

RIT: S-3-2019

RUC: 19-4-0171301-0

PARTES: INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO EL LOA
CALAMA/RIPLEY STORE SPA

Calama, veinte de enero de dos mil veinte.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: *Partes.* La denuncia fue presentada con fecha cinco de marzo de dos mil diecinueve, por doña Edna Piérola Ubilla y doña Paola Barra González, abogadas, en representación de la Inspección Provincial del Trabajo el Loa Calama, ambas con domicilio en avenida Granaderos N° 1417, Calama, en contra de la empresa Ripley Store SpA, representada por don Luis Mariano Barrueto Jara, ignora profesión u oficio, ambos con domicilio en avenida Balmaceda N° 3242, local 4 de la ciudad de Calama, en que se pretende se condene a la demandada al pago de multas y al cese inmediato de las prácticas antisindicales de que da cuenta.

La contestación de la demanda fue presentada el día veintiséis de marzo de dos mil diecinueve, por doña Silvia Soto Rojas, abogada, en representación de Ripley Store SpA, ambos con domicilio para estos efectos en avenida Balmaceda N° 3242, local 4 del Calama, en que se solicita el rechazo de la denuncia, con costas.

Finalmente con fecha uno de abril de 2019 se hace parte como tercero coadyuvante don Jorge Mayne Moller, cédula nacional de identidad N° 11.225.963-5, abogado, domiciliado para estos efectos en avenida Granaderos N° 2022, Calama, en representación, del Sindicato de Trabajadores de Empresa Calama Store Co. S.A.

SEGUNDO: *Alegaciones del denunciante.* La denuncia se funda la ocurrencia de prácticas antisindicales respecto del Sindicato de Trabajadores Calama



Store Co. 5.A R.S.U.: 02020190 cometidos por el Gerente de la Tienda, señor Mariano Barrueto y por otras jefaturas de la tienda en Calama.

Señaló la institución denunciante que en entrevista de admisibilidad se alegaron hechos constitutivos de prácticas antisindicales. El primero de los hechos lesivos del derecho que se reclama consiste en que la empresa desde el año 2017 ha desvinculado mayormente a trabajadores socios del sindicato denunciante, con la intención de debilitarlo y desincentivar a los trabajadores a afiliarse a la organización sindical, afectando su quórum. Agregaron que el presidente del sindicato don David Zuleta fue increpado por el señor Mariano Barrueto, al encontrarse conversando con un afiliado de la tienda, aludiendo que el dirigente le habría tomado fotografías. Indicaron también que jefatura de la tienda como doña Macarena Ojeda y Jean Muñoz, advierten al personal sobre que no se debe o no los quieren ver conversado con el presidente del sindicato. Asimismo amedrentan a trabajadores que desean cambiarse al sindicato denunciante, indicándoles que si así lo hacen perderán los beneficios del instrumento colectivo del sindicato y deberán devolver el bono de término de conflicto. Asimismo amedrentan a los trabajadores para que no se afilien al denunciante, condicionando esto a la renovación de sus contratos a plazo fijo.

Con dichos antecedentes, señala la denunciante, se inició el proceso de investigación N° 202/2018/948, por el cual se constataron los siguientes los hechos latamente desarrollados en el informe. Concluyendo la Inspección del Trabajo El Loa Calama, que se puede señalar la existencia de indicios de conductas constitutivas de Prácticas antisindicales.

Agrega que los hechos constatados en por la Inspección surgen en el contexto de procedimientos en que la empresa ya ha sido invitada por este servicio, en virtud de su facultad preventiva y por otras constataciones, o por multas aplicadas en el pasado, a consecuencia de investigaciones efectuadas por denuncias la organización sindical, entre las que se indicará alguna de ellas: procedimiento



0202/2018/589 de DD.FF., por denuncia de Prácticas antisindicales en contra de la empresa, que se pudo establecer de la declaración de 2 ex trabajadores entrevistados, que señalaron que las jefaturas, Jesica Piña, Rina Matthei, Franco Tapia, Elisa Gallardo, Mario Barrueto, Jeans Muños , Maryorié Layana y Romina Santana, de manera habitual señalan a los trabajadores por cosas que señalan o manifiestan, que vayan a acusarlos con el Sindicato (refiriendo al sindicato denunciante) o con la Inspección del Trabajo, porque no le tienen miedo", acompañando estos dichos de un tono y risas irónicas, hechos que ocurren durante al año 2018.

Agrega que consta en este mismo procedimiento que se pudo establecer mediante acta de entrega de uniformes, que hay trabajadoras que se les entrega el uniforme entre los meses de abril y mayo de 2018, sin embargo, según lo pactado en el instrumento colectivo vigente, se consigna que esta debe ser entregada los meses de marzo, dentro de la primera quincena, también en el mes de septiembre, constatándose que la entrega del beneficio no se efectuó según lo pactado.

Señala que también se constató, en el procedimiento referido, que don Jeans Muños, encargado de personas de la sucursal, reconoce que existió error respecto de los conceptos de cuota sindical y de multas, hecho que el sindicato denunció como un hecho intencionado para generar conflicto entre socios y dirigentes de la organización sindical.

Agrega que en procedimiento de Fiscalización 0202/2017/705 del mes de agosto del año 2017, se cursó multa a la empresa denunciada, por no dar cumplimiento a al instrumento colectivo vigente, respecto de la fecha de pago del bono de escolaridad, ya que respecto de trabajadora que se señala se constató que entregó documentación de su hija para el pago, el 19 de marzo del año 2017, sin embargo el pago a la fecha de la fiscalización, esto es agosto del año 2017 no se había efectuado. Verificándose que la empresa no reclamó ni ejerció recurso alguno respecto de la aplicación de esta multa.



Finalmente relata que en procedimiento 0202/2018/596 por hechos vulneratorios de la honra y de la integridad psíquica, cometidos por jefaturas en contra de los dirigentes de la Organización sindical denunciante, se logra desprender de la declaración de ex trabajadores que el señor Franco Tapia, Sub Gerente Comercial de las tienda, hablaba mal del sindicato, cuestionaba que pertenecieran al sindicato denunciante y refería al presidente, señalando que "David les lava el cerebro" señalaba "sus dirigentes no hacen nada, ni vienen a trabajar, son unos flojos y aparte su sindicato no les rinde cuenta de las platas ". Un trabajador declarante señaló también haber escuchado estos dichos. Una trabajadora escucho a esta jefatura referir en sentido irónico y en tono burlesco, que va a hacer el sindicato para el día del niño.... que hace?!, esto respecto de la OO.SS., denunciante.

Señala que todas las actitudes de las jefaturas y sus dichos, observados en las fiscalizaciones realizadas, ejercen efectos negativos sobre quienes los escuchan, los que se materializan cada día. Haciendo presente que los hechos que surgen como indicios de vulneración se prolongan a la fecha, como se señaló, a través de sus efectos o como hecho propiamente tal, pues como ejemplo podemos mencionar que, la empresa ignora a la fecha la denuncia presentada por el dirigente, sin ejecutar un procedimiento al respecto.

Considera que todo los hechos constatados configuran conductas que se encuadran suficientemente dentro de la hipótesis general de los artículos 289 y 291 del Código del Trabajo, entiéndase "acciones e infracciones que atentan contra la libertad sindical", Esto, sin perjuicio de configurar conductas señaladas en el Art. 289 letra A) y Art. 291 letra A), ello en la interpretación amplia que debe darse y redacción no taxativa de las normas que regulan los actos y conductas atentatorios de la libertad sindical.



Consecuencia de lo expuesto, se procede a presentar la denuncia por práctica antisindical, en cumplimiento del mandato legal y de lo dispuesto en el artículo 493 del código del trabajo.

Agrega que los hechos que denuncia constituyen indicios suficientes de prácticas que vulnera manifiestamente el derecho a la libertad sindical, y que para la configuración de la práctica antisindical, tal como lo señaló la Dirección del Trabajo no es necesario verificar la concurrencia, de un ánimo o elemento subjetivo, toda vez que sólo basta incurrir en la conducta, que produzca lo efectos que la ley, pretende evitar, lo que ha quedado plasmando con la nueva redacción de las conductas que describe el artículo 289 y 291 del Código del ramo, luego de la modificaciones de la ley 20.940.

Por todo lo anterior, solicitó que se declare que la empresa denunciada Ripley Store S.p.A. ha incurrido en prácticas lesivas a la libertad sindical denunciadas, ordenando que se cese con dichas conductas y, que la denunciada se abstenga de ejecutar a futuro toda acción tendiente a menoscabar la libertad sindical, lo anterior con el fin de poner cese a las conductas lesivas, atentatorias a la libertad sindical evitando efectuar diferencias asociadas a la calidad de asociado a la organización sindical denunciante de los trabajadores, a la hora de ejecutar despidos y entrega de beneficios y capacitando a sus trabajadores y jefaturas respecto del derecho a la libertad sindical y las conductas atentatorias de dicha libertad; respecto de las conductas que han sido objeto los y las dirigentes sindicales y la organización sindical, ordenar además que se establezca un procedimiento de investigación y conclusión y su plazo de tratamiento, lo que no podrán superar un total de 20 días corridos, esto dentro de 15 días hábiles de ejecutoriada la presente sentencia, destinado a efectuarse de manera inmediata, siempre que un dirigente sindical ingrese una denuncia de manera formal por cualquier causa; finalmente que la empresa por su gerente de tienda Calama y sus



jefaturas, en contra de OO.SS denunciante, o condenándolos a las medidas correctivas que se estimen en derecho.

TERCERO: *Alegaciones y defensas del denunciado.* El demandado, previo a contestar la demanda, opone la **excepción de caducidad** fundado en lo dispuesto en el artículo 168 en relación al 486, ambos del Código del Trabajo, por haber transcurrido los 60 días que la parte denunciante tenía para interponer su acción desde la fecha de la investigación, en la que señaló una serie de hechos que se encontrarían caducos. Señala que la última de las denuncias del sindicato es de fecha **7 de noviembre de 2018**, pero esta no tiene relación con los hechos de la investigación. Por lo que alega que todos los hechos anteriores al 21 de septiembre de 2018 se encuentran caducos.

Agregó que de la investigación se desprende que don Orlando David Zuleta Manríquez, Presidente del Sindicato de Trabajadores Calama Store Ripley Calama, interpuso una denuncia ante la Inspección del Trabajo con fecha 07 de noviembre de 2018, y luego se efectúa un relato de determinados hechos, señalando que en marzo de 2017 entre el Sindicato y la empresa Ripley Store se suscribió contrato colectivo, fecha en la cual el Sindicato contaba con 73 trabajadores afiliados, y que la tienda debe de haber tenido 190 trabajadores aproximadamente. Luego, se indica en el libelo que el 20 de abril de 2018 se constituyó un nuevo Sindicato al interior de la empresa. Agrega que el señor Zuleta, señaló que desde 2017 y durante 2018 -no señala fechas ciertas- la empresa ha desvinculado a 22 trabajadores socios del sindicato denunciante, individualizados en denuncia de fecha 11 de mayo de 2018. Por lo que pide que se acoja la excepción con costas.

Luego, contestando la demanda propiamente tal, señala que niega y controvierte todas las afirmaciones realizadas por la denunciante solicitando el rechazo íntegro de la denuncia.

Señala que se debe considerar que el sindicato de trabajadores Calama Ripley Store, suscribió contrato colectivo en marzo de 2017, que a esa fecha el



sindicato denunciante tenía 71 afiliados y en la empresa habían 161 trabajadores, por lo que 90 no estaban sindicalizados. El número de socios sindicalizados fue disminuyendo con el tiempo. En julio de 2018 se constituye el sindicato Calama N° 2 con 72 socios, y en aquella época la tienda mantenía 151 trabajadores y 38 trabajadores no estaban sindicalizados. El número de afiliados del nuevo sindicato también disminuyó a través del tiempo. Describe que los trabajadores de la tienda también han disminuido a través del tiempo. Considerando que la variación no ha sido significativa y que atribuir responsabilidad al demandado y denunciar por prácticas antisindicales respecto a que desvinculara a trabajadores del sindicato de trabajadores de Calama, con el objeto de debilitarlo y desincentivar a los trabajadores, afectado su quórum, considerando que es infundada tal alegación.

Respecto a haber increpado el Gerente de Tienda Sr. Barrueto al presidente del Sindicato, señala que, además de ser falsa dicha denuncia, no fue interpuesto dentro de plazo legal y por lo tanto, está caduca.

En cuanto a que la señora Macarena Ojeda y el señor Jeans Muñoz adviertan al personal y socios de la Organización Sindical denunciante que no deben o no los quieren ver conversar con el señor Orlando Zuleta, con el presunto objeto de amedrentar a los trabajadores en las exigencias y protección de sus derechos e intervenir en el funcionamiento del Sindicato, señala que no se indican fechas ni en qué ocasiones ocurrieron esos hechos y no puede ser de otra forma, porque no son verídicos.

Luego, señala que se controvierte expresamente que Ripley Store SpA haya vulnerado los derechos fundamentales de sus trabajadores incurriendo en prácticas antisindicales, haciendo mención a cada uno de los hechos por los cuales se le acusó y fundó el denunciante su acción.

Finalmente señala el derecho en que se funda y solicita se declare que:



a) Que la denuncia interpuesta ha vulnerado los art. 478 y 490 del Código del Trabajo (ambos o uno de ellos) por lo que se le debe negar lugar en todas sus partes.

b) Que, en subsidio de lo anterior y para el improbable evento de estimar que no se han contravenido dichos artículos, que jamás y bajo ningún punto de vista la denunciada ha vulnerado derechos fundamentales el derecho a la libertad sindical.

c) De acuerdo a lo anterior que nada se debe por los conceptos demandados;

d) Que, se niegue lugar a la multa solicitada y establecida en el art. 292 del Código del Trabajo o lo que SS., estime en justicia;

e) Que, nada corresponde por concepto de costas.

CUARTO: *Audiencia preparatoria.* Con fecha dos de abril de dos mil diecinueve, se llevó a cabo la audiencia preparatoria, en la que se instó a las partes a arribar a una conciliación, gestión que no tuvo resultados. En consecuencia, se determinó como hechos a probar los siguientes:

1. Efectividad que la denunciada ha incurrido en prácticas antisindicales. Forma y circunstancia en que ello se produce.
2. Efectividad de encontrarse caduca la acción. Forma y circunstancia en que ello se produce.

QUINTO: *Audiencia de juicio.* En la audiencia de juicio, se rindieron las probanzas ofrecidas en la preparatoria. Dado que se trata de una denuncia de práctica antisindical, tramitada como procedimiento de tutela, en que la parte actora debe proporcionar los indicios de la vulneración alegada, se comenzó con las pruebas la parte demandante. Al efecto de probar su teoría del caso, rindió prueba

Documental: 1. Copia de expediente completo de fiscalización, N° 0202/2018/948. Incluye en el que constan la documentación de las gestiones efectuadas y la



documentación entregada por las partes, además de 2 planillas en formato digital, planilla Excel, 1 denominada dotación Calama 2017- 2018 y otra denominada nueva hoja de cálculo Ripley. 2. Copia de pantallazo de planilla Excel, que muestra recuento de dotación activa en planilla entregada por la empresa, de 363 trabajadores. 3. Copia de conclusiones Jurídicas correspondientes a procedimiento 0202/2018/948. 4. Copia de actas de mediación N° 0202/2019/5, correspondiente a proceso 0202/2019/948, y poderes presentado en dicha instancia. 5. Copia de informe de fiscalización 0202/2017/705. Efectuado a la Denunciada y Formulario F 9. 6. Copia de informe de fiscalización Derechos Fundamentales y conclusiones Jurídicas de procedimiento 0202/2018/596 efectuado a la Denunciada. 7. Copia de informe de fiscalización Derechos Fundamentales y conclusiones Jurídicas de procedimiento /0202/2018/589 efectuado a la Denunciada. 8. Copia de informe de fiscalización Derechos Fundamentales y conclusiones Jurídicas de procedimiento 0202/2018/1051 efectuado a la Denunciada.

Confesional: Luis Mario Barrueto Jara, cédula nacional de identidad N° 9.317.129-2, Gerente de la Tienda Ripley Calama.

Pruebas rendidas por la parte tercero coadyuvante: hace suya la prueba presentada por la denunciante.

Testimonial: 1) Orlando David Zuleta Manríquez, cédula nacional de identidad N° 12.419.319-2; 2) María Enriqueta Tapia Moraleda, cédula nacional de identidad N° 7.283.397-K y 3) Yessenia Yahaira Iglesias Reyes, cédula nacional de identidad N° 18.182.855-2, 4) Gladys Cruz, cédula nacional de identidad N° 11.505.894-0.

SEXTO: *Prueba de la denunciada.* Por su parte, la denunciada aportó la siguiente prueba: **Documental.** 1. Acta de comparecencia de mediación laboral Sindicato de Trabajadores de Empresa Calama Store Co. y Ripley Store SPA de fecha 25 de enero de 2019. 2. Acta de Mediación del artículo 486 de fecha 25 de



enero de 2019. 3. Instrumento colectivo de trabajo de fecha 11 de noviembre de 2013, entre Sindicato de trabajadores de la empresa Calama Store S.A. 4. Instrumento colectivo de trabajo de fecha 07 de marzo de 2017 entre Sindicato de trabajadores de empresa Calama Store CO S.A. 5. Listado de todas las terminaciones de contrato de trabajo ocurridas en tienda Ripley Store Calama entre los años 2017 y 2018, con todas sus cartas de terminación y sus respectivos finiquitos de los trabajadores que aparecen afiliados a cada uno de los Sindicatos. 6. Documento Excel que contiene todas las variaciones de afiliados a cada uno de los sindicatos y N° de trabajadores de la Tienda Ripley Store SA. 7. Cadenas de correos electrónicos entre Mariano Barrueto y Orlando Zuleta.

Confesional: Orlando David Zuleta Manríquez, cédula nacional de identidad N° 12.419.319-2

Testimonial: Conduce a estrados a la testigo doña Macarena del Carmen Ojeda Soto Supervisora Comercial, cédula nacional de identidad N° 13.736.221-K.

SÉPTIMO: *Excepción de caducidad.* El demandado ha señalado que la acción se encontraría caduca dado que los hechos en que se funda acontecieron antes del 21 de septiembre de 2018, por lo que a la fecha de interposición de la denuncia, 7 de noviembre de 2018, habría transcurrido con creces el plazo de 60 días para interponer la acción. Hizo presente que uno de los hechos alegados por el actor habría acontecido el día 17 de julio de 2018 pero éste no fue denunciado a la Inspección del Trabajo respectiva.

Evacuando traslado, la demandante solicitó el rechazo de la excepción de caducidad fundado, en lo medular, en la existencia delitos permanentes e instantáneos, calificación que, entiende, se puede extender a tipificaciones de las sanciones administrativas. Continuó explicando que, aquellas infracciones cuyo momento consumativo perdura en el tiempo se origina un estado de subsistencia de esta conducta, en este caso para la afectación del derecho de libertad sindical. Por



lo que considera que es posible distinguir de aquellos actos vulneratorios que se agotan en su ejecución, caso en el cual el plazo el artículo 486 inciso final comienza a correr desde el momento de ejecución del hecho y, aquellas conductas vulneratorias que se mantienen en el tiempo, hipótesis en que le plazo para interponer denuncias no ha comenzado a correr. A modo de ejemplo, señala, la contraria trata de fundar su excepción refiriendo a un evento ocurrido en julio de 2018, pero considera que aquel hecho es uno de varios de los fundantes de la denuncia.

Agrega que adoptar la tesis contraria nos llevaría a situaciones contrarias a la lógica, por ejemplo a los casos de hostigamiento con vulneración a la integridad psíquica en que uno de los requisitos es precisamente que las conductas se mantengan en el tiempo es decir que sean sistemáticas y permanentes, lo que podría traducirse incluso al momento de admitir la denuncia administrativa a tramitación, y por ello no podría considerarse a esa acción caduca.

Como siguiente argumento señala que la presente denuncia surge por el ejercicio de una obligación legal de la Inspección del Trabajo, según lo dispuesto en los incisos 5° y 6° del artículo 486 del código del trabajo. Dicho deber, señaló, no consiste en solo tomar conocimiento del hecho y denunciarlo, sino que realizar previamente una investigación destinada a acreditar el hecho de vulneración que denuncia y solo una vez concluida la investigación y habiendo efectuado una mediación obligatoria, ponerla en conocimiento de los tribunales, debiéndose contar el plazo desde este conocimiento cierto de la Inspección del Trabajo del hecho lesivo, esto es al 5 de marzo del 2019, constando en todo caso que la fecha de término de la investigación es del 19 de enero de 2019, esto es que la denuncia se presentó 35 días transcurridos desde el término de la investigación y entre medio se citó a mediación tramites a los que la Inspección se encuentran obligados.



Agregó que, el plazo en discusión se suspende de la forma establecida en el artículo 168 del Código del Trabajo, por lo tanto toda interpretación que se le dé a esa norma debe considerar las distintas circunstancias que están reguladas en la disposición conforme lo reseña a continuación: el derecho del trabajador o de la organización sindical para requerir la tutela por vía judicial, la facultad de la organización sindical respecto del afiliado afectado de hacerse parte del juicio como un tercero coadyuvante, la facultad de la organización sindical para interponer la denuncia, la obligación de la Inspección del Trabajo de emitir informe sobre los hechos denunciados, previa solicitud del tribunal, la obligación de la Inspección del Trabajo cuando toma conocimiento de la vulneración del derecho fundamental de denunciar al tribunal competente acompañando el respectivo informe y el derecho de hacerse parte, la obligación de la Inspección del Trabajo de llevar una mediación entre las partes, a fin de agotar la posibilidad de corrección de las infracciones constatadas previa a la denuncia.

Finalmente considera que el plazo de caducidad en aquellos casos que la vulneración ocurre vigente la relación laboral, debe computarse desde el cese de la conducta y no desde su inicio, interpretación que sería aplicable al presente caso por el carácter de la vulneración que se alega. Solicitó el rechazo de la excepción de caducidad en todas sus partes en expresa condena en costa.

Por su parte el tercero coadyuvante, evacuó traslado señalando que se basa en los mismos argumentos expuestos por la denunciante, sumado a que la institución de caducidad del código del trabajo con plazos bastantes exiguos, de 60 se ha ampliado hasta 90 días como señala el artículo 168 del cuerpo legal citado, su interpretación debe ser restrictiva, para no pasar por alto vulneraciones de derechos fundamentales, y aunque no se distinga expresamente entre quién es el denunciante, si es el propio trabajador afectado o es la Inspección del Trabajo, una interpretación armónica a las distintas normas del código del trabajo, unido a esta obligación para el tribunal de interpretar restrictivamente esta institución de la



caducidad, nos lleva a pensar que esa limitación de 60 días de ocurrido el hecho ampliando hasta 90 días, procede solo si el denunciante es el propio trabajador afectado o su organización sindical y no un pazo que corra para la Inspección del Trabajo, porque si se otorga al trabajador afectado o a una organización sindical al derecho de optar de entre recurrir directamente a un tribunal de justicia o a este administrativo no debería haber una afectación de sus derechos si es que opta por una u otra alternativa y si entendemos que existiría un plazo de caducidad, el mismo para la Inspección del Trabajo este que hablábamos de 60 días hábiles contados de la ocurrencia del hecho ampliando hasta 90, estaríamos limitando esta libertad que tiene el trabajador o la organización sindical denunciante entre optar por una tramitación administrativa previa o directamente ir a tribunales. Por lo que solicitó el rechazo de la excepción con costas.

OCTAVO: *Hechos acreditados.* Resolviendo la presente excepción, se debe considerar que uno de los hechos a probar fijados en audiencia preparatoria fue la efectividad de encontrarse caduca la acción, formas y circunstancias en que ello se produce.

Así, al inicio de proceso no era posible pronunciamiento al respecto toda vez que se desconocían la efectividad de los hechos contenidos en la denuncia. Por ello es menester, previo a resolver, fijar aquellos hechos que sí se considerarán acreditados, independiente de la calificación que a ellos se les pueda dar en razón de considerarlos o no prácticas antisindicales, esto para, a partir de dichos presupuestos fácticos, establecer sus fechas de ocurrencia, determinar si las consecuencias del actuar denunciado se extienden o no en el tiempo, para para luego computar el plazo.

Por lo anterior, debe considerarse para resolver la presente excepción las siguientes fechas, además de aquellas fechas que se establezcan de ocurrencia de los hechos denunciados: a) la presentación de la denuncia a éste tribunal aconteció con



fecha 05 de marzo de 2019. b) La denuncia interpuesta por el sindicato denunciante ante la Inspección aconteció con fecha 03 de octubre del año 2018, según consta en informe de fiscalización N° 984; c) el informe final emitido por la Inspección del Trabajo es de fecha 19 de enero de 2019.

Asimismo, de los hechos fundantes de la presente denuncia y que fueren investigados por la Inspección el Trabajo de Calama, se han logrado acreditar la ocurrencia de los siguientes:

- 1) Que la empresa denunciada ha desvinculado, en términos comparativos, a más trabajadores afiliados al sindicato denunciante que a aquellos trabajadores del nuevo sindicato creado el año 2018.
- 2) Que don Mariano Barrueto, gerente de la tienda demandada, consultó a don David Zuleta, en dependencias de la tienda, sobre la toma de fotografías con el teléfono celular de éste último, acontecimiento ocurrido el mes de julio del año 2018.
- 3) Que ha existido intervenciones a fin de inhibir o desincentivar la comunicación entre los trabajadores y los dirigentes sindicales de la asociación denunciante. Sin embargo no ha sido posible asignarles fecha o época precisa de ocurrencia a cada uno de los hechos narrados.
- 4) Que han existido desincentivos para afiliarse al sindicato denunciante y por otro lado, incentivos para afiliarse al nuevo sindicato (sindicato N° 2) de los trabajadores de la Tienda. Sin embargo no ha sido posible asignarles fecha o época precisa de ocurrencia a cada uno de los hechos narrados.

NOVENO: *Análisis de la prueba en relación a los hechos acreditados.* El primero de los hechos se logró establecer con la nómina de trabajadores aportada por el denunciante, la que fue analizada además en el proceso de fiscalización



realizado por la Inspección del Trabajo referida, lográndose constatar que en el año 2017 la tienda contaba con 325 trabajadores, y el sindicato denunciante registraba 72 y 75 socios vigentes ese año. Al año 2018 la empresa registra un total de 363 trabajadores, registrando el sindicato denunciante 44 socios vigentes. Por su parte el sindicato creado en el mes de abril de 2018 tenía un total de 69 socios. Los despidos en términos comparativos de aquellos trabajadores sindicalizados en el órgano denunciante solo pueden hacerse desde la fecha de creación del segundo sindicato, no denunciante, por lo que desde abril de 2018 en adelante es pertinente analizar los despidos.

En ese orden, fue aportado un resumen de los finiquitos celebrados desde abril de 2018 a septiembre de 2019, en el que se indica que en dicho periodo fueron desvinculados por distintas causales, 17 socios del sindicato N° 1- denunciante- más 14 trabajadores aportantes, se entiende, de dicho sindicato; 26 trabajadores sindicalizados en el N° 2 y un trabajador aportante y 34 trabajadores no sindicalizados. Resultando un total de 92 desvinculaciones. De la información señalada se puede apreciar que los trabajadores relacionados, ya sea como socios o como aportantes, al sindicato denunciante que fueron desvinculados ascienden a 31, mientras que los trabajadores asociados al nuevo sindicato y que fueron desvinculados ascienden a 26. La diferencia de despidos entre los socios de un sindicato y otro es de 5 trabajadores, es decir, fueron desvinculados 5 trabajadores asociados al denunciante más, en relación a los del nuevo sindicato, en un periodo de un año y 5 meses. Y comparativamente entre el sindicato denunciante y trabajadores no asociados, 3 trabajadores más, en términos comparativos, fueron despidos del universo de los no sindicalizados. Las diferencias de despidos en el periodo revisado, a juicio de esta juez no son significativas, ni permite considerar de manifiesto una desvinculación con tendencia a afectar el quórum del denunciante.



A lo anterior debe agregarse que el informe de la Inspección N° 948 considera también desvinculaciones acaecidas en el año 2017, situación que a juicio de esta juez no es correcta, ya que, como se dijo, la denuncia fue planteada en actitudes que en términos comparativos, permitirían concluir la existencia de prácticas antisindicales, las que afectan el quórum del denunciante, situación que hasta antes del día 20 de abril de 2018 es imposible de medir, dada la inexistencia de otro sindicato, siendo necesariamente las personas desvinculadas socios de la organización denunciante, por lo que aquellas desvinculaciones acaecidas antes de esa fecha no son indicios idóneos para el hecho que se pretendía constatar.

De lo anterior, se aprecia que éste hecho fundante de la acción no puede circunscribirse a un época precisa, sino que se fue desarrollando desde la creación del sindicato N° 2 a la fecha, a lo menos hasta la fecha en que la Inspección del Trabajo de Calama, elaboró el informe, plasmando la información que existía a la fecha y que al respecto había proporcionado la denunciada, esto el día 19 de enero de 2019. Sin embargo, a juicio de esta juez no es posible extender el plazo de caducidad al momento es que se constata un hecho, sino que debe estarse al momento en que la vulneración ocurrió, por lo tanto, debiese estarse a la fecha de los despidos en sí mismos, si fuesen motivados por generar los desincentivos de afiliación.

A mayor abundamiento, aunque fuese así considerado, es decir, computado el plazo desde la fecha del informe referido, no debe perderse de vista que los despidos en su conjunto, pueden tener múltiples motivos, sin que se logre vislumbrar que todos y cada uno de ellos hayan acaecido con la finalidad de perjudicar al sindicato denunciante, sobre todo porque la diferencia de despidos en uno y otro caso es mínima, según ya se expresó.

Suma a lo anterior, que los despidos constituyen hechos que considerados de forma aislada, no pueden atribuirse a alguna práctica antisindical en sí mismas, sino



que pueden- hipotéticamente hablando- considerarse efectos de prácticas de las que están tipificadas en la letra a) del artículo 289 del Código del Trabajo, el cual habla de amenaza de pérdida de empleo, y no de la concreción de la misma, es decir, es el hecho de la amenaza sufrida la que fija la fecha desde la cual se computa el plazo que nos ocupa y no el despido. Asimismo la conducta tipificada en la misma norma en su segunda parte (ejecutar maliciosamente actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse) permite nuevamente establecer que el plazo debe computarse desde el despido, y no desde la constatación de una tendencia al despido, ya que es la desvinculación en sí misma la que, en esas condiciones, está sancionada y tipificada como practica antisindical.

A mayor abundamiento, es dable agregar, que de la declaración en estrados del señor Zuleta es posible concluir que la percepción de una disminución en – eventual- desmedro del sindicato afectado existía desde octubre de 2018. En efecto, se indicó por el testigo referido que el tiempo que pasó desde cuando tenían 44 socios a los 27 que tienen en la actualidad, comenzó a disminuir cuando comenzaron el proceso de la inspección (sin indicar qué proceso, ya que consta que es más de uno) y pasaron unos 8 meses, y de los 70 socios bajaron a 44- socios- pasó en marzo de 2017 y el número disminuyó a 44 a octubre de 2018.

En cuanto al segundo hecho se ha logrado tener por acreditada su ocurrencia en el mes de julio de 2018. A esta conclusión se arriba por los dichos de los testigos doña Jessenia Iglesias, quien recordó saber sobre dos episodios similares, uno ocurrido en el área de telefonía en el mes de mayo de 2018, del cual ella fue testigo presencial, y una segunda oportunidad ocurrida en junio de 2018 en el área de novios, de la cual es testigo de oídas. Respecto del acontecimiento del mes de mayo, explicó que se quería acercarse a don Orlando Zuleta, momento en el que éste saca su celular para contestar un llamado, observando esto don Mariano Barrueto, quien se acercó y le consultó a Zuleta si



estaba tomando fotos, quien le contestó que no. Agregó la testigo que en esa oportunidad don Mariano Barrueto estaba enojado.

Respecto al episodio del mes de julio de 2018, expresó la testigo referida, que se enteró porque fue un hecho muy comentado en la tienda, dado que don Mariano Barrueto reaccionó gritando y llegaron los guardias.

Respecto al hecho en comento declaró don Mariano Barrueto, sin embargo señaló que quien se enojó y ofuscó fue el señor Zuleta. Explicó que se encontraba en su día libre pero fue a la tienda, y al llegar le comentó un trabajador que don Omar estaba tomando fotos al interior de la tienda, para luego encontrarse en el segundo nivel con don Omar Zuleta y le consulta si está tomando fotos, ante lo que su receptor se molesta le dice que si desea le revise el celular, contestándole el señor Barrueto que no es necesario. En cuanto a la época, señala que fue hace un año, debiendo considerarse que el absolvente declaró el día 21 de agosto de 2019.

Permite corroborar todo lo anterior, la declaración en estrados del señor Zuleta, quien señaló recordar que en el mes de junio o julio de 2018 ocurrió el episodio del celular con el señor Barrueto, recordando también que acaeció otro episodio similar en abril o mayo del mismo año. Describió el episodio en los mismos términos que la anterior testigo. Agregó además la ocurrencia de un hecho posterior que ocurrió en noviembre de 2018, pero éste no dice relación con la toma de fotografías dentro de la tienda.

Los restantes testigos no se refieren al hecho de manera directa y, no aportan fechas o épocas de la ocurrencia del hecho.

En el mismo sentido, en el informe de fiscalización se constata el hecho, sin embargo no se hace referencia a los nombre de los trabajadores que en aquella oportunidad declararon (en un presunto animo protector) sin embargo, de las declaraciones ahí plasmadas puede advertirse que se refieren al mismo hecho.



Por lo anterior es que se considera acreditada la ocurrencia del hecho referido, y como época de ocurrencia el mes de julio de 2018.

Desde su ocurrencia a la fecha de interposición de la denuncia, han transcurrido ocho meses, tiempo en el que funda su excepción el denunciado, a fin de que no sea considerado éste hecho por haber transcurrido a su respecto el plazo de caducidad. Lo anterior, es correcto a juicio de esta juez, el evento analizado no es apto para fundar la acción impetrada dada la caducidad de la acción a su respecto. Sin embargo, en los párrafos siguientes se ahondará al respecto a fin de hacernos cargo de la interpretación y alegaciones de la denunciante sobre este hecho y los demás que ha hecho valer, con un efecto de delito permanente, entre otras alegaciones.

En cuanto al tercer hecho fundante, se ha establecido que efectivamente existieron frases proferidas por jefaturas de la tienda con el fin de inhibir la comunicación entre los miembros del sindicato y los trabajadores. En efecto, este hecho fue constatado según el informe emitido por la Inspección del Trabajo, N° 948, y en él se expresa en sus conclusiones (página 5) que al menos un trabajador de los entrevistados ha recibido instrucciones por parte de dos jefaturas y otro señala que es un rumor a nivel de tienda, que las jefaturas no permiten que los trabajadores hablen con el presidente del sindicato denunciante, que estas directrices provienen del gerente y de otra jefatura, esto en circunstancias que tanto de la declaración del encargado de personas como del gerente de tienda se desprende que esta conducta es aceptada y permitida en favor de la labor sindical.

Al remitirnos a dichas declaraciones juradas, parte de la investigación que se comenta, la declaración N° 1 no pudo ser apreciadas por esta juez por ser del todo ilegible. La declaración jurada de fecha 05 de octubre de 2018, el señor Zuleta declara conocer hechos concretos en que se les prohibió a trabajadores



habar con él en calidad de presidente del sindicato, señaló un evento acontecido con un trabajador de nombre Johan Jara y, luego aporta una lista de trabajadores afectados en similares términos, más no indica la fecha de ocurrencia de ellos, por lo que a fin de ser laxa en este punto, se presume que acontecieron con anterioridad al día 5 de octubre de 2018 (fecha de la declaración)

En el mismo sentido atestiguaron en juicio las señoras Jessenia Iglesias, María Tapia y Orlando Zuleta, esta vez en estrados, corroborando los hechos, aportando episodios en que esto habrá acontecido, pero sin que alguno de ellos pudiera indicar la fecha de su ocurrencia. Así, se aprecia que en la declaración de doña Jessenia Iglesias, señala haber sufrido personalmente de estos amedrentamientos para evitar comunicarse con el presidente del sindicato, lo que habría sufrido “hasta el último día que le tocó trabajar”. Agrega que Yans Muñoz les decía que no podían hablar con los dirigentes. Entre otras situaciones que narra sin indicar el cuándo de su ocurrencia.

Finalmente respecto del **último de los hechos constatados** por el servicio y fundante de la acción, esto es que han existido desincentivos para afiliarse al sindicato denunciante y por otro lado, incentivos para afiliarse al nuevo sindicato (sindicato N° 2) de los trabajadores de la tienda, se aprecia una situación similar a la acontecida con el hecho constatado que antecede. En efecto, si bien los testigos en estrados y en instancias administrativas logran corroborar la existencia de aquellos hechos, no aportan fechas o a lo menos épocas de su ocurrencia, salvo algunos casos- según se dirá en el párrafo que sigue- pero respecto de los cuales la acción se encuentra caduca.

Al respecto, doña Jessenia Iglesias señaló que al volver de su licencia post natal, doña Irma, quien no la conocía le promete que si se afiliaba al nuevo sindicato pasaría a tener un contrato indefinido y recibiría un bono de término de término. No indicó cuándo aconteció aquello. Luego agregó que se notaban



diferencias de trato en cuanto a los cupos para trabajar full en periodo de navidad- hecho corroborado por los restantes testigos en juicio- discriminándose entre los socios de un sindicato y otro, en perjuicio del denunciante. Sin embargo, al ser este hecho posible de situarlo en el mes de diciembre de 2018, es dable concluir que la acción se encuentra caduca.

En cuanto al último de los hechos informados, cual es verificar si la empresa tomó conocimiento de alguno de estos hechos, procedimiento efectuado y medidas adoptadas, por no consistir en un hecho de los tipificados como prácticas antisindicales, respecto de las cuales debe computarse el plazo de caducidad que nos ocupa, siendo un hecho a evaluar en el evento de desestimarse la excepción, no se analizará. A mayor abundamiento, según consta en el informe que la fecha en que el señor Zuleta informó los hostigamientos sufrido a la gerencia de la empresa Ripley, el día 17 de julio de 2018, por lo que, en el evento de no compartir una de las partes el criterio antes expresado por esta juez, igualmente se aprecia que desde dicha fecha la acción que se apoya en éste hecho se encontraría caduca.

DÉCIMO: *Valoración a la luz de las disposiciones legales aplicables.*

Habiéndose acreditado conforme se ha razonado, lo hechos que motivaron la fiscalización realizada por la Inspección del Trabajo, estableciéndose la fecha de ocurrencia de cada una de ellas, corresponde revisar las normas aplicables a fin de determinar finalmente, si éstos hechos, relacionados con la denuncia interpuesta por la Inspección, producen la caducidad de la acción.

Así, en el artículo 486 incisos 5, 6 y 7 del Código del Trabajo, se dispone que cuando la Inspección del Trabajo tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deba denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar el informe de fiscalización. Igualmente se dispone que deba realizar la Inspección del Trabajo una mediación previa entre las partes. Y finalmente, señala que ésta denuncia debe interponerse en el plazo de 60 días contados **desde que**



se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada, suspendiéndose en la forma a que se refiere el artículo 168 del mismo cuerpo legal.

Por su parte el artículo 168 del Código del Trabajo, al tratar la suspensión señala que, esta ocurre al presentarse un reclamo ante la Inspección del Trabajo, plazo que continuará computándose una vez concluido el trámite ante dicha Inspección, el que no puede superar los 90 días, el que, a juicio de esta juez, debe entenderse computable desde la vulneración alegada, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 486 del código de trabajo.

Finalmente debe considerarse que el artículo 292 del Código del Trabajo, nos remite al párrafo 6° , capítulo II del Título I del libro V del Código, a fin de que por el procedimiento de tutela laboral se ventilen las denuncias por las prácticas antisindicales descritas en los artículos precedentes, por lo que serán los hechos en dichas normas tipificados como prácticas antisindicales las que constituyen la vulneración a que se refiere el artículo 486 del mismo cuerpo legal.

Con lo expresado, se puede apreciar que el sindicato ha fundado su denuncia en prácticas ejecutadas por la tienda Ripley, las que deben, a juicio de esta juez, evaluarse desde el día 20 de abril de 2018, fecha en que se constituyó el segundo sindicato (no denunciante). Efectivamente, las argumentaciones vertidas respecto de la existencia de prácticas antisindicales dicen relación con afectación de quórum, desincentivo de afiliación o incentivos a afiliación a el nuevo sindicato, ofrecimiento de beneficios laborales a los socios del nuevo sindicato, acciones todas las que dicen relación con actitudes que deben apreciarse entre un sindicato y otro en términos comparativos. Por lo que, como se expresó, lo correcto es situar el inicio de las vulneraciones –eventuales- el día 20 de abril de 2018.

Así desde el día 20 de abril de 2018 en adelante comenzaron los hechos que ha constatado el servicio y plasmado en su informe N° 948.



La voz “comienzo” que he utilizado en el párrafo anterior, no es baladí, sino que con ella pretendo situar de manera concreta el hecho que permite apreciar las vulneraciones que se denuncian, más no la fecha desde la que se produjo la vulneración- según lo expresa el artículo 486 inciso 7° - ya que la constitución de un nuevo sindicato no es un acto vulneratorio en sí mismo, pero es el referente para evaluar las actitudes del empleador, en términos comparativos.

Considerando lo anterior, los hechos constatados pudieron situarse en las siguientes fechas o épocas: el N° 1, si bien ya era apreciable a octubre de 2018, se ha considerado la fecha del informe emitido por la inspección, dado que por su intermedio se pudo constatar la ocurrencia de la tendencia al despido de socios del sindicato denunciante. Cabe hacer presente además que se ha razonado en el sentido de que este hecho es un **efecto** de la prácticas que se denuncian, es la concreción de las amenazas que constituyen la vulneración, por lo que el plazo comienza desde la amenaza, o en el caso del despido lesivo en sí mismo, por haber manifestado el trabajador su intención de afiliarse a un sindicato, corre el plazo desde aquel hecho, es decir, desde el despido que reúna dichas características.

Lo anterior, analizado a la luz de los antecedentes aportados en juicio y que permiten situar las vulneraciones alegadas, hasta el día en que se denunciaron los hechos, esto es el día 3 de octubre de 2018, momento en el cual se tuvo a la vista una serie de actitudes que se desarrollaron desde el día 20 de abril de 2018, hasta la fecha ya indicada, permiten concluir que el plazo para presentar la acción se encontraba vencido a la fecha de presentación de la denuncia, transcurriendo entre el día 3 de octubre de 2018 al día 5 de marzo de 2019, un total de 125 días.

Cabe hacer presente y aclarar que la fecha 3 de octubre de 2018, fecha de la denuncia ante la inspección es tomada como una fecha referente, más no desde la fecha que se considera la ocurrencia de la eventual vulneración.



El hecho N° 2 de los constatados pudo situarse en el mes de julio del año 2018, por lo que es manifiesto que a su respecto la acción se encontraba caduca a la fecha de presentación de la denuncia ante este tribunal. Los hechos N° 3 y 4, no lograron establecerse con la prueba rendida sus fechas de ocurrencia, por lo que se entiende que se tuvo conocimiento de ellos con anterioridad a la denuncia ante la inspección, ya que ésta los contemplaba como hechos a constatar (03 de octubre de 2018) por lo que igualmente es factible concluir que la acción se encuentra caduca a su respecto. Y finalmente el último de los hechos, según ya se señaló en el considerando anterior, no constituye un acto calificable en sí mismo de práctica antisindical, pero que de todas formas, puede situarse el día 17 de julio de 2018, por lo que igualmente es manifiesta la caducidad de la acción.

En efecto, situando inicio de las vulneraciones (según lo razonado en los párrafos precedentes) el día 20 de abril de 2018, y el cúmulo de actitudes denunciadas, incluso consideradas hasta el día 3 de octubre de 2018, permiten desestimar las alegaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, ya que aquellos hechos constituyen episodios concretos que en sí mismos permiten ser analizados a la luz de los tipos descritos en el artículo 289 y siguientes del Código del Trabajo.

Por lo anterior, no se comparte el análisis realizado por la denunciante, en cuanto a considerar que la vulneración acusada mantiene sus efectos en el tiempo, asimilándola a un delito permanente, cuyos efectos lesivos se mantienen aún durante la investigación realizada por la Inspección, ya que, a juicio de esta juez, aquellos hechos que se pudieron haber desplegado durante la investigación, o después de ella, son eventuales nuevas vulneraciones, o reiteraciones de una eventual conducta lesiva, que no pueden ser consideradas en el presente juicio para efectos de extender ficticiamente un plazo legal de interposición de la denuncia.

En cuanto al argumento de la Inspección del Trabajo, en relación a que es el informe que deben elaborar aquel medio por el cual se constata la infracción y



que los legitima para denunciar judicialmente las prácticas denunciadas, sumando a ello que es un requisito legal para la interposición de la misma el acompañar dicho informe y la mediación entre las partes en instancias administrativas, será desestimado, por cuanto el cumplimiento de dichos requisitos no constituye excusa legal para eximir a la institución del cumplimiento del término legal para interponer la denuncia respectiva, ya sea por la Inspección del Trabajo o por el Sindicato de trabajadores eventualmente afectado. Aunado a lo anterior, la sanción de caducidad es una sanción legal, que por ello debe ser interpretada de forma estricta, sin que para ello sea posible para el juez entender la existencia de salvedades- donde no las hay- a pretexto de salvar un plazo que ha fenecido.

Asimismo, no existe norma que permita interpretar que el plazo de 90 días corre solo en contra del trabajador que deba denunciar más no respecto de la Inspección, entenderlo así a juicio de esta juez, constituiría un acto de discriminación que el legislador no ha dispuesto, por lo que ante la inexistencia de fundamentos legales para entenderla, en consideración a constituir una sanción legal la caducidad, implicaría infracción del Juez, susceptible de nulidad.

En el mismo sentido se desestima la interpretación de la denunciante en cuanto a considerarse que el plazo que nos ocupa debe computarse desde el cese de la conducta y no desde su inicio, ya que, tal como ya se citó, existe norma expresa en contrario.

A mayor abundamiento, “la intervención de la Inspección del Trabajo, a este respecto, no es obligatoria, la organización sindical posee diversos medios a su disposición a fin de lograr el cometido de la emisión del informe, que, en cualquier caso, puede ser incorporado con posterioridad a la denuncia respectiva, y finalmente, que el sindicato puede interponer la denuncia respectiva, pues está legitimado para ello” (Excma. Corte Suprema en fallo sobre Recurso de



Unificación de Jurisprudencia, Rol 2435-2018, sentencia de fecha 29 de julio de 2019. En la cual además se falla en el mismo sentido)

Conforme se concluyó en los razonamientos vertidos en los párrafos que preceden, la denuncia de práctica antisindical se dedujo el día 5 de marzo de 2019, transcurridos largamente los 90 días hábiles que el artículo 168 del Código del Trabajo -al cual se remite el artículo 486 del mencionado cuerpo normativo- dispone como plazo máximo para su interposición, toda vez que los hechos fundantes acontecieron con anterioridad al 3 de octubre de 2018, de forma tal que procede acoger la excepción de caducidad planteada por Ripley Store SpA, como se dirá en lo resolutivo de este fallo.

En consecuencia de lo anterior, resulta improcedente emitir pronunciamiento sobre el fondo de la acción deducida.

DÉCIMO PRIMERO: *Costas.* Siendo, en materia laboral, las costas personales las únicas objeto de regulación, toda vez que las restantes diligencias realizadas por funcionarios del tribunal son gratuitas para ambas partes, sumado a que es privativo del juez fijar la suma prudencialmente o eximir del pago de las mismas mediante resolución fundada, es que no se condenará en costas al denunciante por haber tenido motivo plausible para litigar.

DÉCIMO SEGUNDO: *Prueba.* La prueba rendida ha sido analizada conforme con las reglas de la sana crítica.

Por estas consideraciones, y de conformidad con lo previsto en los artículos 1, 212, 220, 243, 249, 252, 289 y siguientes, 292, 456, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo, y artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República, **SE DECLARA:**

I.- Que se **acoge la excepción de caducidad** opuesta por Ripley Store SpA, y en consecuencia se declara que **se rechaza**, sin costas, la denuncia de



prácticas antisindicales presentada por la Inspección Provincial del Trabajo El Loa Calama en contra de Ripley Store SpA, ya que la acción respectiva se encontraba caduca al momento de presentarse, por transcurso del plazo respectivo.

Regístrese y archívese en su oportunidad, y remítase copia a la Dirección del Trabajo para su debido registro.

Dictada por doña JOHANNA CAROLA PIZARRO VÉLIZ, Juez Interina del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.

En Calama, a veinte de enero de dos mil veinte se notificó por el estado diario la sentencia que antecede.

