la empresa vuelve a hacer discriminaciones entre los trabajadores, los que aceptaron el pacto y los que no. En efecto, en un comunicado de la empresa del viernes 1° de mayo la empresa ofrece a quienes no recibieron el pago de la AFC un préstamo que -según dice- *"..busca otorgar liquidez a quienes lo necesite durante este periodo"*. Este préstamo es de un monto variable ente \$ 180.000 y \$ 72.000 según la jornada del trabajador y se devuelve sin intereses en 10 cuotas a partir de enero de 2021. Todos los trabajadores están en las mismas condiciones que fundamenta el ofrecimiento, es decir sin liquidez en este periodo y, sin embargo, sólo se ofrece

para quienes aceptaron el pacto de suspensión, haciendo otra vez una diferencia injustificada y arbitraria, forzando la suscripción del pacto.

19. Concluyen que de esta forma existe directamente una discriminación en cuanto diferencia, distinción o preferencia injustificada, siendo la conducta derechamente contraria a lo dispuesto en el artículo 19 N° 16 porque esta discriminación no se funda en idoneidad y capacidad y también se subsume en el artículo 2° del Código del Trabajo, en tanto cuanto es una distinción, exclusión o preferencia que altera o anula la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

20. Luego de la descripción de los fundamentos de derecho, doctrina y jurisprudencia al respecto, señalan que sin perjuicio que la conducta es discriminatoria por sindicación, en tanto cuanto las organizaciones no aprobaron el acuerdo y la empresa lo ofrece con la presión señalada el Bono de Apoyo, en todo caso, estiman que el empleador ha hecho una distinción, preferencia y exclusión que no se funda en la capacidad de idoneidad y que tiene como resultado alterar la igualdad de trato en el empleo u ocupación en forma injustificada y sin racionalidad alguna, pues a trabajadores que se encuentran en la misma situación que justifica la entrega del INCENTIVO POR PERIODO MARZO, según lo fundamenta la propia empresa, no se los considera para su otorgamiento porque no suscriben el pacto

de suspensión del contrato de trabajo, por lo que sería una discriminación en las remuneraciones o beneficios entre trabajadores que están en la misma situación, sin justificación legítima alguna.

**I. PETICIONES CONCRETAS:**

1. Que se declare que la denunciada RIPLEY STORE LTDA. ha incurrido en prácticas lesivas del derecho a la no discriminación cuando ofrece un incentivo sólo a algunos trabajadores, presionándolos con la firma del pacto de suspensión de contrato de trabajo que la beneficia.

2. Que cese inmediatamente la presión indebida a los trabajadores para la firma del pacto.

3. Que como medida reparatoria y para restituir la igualdad se ordene el pago del INCENTIVO POR PERIODO MARZO a todos los trabajadores haya o no firmado pacto de suspensión de relación laboral.

4. Se condene a la demandada al pago de una multa equivalente al máximo que permita la Ley, según lo establece el art. 495 N.° 4 del Código del Trabajo.

5. Que la sentencia sea remitida a la Dirección del Trabajo en cumplimiento de lo dispuesto en el inciso final del artículo 495 del Código del Trabajo.

6. Que se condene a la denunciada al pago

de las costas de esta causa.

Concluyen solicitando tener por interpuesta denuncia por vulneración de la garantía constitucional de la no discriminación en contra RIPLEY STORE LIMITADA., RUT N° 76.879.810-9, solicitando se le dé tramitación que corresponda y en definitiva declare que incurrió en actos discriminatorios injustificados y arbitrarios, es decir en vulneración de los derechos fundamentales o de las garantías constitucionales referidas en el cuerpo de este escrito, y la condene a realizar las acciones y al pago de las prestaciones singularizadas en el párrafo denominado peticiones concretas de esta denuncia, las que dan por expresamente reproducidas, todo ello con reajustes e intereses del artículo 63 del Código del Trabajo y con costas.-

**SEGUNDO: Contestación:** Que la denunciada y demandada **RIPLEY STORE LIMITADA, Rut 76.879.810-9**, cuya continuadora legal actualmente es **COMERCIAL ECCSA S.A.** contestó la denuncia, y en síntesis señaló lo siguiente:

***I. ANTECEDENTES.***

Refiere que los Sindicatos señalan que sus afiliados que no celebraron el pacto de suspensión al contrato de trabajo habrían sufrido una "discriminación arbitraria" y una "presión indebida" por parte de la Compañía, sin embargo, lo cierto es que los Sindicatos no proporcionan en su demanda ningún antecedente o prueba que justifique dichas afirmaciones de carácter genérico, toda vez que en su demanda los Sindicatos se limitan a

acompañar dos comunicaciones de la Compañía de carácter informativo y dos conversaciones mediante la aplicación WhatsApp, por lo que ninguno de estos antecedentes da cuenta de una "discriminación arbitraria" o "presión indebida" a los trabajadores de la Compañía, según pasa a detallar a continuación:

**1.- Comunicado acuerdo marco abril 2020.**

Señala que cabe recordar que al comienzo de la crisis sanitaria actual la Dirección del Trabajo emitió el dictamen N° 1116/004 de 06.03.2020 en que señalaba que analizada la eventual medida de cierre de empresas que podría adoptar la autoridad sanitaria, como ocurre con aquellas que están en comunas que se encuentran en cuarentena, sería posible sostener que tal medida podría ser calificada como fuerza mayor, "lo cual implica que las partes estarían liberadas del cumplimiento de sus obligaciones contractuales", entre estas, la obligación del empleador de pagar remuneraciones. Precisamente debido a esta situación se dictó la LPE.

Indica que de lo anterior se colige que si una determinada tienda de la empresa se encuentra cerrada por estar en una zona en cuarentena no existiría la obligación de prestar los servicios contratados por parte de los trabajadores, ni de pagar remuneraciones por parte del empleador, por lo que en consideración a ello, para apoyar a los trabajadores y sólo en la medida que medie su consentimiento, en el mes de abril pasado la Compañía **propuso una alternativa** para enfrentar la situación de la crisis sanitaria producida por el COVID-19.

Afirma que el comunicado emitido por la Compañía, entre otras consideraciones, comienza

señalando que:

**"es probable que, en lo sucesivo, la autoridad continúe definiendo zonas de cuarentena y cordones sanitarios que harán imposible reanudar las operaciones".**

Agrega que esta propuesta que tuvo un período de vigencia desde el 16 de abril al 16 de julio de 2020, comprendió fundamentalmente los 7 puntos que resume a continuación:

**1. Trabajadores que sí se pueden acoger a la LPE:** Cesa la obligación de los trabajadores de prestar servicios a la Compañía, recibiendo durante este período las prestaciones a que da acceso la LPE. Sin perjuicio de ello, la Compañía continúa pagando las cotizaciones de seguridad social como si el trabajador permaneciera ejerciendo sus funciones.

**2. Trabajadores que no se pueden acoger a la LPE, por no cumplir con alguno de los requisitos que exige dicha ley:** Tienen las siguientes opciones: (i) Realizar sus labores bajo estrictas medidas de seguridad o (ii) No asistir a trabajar y recibir por parte de la Compañía el equivalente a las prestaciones que otorga la LPE.

**3. Incentivo por período marzo:** La Compañía ofrece el pago en conjunto con la remuneración de los primeros 15 días de abril de 2020 de un "bono de apoyo" a los trabajadores que adscriban al acuerdo y firmen el correspondiente pacto de suspensión.

**4.- Facilidades de pago:** La Compañía decidió postergar por dos meses el pago de las cuotas de los préstamos internos, contados desde la fecha en que el trabajador se

haya reincorporado o debido reincorporarse a la prestación de sus servicios.

**5.- Continuidad laboral:** Respecto de los trabajadores que celebren el pacto, una vez terminada la suspensión del contrato y por los tres meses siguientes la Compañía se compromete a hacer sus mejores esfuerzos para no realizar desvinculaciones por la causal de "necesidades de la empresa".

**6.- Anticipo abril:** Todos los trabajadores que celebren el pacto, sin distinción, tienen derecho a la remuneración de los primeros 15 días del mes de abril de 2020, las comisiones efectivamente generadas al 18 de marzo de 2020 y los conceptos o pagos que correspondan en virtud del instrumento colectivo vigente; cuyo pago se anticipó el viernes 17 de abril de 2020.

**7.- Préstamos de cajas de compensaciones:** Gestiones de la Compañía con la Caja de Compensación La Araucana para analizar las opciones relativas a préstamos actuales de todos los trabajadores que celebraron el pacto y su posibilidad de diferir el pago de sus cuotas.

Asegura que así, y tal como señala el documento en su parte final, lo que la denunciada persiguió con este comunicado inicial y su posterior difusión a los trabajadores se puede sintetizar en lo siguiente:

"Durante los días 14 y 15 de abril, esperamos comunicar esta propuesta a todos los trabajadores que decidan adherir o no a ella (•••)".

Afirma que no resulta explicable como una comunicación de este tenor y su posterior difusión a todos los trabajadores puede ser entendida como una discriminación arbitraria y/o una presión indebida e injustificada a los trabajadores.

1. Conversaciones mediante la aplicación WhatsApp.

Las dos conversaciones acompañadas en la demanda contienen mensajes por parte de la Compañía del siguiente tenor:

Conversación nº 1

Jefe Jerko Ripley  
➔ Reenviado  
Jefes el pacto se mantendrá arriba hasta las 9.00 AM de mañana 21:40

+56 9 6355 1945 ~Cbs179  
Que eso 21:40

Jefe Jerko Ripley  
Esto es para los que aun no han firmado !!!  
Saludos a todos  
Buenas noches y que descansen 21:42

Conversación nº 2

Buen día, si no estaba, deje el teléfono aquí aun no he firmado el pacto, apenas lo firme yo me pondré en contacto con usted para que no tenga que llamar constantemente, muchas gracias y que tenga un buen día!! 11:45

Buenos días! Ok tienes plazo hasta las 19 hrs para firmar o quearas fuera quedando sin los beneficios del acuerdo y citada a trabajar cuando pase la cuarentena y abra la tienda Espero tu respuesta Slds 11:50

NI un problema, estoy totalmente disponible!! Un abrazo cuidese! 12:04

Refiere que cabe preguntarse: ¿En qué consistió el hostigamiento?, ¿En qué consistió la





presión injustificada e indebida que denuncian los Sindicatos?

Indica que claramente estos mensajes enviados por WhatsApp se encuentran en línea con lo anunciado previamente en el comunicado en el sentido de que lo que buscó la Compañía era difundir su contenido entre los trabajadores durante los días 14 y 15 de abril de 2020, y en ningún caso corresponden a una presión injustificada e indebida como pretende la contraria.

**2. Comunicado sobre préstamo a trabajadores que no recibieron pago a finales de abril de 2020 por parte de la AFC.**

El contenido de este comunicado puede resumirse en el siguiente extracto:

*"Para contribuir a enfrentar la situación generada por el pago del seguro de cesantía por parte de la AFC a los colaboradores que adhirieron al Pacto de Suspensión Laboral y que no recibieron este pago a finales de abril, como teníamos previsto, la Compañía ha puesto a su disposición un préstamo voluntario que busca otorgar liquidez a quienes lo necesiten durante este período.*

*El monto del préstamo será proporcional a la jornada pactada en el contrato individual de trabajo, siendo de \$180.000 para una jornada de 45 horas, \$100.000 para una jornada de 25 horas y \$72.000 para una jornada de 18 horas.*

*Con el fin de velar por la tranquilidad de nuestros equipos, el descuento de dichos*

*préstamos, al que no se aplicarán intereses, se ejecutará desde enero del 2021, en 10 cuotas”.*

Agrega que tal como lo señala la comunicación, es importante destacar que este préstamo se ofreció a todos los trabajadores que firmaron el pacto toda vez que estos trabajadores que no recibieron el pago por parte de la AFC a fines de abril de 2020.

Al efecto, señala que cabe preguntarse: ¿es lógico sostener que la Compañía habría incurrido en una *discriminación arbitraria* al ayudar a los trabajadores que no recibieron el pago de las prestaciones del seguro de cesantía a finales de abril pasado por haber aceptado voluntariamente la propuesta de la empresa?, a su juicio, claramente la respuesta es negativa.

**II. - NEGACIONES .**

Señala que por imperativo procesal, a efectos de establecer los hechos controvertidos de la causa, niega todos y cada uno de los dichos de los Sindicatos, salvo los que sean expresamente reconocidos en el escrito de contestación.

Sostiene que sin perjuicio de la negativa general, y de lo repetitiva de la demanda que se fundamenta básicamente en un pretendido “ofrecimiento discriminatorio” y supuestas “presiones ilegítimas”, niega en particular las siguientes afirmaciones:

1. Que, la empresa denunciada haya “presion[ado] los trabajadores injustificada e indebidamente para que firmen pactos de suspensión

de relación laboral" (página 7, punto 3 de la demanda).

Señala que en este punto los Sindicatos realizan el reproche de que la Compañía habría presionado a los trabajadores para que suscribieran los pactos de suspensión del contrato de trabajo. Sin embargo, los Sindicatos no proporcionan en su libelo ninguna prueba o antecedente que justifique dicha genérica afirmación. Claramente no controvierte lo anterior los mensajes enviados por WhatsApp en tenor de recordatorio que se acompañan en la demanda.

2. Que, no se haya alcanzado un acuerdo con los Sindicatos en relación a la alternativa que establece el artículo 5° de la LPE debido a que la Compañía "no estuvo dispuesta al acuerdo" (página 8, punto 5 de la demanda).

Refiere que cabe recordar que el artículo 5° de la LPE no establece que sea obligación del empleador consultar con las organizaciones sindicales existentes para la celebración de pactos de suspensión con los trabajadores. En efecto, fue la Compañía la que **voluntariamente** decidió consultar a los Sindicatos antes de suscribir los pactos, resultando absolutamente tendenciosa la afirmación consistente en que no se alcanzó un acuerdo en la materia debido a que la Compañía no estuvo dispuesta a ello.

3. Que, "comenzó un hostigamiento para que los trabajadores firmaran el pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo" (página 8, punto



6 de la demanda).

Indica que nuevamente nos encontramos con una afirmación genérica y sin sustento por parte de los Sindicatos. ¿En qué consistió el hostigamiento?, ¿Cuáles son los antecedentes o las pruebas en que se sustenta esta afirmación? Nuevamente la demanda sólo contiene generalidades al respecto, limitándose a acompañar dos comunicados de la Compañía y dos conversaciones mediante WhatsApp en términos cercanos y amables.

4. Que, la empresa denunciada en relación al pacto de suspensión "señaló en su comunicado que solamente a los trabajadores que lo celebraran les pagaría el adelanto de la quincena de abril, con el pago de las comisiones generadas entre el 16 al 18 de marzo, es decir, si no firmaban el pacto no recibirían el anticipo quincenal, pese a que correspondía pagarlo a todos los trabajadores" (página 8, punto 7 de la demanda).

Señala que respecto del anticipo del mes de abril en relación a los trabajadores que celebraran los pactos de suspensión, la comunicación de la Compañía señaló lo siguiente:

"El pago de la remuneración de los primeros 15 días del mes de abril previos al pacto o suspensión laboral ... se anticiparán y liquidarán este viernes 17 de abril de 2020".

Agrega que por otra parte, en ningún momento la Compañía indicó que los trabajadores que tuvieran derecho al anticipo del mes de abril y que no celebraran el pacto se les privaría de

dicho beneficio, careciendo la imputación efectuada por los Sindicatos de todo fundamento.

5. Que, luego de los reclamos de los Sindicatos generados por lo indicado en el punto 4 anterior, la Compañía "cambió su decisión y procedió a pagar dichas comisiones a todos los trabajadores, salvo a los trabajadores del Mall del Centro" (página 8, punto 7 de la demanda).

Al igual que el punto anterior, cabe señalar que en ningún momento la empresa privó a los trabajadores que no firmaron el pacto de su derecho a obtener las remuneraciones que en razón de sus contratos de trabajo les corresponden.

6. Que, ofrecer los beneficios "incentivos por período marzo" (también llamado "bono de apoyo") , "facilidades de pago" y "continuidad laboral" a los trabajadores que decidieran celebrar el pacto de suspensión constituya una "presión ilegítima", y que al hacerlo la empresa denunciada haya "presiona[do] gravemente con esta acción a los trabajadores, aprovechándose de su vulnerable situación" (página 9, punto 8 y 9 de la demanda).

Afirma que la empresa denunciada ofreció a todos sus trabajadores los mencionados beneficios en la medida que estos adscribieran al acuerdo y firmaran el correspondiente pacto de suspensión. Luego, los trabajadores pudieron decidir libre y voluntariamente si celebraban los pactos de suspensión. Confirma lo anterior, la circunstancia de que los Sindicatos en ninguna parte de su

demandan alegan la existencia de algún vicio del consentimiento ni solicitan la nulidad de dichos pactos.

7. Que, el ofrecimiento de un "bono de apoyo" (consistente en un valor bruto único de \$150.000 para los trabajadores sujetos a una jornada de 45 horas semanales, y calculado proporcionalmente para trabajadores sujetos a jornadas inferiores) para quienes celebraran el pacto de suspensión, "constituye una distinción injustificada para otorgar el beneficio" (página 9 y 10, punto 11 y 12 de la demanda).

Como se señaló en el punto anterior, la Compañía ofreció a todos sus trabajadores un "bono de apoyo", no incurriendo en distinciones injustificadas ni presiones ilegítimas como argumentan artificialmente los Sindicatos.

8. Que, "esta oferta discriminatoria era importante para que [los socios de los Sindicatos] pudieran recuperar los dineros que no fueron pagados oportunamente" (página 11, punto 16 de la demanda).

Asegura que claramente los Sindicatos incurren en un error conceptual elemental toda vez no es posible imputar a la empresa denunciada realizar una "oferta discriminatoria" y al mismo tiempo reconocer que la Compañía ofreció a TODOS sus trabajadores, sin distinción, la celebración de los pactos de suspensión del contrato de trabajo.

9. Que, sea un acto discriminatorio el que la Compañía "ofre[zca] a quienes no recibieron el



pago del AFC un préstamo que - según dice - "... busca otorgar liquidez a quienes lo necesiten durante este período'" (página 11, punto 18 de la demanda).

Asegura que a los trabajadores que celebraron el pacto de suspensión y que no recibieron el pago por parte de la AFC a finales del mes de abril como se tenía previsto, la Compañía ofreció un préstamo voluntario -sin intereses y cuyo descuento se realizará a partir de enero de 2021-, para velar por la tranquilidad de dichos trabajadores. Resulta del todo reprochable que los Sindicatos intenten sostener la existencia de algún tipo de discriminación en relación a esta medida, que tiene por único fin velar por el bienestar de los trabajadores que no pudieron acceder oportunamente a las prestaciones del seguro de cesantía.

10. Que, la empresa denunciada haya incurrido en una conducta "discriminatoria por sindicación, en tanto cuanto las organizaciones no aprobaron el acuerdo y la empresa lo ofrece con la presión señalada el Bono de Apoyo" (página 20, punto 29 de la demanda).

Categorícamente señala que esta afirmación no tiene ningún sentido, toda vez que los Sindicatos no desconocen que la Compañía ofreció a todos sus trabajadores la celebración de los pactos de suspensión del contrato de trabajo, sin realizar distinciones por razones de sindicación u otras.

En definitiva, niega todo fundamento de la



demanda.

A continuación agrega que como ya se ha mencionado, la Compañía ofreció a todos sus trabajadores, sin distinción, la celebración de los pactos de suspensión del contrato de trabajo en las mismas condiciones, luego, no resulta procedente sostener -como lo realizan los Sindicatos- que la empresa denunciada haya efectuado una "oferta discriminatoria", ni mucho menos que dicho ofrecimiento haya sido discriminatorio por motivos de sindicación.

Refiere que lo que diferencia a unos trabajadores de otros no es en caso alguno una discriminación arbitraria, sino un criterio objetivo y legítimo, eso es, el haber aceptado la celebración del pacto de suspensión. En este sentido, cabe tener presente que la opción de celebrar los pactos fue ofrecida a todos los trabajadores a partir de un comunicado, en el cual se señala que quienes lo suscribieran tendrían derechos a los beneficios de "incentivo por período marzo", "facilidades de pago" en relación a los préstamos internos y "continuidad laboral", entre otros que se señalan en el documento.

Asegura que claramente no resulta lógico que si un trabajador libre y voluntariamente decidió no acceder al incentivo por período marzo en los términos ofrecidos, luego la organización sindical a la que pertenece demande a la Compañía por existir una supuesta discriminación en comparación a los trabajadores que si aceptaron cumplir con



los requisitos para acceder a dicho incentivo.

El artículo 2 del Código del Trabajo define como actos de discriminación aquellos que constituyen una distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social.

A partir de esta conceptualización, refiere por ejemplo, que la Iltma. Corte de Apelaciones de Temuco ha resuelto que el significado del principio de no discriminación dice relación con el concepto de igualdad. Al hacerlo, el propio fallo aclara que:

"la igualdad se cumple cuando se trata de la misma manera a dos elementos que se considera iguales entre sí y cuando se trata de diversa manera a dos elementos que se considera desiguales entre sí". *Iltma. Corte de Apelaciones de Temuco, sentencia en causa caratulada "Cid con Indap", Ingreso Corte N° 297-2015, de fecha 12 de mayo de 2015.*

Señala que la Iltma. Corte no sólo reconoce que la sola distinción no supone una discriminación arbitraria, sino que, más aún, de su razonamiento se desprende que el principio de no discriminación exige tratar de un modo distinto aquellas situaciones que no son iguales.

En igual sentido se ha pronunciado la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, al señalar que:

"el Principio de no Discriminación (...) obliga a toda persona (...) en el sentido de que

las situaciones iguales deben ser tratadas iguales y que las situaciones desiguales deben ser tratadas desigualmente, pues de no mantenerse este estándar, lo que pudo ser una simple distinción se convierte en una actuación discriminatoria." *Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, sentencia dictada con fecha 24 de abril de 2010, en causa caratulada "Estivil con Fondo Nacional de Salud", Ingreso Corte N° 23576-2011.*

Agrega que en este sentido, entonces, cabe preguntarse: ¿es el ofrecimiento del "incentivo por período marzo" efectuado por la denunciada a todos sus trabajadores un acto carente de fundamentación objetiva y razonable?, concluyendo a su entender que la respuesta claramente es negativa.

Afirma que el criterio diferenciador para determinar qué trabajadores recibirían el incentivo por período marzo fue la celebración del pacto de suspensión del contrato de trabajo. ¿Significa esto que se tuvo en cuenta un criterio arbitrario al otorgar el incentivo por período marzo? Claramente, no. Naturalmente que el consentimiento de un trabajador es una cuestión que legítimamente puede ser considerada para decidir el otorgamiento o no de un determinado beneficio.

Asegura que si así no fuera, ¿querrá decir la contraria que lo que era razonable, en tanto opuesto a lo arbitrario, habría sido no apoyar económicamente a los trabajadores que decidieron suscribir los pactos?, ¿los Sindicatos hubiesen

preferido que la Compañía no ofreciera un préstamo -sin intereses y que pueden comenzar a pagar el próximo año- a los trabajadores que no recibieron el pago de la AFC a finales de abril, como estaba previsto? Insinuar que la supuesta discriminación se habría evitado si se hubiera privado de los beneficios en comento a los trabajadores que celebraron el pacto -como parece hacerlo la contraria- no es más que un ardid de los Sindicatos para intentar obtener sumas en dinero para sus afiliados que no accedieron a la propuesta de la Compañía que en derecho no les corresponden.

**III. EL OTORGAMIENTO DE BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES QUE CELEBRARON LOS PACTOS NO SE FUNDA EN UNA DISCRIMINACIÓN POR SINDICACIÓN.**

Sostiene que lo que más sorprende es que la contraria vea en esta diferenciación una discriminación por sindicación. Tal como se ha señalado, esto debe ser claramente descartado por cuanto nunca la sindicación fue considerada relevante para ofrecer la celebración de los pactos de suspensión del contrato de trabajo, ofrecimiento que fue efectuado a todos los trabajadores de la empresa denunciada, siendo prueba de ello, es que hubo trabajadores sindicalizados que celebraron los pactos y otros que no, según fue decidido por ellos libre y voluntariamente.

Refiere que la contraria además señala en la demanda que la conducta de la empresa denunciada "es discriminatoria por sindicación en cuanto las organizaciones no aprobamos el acuerdo" (página

20, punto 29 de la demanda).

Al respecto, reitera que cabe recordar que el artículo 5° de la LPE no establece que sea obligación para el empleador consultar con las organizaciones sindicales existentes la celebración de pactos de suspensión con los trabajadores.

Asegura que fue la empresa denunciada la que **voluntariamente** decidió consultar a los Sindicatos antes de suscribir los pactos, resultando absolutamente tendenciosa la afirmación contenida en la página 8, punto 5 de la demanda consistente en que no se alcanzó un acuerdo en la materia debido a que la Compañía no estuvo dispuesta a ello.

Señala que como resultado, si la Compañía fue más allá de lo que exige la propia ley, consultando con las organizaciones sindicales e intentando llegar a un acuerdo con ellas, malamente la contraria puede sostener que esta supuesta discriminación se funda en la circunstancia de que los Sindicatos no aprobaron la propuesta de la Compañía. Así, al hacerlo -tal como lo se expresa en el punto 29 de la demanda- queda evidencia el carácter antojadizo de la acción que los Sindicatos han deducido en autos.

Finalizó solicitando tener por contestada la demanda por vulneración de derechos fundamentales presentada por el SINDICATO DE EMPRESA RIPLEY STORE LTDA. MALL DEL CENTRO, SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO DE EMPRESA RIPLEY COQUIMBO STORE LTDA., SINDICATO DE TRABAJADORES IQUIQUE STORE Co S.A., SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA CALAMA STORES Co. S.A., SINDICATO DE TRABAJADORES RIPLEY MARINA ARAUCO, SINDICATO No 2 DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DEPARTMENT STORE COMPANY S.A., SINDICATO DE EMPRESA

N° 2 Talca (TEMUCO) STORE Co S.A., SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO RIPLEY STORE SPA PLAZA VICTORIA VALPARAÍSO, SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA RIPLEY PLAZA VESPUCIO Y EL SINDICATO RIPLEY STORE LTDA. (CONCEPCIÓN TRÉBOL), rechazándola en todas sus partes, con expresa condena en costas.

**TERCERO: Conciliación.** Que llamadas las partes a conciliación esta no se produjo.

**CUARTO: Hechos controvertidos.** Que en la audiencia preparatoria se fijó como hecho controvertido el siguiente:

1. Hechos constitutivos de la vulneración a las garantías constitucionales de la parte denunciante, efectividad de los mismos, pormenores y circunstancias, proporcionalidad de las mismas y si éstas constituyen una afectación a la garantía de la no discriminación.

**QUINTO: Prueba de las partes denunciantes.** Que las partes denunciantes con la finalidad de acreditar sus pretensiones incorporaron la siguiente prueba:

**I.- Documental:**

1. Comunicado de la empresa sobre el pacto de suspensión.

2. Impresiones de conversaciones vía Whatsapp, dirigidos a trabajadores, para la firma del pacto.

3. Comunicado ofreciendo préstamo, enviado a los trabajadores que firmaron pacto.

4. Copia de pagaré y copia de dos liquidaciones de remuneraciones.

5. Informe de conclusiones jurídicas respecto a discriminación de trabajadores que no firmaron el pacto de suspensión en Tienda Ripley Mall del Centro, firmado por Verónica Durán, abogada de la Unidad de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical de la Dirección Regional



del Trabajo Metropolitana Poniente.

6. Acta de mediación ante la Dirección del Trabajo Regional del Trabajo Poniente.

7. Denuncia realizada por el Sindicato de Empresa Ripley Mall del Centro, por no pago del bono especial.

8. Cuatro liquidaciones de remuneraciones. Dos correspondientes a los meses de abril y octubre de 2020, de trabajador con bono; y dos correspondientes a los meses de abril y octubre de 2020, de trabajadora sin bono.

9. Ocho liquidaciones de remuneraciones de trabajadores que tuvieron bono, correspondiente a los meses de abril y octubre de 2020.

10. Diez liquidaciones de remuneraciones de trabajadores que no tuvieron bono, correspondiente a los meses de abril y octubre de 2020.

11. Nómina de trabajadores de la tienda mall Costanera Center que recibieron el préstamo o bono.

12. Nómina por Sindicato y tienda, de trabajadores afiliados a la Federación de Sindicatos de Empresas Ripley.

13. Informe de exposición de la Dirección del Trabajo de fecha 04 de junio de 2020.

El tribunal tuvo por incorporada la prueba documental.

## **II.- Confesional**

Compareció en representación de la denunciada don Nicolás Cuevas Villegas, Rut 7.899.318-9, cuya declaración quedó íntegramente registrada en audio.

## **III.- Testimonial**

Con las formalidades legales previas de rigor, prestó declaración:



1.- Angélica María Plaza Martínez, Rut  
10.078.165-4.

Su testimonio consta completamente en audio.

**IV.- Otros Medios de Prueba**

**a) Oficio:**

1. **DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO PONIENTE**, respecto a la investigación a que se refiere el documento "Conclusiones Jurídicas Comercial Eccsa S.A. N°1350/2020/186", realizada en torno a la denuncia del Presidente de la Federación de Sindicatos de Empresas Ripley, Leandro Cortes, en contra de su empleador empresa Comercial Eccsa S.A.

El tribunal tiene por incorporado el oficio indicado, el cual se encuentra a folio 75.

**b) Exhibición de documentos**

1. Exhibición de la nómina completa de trabajadores de todas las tiendas a las que pertenecen los sindicatos demandantes:

- a. Tienda Mall del Centro.
- b. Tienda Coquimbo.
- c. Tienda Iquique.
- d. Tienda Calama.
- e. Tienda Mall Marina Arauco (Viña).
- f. Tienda Mall Parque Arauco.
- g. Tienda Talca.
- h. Tienda Plaza Victoria (Valparaíso).
- i. Tienda Mall Plaza Vespucio.
- j. Tienda Mall Concepción y tienda Mall Plaza El Trébol.

2. Nómina de todos los trabajadores con pacto de suspensión.

3. Todos los pactos de suspensión celebrados con los

trabajadores de las tiendas referidas.

4. Nómina de todos los trabajadores que se les haya otorgado el bono que aparece en las liquidaciones bajo el nombre de "bono apoyo" y/o "bono especial".

La parte denunciada exhibe la totalidad de los documentos solicitados, sin observación alguna por los denunciantes, por lo que se tiene por cumplida la exhibición.

**c) Tener a la vista**

1.- Causa Rit T-1801-2020 seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

El tribunal tiene a la vista la causa antes individualizada, la que a la fecha no se ha dictado fallo.

**SEXTO: Prueba de la parte denunciada.** La denunciada incorporó las siguientes probanzas:

**I.- Documental**

1. Comunicado de la empresa sobre acuerdo marco desde el 16 de abril 2020 al 16 de julio del año 2020.
2. Comunicado sobre préstamo a trabajadores que no recibieron pago a finales de abril de 2020 por parte de la AFC.

El tribunal tuvo por incorporada la prueba documental.

**II.- Testimonial:**

Previo juramento o promesa de decir verdad declararon los siguientes testigos:

1. **Cristian Andrés Neme Abud**, Cédula de Identidad N° 17.084.893-4.
2. **Gabriela de los Ángeles Jorquera Ramírez**, Cédula de Identidad N° 15.330.451-3.
3. **Sara Elsa Zamora Maldonado**, Cédula de Identidad N°





16.411.624-7.

Sus testimonios quedaron íntegramente registrados en audio.

**SEPTIMO: Valoración de la prueba y fundamentos del fallo.** Que, en lo tocante a la acción de tutela de derechos fundamentales, conviene tener en cuenta desde ya que la misma carece del cumplimiento de los requisitos legales mínimos para ser propuesta.

Al respecto, conviene tener presente que los Sindicatos denunciantes señalan que la denunciada habría "**presionado**" a los trabajadores afiliados a éstos, realizando una "**oferta discriminatoria**" para que suscribieran un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo en los términos del artículo 5° de la Ley N° 21.227, ofreciendo beneficios únicamente a quienes lo suscribieran, tales como:

- a) Incentivo por los días no trabajados en marzo
- b) Facilidades de pago de préstamos empresa
- c) Continuidad laboral
- d) Otorgamiento de un préstamo a quienes no recibieron oportunamente en el mes de abril de 2020 de la Administradora de Fondos de Cesantía.

Agregan que la empresa denunciada habría incurrido además en una "**discriminación por sindicación**" en atención a que los Sindicatos no aceptaron la propuesta de la empresa denunciada sobre la celebración de pactos de suspensión al ser consultados voluntariamente por ésta, en atención a que sabían que la empresa podía otorgar más, y al hecho que el incentivo por el periodo marzo fue ofrecido solo a los trabajadores si aceptaban la suscripción del pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo.

Que, conviene tener presente en primer lugar que la acción de tutela, como todas las demandas de este país, requieren, para su procedencia, de requisitos mínimos, establecidos por el legislador laboral en su artículo 446 del Código del Trabajo, norma que repite lo dispuesto en el artículo 254 del Código de Procedimiento Civil, especialmente en su numeral 4, que exige la exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se funda la demanda, debiendo además cumplir con una exigencia adicional, cual es, la prescrita en el artículo 490 del mismo Código laboral, el cual dispone: "*Artículo 490.- La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada **acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente.***"

Que de la conexión armónica de las tres normas citadas precedentemente, distintas, pero claramente aplicables en la especie, como lo son los artículos 254 N° 4 del Código de Procedimiento Civil, 446 N° 4 del Código del Trabajo y 490 del mismo cuerpo legal, resulta posible concluir que han exigido básicamente lo mismo, que es la enunciación precisa y clara de los hechos que constituyen, en este caso la vulneración alegada, toda vez que tratándose de tan importante labor confiada al órgano jurisdiccional, agregada la especial materia de derechos fundamentales involucrados, en donde el juez del trabajo les es permitido hacer una aplicación directa de la Carta Fundamental en materia de vulneración de derechos producida al interior de una relación de naturaleza laboral, claramente entre trabajadores y empleadores, el estándar exigido en cuanto al reproche

efectuado a quien se atribuye la conducta, debe necesariamente estar revestido de una claridad mayor, que sea inteligible y bastarse así solo el relato, sin que pueda recurrirse a otros medios ajenos para su complemento, ello en atención a que la prueba que se incorpore al juicio en caso alguno puede venir a complementar o a suplir el relato de la denuncia, sino que su misión se encuentra encaminada a corroborar el relato de la misma, **sin perjuicio de lo que se dirá en relación a la ausencia de indicios y antecedentes que pudieren sustentarlos.**

Luego de transcribir doctrina, jurisprudencia y normas legales, concluyen los denunciantes en los acápites 29 y 30 de su libelo de denuncia lo siguiente:

*"29.- Sin perjuicio que la conducta es discriminatoria por sindicación, en tanto cuanto las organizaciones no aprobamos el acuerdo y la empresa lo ofrece con la presión señalada el Bono de Apoyo, en todo caso, nuestro empleador ha hecho una distinción, preferencia y exclusión que no se funda en la capacidad de idoneidad y que tiene como resultado alterar la igualdad de trato en el empleo u ocupación en forma injustificada y sin racionalidad alguna, pues a trabajadores que se encuentran en la misma situación que justifica la entrega del INCENTIVO POR PERIODO MARZO, según lo fundamenta la propia empresa, no se los considera para su otorgamiento porque no suscriben el pacto de suspensión del contrato de trabajo.*

*30.- Es una discriminación en las remuneraciones o beneficios entre trabajadores que están en la misma situación, sin justificación*

*legítima alguna.”*

Que, de la simple lectura de la acción de tutela, los denunciantes no indican cuales serían los indicios para la procedencia de la misma, toda vez que no los señalan con precisión ni los describen, y por ello menos conecta de que manera podrían dar lugar mediante un nexo causal a un criterio de sospecha en torno a la afectación de la garantía que estiman vulnerada, la que ni siquiera desarrollan de manera clara y circunstanciada acompañando los antecedentes en que la funda, dedicando una exagerada parte del libelo a reproducir doctrina, jurisprudencia y normativas legales, obviando lo esencial como son los indicios necesario para que prospere la acción de tutela, quedando inmerso su relato en un absoluta vaguedad que no puede ser suplida ni inferida y menos complementada por el tribunal ni por el empleador denunciado, respecto del cual no aporta indicios ni antecedentes fundantes concretos acerca de cómo se podría haber visto afectada la garantía que denuncian infringida, toda vez que no se señalan con claridad y precisión la individualización de quienes serían los socios supuestamente afectados y en cuanto monetariamente lo habrían sido, efectuando el debido análisis comparativo entre la situación de estos antes del ofrecimiento y después del mismo, dado que de la sola lectura en lo pertinente del libelo pretensor, se vislumbra con absoluta claridad un sentir propio, particular y exagerado de los denunciantes, que impresiona como elaborado ex profeso, lo que se estrella con el principio de buena fe que debe ser observado, conforme lo disponen los artículos 425 y 430 del Código del Trabajo.

Como se viene reflexionando, de la simple lectura de los escritos fundamentales de denuncia y contestación, dable

resulta destacar que no resulta procedente sostener que la empresa denunciada haya "presionado" y efectuado una "oferta discriminatoria", ni mucho menos que dicho ofrecimiento haya sido "discriminatorio por motivos de sindicación", toda vez que la diferencia arbitraria alegada, no resulta tal, en atención a que obedece a un criterio objetivo y legítimo, como es por un lado que la oferta de celebrar los pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo, ambas partes reconocen que fue ofrecido a todos los trabajadores, pertenecieran o no a alguno de los Sindicatos denunciantes, en donde cada trabajador, individualmente considerado, tenía la plena libertad de aceptar o rechazar, sin que se hubiera incorporado antecedente fundante alguno junto a la acción de tutela, -ni con posterioridad a su presentación en la etapa de desarrollo del juicio-, que algunos de sus socios -que por cierto no fueron individualizados- hubiera rechazado la suscripción del pacto precisamente por el motivo alegado, a todo lo cual se debe agregar que no resulta posible atribuir a la empresa denunciada el haber realizado una "oferta discriminatoria" y al mismo tiempo reconocer que ésta efectuó la oferta a "todos" sus trabajadores, sin distinción alguna, incluso estuvieran o no sindicalizados.

Igualmente, no resulta menor destacar que el artículo 5° de la Ley N° 21.227 en caso alguno establece para poder celebrar los pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo la obligación que el empleador deba previamente consultar a los Sindicatos existentes, por lo que la afirmación referida a que no se alcanzó un acuerdo en la materia en atención a que la compañía no estuvo dispuesta a ello, debido a lo cual la empresa decidió ofrecer directamente a los trabajadores determinadas condiciones para

la celebración del pacto, resulta desprovista de sustento legal alguno, toda vez que no se trató de una negociación colectiva, debiendo destacar que los denunciantes en el acápite 16 de su libelo reconocen que las directivas sindicales se opusieron al pacto ante la consulta previa y voluntaria de la empresa "porque sabían que ella podía mejorar su oferta", lo que denota que quisieron transformar esta situación en una especie de negociación colectiva de facto, carente de asidero alguno, develando que todo lo señalado en torno a que la empresa denunciada ejerció una presión grave e ilegítima a los trabajadores para obtener la firma del pacto, aprovechándose de su vulnerable situación, presionándolos con la necesidad urgente de las familias de sus socios, -sin que por cierto acompañaran junto a la denuncia los antecedentes fundantes de estas situaciones alegadas ni durante la secuela del juicio-, no es sino el resultado de querer transformar una situación excepcional y opcional, en una oportunidad de negocios, como lo era el que "sabían que la empresa podía mejorar su oferta" como si se tratase de una negociación colectiva, por lo que la alegación de "discriminación por motivos de sindicación" no puede tener cabida.

Asimismo, no resulta admisible que la acción de tutela se hubiere construido sobre la base de la imaginación, supuesto o probabilidad, toda vez que los denunciantes para tratar de justificar su acción, hacen alusión a "que la empresa denunciada ejerció una presión grave e ilegítima a los trabajadores para obtener la firma del pacto, aprovechándose de su vulnerable situación, presionándolos con la necesidad urgente de las familias de sus socios", lo que se vislumbra como un intento de involucrarlos en el presente

juicio presentándolos de manera desvalida y avasallada, sin siquiera mencionar sus nombres, cuales tendrían familias y cuáles no, cuáles serían los que sus familias tendrían necesidades urgentes y en que consistirían éstas, lo que devela un ostensible desprolijo en la presentación fáctica de los hechos, lo que denota que el ejercicio de la presente acción de tutela lo ha sido con la finalidad de aprovechar la legislación laboral con miras a convertirla en una fuente de lucro, lo que repugna al principio de buena fe, tal como se desarrollará, y que el tribunal está llamado a repeler.

Que, no resultó menor que únicamente durante la secuela del juicio, mediante la exhibición de documentos solicitada por los denunciante a la empresa denunciada correspondiente a la nómina completa de trabajadores de todas las tiendas a las que pertenecen los sindicatos demandantes; Nómina de todos los trabajadores con pacto de suspensión; Todos los pactos de suspensión celebrados con los trabajadores de las tiendas referidas y Nómina de todos los trabajadores que se les haya otorgado el bono que aparece en las liquidaciones bajo el nombre de "bono apoyo" y/o "bono especial", se logró determinar los socios de cada uno de los Sindicatos denunciante, como asimismo, los socios de éstos que suscribieron el pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo y que percibieron el "bono apoyo y/o bono especial o bono marzo", lo que solo haciendo un cruce de la información, se logra obtener los socios que no firmaron el pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, pero en caso alguno los motivos que cada uno tuvo para no hacerlo, lo que derrota la acción ejercida.

Asimismo, del estricto análisis de la prueba documental incorporada unida a la exhibición de documentos solicitada

descrita en el párrafo precedente, no resulta posible ni meridianamente sustentar alguna vulneración de derechos fundamentales, ni menos los que afirman, permitiendo concluir que lo esencial para los Sindicatos denunciantes, encubierta como medida reparatoria en su petitorio, es el que "se ordene a la empresa denunciada el pago del INCENTIVO POR PERIODO MARZO a todos los trabajadores hayo o no firmado pacto de suspensión de relación laboral", sin siquiera haber individualizado en su libelo quienes de sus socios no lo habrían firmado y si las razones eran las que predicaron en su denuncia, ni menos cual sería el monto por cada uno de ellos, lo que claramente atenta contra lo dispuesto en el artículo 446 N° 5 del Código del Trabajo, -sin perjuicio de lo que se dirá acerca de la falta de legitimación para haber solicitado esta prestación-, por lo que en dicho entendido se *ha de tener en consideración que el procedimiento de tutela no pretende sino hacer prevalecer los derechos fundamentales de los trabajadores frente a actos permitidos por la norma al empleador, esto es, actos cuya legitimidad formal desde el punto de vista del ordenamiento jurídico laboral no está en discusión, siendo, por ende, la vía constitucional la que permite examinar el valor de dichos actos desde la perspectiva del ciudadano que se ve afectado por ellos, y, en definitiva, dejarlos sin efecto en el caso que éstos traigan consigo una vulneración de garantías en la forma expresada en el artículo 485 del Código del Trabajo, de todo lo cual se puede afirmar que carece de sentido la utilización de este procedimiento, en cambio, ante el solo incumplimiento de la normativa laboral, pues para ello el Código del Trabajo prevé diferentes instancias administrativas y judiciales diferentes a la propuesta para poder hacer frente a ellos y conseguir el*



*restablecimiento del orden jurídico, vías que podrían quedar sin utilidad práctica si se entiende la acción de tutela orientada a corregir incumplimientos contractuales ( Rit 14-2009 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago), razones todas que contribuyen al rechazo de la acción de tutela intentada.*

**OCTAVO:** Que, sin perjuicio de lo reflexionado en el motivo precedente, conviene tener en cuenta que el artículo 490 del Código del Trabajo dispone respecto de la denuncia de tutela lo siguiente: "*La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada **acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente.** En el caso que no los contenga, se concederá un plazo fatal de cinco días para su incorporación*".

Que de la norma en examen se desprende que quien interpone la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales, debe acompañar todos los antecedentes, en las que se fundaran los supuestos hechos constitutivos de la vulneración que alega. Si de dichos antecedentes se desprenden indicios suficientes respecto de la vulneración alegada, la parte demandada se verá obligada a explicar los hechos y fundamentos de las medidas adoptadas.

Tal es la importancia de acompañar **todos** los antecedentes que funden la supuesta vulneración alegada, que el inciso segundo del artículo 490 del Código del Trabajo antes señalado tiene como finalidad proteger el derecho a defensa del denunciado, por cuanto éste, en caso de existir indicios suficientes que den cuenta de la o las vulneraciones alegadas, al momento de contestar la demanda, debe explicar

los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Al efecto el artículo 493 del Código del Trabajo prescribe lo siguiente:

*“Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”*

Que explicar significa declarar, manifestar, justificar, exculpar palabras o acciones, declarando que no hubo en ellas intención de agravio, dar a conocer la causa o motivo de algo, acepciones todas que aplicadas al juicio de autos, es propio, procesalmente hablando, de la etapa de contestación de la denuncia, cuestión que se ve reforzada, en materia laboral, pues la contestación de la demanda debe: *“pronunciarse sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta”*, de acuerdo al artículo 452 del Código del Trabajo, estableciéndose, incluso una facultad para el sentenciador al momento de fallar de tener por tácitamente admitidas aquellos hechos que no fueren negados.

Por ello, la denuncia debe contener una *“exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta”*, por exigencia del numeral 4 del artículo 446 y artículo 490 del Código del Trabajo y, por otra, es obligatorio para el denunciante acompañar todos los antecedentes en que se funde la vulneración alegada, estableciéndose, incluso, un plazo fatal de 5 días para el evento que así no se efectuare, como requisito para declarar admisible la denuncia. Solo bajo el cumplimiento de los

requisitos anteriores y siempre y cuando se acrediten indicios de la vulneración alegada, el denunciado deberá explicar los fundamentos y proporcionalidad de las medidas adoptadas.

Que, si el denunciante no acompaña todos los antecedentes en que se funda su alegación, afecta el derecho de defensa del denunciado, por cuanto el momento procesal de éste para dar explicación de los fundamentos y proporcionalidad de las medidas adoptadas en la etapa de contestación de la denuncia, momento en que en virtud del artículo 452 del Código del Trabajo el denunciado debe "pronunciarse sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándoles o negándolos en forma expresa y concreta". No hay otro momento para que el denunciado pueda explicar el fundamento y proporcionalidad de las medidas adoptadas en función de lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo.

Lo anterior, es particularmente relevante y grave en el caso de autos, pues se imputa a la denunciada el haber "presionado de manera grave e ilegítima a sus trabajadores para que suscribieran el pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo conforme lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N° 21.227, aprovechándose de su vulnerable situación, presionándolos con la necesidad urgente de las familias de sus socios", realizando una "**oferta discriminatoria**" para que lo suscribieran, incurriendo además en una "**discriminación por sindicación**" en atención a que los Sindicatos no aceptaron la propuesta de la empresa denunciada sobre la celebración de pactos de suspensión al ser consultados voluntariamente por ésta, en atención a que sabían que la empresa podía otorgar más, lo que pone a la

denunciada en la difícil situación de explicar los fundamentos individuales reales ocurridos y de los supuestos actos de vulneración que relatan de manera vaga, genérica e imprecisa los denunciantes, dificultando la labor de defenderse sobre cada uno de ellos y la proporcionalidad de los mismos y que estos se entienden sobre la base de que respecto de los hechos que relatan los Sindicatos denunciantes hayan aportado todos los antecedentes necesarios para su configuración, cuestión que del mérito de autos, no ha ocurrido, toda vez que los denunciante no han cumplido los requisitos exigidos por la ley para este tipo de procedimiento, por cuanto no fundan sus vagas alegaciones en ningún antecedente serio, real adjunto a su escrito de denuncia, no siendo posible su acreditación para efectos de imponer a la parte denunciada la carga de explicar, dado que los documentos acompañados en el libelo de denuncia referidos al comunicado de la empresa con relación al pacto de suspensión laboral, las impresiones de WhatsApp dirigidos a los trabajadores para la firma del pacto, como asimismo, el comunicado ofreciendo préstamos a todos los trabajadores que firmaron el pacto antes señalado, en caso alguno pueden ser tenidos como antecedentes serios al respecto y que permitan el cumplimiento de la normativa en examen.

Que en este punto no es posible desconocer lo establecido en el inciso segundo del artículo 490 del Código del Trabajo, que otorga un plazo fatal de 5 días para la incorporación de los antecedentes en que se funda la denuncia, no obstante lo cual, el denunciante solo acompañó al momento de presentación de la acción de tutela, en el cuarto otrosí, únicamente los documentos señalados en el párrafo precedente, sin siquiera acompañar una nómina de los



trabajadores asociados a las organizaciones Sindicales denunciantes que no habrían firmado el pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo y que ello se debía a lo predicado en el libelo, como asimismo, algún antecedente serio y concreto que diera cuenta de la supuesta presión grave e ilegítima para que suscribieran el pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo conforme lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N° 21.227, como asimismo, de la supuesta vulnerable situación de dichos trabajadores, y de algún antecedente que diera cuenta de la necesidad urgente de las familias de sus socios, sobre todo que además se le imputa a la denunciada haber realizado una **"oferta discriminatoria"** para que lo suscribieran, incurriendo además en una **"discriminación por sindicación"** en atención a que los Sindicatos no aceptaron la propuesta de la empresa denunciada sobre la celebración de pactos de suspensión al ser consultados voluntariamente por ésta, en atención a que sabían que la empresa podía otorgar más, o algún otro antecedente serio que diera cuenta de indicios suficientes para permitir por el tribunal advertir al empleador sobre el particular, permitiéndole producir prueba en tal sentido, a fin de explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, lo que no ocurrió en el presente caso, causando un perjuicio grave al derecho de defensa de la denunciada, puesto que el objetivo de la exigencia legal de acompañar estos antecedentes serios, conjuntamente con la denuncia, es configurar una suerte de *"Discovery"*. En efecto, se busca que las partes dispongan *ab initio* de la mayor información posible sobre la controversia y, de este modo puedan comprender la solidez de sus respectivas posiciones y reducir al máximo el "factor

sorpresa" a la par de evitar el "bluff" probatorio, contrario a la buena fe procesal, toda vez que al no contar la denunciada con los antecedentes serios y reales que fundamentan a la denuncia, se encuentra inmersa en la situación de construir su defensa a partir de conjeturas, lo que atenta claramente contra la garantía del debido proceso contemplado en el artículo 19 N° 3 de la carta fundamental, a todo lo cual se debe agregar que el principio de buena fe procesal, que explícitamente informa al proceso laboral (artículos 425 y 430 del Código del Trabajo) obliga al denunciante a mostrar **todos** los antecedentes con que cuenta y le está vedado ocultarlos o "reservarlos" para una oportunidad procesal, distinta de aquella prevista explícitamente en la ley, como ha ocurrido, por lo que no queda sino concluir que la denuncia no cumple con estándares mínimos de admisibilidad y procesabilidad que la ley exige para este respecto lo que necesariamente conduce a su rechazo.

Claro está que la norma contemplada en el artículo 490 del Código del Trabajo no exime a la parte denunciante de su obligación de aportar los antecedentes que constituyan el fundamento de su acción, más aún cuando dispone para el caso que a la denuncia no se hayan acompañados dichos antecedentes, se concederá un plazo fatal de cinco días para incorporarlos. Otro no puede ser el sentido de la norma dadas las características especialísimas del procedimiento de Tutela Laboral y teniendo además en consideración que la norma del artículo 493 del mismo estatuto jurídico solo exige para su procedencia que de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten **indicios -plural-** suficientes de



que se haya producido la vulneración de derechos constitucionales.

La norma del artículo 493 del Código del Trabajo, no establece inversión de la carga probatoria, por cuanto, dado los términos de la misma, no es suficiente que se alegue una vulneración de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria, la víctima o denunciante debe acreditar al menos la existencia de "**indicios suficientes**" de la existencia de la conducta lesiva, caso en el cual, nace para el demandado el deber probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables.

Así y sólo ante la aportación de los indicios suficientes, acompañados por la denunciante, el empleador tiene la opción como señala el mismo artículo 493 del Código del Trabajo, de "explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

En este sentido se han pronunciado las sentencias de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago de 26 de agosto de 2014, Rol N° 411-2014: sentencia de la Ilustrísima Corte de apelaciones de Santiago de 29 de noviembre del 2017, Rol N° 1546-2016 y Rol N° 947-2018 de 17 de agosto de 2018.

Que a virtud de lo anterior se puede concluir que la denuncia interpuesta no cumple con los estándares legales mínimos de admisibilidad y procesabilidad exigidos en ellos artículos 446 N° 4 y N° 5, 490 y 493 del Código del Trabajo, por lo que la acción de tutela laboral no puede prosperar.

**NOVENO: Falta de legitimación activa de las Organizaciones Sindicales denunciantes.** Que, tal como se adelantó en los motivos precedentes, los Sindicatos denunciante, han encubierto como medida reparatoria en su petitorio, el que "se ordene a la empresa denunciada el pago



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

del INCENTIVO POR PERIODO MARZO a todos los trabajadores hayo o no firmado pacto de suspensión de relación laboral”, sin siquiera haber individualizado en su libelo quienes de sus socios no lo habrían firmado y si las razones eran las que predicaron en su denuncia, ni menos cual sería el monto por cada uno de ellos, lo que claramente atenta contra lo dispuesto en el artículo 446 N° 4 y 5 del Código del Trabajo, agregado que no acreditaron el que sus socios individualmente considerados y a quienes no se les pagó el Bono Incentivo por marzo de 2020, hubieran requerido a los Sindicatos efectuar tal petición.

Al efecto, conforme lo dispone el artículo 220 N° 2 del Código del Trabajo, son fines principales de las organizaciones sindicales, representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados.

Que, conforme a la exhibición de documentos efectuada por la denunciada a petición de los Sindicatos denunciantes, se pudo determinar quienes no suscribieron el pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo y por ende no percibieron el denominado Bono Incentivo por el mes de marzo de 2020, sin que se hubiera acreditado que todos ellos se encontraban en la misma situación que se denuncia, siendo claramente el hecho fundante de la presente acción el no pago del referido bono a los que no firmaron el ya mencionado



pacto; no acompañándose los requerimientos efectuados por aquéllos a los sindicatos, por lo cual no se cumplen con los presupuestos del artículo en referencia.

Que, a mayor abundamiento la parte denunciante en su libelo tratando de soslayar esta situación solicitó en el N° 3 de su petitorio: "Que como medida reparatoria y para restituir la igualdad se ordene el pago del INCENTIVO POR PERIODO MARZO a **todos** los trabajadores haya o no firmado pacto de suspensión de relación laboral", lo que resulta un absurdo desde el punto de vista jurídico que repugna el pago de lo no debido y atenta contra el principio de la buena fe procesal contemplado en los artículos 425 y 430 del Código del Trabajo, en atención a que los trabajadores que firmaron el pacto les fue "pagado" dicho incentivo o bono del mes de marzo de 2020, resultando que de todo lo expuesto en la demanda la discriminación la funda precisamente en el hecho que a los que firmaron el pacto se les pagó dicho incentivo o bono y a los que no firmaron no les fue pagado, lo que indica claramente que la petición formulada no guarda relación alguna con el cuerpo del libelo, como asimismo, es posible claramente afirmar que la situación denunciada mediante la acción interpuesta no afecta a la totalidad de los socios, no pudiendo ser ejercida la denuncia por los sindicatos sin previo requerimiento de sus socios, especialmente porque la infracción de garantías constitucionales que refiere la denuncia, en el presente caso "no discriminación arbitraria", los Sindicatos la hacen consistir de manera clara e indubitada -aun cuando hubieren desviado la atención a otros aspectos- en el no pago del incentivo o bono en el mes de marzo de 2020 a los socios que no firmaron el pacto a que se refiere el artículo 5° de la Ley N° 21.227, cuya

individualización no se efectúa, lo que denota claramente la no afectación a la generalidad de sus asociados.

Que, los Sindicatos denunciantes hacen énfasis en que esta denuncia que se basa en el no pago del incentivo o bono en el mes de marzo de 2020 a los trabajadores que no suscribieron el pacto ya señalado, afecta lo dispuesto en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República.

Que, conforme al artículo 485 del Código del Trabajo, la infracción al artículo 19 N° 16 en cuestión dice relación con la libertad de contratación y la libre elección de un trabajo (no alcanzando la acción a la "justa retribución"); como así también con lo dispuesto en el inciso cuarto de esa norma, cuando los derechos que menciona resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

Que, en el caso en cuestión como ya se señaló, estamos frente a una acción que se funda en el no pago del incentivo o bono en el mes de marzo de 2020 a ciertos socios del sindicato traduciéndose en un cobro de prestaciones de estipendios, tal como se desprende de los escritos de demanda y contestación.

Que, en consecuencia la demanda no puede prosperar, no sólo porque los Sindicatos carecen de titularidad para ejercer esta acción, y para percibir prestaciones remuneracionales que correspondan a sus asociados, más aun cuando las partes demandantes no especifican en su libelo cuál es la cantidad que se demanda respecto de cada socio, con precisión la base de cálculo para cada uno, no pudiendo salvarse dicha omisión mediante nóminas emanadas de la denunciada a petición de los denunciantes, incorporadas mediante la solicitud de exhibición de documentos.



Que, se debe recordar que son los escritos de demanda y contestación los cuales fijan la competencia del tribunal y determinan sobre qué aspectos puede o no pronunciarse el/la sentenciador/a.

Que, como se ha venido reflexionando en este fallo la denuncia de autos no cumple con la exigencia del artículo 220 N° 2 del Código del Trabajo ni con las exigencias formales establecidas en el artículo 446 números 4 y 5 del código del trabajo, planteándose la demanda en forma genérica sin indicar la identidad de ninguno de los trabajadores en cuya supuesta representación se deduce la acción de autos, pretendiéndose el cobro de un incentivo o bono por el mes de marzo de 2020, sin indicar su monto individual ni total y sin dar cuenta de su base y forma de cálculo.

Que, la norma del artículo 220 en mención deja claro que, si no existe un acto por el cual él o los asociados soliciten a su sindicato que ejerza los derechos que afecten a la generalidad de sus asociados, éste no puede arrogarse su representación. En el caso de autos, los Sindicatos denunciantes no han acreditado en modo alguno contar con requerimiento de sus asociados -a quienes por cierto ni siquiera identifica-, no precisando por otro lado, el monto que se demanda por cada trabajador asociado, sin indicación de la base de cálculo respectiva.

Que, por las razones anotadas precedentemente la acción interpuesta no puede prosperar debiendo rechazarse.

**DECIMO: Fundamentos que conducen igualmente al rechazo de la acción de tutela.** Que, las organizaciones Sindicales denunciantes sustentaron en su libelo que la vulneración de derechos fundamentales en que habría incurrido la empresa denunciada, atropellando la garantía o derecho a la no discriminación, se habría producido al haber ofrecido a sus trabajadores suscribir un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, conforme lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N° 21.227 que Faculta el acceso a prestaciones del Seguro de Desempleo de la Ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales, otorgando diversos beneficios a estos trabajadores, haciendo especial énfasis en el pago del denominado Incentivo o Bono por el mes de marzo de 2020, los que no otorgó ni pagó a los trabajadores que no pactaron la suspensión de la relación laboral, concluyendo que habrían sido discriminados al no otorgarles ni pagarles dichos beneficios y en especial el bono Incentivo o Bono por el mes de marzo de 2020.

Que, para un adecuado análisis de la situación planteada en este juicio, útil resulta precisar que la denunciada contextualizó la situación descrita señalando que frente a la pandemia por Covid-19 que enfrentó el país a contar del mes de marzo de 2020, la empresa habría comunicado a los Sindicatos de manera voluntaria y a los trabajadores las propuestas que tenía para enfrentar el delicado momento, aportando para tales efectos la comunicación sobre acuerdo marco desde el 16 de abril de 2020 al 16 de julio de 2020 y comunicado sobre préstamo a trabajadores que no recibieron pago de la AFC a finales del mes de abril de 2020, las que dan cuenta que frente a la pandemia declarada y cierre de locales producidos con ocasión de las cuarentenas dispuestas

por la autoridad sería necesario tomar medidas, señalando al efecto que la mejor de ellas sería que los trabajadores se quedaran en casa, indicando la posibilidad de acogerse a la ley de protección a empleo y ofertando beneficios especiales para quienes no pudiesen acogerse a la misma y, especialmente, en lo que atañe a este juicio, ofrece pagar un Incentivo, en conjunto con la remuneración de los primeros 15 días de abril de 2020, el denominado Incentivo o bono por el mes de marzo de 2020, a los trabajadores que adhieran al acuerdo y firmen el correspondiente pacto de suspensión temporal de la relación laboral.

Al respecto la testigo de los denunciantes doña Angélica María Plaza Méndez afirmó que aceptó suscribir el pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo que le ofreció la empresa en el mes de abril a través del Portal Personas, el que si bien en un principio se sentía insegura de firmar, pudo afirmar que se siente muy agradecida por la ayuda prestada por su empleador en atención a que percibió un bono de \$ 120.000.- y le fue otorgado un Préstamo de \$ 80.000.-, agregando que el Jefe solo informaba de la situación y que en ningún caso recibió presiones para aceptar la oferta de la empresa, por lo que se sintió más segura firmando la carta, habiéndoles reajustado el sueldo en el mes de agosto y el 23 de septiembre volvieron a trabajar a la tienda y aún trabaja en la empresa.

Asimismo, los testigos de la parte denunciada don Cristian Andrés Neme Abud, Gabriela de los Angeles Jorquera Ramírez y Sara Elsa Zamora Maldonado, de manera clara y categórica afirmaron que las propuestas que contenía la comunicación fueron primero presentadas a los Sindicatos, sin tener obligación de hacerlo, y como éstos no aceptaron,

tuvieron que proponérselos directamente a todos los trabajadores, ofreciéndoles para ayudar a sus colaboradores el pacto de suspensión de la relación laboral el que les permitía acceder a los beneficios del Fondo del Seguro de Cesantía en la AFC, estuviera o no en cuarentena la comuna en que se ubicaba la tienda o la que viviera el trabajador, otorgando adicionalmente la empresa beneficios a los que suscribieran el pacto, tales como el bono del mes de marzo de 2020, préstamos sin intereses, préstamos a los trabajadores que en el mes de abril no percibieron el Seguro de Cesantía por parte de la AFC no obstante de haber firmado el pacto dada la demora por todos conocidos que se presentó, el compromiso de la empresa de no despedirlos durante los tres meses siguientes al término de la vigencia del pacto, para lo cual haría los mayores y mejores esfuerzos para ello, entre otros, todo ello con miras a enfrentar lo que venía en los meses siguientes producto de la emergencia sanitaria que se vivía en Chile.

Al ofrecimiento de suspensión de relación laboral referido refirieron que accedieron algunos trabajadores y otros no, ello según consta de la documental exhibida por la denunciada a petición de los Sindicatos denunciantes, quedando un grupo de trabajadores que habrían optado por no suscribir el pacto de suspensión, respecto de los cuales, posteriormente, cuando se decretó la cuarentena en el mes de mayo de 2020 la empresa habría empleado la facultad de suspender unilateralmente sus respectivas relaciones laborales para que cobraran el Seguro de Desempleo de manera excepcional en la AFC, y tal como se desprende de la documental exhibida, se pagó el bono referido anteriormente, sólo a quienes suscribieron el pacto voluntario de



suspensión, no obstante lo cual, los que no firmaron y mientras no se decretaba la cuarentena, no concurrieron a trabajar e igualmente la empresa les pagó el sueldo base y las cotizaciones.

A lo anterior, los testigos agregaron que a los que firmaron el pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, y que no recibieron el pago de la AFC a finales de abril de 2020, la empresa les otorgó un préstamo voluntario sin intereses.

Que, del análisis de los antecedentes que se han referido, es posible concluir que no se acreditó en este juicio elementos suficientes de los cuales desprender la discriminación que se alega por los Sindicatos denunciante. En efecto, del mérito de las pruebas recibidas y de las propias presentaciones de las partes aparece como cierto que la empresa demandada ofertó a los trabajadores de aquella la posibilidad de suspender de mutuo acuerdo la relación laboral que los unía, proponiendo como incentivo el pago de un bono asociado a ello y ofreciendo otras facilidades a los mismos trabajadores, todo esto en el marco de una situación especial producto de la pandemia declarada por Covid-19.

Al respecto, dable resulta concluir que fue la propia ley la que consideró la posibilidad de suspender la relación laboral a objeto de mantener los puestos de trabajo en el tiempo y frente a lo cual la empresa denunciada utilizó un estímulo para que los trabajadores pactaran voluntariamente la mencionada suspensión, lo que lleva a considerar que la distinción que aplicó la empresa entre los trabajadores que firmaron el pacto de suspensión y los que no, no reviste las características de ser discriminatoria, pues la misma obedece a un criterio de diferenciación basado en un objeto lícito,

al encontrarse la posibilidad de la suspensión de la relación laboral en la propia ley, y con un fin razonable final, cual era enfrentar el escenario pandémico conocido y mantener los puestos de trabajo, por lo que no aparece que la distinción en el otorgamiento de ciertos beneficios y el pago del mencionado bonos entre unos y otros trabajadores fuese irracional y arbitraria, lo que hace concluir la inexistencia de la discriminación alegada y, con ello, se descarta la existencia de vulneración de derechos fundamentales denunciada, lo que igualmente conduce necesariamente al rechazo de la acción ejercida.

**UNDECIMO: Costas.** Que no obstante de haber resultado totalmente vencidos los denunciantes, se estima que en su oportunidad contaron con motivos plausibles para litigar, por lo que se les eximirá del pago de las costas.

**DUODECIMO:** Que, la prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo; y, el resto de las alegaciones y probanzas aportados al juicio, no contienen información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 3, 4, 7, 160, 162, 163, 164, 171, 446, 453, 454, 456, 485, 489, 493 y siguientes del Código del Trabajo, **se resuelve:**

**I.** Que **SE RECHAZA** en todas sus partes la denuncia de tutela de derechos fundamentales interpuesta por **1.- SINDICATO DE EMPRESA RIPLEY STORE LTDA., MALL DEL CENTRO RSU N° 13012218; 2.- SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO DE EMPRESA**



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

RIPLEY COQUIMBO STORE LTDA, RSU 4040412; 3.- SINDICATO DE TRABAJADORES IQUIQUE STORE CO S.A. RSU N° 1010418; 4.- SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA CALAMA STORES CO. S.A., RSU Nro. 2020190; 5.- SINDICATO DE TRABAJADORES RIPLEY MARINA ARAUCO, RSU Nro. 5060400; 6.- SINDICATO N° 2 DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DEPARTMENT STORE COMPANY S.A. (PARQUE ARAUCO) RSU Nro. 13220153; 7.- SINDICATO DE EMPRESA N° 2 TALCA (TEMUCO) STORE CO S.A. RSU Nro. 7010452; 8.- SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO RIPLEY STORE SPA, PLAZA VICTORIA VALPARAÍSO, RSU Nro. 5010535; 9.- SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA RIPLEY PLAZA VESPUCIO. RSU Nro. 13160094; y 10.- SINDICATO RIPLEY STORE LTDA., RSU Nro. 8050331, en contra de RIPLEY STORE LIMITADA, Rut 76.879.810-9, cuya continuadora legal actualmente es **COMERCIAL ECCSA S.A.**

II.- Que se exime a los denunciantes del pago de las costas de la causa y en consecuencia cada parte deberá soportar las propias.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

**RIT: T-856-2020**

**RUC: 20-4-0270163-4**

Dictada por don **MAURICIO IVAN PONTINO CORTES**, Juez del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

