Santiago, diez de abril de dos mil veinticuatro.

## VISTOS Y OIDOS LOS INTERVINIENTES:

**PRIMERO.** Que compareció Johanna Díaz Tobar y Francisca Alcazar Lobos, abogadas, domiciliadas en calle Estado 115, oficina 1002, comuna de Santiago, en representación de los trabajadores: 1) Gloria Eugenia Acuña Sanzana, 2) Nathalie De Lourdes Albornoz Dinamarca, 3) Ana Cristina Alfaro Alfaro, 4) Samantha Jenifer Ansieta Álvarez, 5) Nicole Yosmara Araya Godoy, 6) Valeria Del Carmen Baeza Olivares, 7) Katherine Edith Campos González, 8) Giovanna Valeska Cantillana Calderón, 9) Brenda del Carmen Castillo Paz, 10) Leticia del Carmen Ceballos Riquelme, 11) Alex Johan Cid Rojas, 12) Camila Fernanda Chávez Muñoz, 13) Bernardita Soledad Cortes Flores, 14) Karina Rosa Díaz Carmona, 15) Elizabeth Andrea Díaz Contreras, 16) Margarita Aurora Díaz Cortés, 17) Nancy Aracely Frez Benavides, 18) Paula Andrea Galaz Meza, 19) Jaquelina Patricia González Arancibia, 20) Fabiola Andrea Montalván Carvajal, 21) Daniela Alejandra Guadalupe Olivares Alvarado, 22) Carola Soledad Palma Barraza, 23) Alexandra Vanessa Palma Palma, 24) Guillermo Andrés Pérez Oñate, 25) Yasna Karina Pinto Diaz, 26) Daniela Alejandra Piutrin Maldonado, 27) Sandra María Rebolledo Soto, 28) Jenniffer Valeska Rubio Rojas, 29) María Carolina Saavedra Saavedra, 30) Mónica Genoveva Salas Riveros, 31) Alejandra Paola Sepúlveda Cano, 32) Leticia Andrea Sepúlveda Caro, 33) Jacqueline Azucena Stevens Ramírez, 34) Daniela Loreto Torres Araya, 35) Maritza Magdalena Vargas Roco, 36) Jennifer Margarita Villarroel Aguilera, 37) Jessica Lorena Zepeda Ordenes, 38) Maritza Jeanette Aravena San Martín, 39) Ximena Viviana Cortes Escobar, 40) Cristina Lorena Díaz Mariscal, 41) María Paz Guajardo Pérez, 42) Andrea Carolina Jamett Huerta, 43) Hialine Ivette Prádanos Caballero, 44) Carmen Luz Riquelme Curiñanco, 45) Edgardo Antonio Tapia León, 46) Pamela Jeanette Toro Veras, 47) Juana Rosa Bravo Osorio, y 48) Katherine Luisa Palacios Reyes, quienes de conformidad a lo dispuesto en el artículo 294 y siguientes del Código del Trabajo deducen denuncia por despido antisindical y cobro de prestaciones en contra de **ADMINISTRADORA DE**

**SUPERMERCADOS HIPER LTDA**., RUT: 76.134.941-4, empresa del giro de su denominación, representada legalmente de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo por Raúl Arellano Maira, Gerente Comercial, ambos domiciliados en Presidente Eduardo Frei Montalva 8301, comuna de Quilicura, conforme a los argumentos de hecho y derecho que exponen.

**I.- Individualización de los demandantes, condiciones contractuales, fecha de inicio y término de la relación laboral.**

| **DEMANDANTE 1** | |
|---|---|
| Nombre completo | Gloria Eugenia Acuña Sanzana |
| Cédula de identidad | 6.284.721-2 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Part-time |
| Lugar de trabajo | Local N°41 Huechuraba, Avenida Américo Vespucio 1737, comuna de Huechuraba |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato Nacional de Empresas Hipermercado Huechuraba Limitada |
| Fecha de contratación | Diciembre 1° de 2005 |
| Fecha de despido | Octubre 23 de 2022 |
| Última remuneración | $604.212 |

| **DEMANDANTE 2** | |
|---|---|
| Nombre completo | Nathalie De Lourdes Albornoz Dinamarca |
| Cédula de identidad | 16.093.795-5 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Completa |
| Lugar de trabajo | Local N°41 Huechuraba, Américo Vespucio 1737, comuna de Huechuraba |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato Nacional de Empresas Hipermercado Huechuraba Limitada |
| Fecha de contratación | Febrero 6 de 2012 |
| Fecha de despido | octubre 21 de 2022 |
| Última remuneración | $799.330 |

| **DEMANDANTE 3** | |
|---|---|
| Nombre completo | Ana Cristina Alfaro Alfaro |
| Cédula de identidad | 12.620.778-6 |
| Cargo | Cajera |

| | |
|---|---|
| Jornada | Part-time |
| Lugar de trabajo | Local N° 92, Av. Francisco De Aguirre 02, comuna de La Serena |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercado La Serena Limitada Lider Región Coquimbo |
| Fecha de contratación | Diciembre 15 de 2000 |
| Fecha de despido | Octubre 22 de 2022 |
| Última remuneración | $620.257 |

| **DEMANDANTE 4** | |
|---|---|
| Nombre completo | Samantha Jenifer Ansieta Álvarez |
| Cédula de identidad | 13.223.721-2 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Completa |
| Lugar de trabajo | Local 92, Av. Francisco De Aguirre 02, comuna de La Serena |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercados La Serena Ltda. |
| Fecha de contratación | Diciembre 12 de 2016 |
| Fecha de despido | Noviembre 28 de 2022 |
| Última remuneración | $735.891 |

| **DEMANDANTE 5** | |
|---|---|
| Nombre completo | Nicole Yosmara Araya Godoy |
| Cédula de identidad | 18.381.995-K |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Part-Time |
| Lugar de trabajo | Local N° 686, Regimiento Arica, Av. Regimiento Arica 6145, comuna de La Serena |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercados La Serena Ltda. |
| Fecha de contratación | Febrero 14 de 2017 |
| Fecha de despido | Octubre 23 de 2022 |
| Última remuneración | $555.476 |

| **DEMANDANTE 6** | |
|---|---|
| Nombre completo | Valeria Del Carmen Baeza Olivares |
| Cédula de identidad | 14.149.640-9 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Completa |
| Lugar de trabajo | Local N° 41Huechuraba, Av. Américo Vespucio 1737, comuna de Huechuraba |

| | |
|---|---|
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato Nacional de Empresas Hipermercado Huechuraba Limitada |
| Fecha de contratación | Agosto 7 de 2014 |
| Fecha de despido | Octubre 21 de 2022 |
| Última remuneración | $873.997 |

| **DEMANDANTE 7** | |
|---|---|
| Nombre completo | Katherine Edith Campos González |
| Cédula de identidad | 13.495.190-7 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Part-Time |
| Lugar de trabajo | Local N° 41, Américo Vespucio 1737, comuna de Huechuraba |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato Nacional de Empresas Hipermercado Huechuraba Limitada |
| Fecha de contratación | Agosto 11 de 2007 |
| Fecha de despido | Octubre 22 de 2022 |
| Última remuneración | $602.076 |

| **DEMANDANTE 8** | |
|---|---|
| Nombre completo | Giovanna Valeska Cantillana Calderón |
| Cédula de identidad | 12.254.969-0 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Completa |
| Lugar de trabajo | Local N°41, Américo Vespucio 1737, comuna de Huechuraba |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato Nacional de Empresas Hipermercado Huechuraba Limitada |
| Fecha de contratación | Enero 4 de 2013 |
| Fecha de despido | Octubre 21 de 2022 |
| Última remuneración | $864.469 |

| **DEMANDANTE 9** | |
|---|---|
| Nombre completo | Brenda del Carmen Castillo Paz |
| Cédula de identidad | 15.049.831-7 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Part-time |
| Lugar de trabajo | Suc. O92, Avda. Fco. De Aguirre 02, La Serena |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercados La Serena |
| Fecha de contratación | Diciembre 1° de 2015 |
| Fecha de despido | Octubre 22 de 2022 |
| Última remuneración | $433.033 |

| DEMANDANTE 10 | |
|---|---|
| Nombre completo | Leticia del Carmen Ceballos Riquelme |
| Cédula de identidad | 16.717.000-5 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Completa |
| Lugar de trabajo | Local N° 92, Av. Francisco De Aguirre 02, comuna de La Serena |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercados La Serena Ltda. |
| Fecha de contratación | Noviembre 19 de 2012 |
| Fecha de despido | Noviembre 30 de 2022 |
| Última remuneración | $577.681 |

| DEMANDANTE 11 | |
|---|---|
| Nombre completo | Alex Johan Cid Rojas |
| Cédula de identidad | 13.424.467-4 |
| Cargo | Cajero |
| Jornada | Part-time |
| Lugar de trabajo | Loc.686 Regimiento Arica 6145, comuna de La Serena |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercados La Serena Ltda. |
| Fecha de contratación | Noviembre 17 de 2012 |
| Fecha de despido | Octubre 23 de 2022 |
| Última remuneración | $598.207 |

| DEMANDANTE 12 | |
|---|---|
| Nombre completo | Camila Fernanda Chávez Muñoz |
| Cédula de identidad | 18.741.563-2 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Part-time |
| Lugar de trabajo | Local N° 92, Av. Francisco De Aguirre 02, comuna de La Serena |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercados La Serena Ltda. |
| Fecha de contratación | Enero 19 de 2016 |
| Fecha de despido | Octubre 22 de 2022 |
| Última remuneración | $408.071 |

| DEMANDANTE 13 | |
|---|---|
| Nombre completo | Bernardita Soledad Cortes Flores |
| Cédula de identidad | 14.531.289-2 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Completa |

| | |
|---|---|
| Lugar de trabajo | Local N° 92, Av. Francisco De Aguirre 02, comuna de La Serena |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercados La Serena Ltda. |
| Fecha de contratación | Septiembre 15 de 2004 |
| Fecha de despido | Octubre 28 de 2022 |
| Última remuneración | $1.135.178 |

| **DEMANDANTE 14** | |
|---|---|
| Nombre completo | Karina Rosa Díaz Carmona |
| Cédula de identidad | 15.595.159-1 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Completa |
| Lugar de trabajo | Local N° 92, Av. Francisco De Aguirre 02, comuna de La Serena |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercados La Serena Ltda. |
| Fecha de contratación | Enero 1° de 2014 |
| Fecha de despido | Octubre 21 de 2022 |
| Última remuneración | $791.599 |

| **DEMANDANTE 15** | |
|---|---|
| Nombre completo | Elizabeth Andrea Díaz Contreras |
| Cédula de identidad | 15.633.380-8 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Completa |
| Lugar de trabajo | Local N° 686, Regimiento Arica 6145, comuna de La Serena |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercados La Serena Ltda. |
| Fecha de contratación | Enero 1° de 2014 |
| Fecha de despido | Octubre 23 de 2022 |
| Última remuneración | $527.962 |

| **DEMANDANTE 16** | |
|---|---|
| Nombre completo | Margarita Aurora Díaz Cortés |
| Cédula de identidad | 13.178.818-5 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Completa |
| Lugar de trabajo | Local N° 686, Regimiento Arica 6145, comuna de La Serena |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercados La Serena Ltda. |
| Fecha de contratación | Noviembre 26 de 2012 |

| | |
|---|---|
| Fecha de despido | Octubre 28 de 2022 |
| Última remuneración | $1.047.393 |

| **DEMANDANTE 17** | |
|---|---|
| Nombre completo | Nancy Aracely Frez Benavides |
| Cédula de identidad | 12.718.010-5 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Completa |
| Lugar de trabajo | Local N° 686, Regimiento Arica 6145, comuna de La Serena |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercados La Serena Ltda. |
| Fecha de contratación | Noviembre 12 de 2022 |
| Fecha de despido | Octubre 28 de 2022 |
| Última remuneración | $853.225 |

| **DEMANDANTE 18** | |
|---|---|
| Nombre completo | Paula Andrea Galaz Meza |
| Cédula de identidad | 14.365.534-2 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Part-time de 18 horas |
| Lugar de trabajo | Local N° 49, comuna de Quilicura |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato Nacional de Empresas Hipermercado Huechuraba Limitada |
| Fecha de contratación | Diciembre 1° de 2016 |
| Fecha de despido | Octubre 22 de 2022 |
| Última remuneración | $470.572 |

| **DEMANDANTE 19** | |
|---|---|
| Nombre completo | Jaquelina Patricia González Arancibia |
| Cédula de identidad | 21.424.210-9 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Part-time |
| Lugar de trabajo | Local N° 686, Regimiento Arica 6145, comuna de La Serena |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercados La Serena Ltda. |
| Fecha de contratación | Diciembre 1° de 2012 |
| Fecha de despido | Octubre 23 de 2022 |
| Última remuneración | $557.564 |

| **DEMANDANTE 20** | |
|---|---|
| Nombre completo | Fabiola Andrea Montalván Carvajal |

| | |
|---|---|
| Cédula de identidad | 13.650.482-7 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Part-time |
| Lugar de trabajo | Local N° 686, Regimiento Arica 6145, comuna de La Serena |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercados La Serena Ltda. |
| Fecha de contratación | Junio 12 de 2015 |
| Fecha de despido | Octubre 23 de 2022 |
| Última remuneración | $557.476 |

| **DEMANDANTE 21** | |
|---|---|
| Nombre completo | Daniela Alejandra Guadalupe Olivares Alvarado |
| Cédula de identidad | 16.926.249-7 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Part-time |
| Lugar de trabajo | Local N° 92, Av. Francisco De Aguirre 02, comuna de La Serena |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercados La Serena Ltda. |
| Fecha de contratación | Junio 1° de 2010 |
| Fecha de despido | Octubre 22 de 2022 |
| Última remuneración | $589.195 |

| **DEMANDANTE 22** | |
|---|---|
| Nombre completo | Carola Soledad Palma Barraza |
| Cédula de identidad | 14.400.537-6 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Completa |
| Lugar de trabajo | Local N° 686, Regimiento Arica 6145, comuna de La Serena |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercados La Serena Ltda. |
| Fecha de contratación | Noviembre 19 de 2012 |
| Fecha de despido | Noviembre 30 de 2022 |
| Última remuneración | $871.883 |

| **DEMANDANTE 23** | |
|---|---|
| Nombre completo | Alexandra Vanessa Palma Palma |
| Cédula de identidad | 18.629.196-4 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Completa |
| Lugar de trabajo | Local N° 41, Américo Vespucio 1737, |

| | |
|---|---|
| | comuna de Huechuraba |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato Nacional de Empresas Hipermercado Huechuraba Limitada |
| Fecha de contratación | Enero 13 de 2014 |
| Fecha de despido | Octubre 21 de 2022 |
| Última remuneración | $712.254 |

| DEMANDANTE 24 | |
|---|---|
| Nombre completo | Guillermo Andrés Pérez Oñate |
| Cédula de identidad | 19.753.984-4 |
| Cargo | Cajero |
| Jornada | Completa |
| Lugar de trabajo | Local N° 85, Lonquén, Américo Vespucio 2500, comuna de Cerrillos |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato Nacional de Empresas Hipermercado Huechuraba Limitada |
| Fecha de contratación | Julio 13 de 2017 |
| Fecha de despido | Diciembre 28 de 2022 |
| Última remuneración | $826.875 |

| DEMANDANTE 25 | |
|---|---|
| Nombre completo | Yasna Karina Pinto Diaz |
| Cédula de identidad | 16.244.157-4 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Part-time |
| Lugar de trabajo | Local N°686, Regimiento Arica 6145, comuna de La Serena |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercados La Serena Ltda. |
| Fecha de contratación | Julio 1° de 2015 |
| Fecha de despido | Octubre 23 de 2022 |
| Última remuneración | $392.736 |

| DEMANDANTE 26 | |
|---|---|
| Nombre completo | Daniela Alejandra Piutrin Maldonado |
| Cédula de identidad | 16.189.332-3 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Completa |
| Lugar de trabajo | Local N° 686, ubicado en Regimiento Arica N.º 6145, comuna de La Serena |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercados La Serena Ltda. Lider Region Coquimbo |

| | |
|---|---|
| Fecha de contratación | 01 de febrero de 2018 |
| Fecha de despido | 28 de octubre de 2022 |
| Última remuneración | $546.531 |

| DEMANDANTE 27 | |
|---|---|
| Nombre completo | Sandra María Rebolledo Soto |
| Cédula de identidad | 14.284.250-5 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Completa |
| Lugar de trabajo | Local N° 041, ubicado en Avenida Américo Vespucio N.º 1737, comuna de Huechuraba |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato Nacional de Empresas Hipermercado Huechuraba Limitada |
| Fecha de contratación | 12 de enero de 2008 |
| Fecha de despido | 21 de octubre de 2022 |
| Última remuneración | $538.668 |

| DEMANDANTE 28 | |
|---|---|
| Nombre completo | Jenniffer Valeska Rubio Rojas |
| Cédula de identidad | 15.361.227-7 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Completa |
| Lugar de trabajo | Local N° 041, ubicado en Avenida Américo Vespucio N.º 1737, comuna de Huechuraba |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato Nacional de Empresas Hipermercado Huechuraba Limitada |
| Fecha de contratación | 01 de diciembre de 2005 |
| Fecha de despido | 21 de octubre de 2022 |
| Última remuneración | $570.816 |

| DEMANDANTE 29 | |
|---|---|
| Nombre completo | María Carolina Saavedra Saavedra |
| Cédula de identidad | 16.041.806-0 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Part Time |
| Lugar de trabajo | Local N° 041, ubicado en Avenida Américo Vespucio N.º 1737, comuna de Huechuraba |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato Nacional de Empresas Hipermercado Huechuraba Limitada |
| Fecha de contratación | 01 de julio de 2018 |

| | |
|---|---|
| Fecha de despido | 22 de octubre de 2022 |
| Última remuneración | $548.726 |

| DEMANDANTE 30 | |
|---|---|
| Nombre completo | Mónica Genoveva Salas Riveros |
| Cédula de identidad | 9.972.865-5 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Completa |
| Lugar de trabajo | Local N° 041, ubicado en Avenida Américo Vespucio N.º 1737, comuna de Huechuraba |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato Nacional de Empresas Hipermercado Huechuraba Limitada |
| Fecha de contratación | 11 de febrero de 2016 |
| Fecha de despido | 28 de octubre de 2022 |
| Última remuneración | $589.846 |

| DEMANDANTE 31 | |
|---|---|
| Nombre completo | Alejandra Paola Sepúlveda Cano |
| Cédula de identidad | 11.752.579-1 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Completa |
| Lugar de trabajo | Local N° 671, ubicado en Lo Marcoleta con Santa Lucía Nº 361, comuna de Quilicura |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato Nacional de Empresas Hipermercado Huechuraba Limitada |
| Fecha de contratación | 15 de junio de 2016 |
| Fecha de despido | 28 de octubre de 2022 |
| Última remuneración | $755.307 |

| DEMANDANTE 32 | |
|---|---|
| Nombre completo | Leticia Andrea Sepúlveda Caro |
| Cédula de identidad | 14.389.200-K |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Part Time |
| Lugar de trabajo | Local N° 041, ubicado en Avenida Américo Vespucio N.º 1737, comuna de Huechuraba |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato Nacional de Empresas Hipermercado Huechuraba Limitada |
| Fecha de contratación | Marzo 14 de 2016 |
| Fecha de despido | 22 de octubre de 2022 |
| Última remuneración | $871.339 |

| DEMANDANTE 33 | |
|---|---|
| Nombre completo | Jacqueline Azucena Stevens Ramírez |
| Cédula de identidad | 12.884.707-3 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Part Time |
| Lugar de trabajo | Local N° 041, ubicado en Avenida Américo Vespucio N.º 1737, comuna de Huechuraba |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato Nacional de Empresas Hipermercado Huechuraba Limitada |
| Fecha de contratación | 02 de marzo de 2019 |
| Fecha de despido | 22 de octubre de 2022 |
| Última remuneración | $546.978 |

| DEMANDANTE 34 | |
|---|---|
| Nombre completo | Daniela Loreto Torres Araya |
| Cédula de identidad | 15 038.630-6 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Part Time |
| Lugar de trabajo | Local N° 686, ubicado en Regimiento Arica Nº 6145, comuna de La Serena |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercado La Serena Limitada Lider Región Coquimbo |
| Fecha de contratación | 19 de noviembre de 2012 |
| Fecha de despido | 28 de octubre de 2022 |
| Última remuneración | $856.184 |

| DEMANDANTE 35 | |
|---|---|
| Nombre completo | Maritza Magdalena Vargas Roco |
| Cédula de identidad | 15.052.887-9 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Part Time |
| Lugar de trabajo | Local N° 92, ubicado en Nº Avenida Francisco de Aguirre 02, comuna de La Serena |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercado La Serena Limitada Lider Región Coquimbo |
| Fecha de contratación | 01 de octubre de 2004 |
| Fecha de despido | 28 de octubre de 2022 |
| Última remuneración | $869.599 |

| DEMANDANTE 36 | |
|---|---|
| Nombre completo | Jennifer Margarita Villarroel Aguilera |
| Cédula de identidad | 17.722.239-9 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Completa |
| Lugar de trabajo | Local N° 686, ubicado en Regimiento Arica Nº 6145, comuna de La Serena |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercado La Serena Limitada Lider Región Coquimbo |
| Fecha de contratación | 26 de noviembre de 2012 |
| Fecha de despido | 30 de noviembre de 2022 |
| Última remuneración | $792.118 |

| DEMANDANTE 37 | |
|---|---|
| Nombre completo | Jessica Lorena Zepeda Ordenes |
| Cédula de identidad | 16.110.433-7 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Completa |
| Lugar de trabajo | Local N° 686, ubicado en Regimiento Arica Nº 6145, comuna de La Serena |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercado La Serena Limitada Lider Región Coquimbo |
| Fecha de contratación | 01 de diciembre de 2012 |
| Fecha de despido | 23 de octubre de 2022 |
| Última remuneración | $571.749 |

| DEMANDANTE 38 | |
|---|---|
| Nombre completo | Maritza Jeanette Aravena San Martín |
| Cédula de identidad | 13.426.380-6 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Part-time |
| Lugar de trabajo | Local Nº457, Peñablanca |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato N°1 de la Empresa Administradora Hiper Ltda. Sucursal 084 El Belloto |
| Fecha de contratación | 3 diciembre 2016 |
| Fecha de despido | 26 noviembre 2022 |
| Última remuneración | $445.287 |

| DEMANDANTE 39 | |
|---|---|
| Nombre completo | Ximena Viviana Cortes Escobar |
| Cédula de identidad | 12.719.407-6 |

| | |
|---|---|
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Part-time |
| Lugar de trabajo | Local Nº457, Peñablanca |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato N°1 de la Empresa Administradora Hiper Ltda. Sucursal 084 El Belloto |
| Fecha de contratación | 20 agosto 2015 |
| Fecha de despido | 21 octubre 2022 |
| Última remuneración | $860.610 |

| **DEMANDANTE 40** | |
|---|---|
| Nombre completo | Cristina Lorena Díaz Mariscal |
| Cédula de identidad | 12.487.798-5 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Part-time |
| Lugar de trabajo | Local Nº457, Peñablanca |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato N°1 de la Empresa Administradora Hiper Ltda. Sucursal 084 El Belloto |
| Fecha de contratación | 20 agosto 2015 |
| Fecha de despido | 21 octubre 2022 |
| Última remuneración | $785.249 |

| **DEMANDANTE 41** | |
|---|---|
| Nombre completo | María Paz Guajardo Pérez |
| Cédula de identidad | 13.993.689-2 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Part-time |
| Lugar de trabajo | Local Nº457, Peñablanca |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato N°1 de la Empresa Administradora Hiper Ltda. Sucursal 084 El Belloto |
| Fecha de contratación | 1 septiembre 2015 |
| Fecha de despido | 25 noviembre 2022 |
| Última remuneración | $689.138 |

| **DEMANDANTE 42** | |
|---|---|
| Nombre completo | Andrea Carolina Jamett Huerta |
| Cédula de identidad | 13.994.560-3 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Part-time |
| Lugar de trabajo | Local Nº457, Peñablanca |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato Nº2 Viña |
| Fecha de contratación | 6 diciembre 2010 |

| | |
|---|---|
| Fecha de despido | 21 octubre 2022 |
| Última remuneración | $780.561 |

| **DEMANDANTE 43** | |
|---|---|
| Nombre completo | Hialine Ivette Prádanos Caballero |
| Cédula de identidad | 13.021.274-3 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Part-time |
| Lugar de trabajo | Local Nº457, Peñablanca |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato N°1 de la Empresa Administradora Hiper Ltda. Sucursal 084 El Belloto |
| Fecha de contratación | 4 agosto 2015 |
| Fecha de despido | 21 octubre 2022 |
| Última remuneración | $686.139 |

| **DEMANDANTE 44** | |
|---|---|
| Nombre completo | Carmen Luz Riquelme Curiñanco |
| Cédula de identidad | 13.987.716-0 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Part-time |
| Lugar de trabajo | Local Nº457, Peñablanca |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato N°1 de la Empresa Administradora Hiper Ltda. Sucursal 084 El Belloto |
| Fecha de contratación | 20 agosto 2015 |
| Fecha de despido | 21 octubre 2022 |
| Última remuneración | $834.398 |

| **DEMANDANTE 45** | |
|---|---|
| Nombre completo | Edgardo Antonio Tapia León |
| Cédula de identidad | 13.873.123-5 |
| Cargo | Cajero |
| Jornada | Part-time |
| Lugar de trabajo | Local Nº457, Peñablanca |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato N°1 de la Empresa Administradora Hiper Ltda. Sucursal 084 El Belloto |
| Fecha de contratación | 4 agosto 2015 |
| Fecha de despido | 21 de octubre 2022 |
| Última remuneración | $838.704 |

| **DEMANDANTE 46** | |
|---|---|

| | |
|---|---|
| Nombre completo | Pamela Jeanette Toro Veras |
| Cédula de identidad | 12.223.344-8 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Part-time |
| Lugar de trabajo | Local Nº457, Peñablanca |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato N°1 de la Empresa Administradora Hiper Ltda. Sucursal 084 El Belloto |
| Fecha de contratación | 1 octubre 2015 |
| Fecha de despido | 29 noviembre 2022 |
| Última remuneración | $648.562 |

| DEMANDANTE 47 | |
|---|---|
| Nombre completo | Juana Rosa Bravo Osorio |
| Cédula de identidad | 16.082.045-4 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Completa |
| Lugar de trabajo | Local N° 075, Avenida Pajaritos 4500, comuna de Maipú |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato Nacional de Empresas Hipermercado Huechuraba Limitada |
| Fecha de contratación | 02 octubre 2018 |
| Fecha de despido | 28 noviembre 2022 |
| Última remuneración | $777.493 |

| DEMANDANTE 48 | |
|---|---|
| Nombre completo | Katherine Luisa Palacios Reyes |
| Cédula de identidad | 12.225.680-4 |
| Cargo | Cajera |
| Jornada | Completa |
| Lugar de trabajo | Local N° 686, Regimiento Arica N°6145, comuna de La Serena |
| Sindicato al que estaba afiliada | Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercado La Serena Limitada Lider Región Coquimbo |
| Fecha de contratación | 12 de noviembre de 2012 |
| Fecha de despido | 30 de noviembre de 2022 |
| Última remuneración | $799.718 |

## II.- Última remuneración de los demandantes

Sostienen que la remuneración de los trabajadores se componía de remuneraciones fijas y variables consistentes en: sueldo base, horas extras, asignación de movilización, asignación pérdida de caja, gratificación legal,

estímulo de caja (comisión por ventas), estímulo avance y súper avance, incentivo de asistencia, estímulo de caja tarjeta Líder BCI, bono fijo mensual y recargo del día domingo.

**III.- Término de la relación laboral**

Indican que los demandantes prestaron servicios bajo subordinación y dependencia de la demandada, en supermercados bajo su administración, de formato "hiper" o "hipermercado", que operan bajo el nombre de fantasía "Líder", en el cargo de cajero o cajera.

Todos fueron despedidos por la causal de "necesidades de la empresa", fundada en "la supresión y eliminación gradual del cargo de cajero".

Las cartas de despido fueron del siguiente tenor, variando únicamente en cuanto al lugar de prestación de servicios:

*"Por intermedio de la presente, comunico a usted que la empresa Administradora de Supermercados Hiper Ltda., ha decidido poner término a su contrato de trabajo, a contar de hoy, con fecha 21 de octubre de 2022, de acuerdo a la causal establecida en el artículo 161, inciso 1°, del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, fundado en la supresión y eliminación gradual del cargo de cajero, que hasta hoy usted desempeñaba.*

*Como usted sabe, nuestra compañía experimenta un proceso de digitalización y transformación del negocio, desde la omnicanalidad y los nuevos hábitos de compra de nuestros clientes, reflejados en el crecimiento sostenido de las ventas on line por sobre los medios físicos de compra, nos exigen buscar modelos más eficientes y flexibles de trabajo, que posibiliten la inversión e introducción de tecnología en nuestros distintos procesos, y orienten la estructura organizacional y ejecución del trabajo hacia un modelo más integrado y colaborativo, que potencie la adquisición y despliegue de competencias nuevas y más transversales de todos nuestros trabajadores, todo en pos de convertirnos en el mejor retail omnicanal del país.*

*Para la consecución del objetivo señalado, hemos definido la implementación de nuevas formas de organización y distribución del trabajo en nuestras tiendas, bajo un modelo colaborativo, que nos exige modificar las estructuras organizativas internas y cargos de la operación del negocio, para adaptarnos y anticiparnos a estos cambios que hoy experimenta toda la industria.*

*En este contexto, nos vemos obligados a dar término a su contrato de trabajo, por la eliminación del cargo de cajero en la compañía, como consecuencia de la implementación y avance del nuevo modelo de trabajo colaborativo y multifuncional en tiendas, que abandona el modelo de trabajo unifuncional, propio del cargo de cajero, para dar paso a una forma distinta de organización y ejecución del trabajo, bajo el cargo y modelo de Operador de Tienda, con un esquema más flexible, donde nuestros trabajadores cumplen diferentes tareas y adquieren diferentes competencias al interior de nuestras salas de supermercado.*

*Conforme a lo anterior, al suprimirse el cargo señalado (que usted desempeña en el local Hiper Líder N° 457, Peñablanca), las funciones que hasta hoy usted cumplía en la tienda serán desempeñadas por el nuevo cargo denominado "Operador de Tienda", quien ejecutará funciones en las diferentes áreas de la tienda, incluyendo la zona de pago.*

*Como esperamos comprenda, tales circunstancias nos han llevado a la necesidad de no tan solo poner término a su contrato de trabajo, sino que también a dar término a los servicios de quienes desempeñen el cargo de cajero en la empresa Administradora de Supermercados Hiper Ltda., y a quienes, dada esta nueva realidad, no ha sido posible otorgarles alguna labor distinta del cargo Operador de Tienda, anteriormente ofrecido."*

Sostienen que la fecha de término de la relación laboral y el local en el que prestaban servicios los trabajadores son las indicadas respecto de cada una en el numeral I.

Exponen que en la carta, los despidos se justificaron en la decisión de la empresa de sustituir el cargo de cajero por el de Operador de Tienda. Sin embargo, inmediatamente después de los despidos, trabajadores contratados por empresas de servicios transitorios llegaron a los

establecimientos en que prestaban servicios sus representados, a ocupar los puestos de trabajo. Es decir, a desempeñarse como cajeros.

Indican que a contar del 21 de octubre comenzaron a ser despedidos los cajeros que trabajaban en los supermercados Hiper Líder N° 457, ubicado en Manuel Montt 1561, Peñablanca, Villa Alemana, y N° 41, ubicado en Avenida Américo Vespucio N.º 1737, Huechuraba, y sus puestos de trabajo cubiertos por personal perteneciente a la Empresa Activos Chile Empresa de Servicios Transitorios SpA, rol único tributario 76.239.581-9 que fue contratado esa misma tarde.

Los contratos celebrados entre Administradora de Supermercados Hiper Ltda. y Activos Chile Empresa de Servicios Transitorios SpA se fundaron en alguna de las causales contempladas en el artículo 183 letra Ñ del Código del Trabajo.

Debido a lo anterior, los sindicatos a que estaban afiliados los trabajadores interpusieron denuncias ante la Inspección del Trabajo fundadas en que la demandada estaba recurriendo a un contrato de puesta a disposición de trabajadores para cubrir labores permanentes, reemplazando así a todos aquellos cajeros que fueron despedidos por no querer suscribir contrato de operador de tienda (cargo declarado ilegal por la Dirección del Trabajo) En fiscalización 0508/2022/609, practicada en el local de Peñablanca, el representante legal de la empresa declaró que "*no hay contrato de puesta a disposición de servicios transitorios con la empresa Activos Chile Servicios Transitorios Ltda. RUT 76.239.581-9*", razón por la que la demandada fue multada con 180 UTM y 1500 UTM por no tener suscrita la documentación. Los contratos de trabajo de este personal externo que se encuentran en formulario FI-2 muestran que se les escrituraron funciones como "*polifuncional supermercado*" pero que no obstante ejecutaban funciones únicas: de una muestra de 12 personas, 11 ejercían función de cajera y 1 de carrero.

Además, en el informe de esta fiscalización se consigna que el contrato de puesta a disposición de trabajadores entre las empresas estaría motivado

por la causal del artículo 183-Ñ letra C del Código del Trabajo, proyectos nuevos y específicos de la usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados, esto por "preparación temporada de navidad", a lo cual el fiscalizador consignó que "no es un proyecto nuevo y específico de la usuaria, pues el período de navidad se da todos los años".

Hasta la fecha, se desconoce el resultado de la fiscalización practicada en el establecimiento de Huechuraba, por la denuncia interpuesta respecto de los cajeros externos que llegaron a reemplazar a los despedidos de dicho local.

Razones del despido: eliminación de remuneraciones pactadas con los sindicatos en el contrato colectivo y negativa a cambiar su cargo y condiciones contractuales.

En abril de 2020 la demandada y los sindicatos a que estaban afiliados los denunciantes celebraron un contrato colectivo de trabajo en el cual se incorporó un capítulo con condiciones aplicables a trabajadores que voluntariamente aceptaran la conversión de sus cargos a cargos multifuncionales sujetos a ciertas garantías. La empresa justificó la propuesta en la fusión y reorganización de secciones dentro del establecimiento, ya que reponedores de una sección tendrían que hacerse cargo de más de una. El proceso no involucraba al personal de cajas, pues sus condiciones contractuales eran distintas, por lo que continuarían con sus cargos y remuneraciones. Bajo esos términos, los sindicatos aceptaron.

No obstante, a fines de ese año la empresa decidió incorporar a los cajeros en el proceso de reconversión, lo cual fue rechazado por las organizaciones sindicales.

Esta oferta de "reconversión" se hizo por primera vez a finales de 2020, en la que propuso suscribir dicho anexo de contrato de trabajo con incentivos económicos (aumento de sueldo base, pago de bono equivalente a parte del promedio de las comisiones percibidas) o que se acogieran a un plan de salida por el que se les despedía por necesidades de la empresa a

cambio del pago de una indemnización adicional. La empresa hizo esta oferta a través de una aplicación de la intranet, donde cada uno debió marcar su preferencia. Esto causó sorpresa e indignación en la generalidad de las organizaciones sindicales y la empresa debió retirarlo.

Después, la empresa hizo la oferta por segunda vez a finales de 2021. Esta vez el ofrecimiento iba asociado a una amenaza: la oferta no se volvería a repetir. Así se transmitió a las organizaciones sindicales. Al igual que la vez anterior, la propuesta se hizo llegar a cada trabajadora a través de la intranet, donde los demandantes rechazaron la propuesta y optaron por mantenerse en la empresa con sus cargos de cajero.

En abril de 2022 los sindicatos a que estaban afiliados los demandantes y la empresa suscribieron un nuevo contrato colectivo, en el cual eliminaron todo el capítulo sobre trabajo multifuncional. Los sindicatos no querían dar respaldo jurídico a un contrato de trabajo ilegal y que se estaba utilizando ahora para eliminar las remuneraciones variables asociadas a labores de caja. Como contrapartida, la empresa impuso que en el contrato quedara establecido que las remuneraciones y asignaciones de caja no serían aplicables a trabajadores con contrato multifuncional. Lo anterior implicaba que al menos los cajeros que participaron de la negociación colectiva continuarían recibiendo las remuneraciones pactadas en el instrumento, sin embargo, en octubre de 2022 comenzó a despedirlos y con ello dejó de pagar aquellas, dejando sin efecto práctico todas las cláusulas que les eran aplicables. Lo que no consiguió por medio de la negociación colectiva, la empresa lo impuso a través de despidos.

Contrato declarado ilegal por la Dirección del Trabajo y los tribunales

El 25 de junio de 2021, la Dirección del Trabajo emitió un pronunciamiento (Ord. N° 1722) solicitado por FENATRALID (organización superior a la que pertenecen los sindicatos a que estaban afiliados los demandantes), declarando que el cargo operador de tienda no se ajustaba a derecho, pues no cumplía con los requisitos del artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo. Luego, la demandada fue multada decenas de veces, por fiscalizaciones que se realizaron a nivel nacional y la

legalidad de las multas comenzó a ser ratificada por los Tribunales de Justicia.1 Recientemente, un Tribunal Laboral dejó sin efecto los contratos operador de tienda y ordenó suscribir otros que se ajustaran a la ley.

Rebaja de remuneración por cesación en el pago de las remuneraciones variables pactadas en el contrato colectivo para labores de caja exceptuados operadores de tienda.

De acuerdo a contrato colectivo de fecha 1° de abril de 2022, celebrado entre la demandada y los sindicatos a que pertenecían los trabajadores despedidos, cada cajero debía recibir un estímulo de caja equivalente a una comisión de 0,2% por cada millón vendido, semana corrida y asignación de pérdida de caja. Un trabajador con jornada de 45 horas vende aproximadamente $80 millones al mes, lo que se traduce en más de doscientos mil pesos brutos por concepto de remuneraciones, adicionales a las que se pagan a los demás trabajadores del supermercado, por ende, los trabajadores pertenecientes al lineal de caja eran los mejores pagados de los locales. En contraste, el trabajador con cargo operador de tienda o el cajero externo que presta servicios en el lineal de cajas no percibe ninguna de estas remuneraciones. Entonces, despedir a los cajeros y reemplazarlos por otras personas que realicen la misma función implica dejar sin efecto en la práctica las estipulaciones del contrato colectivo que favorecían a los cajeros al deshacerse masivamente de sus beneficiarios, lo que además redunda en un significativo ahorro de dinero para la empresa.

Lo señalado queda de manifiesto con el reemplazo inmediato de los trabajadores despedidos, en sus mismos puestos de trabajo, pero con remuneración fija, por trabajadores contratados a través de empresas de servicios transitorios, y no por la contratación de personas en el cargo de operador de tienda como sostiene la denunciada en las cartas de despido. Es decir, los despedidos realizaban trabajos monofuncionales (labores de caja) sujeto a remuneración mixta, fueron despedidos con la excusa de contratar trabajadores multifuncionales con remuneración fija y sin embargo fueron reemplazados por trabajadores externos con trabajo monofuncional (desarrollar labores de caja) y remuneración fija. Por aplicación del principio de primacía de la realidad, cabe concluir en

Definitiva que los "cajeros internos" fueron reemplazados por "cajeros externos" eludiendo el pago de las remuneraciones pactadas en el contrato colectivo.

Carácter antisindical de los despidos

Arguyen que queda en evidencia que el despido se ha realizado con el objetivo de no pagar y eliminar a los beneficiarios de remuneraciones variables pactadas en el contrato colectivo, dejándolo las cláusulas respectivas inaplicables en la práctica, logrando una modificación del contrato colectivo por una vía no autorizada por la ley, la negociación colectiva y la buena fe contractual, lo cual atenta contra el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva.

Al respecto, el artículo 294 del Código del Trabajo establece el denominado despido antisindical, en los siguientes términos:

*Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto.*

Es, precisamente la tercera hipótesis planteada por la norma citada la que se verifica en el caso de los demandantes pues, como se desprende de lo relatado a lo largo de este libelo la verdadera razón de su despido fue la intención de la demandada de dejar sin efecto las cláusulas contractuales pactadas en una negociación colectiva cuyo contrato colectivo les sería aplicable por los próximos dos años que eran beneficiosas para los trabajadores que tenían el cargo de cajero.

Agrega que la doctrina y jurisprudencia se encuentran contestes en un concepto amplio de práctica antisindical como cualquier medida que afecte la libertad sindical tanto en su dimensión individual o colectiva, desestimando que nuestro ordenamiento contenga un catálogo taxativo, lo

cual fue refrendado con la modificación introducida por la ley 20.940 a los artículos 289 y 290 del Código del Trabajo, calificando como prácticas antisindicales del empleador "las acciones que atenten contra la libertad sindical", entendiéndose por tales, "entre otras", las que enumera a continuación.

También se debe considerar que la jurisprudencia se ha inclinado por un concepto "objetivo" de práctica antisindical, en que lo importante es el resultado antisindical de la acción desplegada por el empleador, lo que se evidencia en la especie.

Indicios de la garantía fundamental lesionada

Indican que el estándar de la prueba indiciaria establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo, en el marco del procedimiento de tutela laboral, exige que, una vez que se hayan aportado por la parte denunciante los indicios suficientes de la vulneración de derechos fundamentales, será la denunciada quien deba explicar los fundamentos de las medidas adoptas y su proporcionalidad; dicha norma si bien no implica una alteración de la carga de la misma, si constituye una alivio de la carga probatoria para la denunciante, pues:

"*La víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba: debe acreditar al menos la existencia de "indicios suficientes" de la existencia de la conducta lesiva, para que en ese caso, y sólo en ese caso, se traslade al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables.*"

Conforme a esto, como indicios de la garantía fundamental mencionan los siguientes:

1. A contar del 21 de octubre del 2022, comenzaron a ser despedidos todos los trabajadores que cumplían funciones como cajeros en los siguientes locales: a).- N° 041 de Américo Vespucio 1737, Huechuraba. b).- N° 92 de Avenida Francisco de Aguirre 02, La Serena c).- N° 686 de Regimiento Arica 614, La Serena. d).- N° 049 de Quilicura. e).- N° 085 de Américo Vespucio 2500, Cerrillos f).- N°671 de Marcoleta 361, Quilicura.

g).- N° 457 de Peñablanca. h).- N°075 de Avenida Pajaritos 4500, Maipú.

2. Dichos trabajadores que ejercían el cargo de cajeros, pertenecían a sindicatos que eran parte de la Federación Nacional de Trabajadores Líder, con la cual la empresa demandada celebró contrato colectivo de fecha 02 de abril de 2022, en el que se establecían beneficios específicos para el desempeño de dicho cargo.

3. Los despidos fueron antecedidos del ofrecimiento de la empresa de un anexo de contrato de trabajo a los trabajadores, por el cual su cargo pasaba a ser el de operador de tienda, lo que implicaba dejar de percibir los beneficios asociados al cargo de cajero previsto en contrato colectivo vigente.

4. Los trabajadores despedidos rechazaron el anexo de contrato ofrecido por la empresa, por ser perjudicial para sus intereses.

5. Los despidos también fueron antecedidos por un nuevo contrato colectivo de trabajo de 2 de abril de 2022 en que se mantuvieron las remuneraciones y asignaciones pagadas a quienes realicen las funciones de caja exceptuados quienes tuvieran cargos multifuncionales.

6. En las cartas de despido señalan que los cajeros serían reemplazados por operadores de tienda, cargo que también fue declarado ilegal por la Dirección del Trabajo y recientemente por sentencia judicial.

7. Tras los despidos de nuestros representados sus antiguos puestos de trabajo, comenzaron a ser ocupados por trabajadores proporcionados por empresas de servicios transitorios lo que fue denunciado por las diferentes organizaciones sindicales que integran la federación.

8. Con el reemplazo de los cajeros, trabajadores sindicalizados que recibían beneficios del contrato colectivo, por operadores de tienda y trabajadores proporcionados por empresas de servicios transitorios, la demandada deja sin efecto en la práctica las estipulaciones del contrato

colectivo que favorecían a los cajeros al deshacerse masivamente de sus beneficiarios, lo que además redunda en un significativo ahorro de dinero para la empresa.

De acuerdo a lo señalado solicitan se declare lo siguiente:

a) Que los demandantes fueron objeto de un despido antisindical en los términos del artículo 294 del código del trabajo, y que como consecuencia:

1. Se ordene a la demandada la inmediata reincorporación de los demandantes a sus puestos de trabajo, en las mismas condiciones contractuales de cargo, funciones, lugar de trabajo, jornada de trabajo y remuneraciones a que tenía derecho al momento de su despido.

2. Que se pague a los demandantes las remuneraciones devengadas desde la fecha de su despido y hasta la de su reincorporación efectiva, calculadas sobre la base de la "última remuneración" indicada para cada una, con los reajustes e intereses que establece el artículo 63 del Código del Trabajo.

3. Que, desde su reincorporación efectiva, se pague a los demandantes las remuneraciones fijas y variables a que cada una habría tenido derecho conforme a sus últimas condiciones contractuales y especialmente a las cláusulas del contrato colectivo celebrado el 2 de abril de 2022 y el que lo reemplace.

4. Que se comunique la sentencia a la Inspección del Trabajo a fin de su incorporación al registro respectivo.

5. Que se apliquen a la denunciada las multas que correspondan según la ley, considerando su calidad de gran empresa para este fin quienes realicen las funciones de caja exceptuados quienes tuvieran cargos multifuncionales.

6. En las cartas de despido señalan que los cajeros serían reemplazados por operadores de tienda, cargo que también fue declarado ilegal por la Dirección del Trabajo y recientemente por sentencia judicial.

7. Tras los despidos de sus representados sus antiguos puestos de trabajo, comenzaron a ser ocupados por trabajadores proporcionados por

empresas de servicios transitorios lo que fue denunciado por las diferentes organizaciones sindicales que integran la federación.

8. Con el reemplazo de los cajeros, trabajadores sindicalizados que recibían beneficios del contrato colectivo, por operadores de tienda y trabajadores proporcionados por empresas de servicios transitorios, la demandada deja sin efecto en la práctica las estipulaciones del contrato colectivo que favorecían a los cajeros al deshacerse masivamente de sus beneficiarios, lo que además redunda en un significativo ahorro de dinero para la empresa.

Peticiones concretas

De acuerdo a lo señalado solicitan se declare lo siguiente:

a) Que los demandantes fueron objeto de un despido antisindical en los términos del artículo 294 del código del trabajo, y que como consecuencia:

1. Se ordene a la demandada la inmediata reincorporación de los demandantes a sus puestos de trabajo, en las mismas condiciones contractuales de cargo, funciones, lugar de trabajo, jornada de trabajo y remuneraciones a que tenía derecho al momento de su despido.

2. Que se pague a los demandantes las remuneraciones devengadas desde la fecha de su despido y hasta la de su reincorporación efectiva, calculadas sobre la base de la "última remuneración" indicada para cada una, con los reajustes e intereses que establece el artículo 63 del Código del Trabajo.

3. Que, desde su reincorporación efectiva, se pague a los demandantes las remuneraciones fijas y variables a que cada una habría tenido derecho conforme a sus últimas condiciones contractuales y especialmente a las cláusulas del contrato colectivo celebrado el 2 de abril de 2022 y el que lo reemplace.

4. Que se comunique la sentencia a la Inspección del Trabajo a fin de su incorporación al registro respectivo.

5. Que se apliquen a la denunciada las multas que correspondan según la ley, considerando su calidad de gran empresa para este fin.

6. Medidas reparatorias: i.- Que se obligue al empleador a impartir una capacitación sobre el derecho a la libertad sindical, con asistencia obligatoria de todos los directivos y trabajadores de las sucursales donde se desempeñaban sus representados. ii.- Que la denunciada deberá incorporar un extracto con los datos de la causa, la fecha de la sentencia y la forma de acceder a ella en el portal del Poder Judicial, y la transcripción de la parte resolutiva de la sentencia en o como anexo del comprobante de pago de remuneraciones de todos los trabajadores de la denunciada en la mensualidad siguiente a aquella en que la sentencia quede ejecutoriada. iii.- Las demás medidas reparatorias que se determinen.

b) Que se condene en costas a la demanda.

Finalmente, solicitan tener por interpuesta denuncia por despido antisindical, y cobro de prestaciones en representación de los trabajadores ya individualizados contra Administradora de Supermercados Hiper Ltda., admitirla a tramitación, acogiéndola en definitiva en todas sus partes, condenando a la empresa en virtud de las declaraciones solicitadas con expresa condena en costas.

En subsidio, demanda de tutela por despido discriminatorio y cobro de prestaciones con ocasión del despido en particular, al derecho a la no discriminación por negarse a suscribir un anexo de contrato de trabajo perjudicial para nuestros representados (contrato operador de tienda), por atentar contra la certeza de sus funciones conforme exige el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo e implicar este una pérdida de los diferentes bonos y asignaciones de los que eran beneficiarios con el cargo de cajero, lo anterior, en los términos de los artículo 2 y 489 del Código del Trabajo y 19 N° 16 de la Constitución Política de La República.

De acuerdo a nuestra legislación, el despido de un trabajador, motivado por circunstancias directamente vinculadas con la negativa a firmar un anexo de contrato que le es perjudicial, es un claro acto de discriminación laboral.

El derecho a la no discriminación en el empleo tiene doctrinariamente como elementos configurativos los siguientes:

• La existencia de un trato diferenciado entre personas sustancialmente iguales.

• Dicha diferencia de trato se funda en un criterio sospechoso o prohibido.

• La inexistencia de una justificación razonable de parte del empleador, evaluando la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la medida.

Estos elementos se cumplen en la especie pues, los trabajadores que aceptaron la reconversión a operador de tienda o que fueron contratados en dichas condiciones no fueron despedidos por necesidades de la empresa en el mismo período que fueron despedidos sus representados.

Por consiguiente, la denunciada ha incurrido en una discriminación en los términos del artículo 489 del Código del Trabajo, ya que el despido de los demandantes no se sustentó en su idoneidad o capacidad técnica o profesional sino en un criterio prohibido por la ley para sustentar una distinción en el empleo, como lo es la negativa a firmar un anexo de contrato perjudicial a los intereses de los trabajadores.

<u>Improcedencia del descuento del empleador al seguro de cesantía</u>

En los finiquitos suscritos entre las partes, la demandada descontó de las indemnizaciones por años de servicio de la mayoría de los demandantes la cantidad correspondiente al dinero aportado a sus cuentas individuales de seguro de cesantía. No obstante, dicho descuento es improcedente atendido que no concurre en la especie el supuesto que proporciona las bases jurídicas para realizarlo: que la causal de despido sea procedente o justificada. En efecto, tal como señalamos anteriormente, y demostraremos en autos, el despido de los trabajadores fue antisindical en los términos del artículo 294 del Código del Trabajo del Código del Trabajo, lo que impide al empleador efectuar el referido descuento debido a que la causal invocada (Art. 161 del Código del Trabajo) no puede estimarse válida para

unos efectos (el descuento) y no válida para otros (despido discriminatorio), pues de lo contrario se incentivaría al empleador a aprovecharse de su propio dolo (invocar la causal "necesidades de la empresa" a sabiendas que es improcedente con el solo objeto de beneficiarse de la misma).

**Prestaciones adeudadas**

Como consecuencia de lo dispuesto en los artículos 489, 168 y 162 del Código del Trabajo, corresponde que la demandada pague a los demandantes las siguientes prestaciones:

| Demandante | Indemnización por años de servicios | 30% indemnización por años de servicios | Descuento aporte empleador seguro cesantía | 11 Remuneraciones tutela | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| Gloria Acuña | $6.646.332 | $1.993.900 | $787.623 | $6.646.332 | $9.427.855 |
| Nathalie Albornoz | $8.792.630 | $2.637.789 | $1.326.592 | $8.792.630 | $12.757.011 |
| Ana Alfaro | $6.822.827 | $2.046.848 | $0 | $6.822.827 | $8.869.675 |
| Samantha Ansieta | $4.415.346 | $1.324.604 | $0 | $8.094.801 | $9.419.405 |
| Nicole Araya | $3.332.856 | $999.857 | $573.193 | $6.110.236 | $7.683.286 |
| Valeria Baeza | $6.991.976 | $2.097.593 | $1.143.043 | $9.613.967 | $12.854.603 |
| Katherine Campos | $6.622.836 | $1.986.851 | $1.073.178 | $6.622.836 | $9.682.865 |
| Giovanna Cantillana | $8.644.690 | $2.593.407 | $1.055.322 | $9.509.159 | $13.157.888 |
| Brenda Castillo | $3.031.231 | $909.369 | $0 | $4.763.363 | $5.672.732 |
| Leticia Ceballos | $6.354.491 | $1.906.347 | $0 | $6.354.491 | $8.260.838 |
| Alex Cid | $5.982.070 | $1.794.621 | $941.299 | $6.580.277 | $9.316.197 |
| Camila Chávez | $2.856.497 | $856.949 | $0 | $4.488.781 | $5.345.730 |
| Bernardita Cortes | $12.486.958 | $3.746.087 | $0 | $12.486.958 | $16.233.045 |
| Karina Díaz | $8.707.589 | $2.612.277 | $144.603 | $8.707.589 | $11.464.469 |
| Elizabeth Díaz | $4.751.568 | $1.425.470 | $989.000 | $5.807.582 | $8.222.052 |
| Margarita Díaz | $10.473.930 | $3.142.179 | $1.671.384 | $11.521.323 | $16.334.886 |
| Nancy Frez | $8.532.250 | $2.559.675 | $1.587.459 | $9.385.475 | $13.532.609 |
| Paula Galaz | $2.823.432 | $847.030 | $499.031 | $5.176.292 | $6.522.353 |
| Jaquelina González | $5.575.640 | $1.672.692 | $1.089.257 | $6.133.204 | $8.895.153 |
| Fabiola Montalván | $3.902.332 | $1.326.793 | $651.389 | $6.132.236 | $8.110.418 |
| Daniela Olivares | $6.481.145 | $1.944.343 | $0 | $6.481.145 | $8.425.488 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Carola Palma | $8.718.830 | $2.615.649 | $1.382.891 | $9.700.713 | $13.699.253 |
| Alexandra Palma | $6.410.286 | $1.923.086 | $950.367 | $7.834.794 | $10.708.247 |
| Guillermo Pérez | $4.134.375 | $1.240.312 | $604.706 | $9.095.625 | $10.940.643 |
| Yasna Pinto | $2.749.152 | $824.745 | $658.296 | $4.320.096 | $5.803.137 |
| Daniela Piutrin | $2.732.655 | $819.796 | $435.552 | $6.011.841 | $7.267.189 |
| Sandra Rebolledo | $5.925.348 | $1.777.604 | $922.778 | $5.925.348 | $8.625.730 |
| Jenniffer Rubio | $6.278.976 | $1.883.693 | $895.872 | $6.278.976 | $9.058.541 |
| María Saavedra | $2.194.904 | $658.471 | $420.174 | $6.035.986 | $7.114.631 |
| Mónica Salas | $4.128.922 | $1.238.677 | $1.013.886 | $6.488.306 | $8.740.869 |
| Alejandra Sepúlveda | $4.531.842 | $1.359.553 | $769.568 | $8.308.377 | $10.437.498 |
| Leticia Sepúlveda | $6.099.373 | $1.829.812 | $1.045.000 | $9.584.729 | $10.437.498 |
| Jacqueline Stevens | $2.187.912 | $656.374 | $370.343 | $6.016.758 | $7.043.475 |
| Daniela Torres | $8.561.840 | $2.568.552 | $1.276.067 | $9.418.024 | $13.262.643 |
| Maritza Vargas | $9.565.589 | $2.869.677 | $0 | $9.565.589 | $12.435.266 |
| Jennifer Villarroel | $7.921.180 | $2.376.354 | $1.244.089 | $8.713.298 | $12.333.741 |
| Jessica Zepeda | $5.717.490 | $1.715.247 | $787.149 | $6.289.239 | $8.791.635 |
| Maritza Aravena | $2.671.722 | $801.516 | $543.155 | $4.898.157 | $6.242.828 |
| Ximena Cortes | $6.024.270 | $1.807.281 | $881.280 | $9.466.710 | $12.155.271 |
| Cristina Díaz | $5.496.743 | $1.649.022 | $903.296 | $8.637.739 | $11.190.057 |
| María Guajardo | $4.823.966 | $1.447.189 | $935.961 | $7.580.518 | $9.963.668 |
| Andrea Jamett | $8.586.171 | $2.575.851 | $138.719 | $8.586.171 | $11.300.741 |
| Hialina Prádanos | $4.802.973 | $1.440.891 | $924.161 | $7.547.529 | $9.912.581 |
| Carmen Riquelme | $5.840.786 | $1.752.235 | $923.166 | $9.178.378 | $11.853.779 |
| Edgardo Tapia | $5.870.928 | $1.761.278 | $939.616 | $9.225.744 | $11.926.638 |
| Pamela Toro | $4.539.934 | $1.361.980 | $991.727 | $7.134.182 | $9.487.889 |
| Juana Bravo | $3.109.972 | $932.992 | $541.733 | $8.552.423 | $10.027.148 |
| Katherine Palacios | $7.997.180 | $2.399.154 | $1.269.638 | $8.796.898 | $12.465.690 |

Peticiones concretas

De acuerdo con lo señalado solicitan se declare lo siguiente:

a.- Despido discriminatorio: que los trabajadores fueron objeto de un despido discriminatorio en los términos del artículo 489 del Código del Trabajo en relación con el artículo 2 del mismo cuerpo legal y los numerales 2 y 16 del artículo 19 de la Constitución Política.

b.- Medidas reparatorias: se sugieren las siguientes:

i.- Que se obligue al empleador a impartir una capacitación sobre el derecho a la no discriminación en el empleo, con asistencia obligatoria de todos los directivos y trabajadores de las sucursales donde se desempeñaban nuestros representados.

ii.- Que la denunciada deberá incorporar un extracto con los datos de la causa, la fecha de la sentencia y la forma de acceder a ella en el portal del Poder Judicial, y la transcripción de la parte resolutiva de la sentencia en o como anexo del comprobante de pago de remuneraciones de todos los trabajadores de la denunciada en la mensualidad siguiente a aquella en que la sentencia quede ejecutoriada.

iii.- Las demás medidas reparatorias que el Tribunal determine.

c.- Que se remita la sentencia condenatoria a la Dirección del Trabajo para su registro y publicación, y que se oficie al Ministerio de Hacienda, Dirección Chile compra, Gobierno de Chile, con domicilio en calle Monjitas N° 392, de la comuna de Santiago Centro, enviando copia de la sentencia definitiva, para efectos de lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 19.886, si así correspondiere y al Servicio Electoral con domicilio en calle Esmeralda 611, de la comuna de Santiago, para efectos de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley N° 19.884.

d.- Prestaciones: Que se condene a la demandada a pagar a los trabajadores: i) el recargo de 30% sobre la indemnización por años de servicios indicado para cada uno, ii) el dinero descontado por el empleador por concepto de aporte al seguro de cesantía, y iii) la indemnización especial de tutela (11 remuneraciones) indicados en el numeral VI de esta demanda, o las cantidades que se determine.

e.- Se condene a pagar las prestaciones señaladas con los reajustes e intereses según lo dispuesto en los artículos 63 y173 del Código del Trabajo.

f.- Se condene a la denunciada al pago de costas.

En subsidio, solicitan se declare que el despido que fueron objeto sus representados sea declarado improcedente y se pague las prestaciones correspondientes más la devolución del aporte efectuado por el empleador al seguro de cesantía AFC, que corresponde a los siguientes montos por trabajador:

| Demandante | Indemnización por años de servicios | 30% indemnización por años de servicios | Descuento aporte empleador seguro cesantía | Total |
|---|---|---|---|---|
| Gloria Acuña | $6.646.332 | $1.993.900 | $787.623 | $2.781.523 |
| Nathalie Albornoz | $8.792.630 | $2.637.789 | $1.326.592 | $3.964.381 |
| Ana Alfaro o | $6.822.827 | $2.046.848 | $0 | $2.046.848 |
| Samantha Ansieta | $4.415.346 | $1.324.604 | $0 | $1.324.604 |
| Nicole Araya | $3.332.856 | $999.857 | $573.193 | $1.573.050 |
| Valeria Baeza | $6.991.976 | $2.097.593 | $1.143.043 | $3.240.636 |
| Katherine Campos | $6.622.836 | $1.986.851 | $1.073.178 | $3.060.029 |
| Giovanna Cantillana | $8.644.690 | $2.593.407 | $1.055.322 | $3.648.729 |
| Brenda Castillo | $3.031.231 | $909.369 | $0 | $909.369 |
| Leticia Ceballos | $6.354.491 | $1.906.347 | $0 | $1.906.347 |
| Alex Cid | $5.982.070 | $1.794.621 | $941.299 | $2.735.920 |
| Camila Chávez | $2.856.497 | $856.949 | $0 | $856.949 |
| Bernardita Cortes | $12.486.958 | $3.746.087 | $0 | $3.746.087 |
| Karina Díaz | $8.707.589 | $2.612.277 | $144.603 | $2.756.880 |
| Elizabeth Díaz | $4.751.568 | $1.425.470 | $989.000 | $2.414.470 |
| Margarita Díaz | $10.473.930 | $3.142.179 | $1.671.384 | $4.813.563 |
| Nancy Frez | $8.532.250 | $2.559.675 | $1.587.459 | $4.147.134 |
| Paula Galaz | $2.823.432 | $847.030 | $499.031 | $1.346.061 |
| Jaquelina González | $5.575.640 | $1.672.692 | $1.089.257 | $2.761.949 |
| Fabiola Montalván | $3.902.332 | $1.326.793 | $651.389 | $1.821.459 |
| Daniela Olivares | $6.481.145 | $1.944.343 | $0 | $1.944.343 |
| Carola Palma | $8.718.830 | $2.615.649 | $1.382.891 | $3.998.540 |
| Alexandra Palma | $6.410.286 | $1.923.086 | $950.367 | $2.873.453 |
| Guillermo Pérez | $4.134.375 | $1.240.312 | $604.706 | $1.845.018 |
| Yasna Pinto | $2.749.152 | $824.745 | $658.296 | $1.483.041 |
| Daniela Piutrin | $2.732.655 | $819.796 | $435.552 | $1.255.348 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Sandra Rebolledo | $5.925.348 | $1.777.604 | $922.778 | $2.700.382 |
| Jenniffer Rubio | $6.278.976 | $1.883.693 | $895.872 | $2.779.565 |
| María Saavedra | $2.194.904 | $658.471 | $420.174 | $1.078.645 |
| Mónica Salas | $4.128.922 | $1.238.677 | $1.013.886 | $2.252.563 |
| Alejandra Sepúlveda | $4.531.842 | $1.359.553 | $769.568 | $2.129.121 |
| Leticia Sepúlveda | $6.099.373 | $1.829.812 | $1.045.000 | $2.874.812 |
| Jacqueline Stevens | $2.187.912 | $656.374 | $370.343 | $1.026.717 |
| Daniela Torres | $8.561.840 | $2.568.552 | $1.276.067 | $3.844.619 |
| Maritza Vargas | $9.565.589 | $2.869.677 | $0 | $2.869.677 |
| Jennifer Villarroel | $7.921.180 | $2.376.354 | $1.244.089 | $3.620.443 |
| Jessica Zepeda | $5.717.490 | $1.715.247 | $787.149 | $2.502.396 |
| Maritza Aravena | $2.671.722 | $801.516 | $543.155 | $1.344.671 |
| Ximena Cortes | $6.024.270 | $1.807.281 | $881.280 | $2.688.561 |
| Cristina Díaz | $5.496.743 | $1.649.022 | $903.296 | $2.552.318 |
| María Guajardo | $4.823.966 | $1.447.189 | $935.961 | $2.383.150 |
| Andrea Jamett | $8.586.171 | $2.575.851 | $138.719 | $2.714.570 |
| Hialina Prádanos | $4.802.973 | $1.440.891 | $924.161 | $2.365.052 |
| Carmen Riquelme | $5.840.786 | $1.752.235 | $923.166 | $2.675.401 |
| Edgardo Tapia | $5.870.928 | $1.761.278 | $939.616 | $2.700.894 |
| Pamela Toro | $4.539.934 | $1.361.980 | $991.727 | $2.353.707 |
| Juana Bravo | $3.109.972 | $932.992 | $541.733 | $1.474.725 |
| Katherine Palacios | $7.997.180 | $2.399.154 | $1.269.638 | $3.668.792 |

**SEGUNDO:** Que compareció doña Karin Rosenberg Dupré, abogada, en representación de la denunciada Administradora De Supermercados Hiper Limitada, quien contesta la denuncia de autos solicitando el rechazo de la misma, deduciendo y haciendo valer en su contra las excepciones, alegaciones y defensas que se referirán, conforme a los antecedentes de hecho y de derecho que expone:

En primer término, niega que su representada haya incurrido en pretendida práctica antisindical y que su mandante haya despedido a los demandantes con el objetivo de no pagar y eliminar a los beneficiarios de remuneraciones variables pactadas en el contrato colectivo, con la finalidad de lograr una modificación del contrato colectivo por vía no autorizada por

la ley. Por lo tanto, negamos rotundamente que sus desvinculaciones hayan sido consecuencia de su afiliación o participación en actividades sindicales o de negociación colectiva.

Administradora De Supermercados Hiper Limitada es una empresa de gran envergadura, presente a lo largo de todo el país y que cuenta con más de 200 sindicatos, 85% de sindicalización y 7 federaciones. Esto resulta del todo relevante al momento de analizar si los despidos de los actores fueron realmente antisindicales o no, pues, como se sostendrá en esta contestación, se trata de una reestructuración general y no específica de ciertos locales o grupos de trabajadores.

En este contexto, es preciso hacer presente que en la demanda se indica que su representada habría suscrito un contrato colectivo con los sindicatos a los cuales estaban afiliados los demandantes de autos, donde se pactaba que los trabajadores que voluntariamente aceptaran la conversión de sus cargos a multifuncionales, pero se dejaba fuera a las personas que cumplían funciones de cajeras atendida las diferentes condiciones contractuales de estas. Indican, además, que la oferta de incorporar a los cajeros en el proceso de reconversión se hizo por primera vez a finales del año 2020. Dicha oferta se hizo de manera global a todos los trabajadores quienes debían aceptar o rechazar dicha oferta. Los demandantes decidieron rechazarla y mantenerse en sus cargos.

Ahora bien, respecto de la reestructuración de los cargos de las personas que se desempeñaban en la sala de ventas, es necesario tener en cuenta que se trata de una reorganización completa del esquema de distribución que se mantenía hasta el despido de los actores. Así, no tan sólo se han eliminado en la actualidad el cargo de cajera, sino también se han eliminado gradualmente y hasta la actualidad todos los cargos que cumplen funciones en un área específica de la sala de ventas. Todos los trabajadores que prestan actualmente servicios en la sala de venta cumplen las funciones de operadores de tienda, sea porque aceptaron convertirse a dicho cargo, con todos los beneficios que eso conlleva, o por haberse contratado personal para tal efecto.

De esta forma, recalcan que su mandante no ha incurrido en ninguna práctica antisindical, en los términos indicados en la denuncia.

LA CONDUCTA DE MI MANDANTE NO CONSTITUYE LA EXISTENCIA DE PRÁCTICAS ANTISINDICALES POR PARTE DEL EMPLEADOR:

a). Obrar de la manera que lo ha hecho su representada no puede entenderse como una pretendida práctica antisindical, niega categóricamente haber incurrido en las pretendidas prácticas antisindicales que se le imputan. En todo caso, desde luego alegan que, para estar frente a una práctica antisindical del empleador, las acciones deben atentar contra la libertad sindical y, cumplir con los requisitos que se señalan para las conductas pretendidamente discriminatorias que se tratan en las letras a) a la f) del artículo 289 del Código del Trabajo, lo que manifiestamente no se presenta en la especie.

En consecuencia, ninguna de las pretendidas conductas o prácticas se han presentado en la especie son constitutivas de alguna práctica antisindical.

b) En efecto, ninguna de las prácticas antisindicales tipificadas permite subsumir la conducta de su representada en alguna de aquellas que el legislador ha considerado como acciones que atentarían contra la libertad sindical.

c) En este sentido, relevante es tener presente que el legislador no ha entendido que cualquiera acción o conducta del empleador en la relación existente con su Sindicato puede constituir una práctica antisindical. En efecto, es claro que, de acuerdo a la ley, para encontrarnos frente a una práctica antisindical, tal acción debe atentar contra la libertad sindical, cual es el presupuesto básico necesario. En otras palabras, el legislador no ha pretendido que toda acción del empleador que pudiera afectar o interesar al Sindicato necesariamente constituirá una práctica antisindical, muy por

el contrario, sólo la constituirá en el evento que se atente contra la libertad sindical.

f) Pues bien, sostienen y reiteran que la acción o conducta de su representada que se ha imputado de contrario, no ha implicado un atentado contra la libertad sindical, razón por la cual no nos encontramos frente a una práctica antisindical.

g) En esta misma línea citan a don Alexander Parada, abogado asesor laboral, que en el Manual de Consultas Laborales y Previsionales N° 232, septiembre 2004, Editorial LexisNexis, define las prácticas desleales "*como toda acción u omisión que atente contra la libertad sindical, especialmente aquellas que afecten la negociación colectiva, sus procedimientos y el derecho de huelg*a".

Como es evidente, en un caso como el que nos ocupa, no nos encontramos frente a una conducta del empleador que pueda entenderse como atentatoria contra la libertad sindical, cual es el requisito ineludible que entendemos debe cumplirse previamente para extender los tipos que se contemplan en el artículo 289 del código del trabajo.

h) Alegamos que la conducta asumida por sus mandantes, por lo demás, plenamente entendible, justificada y ajustada a derecho, no ha podido ser entendida como un atentado contra la libertad sindical, en los términos de la norma legal citada.

i) Por otro lado, como señalan los autores y ha sido determinado por la jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia, para entender configurada una práctica antisindical es además necesario que exista un elemento subjetivo, esto es, que el empleador tenga la intención de atentar contra la libertad sindical, lo que en este caso no se cumple.

j) Sobre el particular, la Jurisprudencia de nuestros Tribunales Superiores de Justicia es conteste en que es requisito sine qua non el que la conducta atente contra la libertad sindical para que se configure una

práctica antisindical.

Improcedencia de la demanda de tutela, solicitan su rechazo

a. En primer término, sostienen que nunca existió, ni ha existido, por parte de las jefaturas, demás trabajadores o persona alguna que dependa de mi representada, acto alguno de afectación a los derechos de la actora, como se sostiene de contrario. De este modo, son enfáticos en señalar que jamás se han vulnerado los derechos del demandante, ni durante la vigencia de la relación laboral, ni con ocasión de su despido.

b. En este sentido, hacen presente que, de lo señalado por los demandantes, resulta cierto la fecha en que ingresaron a prestar servicios, y que las funciones que cumplían eran de cajeros.

c. Asimismo, es correcto que la causal de término de sus funciones fue por necesidades de la empresa, entregándose su carta de aviso de término de la relación laboral entre el 21 de octubre y 28 de diciembre de 2022.

d. Finalmente, no es efectivo que sus remuneraciones ascendieran a los montos que se indican en su demanda, cuestión que será acreditada en la etapa procesal correspondiente.

e. Ahora bien, no es efectivo que se haya presionado a los trabajadores a firmar el anexo de contrato de trabajo. Tampoco que se haya discriminado a los trabajadores que no quisieron aceptar el cambio de funciones.

f. Para su mandante se hizo necesario establecer un modelo de negocio más eficiente, en el que sea posible la utilización de tecnología y en estructurar la organización y ejecución del trabajo de una forma más integrado y colaborativo. Esta nueva organización implicó la eliminación del cargo de cajero, el que fue reemplazado por el de "operador de tienda". Cargo que implica ejecutar funciones en distintas áreas de la tienda, incluyendo la zona de pago. De esta forma, este nuevo cargo

realiza las funciones que solían realizar los cajeros, pero además cumple muchas funciones más. Así, al operador de tienda le corresponde atender a los clientes, reponer, envasar, labores de marcación, armado y entrega de pedidos online, preocuparse de la operatividad y asistencia de los clientes en los tótems de auto servicio y cajas

g. A mayor abundamiento, la implementación de la eliminación del cargo de cajero y su reemplazo por el de "Operador de Tienda" se ha realizado llevado a cabo en etapas. Y en una primera instancia se ofreció a todos los trabajadores afectados por el cambio ser recontratados en el cargo de operador de tienda más una serie de incentivos. Además, se ofreció un plan de retiro voluntario, que implicaba el pago de las indemnizaciones legales (años de servicio e indemnización sustitutiva del aviso previo) más un bono que dependía de los años que el trabajador llevara en la empresa. Además, este plan incorporaba la opción del trabajador a ser recontratado como operador de tienda si este lo quería.

h. De esta forma, el ofrecimiento que se realizó a los trabajadores que mantenían contratos de trabajo unifuncionales, como era el caso de los cajeros, para cambiar al cargo multifuncional de "operador de tienda" no se trató de una presión ni un intento de realizar una modificación unilateral de las condiciones del contrato. Al contrario, se trató de un intento de disminuir las consecuencias negativas para los trabajadores que se verían afectados por los cambios que estaba implementando mi mandante, especialmente de aquellos que sus cargos se verían suprimidos y, por lo tanto, necesariamente tendrían que ser despedidos una vez que se empezara a implementar la nueva forma de trabajo multifuncional.

i. Así, su mandante fue prudente al entregar toda la información necesaria para que los trabajadores pudieran tomar su decisión de la forma más informada posible. De la misma forma, las opciones que mi empleador entregó a los trabajadores buscaban compensar de la mejor forma los inconvenientes que los cambios en la empresa pudieran provocar a los trabajadores. Además, estas alternativas no fueron impuestas unilateralmente por mi mandante, sino que fueron discutidas ampliamente

con las organizaciones de los trabajadores. En ese sentido, se debe señalar que el despido del actor no es discriminatorio ni vulnerador de derechos fundamentales. Si se siguiera la lógica del demandante todos los despidos darían lugar a tutelas laborales, interpretación que es del todo contraria a la ley.

k. Cabe señalar que el despido de los actores fue debidamente justificado en su carta de despido, en la que se indica la causal de necesidades de la empresa y se fundamente en la necesidad de eliminar el cargo de cajero que tenía el actor. Carta que no solo fue entregada a los actores, sino que a muchos otros trabajadores que se encuentran en la misma situación que estos.

m. En este sentido, y de acuerdo a lo indicado, señalan que su mandante no ha vulnerado de ninguna forma los derechos y garantías del actor, y bajo ningún término su despido fue discriminatorio.

En cuanto a la causal de despido, ésta se encuentra plenamente justificada

a. Las necesidades de la empresa como causal de término de las labores del demandante se encuentran fundada, según se señaló en la carta de despido en la supresión y eliminación del cargo gradual de cajero.

b. Lo anterior, determina la concurrencia de una situación objetiva que hizo menester la separación de los actores de su empleo.

c. Esta decisión, por lo demás, no resulta arbitraria ni carente de justificación, sino que, por el contrario, obedece a la estricta necesidad de eliminar el cargo que los demandantes desempeñaban, como se comprobará en la oportunidad correspondiente, de modo que esta parte rechaza categóricamente lo argumentado por los demandantes en dicho sentido. En ese sentido, se hizo necesario establecer un modelo de negocio más eficiente, en el que sea posible la utilización de tecnología y en estructurar la organización y ejecución del trabajo de una forma más

integrado y colaborativo.

d. Esta nueva organización implicó la eliminación del cargo de cajero, el que fue reemplazado por el de "operador de tienda". Cargo que implica ejecutar funciones en distintas áreas de la tienda, incluyendo la zona de pago. De esta forma, este nuevo cargo realiza las funciones que solían realizar los cajeros, pero además cumple muchas funciones más. Así, al operador de tienda le corresponde atender a los clientes, reponer, envasar, labores de marcación, armado y entrega de pedidos online, preocuparse de la operatividad y asistencia de los clientes en los tótems de auto servicio y cajas.

e. Este cambió se trata de una reestructuración de la empresa que permitió al local donde trabajaban los demandantes la implementación de un modelo de trabajo multifuncional. Este nuevo modelo implica que el nuevo cargo de operador de tienda realice distintas funciones, dentro de las cuales se encuentra la atención de cajas, según un sistema de turnos. Además, en la actualidad se ha optado por el cargo de operador de tienda en todas las funciones de la sala de ventas, ya no sólo en reemplazo del cargo de cajero.

f. A mayor abundamiento, la implementación de la eliminación del cargo de cajero y su reemplazo por el de "Operador de Tienda" se ha llevado a cabo en etapas. Y en una primera instancia se ofreció a todos los trabajadores afectados por el cambio ser recontratados en el cargo de operador de tienda más una serie de incentivos. La otra opción era un plan de retiro voluntario, que implicaba el pago de las indemnizaciones legales (años de servicio e indemnización sustitutiva del aviso previo, sin descuento por aporte del empleador al Seguro de Cesantía) más un bono que dependía de los años que el trabajador llevara en la empresa. Además, este plan incorporaba la opción del trabajador a ser recontratado como operador de tienda si este lo quería.

g. Es importante tener en cuenta que el proceso de eliminación del cargo de cajero y su remplazo por el de "Operador de Tienda" se está

llevando en la empresa de forma masiva y en todo el país. Este proceso lamentablemente ha implicado el despido no solo de los actores, sino que de muchos más trabajadores que no quisieron tomar algunas de las opciones ofrecidas por la empresa y que, por lo tanto, sabían que una vez que se iniciara el proceso final de eliminación del cargo de cajero era muy probable que se hiciera necesario su despido.

h. Conforme a lo señalado anteriormente, el despido de los actores se hizo necesario ya que no era posible para mi mandante implementar plenamente el nuevo sistema de trabajo polifuncional existiendo trabajadores con contrato de trabajo unifuncional. De esta forma, encontrándose plenamente justificado el despido y la causal invocada por éste, procede que se declara el despido como justificado, y en su virtud, se rechace la acción interpuesta.

Respecto a la solicitud de devolución del seguro de cesantía

a. Para el caso se determine que procede dar lugar a la acción impetrada por los actores, hacen valer la siguiente excepción de derecho a la rebaja del aporte al seguro de cesantía de los demandantes.

b. En este sentido, el artículo 13, inciso segundo de la Ley 19.728, que establece el seguro de cesantía, permite imputar al pago de la indemnización por años de servicio la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros.

c. La devolución no es procedente pues, aun cuando la causal de despido invocada se califique como injustificada, aquella declaración no invalida el despido y, por tanto, tampoco deja sin efecto el motivo jurídico que la fundamenta.

d. Confirma lo anterior lo señalado en el inciso tercero del artículo 168 del Código del Trabajo, que señala que en el evento de no ser

acreditadas las causales del artículo 159 y 160 del mismo cuerpo legal, se entenderá que el término se produjo por la causal de necesidades de la empresa. Entonces, estas serían las únicas hipótesis que permiten y producen el efecto de modificar y/o dejar sin efecto la causal mal invocada por el empleador. Hipótesis que no corresponde a la de autos.

e. En este sentido, el artículo 52 de la Ley N° 19.728 señala que: "Cuando el trabajador accionare por despido indebido, indebido o improcedente, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o por despido directo, conforme al artículo 171 del mismo Código podrá disponer del saldo acumulado en su Cuenta Individual por Cesantía en la forma señalada en el artículo 15, a partir del mes siguiente al de la terminación de los servicios, en tanto mantenga su condición de cesante.

Si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13. A petición del tribunal, la Sociedad Administradora deberá informar, dentro del plazo de cinco días contado desde la fecha de recepción del oficio del Tribunal, el monto equivalente a lo cotizado por el empleador en la Cuenta Individual por Cesantía, más su rentabilidad."

Por lo tanto, hay que tener en consideración el tener literal del artículo 52 de la misma ley, el que dispone que, acogida la pretensión del trabajador, deberán pagarse las prestaciones que corresponda conforme al artículo 13, es decir, el pago de las indemnizaciones con la imputación establecida en el inciso segundo del mismo, pues de otro modo habría señalado el citado artículo 52 que el pago debía realizarse conforme al artículo 13 salvo en lo dispuesto en su inciso segundo.

f. Acoger lo pedido por el demandante significaría establecer sanciones al empleador adicionales a las que la ley contempla en el evento de declararse el despido de un trabajador como improcedente, injustificado o indebido, lo que en nuestra legislación no resulta posible, pues las normas que regulan estatutos sancionatorios son de derecho estricto. Para este caso el Código del Trabajo estableció específicamente cuáles son las

indemnizaciones que le corresponden al trabajador en caso de que su despido sea declarado injustificado.

g. De acuerdo a lo anterior, solicito que se rechace la solicitud del actor de devolución de aporte del empleador a la AFC.

Finalmente solicita tener por contestadas las denuncias y demanda y se las rechace en todas sus partes con costas.

**TERCERO:** Que efectuado el llamado a conciliación o prosperó fijándose como hecho pacífico la circunstancia que los actores fueron despedidos por necesidades de la empresa.

**CUARTO:** Que se fijaron los siguientes hechos a probar:

1. Efectividad que el despido de los actores constituye una práctica antisindical o en su caso un despido discriminatorio, indicios que lo sustentan.

2. Justificación racionalidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas por el empleador y del despido que se reclama.

3. Circunstancias del despido contenido de la carta y efectividad de los hechos que en ella se señala.

**QUINTO:** Que a fin de acreditar sus alegaciones la demandante ofreció e incorporó los siguientes medios de prueba:

**Prueba documental**: los que no fueron objetados por la contraria y consisten en los siguientes:

1. Set de 48 cartas de despido correspondiente a los trabajadores demandantes.

2. Set de 48 Finiquitos suscritos con reserva de derechos correspondiente a todos los trabajadores demandantes.

3. Contrato Colectivo de fecha 21 de abril de 2020, celebrado entre Administradora de Supermercados Híper Limitada, Administradora de Supermercados Express Limitada, Abarrotes Económicos Ltda., Ekono Ltda., Walmart Chile Mayorista Limitada con Sindicato N°1 de la Empresa Administradora Hiper Ltda. Sucursal 084 El Belloto; Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercados La Serena Ltda. Líder Región Coquimbo; Sindicato Nacional de Empresas Hipermercado Huechuraba

Ltda.; Sindicato De Empresas N°2 Supermercado Viña Del Mar Ltda.; Sindicato N°2 de Trabajadores de la Empresa Hipermercado El Belloto Limitada.

4. Contrato Colectivo de fecha 21 de abril de 2022, celebrado entre Administradora de Supermercados Híper Limitada, Administradora de Supermercados Express Limitada, Abarrotes Económicos Ltda., Ekono Ltda., Walmart Chile Mayorista Limitada con Sindicato N°1 de la Empresa Administradora Hiper Ltda. Sucursal 084 El Belloto; Sindicato de Trabajadores Empresa Hipermercados La Serena Ltda. Líder Región Coquimbo; Sindicato Nacional de Empresas Hipermercado Huechuraba Ltda.; Sindicato De Empresas N°2 Supermercado Viña Del Mar Ltda.; Sindicato N°2 de Trabajadores de la Empresa Hipermercado El Belloto Limitada.

5. Contratos de prestación de servicios pertenecientes a los trabajadores Edgardo Tapia León y Hialine Pradanos Caballero celebrado con ACTIVOS CHILE EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS SPA.

6. Denuncia Suministro Ilegal de Trabajadores de fecha 6 de diciembre de 2022, realizada por el Sindicato Nacional de Trabajadores Hipermercado Líder Huechuraba ante la Inspección del Trabajo.

7. Liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los trabajadores Andrea Jamett Huerta, Carmen Riquelme Cariñanco, Cristina Díaz Mariscal, Edgardo Tapia León, Hialine Pradanos Caballero, María Guajardo Pérez y Maritza Aravena San Martín.

8. Liquidaciones de remuneraciones correspondiente a los trabajadores Yasna Pinto Díaz, Camila Chávez Muñoz, Leticia Ceballos Riquelme, Elizabeth Díaz Contreras, Bernardita Cortés Flores, Margarita Díaz Cortés, Daniela Torres Araya, Nicole Adraya Godoy, María Saavedra Saavedra, Jennifer Rubio Rojas, Gloria Acuña Sanzana y Jessica Zepeda Órdenes.

9. Ordinario N°1722 de fecha 25 de junio de 2021, suscrito por el Jefe del Departamento Jurídico de la Dirección Nacional del Trabajo.

10. Ordinario N°734 de fecha 11 de mayo de 2022, suscrito el Jefe del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo.

11. Propuesta de Reconversión a "Operador Tienda y Opciones para

Cajeros" realizada por Walmart con fecha 3 de noviembre de 2021.

12. Publicación Diario Financiero título "Sindicato de Walmart decide demandar a la supermercadista tras decisión de eliminar los puestos exclusivos de cajeros" de fecha 24 de noviembre 2021.

13. Power Point Análisis Cambio Multifuncional Operador Tiende de fecha 17 de junio de 2021.

14. Power Point presentación modelo Operador Tienda a agrupación de sindicatos de fecha 16 de noviembre de 2021.

15. Power Point presentación modelo Operador Tienda final a agrupación de sindicatos de fecha 3 de noviembre 2021.

16. Presentación "Plan de Movilidad Laboral Walmart Chile 2020/2021" realizada por FENATRALID.

17. Propuesta de reconversión enviada a un trabajador de la empresa.

18. Comunicado interno realizado por el grupo de Federaciones Walmart de fecha 19 de enero de 2022.

19. Excel estimulo cajeros período octubre 2020 a septiembre 2021 https://docs.google.com/spreadsheets/d/1uRMYsVGmwtp6EOMxlbUSfNEGiyYRfmK/edit?usp=drive_link&ouid=117552648978373234633&rtpof=true&sd=tru

20. Excel reporte completo estímulo caja FENATRALID correspondiente a los períodos2018, 2019, 2020 y 2021 https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ChAhyftp23jiHoAjBmxiPk8HKJohAMo/edit?usp=drive_link&ouid=117552648978373234633&rtpof=true&sd=true

**Prueba confesional:** Solicitó la declaración del representante legal de la demandada, que no compareció, por lo cual solicita hacer efectivo el apercibimiento legal, y atendido que el llamado a confesar no compareció a la audiencia sin causa justificada se presumirán efectivas, en relación a los hechos objeto de prueba, las alegaciones de los denunciantes en la demanda.

**Prueba testimonial:** Ofreció la declaración de don Juan Andrés Vergara Montoya, y de doña Natalia Duque Duque, quienes debidamente juramentados señalaron lo que consta en el registro de audio.

**Otros medios de prueba:**

**Oficios:** Se incorporó respuesta de oficio a la Inspección Comunal Del Trabajo Santiago Norte, que remite informa sobre denuncia realizada por el Sindicato Nacional de Trabajadores Hipermercado Líder Huechuraba con fecha 6 de diciembre de 2022.

**Exhibición de documentos:** Solicitó la exhibición de los siguientes documentos: 1). Contratos de trabajo y anexos de contrato de trabajo de cada una de los demandantes, durante toda la relación laboral. 2). Liquidaciones de remuneraciones de cada una de los demandantes correspondiente a los años 2020, 2021 y 2022. 3). Ofertas formales de reconversión laboral a cargo operador de tienda realizadas a cada demandante a través de la intranet de la empresa los años 2020, 2021 y 2022. 4). Acuerdos suscritos con organizaciones sindicales en los que se pacten condiciones especiales para la continuidad de cajeros, incluyendo todos los acuerdos suscritos con la Federación Nacional del Trabajador Walmart. 5). Contratos de puesta a disposición de trabajadores suscritos para proveer de trabajadores en los locales 457, de Peñablanca, y 41, de Huechuraba: todos los que hayan estado vigentes desde octubre de 2022 en adelante, que den sustento jurídico a cajeros externos. 6). Contratos de trabajo de servicios transitorios suscritos para prestar servicios en los locales 457, de Peñablanca, y 41, de Huechuraba: todos los que hayan estado vigentes desde octubre de 2022 en adelante.

Dichos documentos no fueron exhibidos por la denunciada sin causa justificada, siendo que aquéllos legalmente deben obrar en poder de la denunciada en su calidad de ex empleadora de los denunciantes, por lo que se hará efectivo el apercibimiento del numeral 5 del artículo 453 del Código del Trabajo, en cuanto a se estimarán probadas las alegaciones hechas por los denunciantes en relación a la prueba decretada exhibir.

Solicitó tener a la vista causa: O-5083-2021 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo.

**SEXTO:** Que, la demandada ofreció e incorporó los siguientes medios de prueba:

**Prueba documental**: que fueron debidamente integrados y no objetados por la contraria consistente en: 1). Cartas de despido de todos los

trabajadores. 2). Finiquito de contrato de trabajo de todos los trabajadores. 3). Descriptor del cargo de operador de tienda, versión a junio de 2020. 4). Presentación consistente en Programa de Movilidad Laboral de la Gerencia de Personas de septiembre de 2020. 5). Correo electrónico enviado por Walmart Chile Comunica a los trabajadores de la empresa, asunto "Seguimos impulsando la Omnicanalidad" de 24 de noviembre de 2021. 6). 3 impresiones de pantalla de diario El Mercurio de 24 de noviembre de2021, con reportaje sobre eliminación de cargo de cajeros. 7). Impresión de pantalla del diario Digital El Mostrador de 25 de abril de 2022 que da cuenta del aumento del E-Commerce en Chile.

**Prueba confesional:** Se rindió la declaración de doña Jennifer Rubio Rojas, Rut N°15.361.227-7 y doña Maritza Aravena San Martín, Rut N°13.426.380-6, las que debidamente juramentadas señalaron lo que consta íntegramente en el registro de audio.

**EN CUANTO A LA ACCIÓN PRINCIPAL DE DESPIDO ANTISINDICAL.**

**SEPTIMO:** Que las prácticas antisindicales son todas aquellas conductas que, por vía de acción o de omisión, lesionan la libertad sindical afectando a los titulares de este derecho.

El profesor Oscar Ermida sostiene que "*la protección contra los actos o prácticas antisindicales, incluye toda medida tendiente a evitar, reparar o sancionar cualquier acto que perjudique indebidamente al trabajador o a las organizaciones sindicales en el ejercicio de la actividad sindical o a causa de ésta o que les niegue injustificadamente las facilidades o prerrogativas necesarias para el normal desarrollo de la acción colectiva".*

De acuerdo a lo establecido en el artículo 289 del Código del Trabajo, "*serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:*", enumerándose una serie de actuaciones constitutivas de éstas, sin que aquellas, de acuerdo a lo señalado

unánimemente por la doctrina, tengan el carácter de taxativas, por lo que será necesario establecer si la conducta denunciada vulnera el derecho de la libertad sindical, sin que se requiera la verificación de más de una conducta para la constatación de una práctica antisindical.

De igual manera, a fin de calificar la conducta del empleador, no se requiere dilucidar la existencia de un elemento subjetivo como dolo o culpa, toda vez que no se encuentra contemplado dentro de la conducta genérica establecida en el artículo 289 del Código del Trabajo.

Que, con la prueba incorporada por las partes, no concurren los elementos de convicción suficientes para dar por acreditado que los despidos de los denunciantes son constitutivos de un despido antisindical con la intención de dejar sin efecto las cláusulas contractuales pactadas en una negociación colectiva cuyo contrato colectivo les sería aplicable por los próximos dos años como lo planteó la parte denunciante, por lo que se rechazará la acción principal de despido antisindical, sin costas, por haber tenido motivo plausible para litigar.

**EN CUANTO A LA ACCIÓN SUBSIDIARIA DE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO, ES ESPECIFICO, EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN.**

**OCTAVO:** Que, de acuerdo a las convenciones probatoria y hecho no controvertido contenido en la audiencia preparatoria, es pacífico la existencia de una relación laboral entre las partes; la fecha de inicio y término del contrato de cada uno de los denunciantes; las funciones de cada uno de los actores; que fueron despedidos por la causal de necesidades de la empresa y, la remuneración percibida por cada uno de los demandantes, cuyo detalle es el siguiente:

1. Gloria Eugenia Acuña Sanzana : $604.212
2. Nathalie De Lourdes Albornoz Dinamarca : $799.330

3. Ana Cristina Alfaro Alfaro : $620.257
4. Samantha Jenifer Ansieta Álvarez : $735.891
5. Nicole Yosmara Araya Godoy : $555.476
6. Valeria Del Carmen Baeza Olivares : $873.997
7. Katherine Edith Campos González : $602.076
8. Giovanna Valeska Cantillana Calderón : $864.469
9. Brenda del Carmen Castillo Paz : $433.033
10. Leticia del Carmen Ceballos Riquelme : $577.681
11. Alex Johan Cid Rojas : $598.207
12. Camila Fernanda Chávez Muñoz : $408.071
13. Bernardita Soledad Cortes Flores : $1.135.178
14. Karina Rosa Díaz Carmona : $791.599
15. Elizabeth Andrea Díaz Contreras : $527.962
16. Margarita Aurora Díaz Cortés : $1.047.393
17. Nancy Aracely Frez Benavides : $853.225
18. Paula Andrea Galaz Meza : $470.572
19. Jaquelina Patricia González Arancibia : $557.564
20. Fabiola Andrea Montalván Carvajal : $557.476
21. Daniela Alejandra Guadalupe Olivares Alvarado: $589.195
22. Carola Soledad Palma Barraza : $871.883
23. Alexandra Vanessa Palma Palma : $712.254
24. Guillermo Andrés Pérez Oñate : $826.875
25. Yasna Karina Pinto Diaz : $392.736
26. Daniela Alejandra Piutrin Maldonado : $546.531
27. Sandra María Rebolledo Soto : $538.668
28. Jenniffer Valeska Rubio Rojas : $570.816
29. María Carolina Saavedra Saavedra : $548.726
30. Mónica Genoveva Salas Riveros : $589.846
31. Alejandra Paola Sepúlveda Cano : $755.307
32. Leticia Andrea Sepúlveda Caro : $871.339
33. Jacqueline Azucena Stevens Ramírez : $546.978
34. Daniela Loreto Torres Araya : $856.184
35. Maritza Magdalena Vargas Roco : $869.599
36. Jennifer Margarita Villarroel Aguilera : $792.118
37. Jessica Lorena Zepeda Ordenes : $571.749

38. Maritza Jeanette Aravena San Martín : $445.287
39. Ximena Viviana Cortes Escobar : $860.610
40. Cristina Lorena Díaz Mariscal : $785.249
41. María Paz Guajardo Pérez : $689.138
42. Andrea Carolina Jamett Huerta : $780.561
43. Hialine Ivette Prádanos Caballero : $686.139
44. Carmen Luz Riquelme Curiñanco : $834.398
45. Edgardo Antonio Tapia León : $838.704
46. Pamela Jeanette Toro Veras : $648.562
47. Juana Rosa Bravo Osorio : $777.493
48. Katherine Luisa Palacios Reyes : $799.718

**NOVENO:** Que, además, variando sólo la fecha de despido, el local donde trabajaban y los montos de las indemnizaciones, el contenido de la carta de despido de todos los denunciantes en cuanto a los hechos en que se funda son los siguientes:

- *La empresa Administradora de Supermercados Hiper Ltda., ha decidido poner término a su contrato de trabajo, a contar de hoy, de acuerdo a la causal establecida en el artículo 161, inciso 1°, del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, fundado en la supresión y eliminación gradual del cargo de cajero, que hasta hoy usted desempeñaba.*
- *Como usted sabe, nuestra compañía experimenta un proceso de digitalización y transformación del negocio, desde la omnicanalidad y los nuevos hábitos de compra de nuestros clientes, reflejados en el crecimiento sostenido de las ventas on line por sobre los medios físicos de compra, nos exigen buscar modelos más eficientes y flexibles de trabajo, que posibiliten la inversión e introducción de tecnología en nuestros distintos procesos, y orienten la estructura organizacional y ejecución del trabajo hacia un modelo más integrado y colaborativo, que potencie la adquisición y despliegue de competencias nuevas y más transversales de todos nuestros trabajadores, todo en pos de convertirnos en el mejor retail omnicanal del país.*
- *Para la consecución del objetivo señalado, hemos definido la*

*implementación de nuevas formas de organización y distribución del trabajo en nuestras tiendas, bajo un modelo colaborativo, que nos exige modificar las estructuras organizativas internas y cargos de la operación del negocio, para adaptarnos y anticiparnos a estos cambios que hoy experimenta toda la industria.*

- *En este contexto, nos vemos obligados a dar término a su contrato de trabajo, por la eliminación del cargo de cajero en la compañía, como consecuencia de la implementación y avance del nuevo modelo de trabajo colaborativo y multifuncional en tiendas, que abandona el modelo de trabajo unifuncional, propio del cargo de cajero, para dar paso a una forma distinta de organización y ejecución del trabajo, bajo el cargo y modelo de Operador de Tienda, con un esquema más flexible, donde nuestros trabajadores cumplen diferentes tareas y adquieren diferentes competencias al interior de nuestras salas de supermercado.*
- *Conforme a lo anterior, al suprimirse el cargo, las funciones que hasta hoy usted cumplía en la tienda serán desempeñadas por el nuevo cargo denominado "Operador de Tienda", quien ejecutará funciones en las diferentes áreas de la tienda, incluyendo la zona de pago.*
- *Como esperamos comprenda, tales circunstancias nos han llevado a la necesidad de no tan solo poner término a su contrato de trabajo, sino que también a dar término a los servicios de quienes desempeñen el cargo de cajero en la empresa Administradora de Supermercados Hiper Ltda., y a quienes, dada esta nueva realidad, no ha sido posible otorgarles alguna labor distinta del cargo Operador de Tienda, anteriormente ofrecido".*

**DECIMO:** Que analizados los elementos de convicción allegados a los autos, conforme lo dispone el artículo 456 del Código del Trabajo, esto es, en virtud de las reglas de la sana crítica, esta sentenciadora ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. A partir del día 21 de octubre de 2022, fueron despedidos todos los trabajadores que cumplían funciones como cajeros en los siguientes locales: N° 041 de Américo Vespucio 1737, comuna de Huechuraba; N° 92 de Avenida Francisco de Aguirre 02, comuna de La Serena; N° 686 de Regimiento Arica 614, comuna de La Serena; N° 049 de Quilicura; N°

085 de Américo Vespucio 2500, comuna de Cerrillos; N°671 de Marcoleta 361, comuna de Quilicura; N° 457 de Peñablanca, comuna de Villa Alemanda; y N°075 de Avenida Pajaritos 4500, comuna de Maipú.

2. Los trabajadores denunciantes ejercían el cargo de cajeros, pertenecían a sindicatos que eran parte de la Federación Nacional de Trabajadores Líder, con la cual la empresa demandada celebró contrato colectivo de fecha 2 de abril de 2022, en el que se establecían beneficios específicos para el desempeño de dicho cargo.

3. Los despidos de los denunciantes fueron antecedidos del ofrecimiento de la empresa de un anexo de contrato de trabajo a los trabajadores, por el cual su cargo pasaba a ser el de operador de tienda, lo que implicaba dejar de percibir los beneficios asociados al cargo de cajero previsto en contrato colectivo vigente.

4. Los denunciantes rechazaron el anexo de contrato ofrecido por la empresa, por ser perjudicial para sus intereses.

5. Los despidos de los denunciantes fueron antecedidos por un nuevo contrato colectivo de trabajo de 2 de abril de 2022 en que se mantuvieron las remuneraciones y asignaciones pagadas a quienes realicen las funciones de caja exceptuados quienes tuvieran cargos multifuncionales.

6. En las cartas de despido de los denunciantes se señalan que los cajeros serían reemplazados por operadores de tienda, cargo que también fue declarado ilegal por la Dirección del Trabajo en Ordinario N°1722 de fecha 25 de junio de 2021, suscrito por el Jefe del Departamento Jurídico de la Dirección Nacional del Trabajo. Pronunciamiento de la Dirección del trabajo, en el que se señala que el cargo denominado operador de tienda, al no otorgar un mínimo de certeza a los trabajadores acerca de las labores a realizar no se ajusta a derecho y en Ordinario N°734 de fecha 11 de mayo de 2022, suscrito el Jefe del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo. Tras la consulta del Frente Sindical Wallmart, que recae sobre el anexo de contrato de trabajo propuesto por la empresa a los trabajadores que se desempeñan como operadores de tienda, señala que: 1.- No resulta conforme a derecho que el empleador defina unilateralmente cuáles son los zonas principales y de apoyo en que el trabajador deberá prestar servicios cada mes.;2.- No es procedente jurídicamente que el trabajador pueda ser enviado a ejecutar labores distintas en zonas

diferentes del establecimiento, en más de una oportunidad en el mismo día.; 3.- Contraviene a la normativa aplicable que eI dependiente pueda ser; enviado a ejecutar cualquiera de las labores que se desarrollan en la sala de ventas; de los establecimientos del empleador del rubro supermercados; y, asimismo, por sentencia judicial en la causa O-5083-2021 tramitada ante el Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, que determinó que el cargo de "operador de tienda" que implementaron las demandadas, sea a través del anexo respectivo o mediante una cláusula del contrato de trabajo, resulta ilegal por infringir el Nº 3 del artículo 10 así como el artículo 184 del Código del Trabajo y –en consecuencia– se le deja sin efecto respecto de todos los trabajadores afiliados al sindicato que los hayan suscrito, debiendo las demandadas regularizar la descripción de quienes específicamente fueron contratados como "operador de tienda" en un plazo de 30 días hábiles, adecuando la descripción del cargo a los criterios que establece esta sentencia desde el motivo DÉCIMO al DÉCIMO TERCERO,

7. Después del despido de los denunciantes sus antiguos puestos de trabajo, comenzaron a ser ocupados por trabajadores proporcionados por empresas de servicios transitorios lo que fue denunciado por las diferentes organizaciones sindicales que integran la federación.

8. La denunciada resta aplicación práctica o incluso deja sin efecto las estipulaciones del contrato colectivo que favorecían a los cajeros al deshacerse masivamente de sus beneficiarios, con el reemplazo de los cajeros, trabajadores sindicalizados que recibían beneficios del contrato colectivo, por operadores de tienda y trabajadores proporcionados por empresas de servicios transitorios.

En consecuencia, se tienen por acreditados todos los indicios esgrimidos por los denunciantes para fundamentar que la denunciada incurrió en vulneración del derecho a la no discriminación con ocasión del despido por haberse negado a firmar anexo de contrato de trabajo perjudicial para sus intereses.

**UNDÉCIMO:** Dada su propia definición, la discriminación laboral supone siempre que la diferencia que se alega se funde en un criterio sospechoso o prohibido al tener que estar relacionada la conducta

discriminatoria con criterios que aparecen como disvaliosos desde la ética social, aun cuando el catálogo de estos, contemplado en el artículo 2 del Código del Trabajo, no sea nada más que meramente ejemplificativo y puedan existir otros no contemplados taxativamente en la norma. La sola preferencia sin la existencia del criterio sospechoso o prohibido no constituye un acto de discriminación prohibido por la ley.

Esto no quiere decir que se esté amparando que en el uso de las facultades que la ley otorga al empleador, este pueda discriminar a los trabajadores, sino exclusivamente que para que estemos en esta circunstancia resulta necesario configurar y acreditar, a lo menos indiciariamente, un acto discriminatorio que no se base en la capacidad o idoneidad, especificando cada uno de sus elementos, ya que estos no se configuran con la mera diferencia de trato laboral sino que con la concurrencia de tres elementos necesarios y suficientes, como lo son: 1. Un trato diferenciado entre iguales; 2. Que se funde en un criterio sospechoso o prohibido y 3. Que sea reprochable jurídicamente cuando no exista una justificación razonable que legitime esa diferencia (Ugarte, José Luis, ¿El Derecho a la No Discriminación en el Trabajo, Editorial Legal Publishing, año 2013, página 15.).

Los hechos descritos en la denuncia como indiciarios de la vulneración y que se tuvieron como establecidos y efectivos, como se viene razonando, constituyen una transgresión al derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo tutelados por los artículos 2, 5 y 489 del Código del Trabajo en relación con los artículos 5, 19 Nº 2 y 19 Nº 16 de la Constitución Política de la República de Chile, y el artículo 1 del Convenio Nº 111 de la OIT (ratificado por Chile), al realizar la demandada una distinción que carece de una justificación fundada en la aptitud o idoneidad personal.

Esta vulneración se configura por el hecho de despedir a los denunciantes por la sola circunstancia de la negativa de ellos a firmar el anexo de contrato perjudicial para sus intereses, que tuvo por objeto anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo, por cuanto finalmente dicho empleo dejó de existir, por no firmar el anexo de contrato de trabajo que iba en desmedro de su ingreso salarial. El despido no fue a consecuencia de una circunstancia objetiva que haya operado en forma

independiente a la voluntad del empleador y sus servicios -acorde a las labores que prestaban los denunciantes al momento del despido.

Por consiguiente, la denunciada ha incurrido en una discriminación en los términos del artículo 489 del Código del Trabajo, ya que el despido de cada uno de los denunciantes no se sustentó en la idoneidad o capacidad técnica o profesional.

El derecho a ser tratado con igualdad por la denunciada ha sido vulnerado con ocasión del despido, ya que los motivos que declaran explicarían el despido no lo hacen en absoluto y, en realidad, el despido no se explica sino por la sola circunstancia de la negativa de los denunciantes a suscribir un anexo de contrato de trabajo perjudicial a sus intereses, en que se modificaba sus labores de cajeros al de operador de tienda, por atentar contra la certeza de sus funciones conforme exige el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo y que se traducía en una pérdida de los diferentes bonos y asignaciones de los que eran beneficiarios con el cargo de cajero, es decir, en desmedro de su ingreso salarial.

En cuanto a los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo, cabe tener presente que esta norma señala que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, que son las distinciones, exclusiones o preferencias que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para considerar un acto como discriminatorio, aquél debe coincidir con la definición referida precedentemente y en cuanto a los motivos en que podrían basarse dichas distinciones, exclusiones o preferencias, la enumeración que hace el inciso 4° del artículo 2° Código del Trabajo, es meramente enunciativa, cuestión que se desprende de la simple lectura de dicho precepto legal, que no contiene expresiones que permitan interpretarla como si se tratara de un catálogo cerrado o taxativo. Esta conclusión coincide con que el bien jurídico protegido por la norma legal es -precisamente- la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, razón por la cual la interpretación que se otorga a la enumeración que señala ley es amplia y no restringida. En tal sentido se ha pronunciado la Excma. Corte Suprema al determinar que la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la

protección a la garantía de no discriminación o principio de igualdad, otorgada por el procedimiento de tutela laboral –de conformidad a lo dispuesto en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo-, no queda limitada únicamente a aquellos actos discriminatorios basados en los motivos o criterios que expresamente prevé el artículo 2° inciso cuarto del Código del Trabajo, sino que se extiende a todas aquellas discriminaciones o diferencias arbitrarias, prohibidas por el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República y por el Convenio OIT N° 111 de 1958 (Corte Suprema, sentencia de unificación rol 23.808 -2014, de 5 de agosto de 2015). Cabe destacar que la denunciada no cuestionó la procedencia del criterio sospechoso a que recurren los denunciantes, por lo que con su actuar recoge lo antes señalados, es decir, la denunciada coincide en que la protección a la garantía de no discriminación o principio de igualdad no está limitada únicamente a aquellos actos discriminatorios basados en los motivos o criterios que expresamente prevé el artículo 2° inciso cuarto del Código del Trabajo.

Por tanto, si el empleador realiza una distinción, exclusión o preferencia con el objetivo de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, estaría incurriendo en un acto de discriminación, aunque dicha distinción, exclusión o preferencia se base en un motivo no expresamente mencionado en el inciso 4° del artículo 2° del citado Código.

Los hechos descritos constituyen indicios de la vulneración alegada al derecho a la no discriminación de los denunciantes, que se produjo con ocasión del despido. En efecto, son elementos que apuntan en tal dirección, en cuanto a que la decisión de despedirlos no encuentra otra justificación más que el hecho de haberse negado a firmar el anexo de contrato que modificaba sus labores y la estructura de sus remuneraciones, lo que tuvo por objeto anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo, por cuanto finalmente dicho empleo dejó de existir. No se advierte el motivo o factor objetivo que se tuvo en vista por el empleador para determinar entre la fuerza laboral los trabajadores que debían ser desvinculados en atención a la presunta necesidad de la empresa que la afectaba, porque la decisión de despedirlos no encuentra otra justificación

más que el hecho de haberse negado a firmar el mencionado anexo de contrato.

Concurriendo indicios suficientes de que se produjo la vulneración de derechos alegada en la denuncia, correspondió a la denunciada explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

La comunicación de despido es insuficiente para comprender el fundamento y proporcionalidad de la medida adoptada.

Si bien es efectivo que el empleador puede despedir a un trabajador por necesidades de la empresa, las necesidades contenidas en la comunicación de despido deben ser fundadas y probarse, y dicha carta es insuficiente para explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Mientras el sistema jurídico dota al empleador de lo que la doctrina llama el poder de dirección y de disciplina, esto es, la facultad para dirigir y mantener el orden dentro de la empresa, que de alguna manera es manifestación de los derechos constitucionales de propiedad y de la libertad para desarrollar cualquier actividad económica, dicha facultad se encuentra jurídicamente limitada por las garantías constitucionales dirigidas a proteger la igualdad y la no discriminación.

Los poderes del empresario reconocen su fundamento último en la libertad de empresa y en el derecho de propiedad –artículos 19, Nºs. 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 el empresario un conjunto de facultades organizativas dirigidas al logro del proyecto empresarial –ratio económica–.

Sólo podrían limitarse los derechos fundamentales del trabajador, cumpliendo los siguientes requisitos:

1) Debe existir una justificación que sea suficiente.
2) La medida que limita no debe ser arbitraria o desproporcionada.
3) No debe afectarse el contenido esencial del derecho.
4) No deberá tratarse de una represalia.

Vemos que el legislador establece, en primer término, que la medida debe ser idónea en el sentido de que debe ser apta para el fin perseguido por el empleador. En caso contrario, la medida será arbitraria.

Luego, siempre deberán preferirse medidas no invasoras de los derechos fundamentales del trabajador. De lo contrario la medida que afecta los derechos fundamentales no tiene justificación suficiente.

El examen de necesidad o de intervención mínima exige que ésta cumpla los siguientes estándares:

a). Necesidad material: el modo usado debe ser el que afecte en menor medida los derechos fundamentales.

b). Exigibilidad espacial: el medio usado debe ser aquel que estatuya el menor ámbito de limitación del derecho.

c). Exigibilidad temporal: la medida debe regir el menor tiempo posible.

d). Exigibilidad personal: la medida debe afectar al menor número de personas posibles.

Por último, el límite a los derechos fundamentales debe ser racional tanto respecto del objeto de la medida como en cuanto a sus efectos.

La racionalidad respecto del objeto se vincula con el fin perseguido en el contrato de trabajo en cuanto a prestación de labores bajo subordinación que, en definitiva, no puede alterar derechos fundamentales de una de las partes por el solo objetivo económico del contrato o de la actividad empresarial.

La libre iniciativa económica y el derecho de propiedad no pueden preterir otros derechos básicos de los trabajadores en una sociedad democrática, salvo que se cumplan los requisitos antes expuestos. En caso contrario, la medida será desproporcionada, como ocurre en el caso de los denunciantes de la manera que se viene razonando.

En este caso se ha vulnerado la garantía de no discriminación de cada uno de los denunciantes en la forma detallada a lo largo de esta sentencia con ocasión del despido, por lo que se accederá a condenar a la denunciada al pago de la indemnización adicional regulada en el artículo 489 del Código del Trabajo, la que se fija para cada uno de los denunciantes en el monto del equivalente a seis remuneraciones considerando para su cálculo el monto pacífico de la suma a que asciende la última remuneración de cada uno de ellos, de acuerdo al detalle que se contendrá en lo resolutivo.

**DUODÉCIMO**: Que los denunciantes solicitan, además, el pago de

un 30% de la indemnización por años de servicios, accediendo el Tribunal a lo pedido como consecuencia de haberse acogido la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, considerándose discriminatorio el despido del actor, y de acuerdo al detalle que se contiene por cada uno de los denunciantes en lo resolutivo de la sentencia, considerando para su cálculo que no es controvertido el monto a que asciende la indemnización por años de servicios de cada uno de ellos.

**DECIMO TERCERO:** Que atendido el hecho que el despido de los denunciantes obedeció a un acto de discriminación por parte de su empleadora, esta última deberá hacer devolución de la suma correspondiente al dinero descontado de la indemnización por años de servicios por el aporte efectuado por ésta a la Cuenta Individual del Seguro de Cesantía. En efecto, el despido de los trabajadores se ha declarado discriminatorio, y así las cosas, el término del contrato no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728, por lo tanto, no se dan las condiciones para que dicha norma opere, motivo por el cual en opinión de esta sentenciadora, no corresponde que la demandada descuente su aporte al seguro de cesantía, así por lo demás lo ha resuelto la Excma Corte Suprema en recurso de unificación de jurisprudencia, donde señala, entre otras cosas, que en estos casos hay que tener en consideración que "el objetivo del legislador al establecer el inciso 2° del artículo 13 de la Ley N° 19.728, no ha sido otro que favorecer al empleador en casos en que se ve enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones relativas al artículo 161 del Código del Trabajo", y que "al ser una prerrogativa, debe ser considerada como una excepción, y por lo tanto, su aplicación debe hacerse en forma restrictiva". El detalle que se contiene por cada uno de los denunciantes en lo resolutivo de la sentencia, considerará para su cálculo que es pacífico el monto a que asciende lo descontado de la indemnización por años de servicios por el aporte efectuado por la denunciada a la Cuenta Individual del Seguro de Cesantía de cada uno de ellos.

**DÉCIMO CUARTO**: Que la prueba aportada ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia de este Tribunal, conforme a lo

dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo; y el resto de las alegaciones y probanzas no contienen información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la presente controversia.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 446, 161, 162, 168,169, 173 del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes se DECLARA:

**I.-** Que, con ocasión del despido de los denunciantes, es decir, de 1) Gloria Eugenia Acuña Sanzana, 2) Nathalie De Lourdes Albornoz Dinamarca, 3) Ana Cristina Alfaro Alfaro, 4) Samantha Jenifer Ansieta Álvarez, 5) Nicole Yosmara Araya Godoy, 6) Valeria Del Carmen Baeza Olivares, 7) Katherine Edith Campos González, 8) Giovanna Valeska Cantillana Calderón, 9) Brenda del Carmen Castillo Paz, 10) Leticia del Carmen Ceballos Riquelme, 11) Alex Johan Cid Rojas, 12) Camila Fernanda Chávez Muñoz, 13) Bernardita Soledad Cortes Flores, 14) Karina Rosa Díaz Carmona, 15) Elizabeth Andrea Díaz Contreras, 16) Margarita Aurora Díaz Cortés, 17) Nancy Aracely Frez Benavides, 18) Paula Andrea Galaz Meza, 19) Jaquelina Patricia González Arancibia, 20) Fabiola Andrea Montalván Carvajal, 21) Daniela Alejandra Guadalupe Olivares Alvarado, 22) Carola Soledad Palma Barraza, 23) Alexandra Vanessa Palma Palma, 24) Guillermo Andrés Pérez Oñate, 25) Yasna Karina Pinto Diaz, 26) Daniela Alejandra Piutrin Maldonado, 27) Sandra María Rebolledo Soto, 28) Jenniffer Valeska Rubio Rojas, 29) María Carolina Saavedra Saavedra, 30) Mónica Genoveva Salas Riveros, 31) Alejandra Paola Sepúlveda Cano, 32) Leticia Andrea Sepúlveda Caro, 33) Jacqueline Azucena Stevens Ramírez, 34) Daniela Loreto Torres Araya, 35) Maritza Magdalena Vargas Roco, 36) Jennifer Margarita Villarroel Aguilera, 37) Jessica Lorena Zepeda Ordenes, 38) Maritza Jeanette Aravena San Martín, 39) Ximena Viviana Cortes Escobar, 40) Cristina Lorena Díaz Mariscal, 41) María Paz Guajardo Pérez, 42) Andrea Carolina Jamett Huerta, 43) Hialine Ivette Prádanos Caballero, 44) Carmen Luz Riquelme Curiñanco, 45) Edgardo Antonio Tapia León, 46) Pamela Jeanette Toro Veras, 47) Juana Rosa Bravo Osorio, y 48) Katherine Luisa Palacios Reyes, la denunciada vulneró su derecho fundamental a la no discriminación, condenándosela al pago de las

indemnizaciones dispuestas en el artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a seis meses de remuneración de acuerdo al siguiente detalle:

| | | |
|---|---|---|
| 1. | Gloria Eugenia Acuña Sanzana | : $604.212 |
| 2. | Nathalie De Lourdes Albornoz Dinamarca | : $4.795.992 |
| 3. | Ana Cristina Alfaro Alfaro | : $3.721.722 |
| 4. | Samantha Jenifer Ansieta Álvarez | : $4.415.346 |
| 5. | Nicole Yosmara Araya Godoy | : $3.332.856 |
| 6. | Valeria Del Carmen Baeza Olivares | : $5.243.982 |
| 7. | Katherine Edith Campos González | : $3.612.456 |
| 8. | Giovanna Valeska Cantillana Calderón | : $5.186.814 |
| 9. | Brenda del Carmen Castillo Paz | : $2.598.198 |
| 10. | Leticia del Carmen Ceballos Riquelme | : $3.466.086 |
| 11. | Alex Johan Cid Rojas | : $3.589.242 |
| 12. | Camila Fernanda Chávez Muñoz | : $2.448.426 |
| 13. | Bernardita Soledad Cortes Flores | : $6.811.068 |
| 14. | Karina Rosa Díaz Carmona | : $4.749.594 |
| 15. | Elizabeth Andrea Díaz Contreras | : $3.167.772 |
| 16. | Margarita Aurora Díaz Cortés | : $6.284.358 |
| 17. | Nancy Aracely Frez Benavides | : $5.119.350 |
| 18. | Paula Andrea Galaz Meza | : $2.823.432 |
| 19. | Jaquelina Patricia González Arancibia | : $3.345.384 |
| 20. | Fabiola Andrea Montalván Carvajal | : $3.344.856 |
| 21. | Daniela Alejandra Guadalupe Olivares Alvarado | : $3.535.170 |
| 22. | Carola Soledad Palma Barraza | : $5.231.298 |
| 23. | Alexandra Vanessa Palma Palma | : $4.273.524 |
| 24. | Guillermo Andrés Pérez Oñate | : $4.961.250 |
| 25. | Yasna Karina Pinto Diaz | : $2.356.416 |
| 26. | Daniela Alejandra Piutrin Maldonado | : $3.279.186 |
| 27. | Sandra María Rebolledo Soto | : $3.232.008 |
| 28. | Jenniffer Valeska Rubio Rojas | : $3.424.896 |
| 29. | María Carolina Saavedra Saavedra | : $3.292.356 |
| 30. | Mónica Genoveva Salas Riveros | : $3.539.076 |
| 31. | Alejandra Paola Sepúlveda Cano | : $4.531.842 |
| 32. | Leticia Andrea Sepúlveda Caro | : $5.228.034 |

33. Jacqueline Azucena Stevens Ramírez : $3.281.868
34. Daniela Loreto Torres Araya : $5.137.104
35. Maritza Magdalena Vargas Roco : $5.217.594
36. Jennifer Margarita Villarroel Aguilera : $4.752.708
37. Jessica Lorena Zepeda Ordenes : $3.430.494
38. Maritza Jeanette Aravena San Martín : $2.671.722
39. Ximena Viviana Cortes Escobar : $5.163.660
40. Cristina Lorena Díaz Mariscal : $4.711.494
41. María Paz Guajardo Pérez : $4.134.828
42. Andrea Carolina Jamett Huerta : $4.683.366
43. Hialine Ivette Prádanos Caballero : $4.116.834
44. Carmen Luz Riquelme Curiñanco : $5.006.388
45. Edgardo Antonio Tapia León : $5.032.224
46. Pamela Jeanette Toro Veras : $3.891.372
47. Juana Rosa Bravo Osorio : $4.664.958
48. Katherine Luisa Palacios Reyes : $4.798.308

**II.-** Que, se condene, a la denunciada al pago de correspondiente al dinero descontado de la indemnización por años de servicios por el aporte efectuado por aporte del empleador a la cuenta individual del seguro de cesantía, de acuerdo al siguiente detalle por cada uno de los denunciantes:

1. Gloria Acuña : $787.623
2. Nathalie Albornoz : $1.326.592
3. Nicole Araya : $573.193
4. Valeria Baeza : $1.143.043
5. Katherine Campos : $1.073.178
6. Giovanna Cantillana : $1.055.322
7. Alex Cid : $941.299
8. Karina Díaz : $144.603
9. Elizabeth Díaz : $989.000
10. Margarita Díaz : $1.671.384
11. Nancy Frez : $1.587.459
12. Paula Galaz : $499.031
13. Jaquelina González : $1.089.257

14. Fabiola Montalván : $651.389
15. Carola Palma : $1.382.891
16. Alexandra Palma : $950.367
17. Guillermo Pérez : $604.706
18. Yasna Pinto : $658.296
19. Daniela Piutrin : $435.552
20. Sandra Rebolledo : $922.778
21. Jenniffer Rubio : $895.872
22. María Saavedra : $420.174
23. Mónica Salas : $1.013.886
24. Alejandra Sepúlveda : $769.568
25. Leticia Sepúlveda : $1.045.000
26. Jacqueline Stevens : $370.343
27. Daniela Torres : $1.276.067
28. Jennifer Villarroel : $1.244.089
29. Jessica Zepeda : $787.149
30. Maritza Aravena : $543.155
31. Ximena Cortes : $881.280
32. Cristina Díaz : $903.296
33. María Guajardo : $935.961
34. Andrea Jamett : $138.719
35. Hialina Prádanos : $924.161
36. Carmen Riquelme : $923.166
37. Edgardo Tapia : $939.616
38. Pamela Toro : $991.727
39. Juana Bravo : $541.733
40. Katherine Palacios : $1.269.638

**III.-** Que se condena a la denuncia al pago de lo correspondiente al 30% del recargo legal sobre la indemnización por años de servicios, al tenor de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 489 y la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, de acuerdo al siguiente detalle:

1. Gloria Acuña : $1.993.900
2. Nathalie Albornoz : $2.637.789

| | | |
|---|---|---|
| 3. | Ana Alfaro | : $2.046.848 |
| 4. | Samantha Ansieta | : $1.324.604 |
| 5. | Nicole Araya | : $999.857 |
| 6. | Valeria Baeza | : $2.097.593 |
| 7. | Katherine Campos | : $1.986.851 |
| 8. | Giovanna Cantillana | : $2.593.407 |
| 9. | Brenda Castillo | : $909.369 |
| 10. | Leticia Ceballos | : $1.906.347 |
| 11. | Alex Cid | : $1.794.621 |
| 12. | Camila Chávez | : $856.949 |
| 13. | Bernardita Cortes | : $3.746.087 |
| 14. | Karina Díaz | : $2.612.277 |
| 15. | Elizabeth Díaz | : $1.425.470 |
| 16. | Margarita Díaz | : $3.142.179 |
| 17. | Nancy Frez | : $2.559.675 |
| 18. | Paula Galaz | : $847.030 |
| 19. | Jaquelina González | : $1.672.692 |
| 20. | Fabiola Montalván | : $1.326.793 |
| 21. | Daniela Olivares | : $1.944.343 |
| 22. | Carola Palma | : $2.615.649 |
| 23. | Alexandra Palma | : $1.923.086 |
| 24. | Guillermo Pérez | : $1.240.312 |
| 25. | Yasna Pinto | : $824.745 |
| 26. | Daniela Piutrin | : $819.796 |
| 27. | Sandra Rebolledo | : $1.777.604 |
| 28. | Jenniffer Rubio | : $1.883.693 |
| 29. | María Saavedra | : $658.471 |
| 30. | Mónica Salas | : $1.238.677 |
| 31. | Alejandra Sepúlveda | : $1.359.553 |
| 32. | Leticia Sepúlveda | : $1.829.812 |
| 33. | Jacqueline Stevens | : $656.374 |
| 34. | Daniela Torres | : $2.568.552 |
| 35. | Maritza Vargas | : $2.869.677 |
| 36. | Jennifer Villarroel | : $2.376.354 |
| 37. | Jessica Zepeda | : $1.715.247 |

38. Maritza Aravena : $801.516
39. Ximena Cortes : $1.807.281
40. Cristina Díaz : $1.649.022
41. María Guajardo : $1.447.189
42. Andrea Jamett : $2.575.851
43. Hialina Prádanos : $1.440.891
44. Carmen Riquelme : $1.752.235
45. Edgardo Tapia : $1.761.278
46. Pamela Toro : $1.361.980
47. Juana Bravo : $932.992
48. Katherine Palacios : $2.399.154

**IV.-** Que los montos ordenados pagar lo serán con reajustes e intereses;

**V.-** Que se obliga a la denunciada a realizar como medidas reparatoria una capacitación no inferior a cuatro horas cronológicas sobre el derecho a la no discriminación en el empleo, ejecutada por un profesor titular de la cátedra de Derecho del Trabajo de cualquier universidad, la que deberá llevarse a cabo en el recinto de la empresa, dentro de las horas de trabajo, con asistencia obligatoria de todos los directivos y trabajadores de las sucursales donde se desempeñaban los denunciantes, a fin de desarrollar competencias para un trato adecuado entre pares y subordinados, dentro del plazo de cuatro meses desde que el presente fallo quede ejecutoriado. El control de esta medida será a través de funcionario de la Dirección del Trabajo, quien deberá informar el debido cumplimiento.

**VI.-** Una copia de la sentencia deberá ser enviada a la Dirección del Trabajo para los fines de la publicación que prevé la ley.

**VII.-** Que no se emite pronunciamiento respecto de la demanda subsidiaria por despido improcedente

**VIII.-** Que se condena en costas a la denunciada, las que se regulan

en un cinco por ciento del total de las sumas a cuyo pago fue condenada.

Regístrese y archívese

RIT : S-33-2023

RUC : 23- 4-0487061-0

**Pronunciada por doña LILIAN ESTHER LIZANA TAPIA, Juez Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

En Santiago a diez de abril de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

**Lilian Esther Lizana Tapia**
Juez
1 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Diez de abril de dos mil veinticuatro
09:19 UTC-4



A contar del 07 de abril de 2024, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl

Santiago, diecisiete de abril de dos mil veinticuatro.

**Al escrito "Recurso de rectificación, aclaración o enmienda":**

Atendidos los argumentos esgrimidos por la parte demandante, se acoge recurso de rectificación, aclaración o enmienda interpuesto y se corrige sentencia de fecha 10 de abril de 2024 en el siguiente sentido:

Donde dice: "*I.- Que, con ocasión del despido de los denunciantes, es decir, de 1) Gloria Eugenia Acuña Sanzana (…), 22) Carola Soledad Palma Barraza (…) la denunciada vulneró su derecho fundamental a la no discriminación, condenándosela al pago de las indemnizaciones dispuestas en el artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a seis meses de remuneración de acuerdo al siguiente detalle:*

*1. Gloria Eugenia Acuña Sanzana: $604.212,*

*22. Carola Soledad Palma Barraza : $5.231.298 (…)*"

Debe decir: "*I.- Que, con ocasión del despido de los denunciantes, es decir, de 1) Gloria Eugenia Acuña Sanzana (…), 22) Carola Soledad Palma Barraza (…) la denunciada vulneró su derecho fundamental a la no discriminación, condenándosela al pago de las indemnizaciones dispuestas en el artículo 489 del Código del Trabajo,*



XXBCXMDMNXZ

*equivalente a seis meses de remuneración de acuerdo al siguiente detalle:*

*1. Gloria Eugenia Acuña Sanzana:* ***$3.635.272,***

*22. Carola Soledad Palma Barraza :* ***$5.291.298*** *(…)*"

Se mantiene en todo lo demás.

Notifíquese a las partes por correo electrónico.

**RIT: S-33-2023**

**RUC: 23- 4-0487061-0**

En Santiago a diecisiete de abril de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

prv



XXBCXMDMNXZ

A contar del 07 de abril de 2024, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl

**Lilian Esther Lizana Tapia**
Juez
1 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Diecisiete de abril de dos mil veinticuatro
12:30 UTC-4