

Santiago, veintiuno de septiembre de dos mil veintiuno.

VISTOS:

PRIMERO: Que, comparece el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES EMPRESA BANCO RIPLEY S.A., R.S.U. 13.01.2751, representado para estos efectos por (1) DENNIS CASTRO MORAGA, (2) NICOLE MASSONE SALINAS, (3) MARCELA LLANOS HERNÁNDEZ y (4) OSCAR QUILODRÁN VASQUEZ, todos con domicilio en Ahumada 312, oficina 421, Santiago, e interponen demanda por prácticas desleales en la negociación colectiva en contra de BANCO RIPLEY S.A., del giro de su denominación, representado de manera indistinta, por don ALEJANDRO SUBELMAN ALCALAY, Gerente General, CHRISTIAN GONZÁLEZ SALAZAR, Gerente de Gestión y Medios, MIRTHA NORANMBUENA TURRA, Subgerente de Planificación y Recursos Humanos, ignora profesión u oficio, todos con domicilio en Alonso de Córdova 5320, comuna de Las Condes.

Expone que el sindicato denunciante es la única organización sindical existente en Banco Ripley S.A.

El 20 de julio de 2017, el sindicato suscribió convenio colectivo con la denunciada, en un proceso de negociación colectiva no reglado, que se realizó debido a la suspensión de la negociación reglada por encontrarse pendiente la calificación de servicios mínimos entre las partes.

El año 2017 la organización sindical se opuso a la propuesta de calificación de servicios mínimos realizada por la empresa y, además, interpuso reclamación judicial contra la Dirección Nacional del Trabajo por la calificación efectuada, proceso judicial que se extendió por dos años para que se declarara la competencia del tribunal (RIT M-1806-2017 ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Apelación Rol N° 1635-2017 ante la Corte de Apelaciones de Santiago, Recurso de Queja ante la Corte Suprema Rol N° 41.455-2017, e inaplicabilidad ante el Tribunal Constitucional Rol N° INA-4136-2017) y, finalmente, para que se dejara sin efecto la calificación (RIT M-1806-2017 ya referido,



Nulidad Rol N° 1918-2019 ante la Corte de Apelaciones de Santiago, y Recurso de Queja ante la Corte Suprema Rol N° 41.341-2019).

El año 2018 el sindicato interpuso demanda contra la denunciada por práctica antisindical e incumplimiento de convenio colectivo, que fue acogida por el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, con fecha 13 de marzo de 2018, RIT S-29-2018, confirmada por la Corte de Apelaciones de Santiago, con fecha 3 de mayo de 2019, Rol N° 3171-2018.

En la actualidad, el sindicato denunciante y la empresa denunciada se encuentran en un proceso de negociación colectiva reglada. La empresa presentó su “última oferta” el 24 de julio de 2020, correspondiendo la votación de la huelga por parte de los trabajadores desde el día 27 a 31 de julio. Durante este proceso, la denunciada ha realizado diversas prácticas atentatorias a la buena fe que se debe observar en el proceso de negociación colectiva, que se resumen en entorpecer las posibilidades de acuerdo sin necesidad de ejercer el derecho a huelga y lesionar el eventual ejercicio de este derecho:

Negarse a iniciar conversaciones con el sindicato hasta una semana antes de la fecha de presentación de su última oferta.

Solicitar una cantidad desmedida de trabajadores para conformar equipos de emergencia en caso de huelga.

Trasladar a trabajadores de filiales para que presten servicios en sucursales de la denunciada y capacitar a otros en labores bancarias, en ambos casos para que reemplacen a los trabajadores sindicalizados en caso de huelga.

Mantener cajeros contratados a través de empresas de servicios transitorios, quienes no pueden afiliarse ni negociar con el sindicato, para que continúen realizando labores

bancarias en caso de huelga.

Contratar trabajadores para que realicen las mismas labores que el personal sindicalizado en caso de huelga.



Presentar una oferta formal que no contiene ninguna de las mejoras acordadas ni ofrecidas en reuniones anteriores.

En cuanto el primer hecho, esto es, Negarse a iniciar conversaciones con el sindicato hasta una semana antes de la fecha de presentación de su última oferta que debía ser sometida a votación por el sindicato, refiere que el 12 de junio de 2020, el sindicato presentó a la empresa su proyecto de contrato colectivo el que fue respondido por la empresa el lunes 22 del mismo mes. Desde entonces, las partes quedaron habilitadas legalmente para reunirse y desarrollar conversaciones directas con el objeto de obtener un acuerdo, tal como establece el artículo 341 del Código del Trabajo.

El tiempo que la ley dispone para el desarrollo de la negociación colectiva transcurrió sin que la empresa manifestara ninguna intención de reunirse con el sindicato. Por esta razón, el sindicato tomó la iniciativa y, el 6 de julio de 2020, envió una carta formal a la empresa informando sobre sus objetivos para esta negociación colectiva e invitándola a iniciar las conversaciones directas entre las partes, agendando una primera reunión entre las Comisiones Negociadoras, en la cual el sindicato pudiera desarrollar sus puntos de vista, conocer los de la empresa y acordar una agenda de reuniones entre las partes.

La empresa respondió ese mismo día informando “revisaremos lo indicado y coordinaremos para iniciar las mesas”. Sin embargo, la empresa no les invitó a reunión esa semana.

La semana siguiente, el martes 14 de julio de 2020, la empresa envió un correo electrónico invitando a sostener la primera reunión de negociación colectiva, pero para el día viernes 17, es decir, una semana antes de que tuviera que presentar la “última oferta” a que refiere el artículo 346 del Código del Trabajo, porque el plazo vencía el viernes 24 de julio. Es decir, la empresa disminuyó el período de tiempo en que las partes podían sostener conversaciones directas con el objeto de llegar a un acuerdo. Todo esto, precisamente, con el objetivo de que no existiera tal acuerdo en el período regular de negociación sin la presión de huelga.

En efecto, en la reunión del 17 de julio de 2020, la empresa no formuló ningún tipo de



oferta y se limitó a anunciar que realizaría una propuesta económica y de pacto de extensión de beneficios en reunión del día martes 21 de julio. En la reunión del 21 de ese mes, la empresa no entregó la propuesta anunciada: lo hizo más tarde, a través de correo electrónico, aunque se refería solo a algunos puntos del petitorio. El sindicato respondió por escrito esa propuesta, al día siguiente. Después la empresa envió correo electrónico suspendiendo la reunión que se tenía planificada para el jueves 23 en la mañana. Finalmente, la reunión se llevó a cabo a las 13:00 horas del día 23, fue muy breve, y, a las 19:00 horas, la empresa envió una nueva oferta abarcando nuevamente sólo algunos puntos del petitorio.

En contraste, en lugar de negociar de buena fe con el sindicato, la empresa concentró sus energías en preparar la operatividad del negocio durante una eventual huelga por medios ilegítimos. Destinó la mayor parte del período regular de negociación en: (a)

contratar personal en labores estratégicas realizadas por trabajadores sindicalizados; (b) trasladar personal de filiales a sucursales de la denunciada y capacitarlo en labores bancarias; (c) insistir ante la Inspección del Trabajo para que se le otorgue una cantidad desproporcionada e injusta de trabajadores sindicalizados para conformar equipos de emergencia en caso de huelga.

En cuanto al hecho denunciado de Solicitar una cantidad desmedida de trabajadores para conformar equipos de emergencia en caso de huelga, señala que en su respuesta al proyecto de contrato colectivo, la empresa propuso al sindicato que se conformaran equipos de emergencia con un listado de 150 trabajadores de un total de 386 sindicalizados que participan en el proceso de negociación, para que mantuvieran la

continuidad operacional en todos sus establecimientos, incluyendo cargos y establecimientos no comprendidos en la calificación de servicios mínimos.

Era tan desmedida la propuesta de conformación de equipos de emergencia que el sindicato debió destinar las siguientes 48 horas a analizar en detalle la dotación de la empresa para entregar una respuesta bien completa. El 24 de junio entregó su respuesta allanándose a 50



trabajadores (sujeto a ciertas condiciones) e indicó los efectos de que adolecía la propuesta: Se solicitan socios para funciones que pueden ser realizadas por personal no sindicalizado. Se solicitan socios que ejercen cargos no calificados como servicio mínimo. Se solicitan socios que prestan servicios en sucursales bancarias no calificadas como servicio mínimo. Se solicitan socios que prestan servicios en tiendas Ripley no calificadas como servicio mínimo. Se solicitan socios que prestan servicios en establecimientos cuyo funcionamiento es incompatible con el de otros según los términos de la calificación de servicios mínimos realizada por la Dirección del Trabajo (Res. N° 539 de 11 de julio de 2017).

El 15 de julio de 2020, la Inspección del Trabajo de Vitacura notificó al sindicato su decisión sobre la conformación de los equipos de emergencia (Resolución N° 382 de 10 de julio de 2020), acogiendo casi todos sus planteamientos, y disponiendo que los equipos de emergencia con trabajadores sindicalizados se conformaran con: 22 cajeros tesoreros, 13 cajeros banco, 26 vigilantes, 1 analista en Alonso de Córdova.

En la misma resolución, la Inspección del Trabajo determinó que no corresponde conformar equipos de emergencia en las siguientes sucursales: Mall Arica (sucursal), Mall Los Domínicos (sucursal), Alonso de Córdova 5320 (sucursal), Puerto Montt (sucursal), Estado 91 (sucursal), Antofagasta (tienda), Mall Coquimbo (tienda), Quilpué (tienda), La Calera (tienda), Viña del Mar Plaza Sucre (tienda), Marina Arauco (tienda), Valparaíso Plaza Victoria (tienda), Talcahuano El Trébol (tienda), Valdivia (tienda), Huérfanos (duplicada), Ahumada (duplicada), Estación Central (duplicada)

21 de Mayo (duplicada), Arauco Maipú (duplicada), Sucursal Mall del Centro Concepción (duplicado).

Afirma que de un total de 150 trabajadores sindicalizados que la empresa había solicitado para un total de 46 sucursales, el sindicato se allanó a 51 personas y rechazó equipos de emergencia para tiendas Ripley, sucursales nuevas (creadas desde el año 2017), sucursales duplicadas y ciertos cargos no calificados (Ej. tesorero financiero). Los planteamientos del Sindicato fueron acogidos por la Inspección del Trabajo, que determinó solo 62



trabajadores para 24 sucursales (principalmente adicionó personal luego que la empresa optara entre las sucursales duplicadas).

Respecto del hecho de Trasladar a trabajadores de filiales para que presten servicios en sucursales de la denunciada y capacitar a otros en labores bancarias, plantea que después de presentado el proyecto de contrato colectivo, el sindicato se enteró de que la denunciada estaba trasladando a trabajadores contratados por las empresas CAR S.A. y Gesic Ltda. a sucursales del banco, para que prestaran servicios en éstas. Estos trabajadores trasladados prestaban servicios en tiendas Ripley como cajeros, anfitriones y asistentes. Para dicho efecto, se les hizo suscribir anexos de contrato de trabajo en que se establecía el cambio de lugar. El traslado se realizó después que las tiendas Ripley fueran cerradas por las cuarentenas decretadas por la autoridad sanitaria en diversas ciudades. La denunciada pretendió justificar esos traslados en que CAR S.A. y GESIC Ltda. son empresas de apoyo al giro bancario y que por ello estaban autorizadas para que su personal continuara prestando servicios de acuerdo a los instructivos de desplazamiento emitidos por la autoridad.

Sin embargo, entre las labores que los trabajadores trasladados realizan, se encuentran las de venta de créditos (avances y superavances), mismas que realizan los trabajadores contratados por Banco Ripley, lo que permitirá a la denunciada mantener la venta de créditos durante la huelga, pese a ser labor propia de trabajadores sindicalizados y a que dicha labor quedó excluida de la calificación de servicios mínimos (Res. N° 539 de 11 de julio de 2017 del Director Nacional del Trabajo). Es decir, el traslado de personal CAR tiene por objeto reemplazar a trabajadores en huelga para continuar realizando labores que no es lícito realizar.

Indica los establecimientos de la denunciada a que fue enviado a prestar servicios personal contratado por CAR S.A. y/o GESIC Ltda., en las sucursales de Arica, Rancagua, Talca, Chillán, Concepción, Puerto Montt, Punta Arenas, Moneda Santiago, Boulevard Santiago La Florida, Parque Arauco Santiago, San Bernardo Santiago, 21 de mayo Santiago, Mall Arauco Maipú Santiago, Maipú Santiago, Mall Plaza Egaña Santiago, Mall Plaza Oeste Santiago, y Los Dominicos Santiago

Adicionalmente, los socios informaron al directorio sindical que la denunciada había ordenado a sus propios trabajadores capacitar a Supervisores contratados por CAR S.A. para que aprendieran a realizar labores bancarias (ej. encaje, vales vista, depósitos, transacciones) en el mismo sistema computacional utilizado por la denunciada.

Al enterarse de la situación, el día 7 de julio de 2020 el sindicato envió un correo electrónico a Gonzalo Duran Aravena, Gerente Interino de Operaciones, el que fue respondido el mismo día por el Gerente Interino de Operaciones, reconociendo la presencia de personal CAR en las sucursales, la suscripción de anexos de contrato para dicho efecto y que el objetivo era garantizar la continuidad operacional: “De lo planteado les comento que como empresa estamos ocupados en la prevención y protección de nuestros trabajadores respecto de la pandemia que azota a nuestro país, por lo que hemos avanzado con varias medidas para que nuestros trabajadores y clientes de manera de evitar contagios.

Respecto del sector de cajas se respeta lo mencionado de un metro de distancia si hay algún lugar que no, siempre estamos abiertos a revisar para mejorar.

En relación a lo mencionado en el punto 2 sabemos que personal car dada algunas situaciones están prestando servicios en agencias pero en ningún caso utilizan temas de banco, utilizan caja de car. Cabe mencionar que cada funcionario tiene un anexo de contrato formal para cada caso.

Por ultimo si bien se ha pedido en algún caso puntual que pueda ayudar en una sucursal siempre ha sido de común acuerdo ya que nuestro objetivo es garantizar la continuidad operativa de cara a clientes.”

En la respuesta se omitió toda referencia a la capacitación que se estaba haciendo al personal de CAR S.A. ni mencionó las materias en que personal de la denunciada estaba capacitando a trabajadores de CAR S.A. por expresa orden de Banco Ripley. Por ello el sindicato preguntó sobre esto en correo de 8 de julio. El 10 de julio de 2020, el gerente respondió el correo, reconociendo la capacitación en labores de tesorería, aunque informando que ya no se harían de modo presencial sino virtual:



“Los Supervisores de Operaciones se capacitan en labores netamente de Tesorería, como medida de prevención y para que se cumpliera el distanciamiento entre personas, se eligieron sucursales que cuentan con espacio físico y sucursales que estaban con turno ético.

De manera que no haya inconvenientes realizaremos la capacitación on line para reforzar los conocimientos. Esto también fue pensado como una medida de no extender la estadía de los supervisores y evitar su exposición.”

Las labores de “tesorería banco” son distintas de las que realizan los Supervisores contratados por CAR S.A.; además, se realizan con sistemas operativos distintos. Entonces, no serán útiles para sus funciones en tiendas, de manera que las capacitaciones no tienen otro sentido que preparar el reemplazo de trabajadores en

huelga, por lo que el sindicato estimó necesario enviar un nuevo correo electrónico para requerir más precisiones. Además, contrariamente a lo anunciado, las capacitaciones se continuaban realizando presencialmente.

El Sindicato consulta en qué consisten las capacitaciones on line, ya que los supervisores/jefes de operaciones de CAR se presentaron en sucursales de Banco Ripley y fueron capacitados presencialmente. En cuanto a las labores de tesorería en que están siendo capacitados, pide que se aclare por qué se les está capacitando en operar el sistema FISA si la empresa CAR trabaja con sistema ITF en su mayoría, y por qué se les está capacitando en transacciones bancarias, pago de cuotas, de cuentas vista, emisión de vales vista, depósitos de plazo por vales vista, si estos son funciones que ellos no realizan en CAR.

Este correo del sindicato nunca fue respondido y, días después, los Supervisores CAR, que se estaban capacitando en las sucursales de la denunciada, dejaron de asistir para continuar su capacitación virtual.

En cuanto al hecho denunciado que Durante el periodo de negociación colectiva, Banco Ripley S.A. ha contratado personal con el objetivo de cubrir los puestos de trabajadores



sindicalizados en caso de huelga, narra que la negociación colectiva empezó con la presentación del proyecto de contrato colectivo el día 12 de junio de 2020. Después, el banco ha realizado diversas ofertas de trabajo y ha contratado personal con el objetivo de contar con trabajadores no sindicalizados que puedan cumplir las labores de los trabajadores durante una eventual huelga.

Indica que hace pocos días comenzó a prestar servicios en la sucursal de Punta Arenas doña Natalie Jiménez Montanares, contratada como Ejecutiva Comercial, a plazo fijo por tres meses.

Adicionalmente, en la página www.ripley.trabajando.com la denunciada ha publicado varias ofertas de empleo, entre ellas las extraídas con fecha 22 de julio de 2020, que reproduce.

Sostiene que el cargo de Analista de Operaciones fue publicado el 16 de julio de 2020, un día después que la Inspección del Trabajo notificara a las partes la Resolución N° 382 de 10 de julio de 2020, sobre conformación de equipos de emergencia, en la cual rechazó la solicitud del banco consistente en que el sindicato proporcionara trabajadores sindicalizados para trabajar en dicho cargo durante la huelga. Dos días después, la oferta de trabajo en este cargo ya no estaba disponible en la página web del banco, lo que significa que el banco ya habría contratado a alguien en este cargo, quien necesariamente reemplazará a trabajadores sindicalizados durante la huelga.

La situación del Ingeniero de Control de Gestión Senior también es relevante, ya que este cargo no fue calificado servicio mínimo y en toda la compañía existe solo una persona que lo ejerce, la cual está sindicalizada. Entonces, la contratación de una nueva persona en dicho cargo permitirá su reemplazo en caso de huelga. Las funciones que se indican para este cargo son muy similares a las de Analista Contable Senior, y quienes lo ejercen también están sindicalizados.

En cuanto al Cargo Publicación Descripción Ingeniero de control de gestión senior de

22 de julio para la gerencia de Gestión y Medios quien será responsable de tener un rol activo en la planificación de Banco Ripley y sus filiales a través de la construcción de proyecciones financieras mensuales, elaborando propuesta de presupuesto topdown y consolidando las versiones bottom up; generando modelos que permitan simular el comportamiento financiero de la compañía bajo distintos escenarios y estrategias comerciales. Como también, de participar activamente de la preparación de información para el directorio, entidades reguladoras y altos ejecutivos, entregando la explicación de las desviaciones y variaciones de los resultados, además de estudios y análisis ad-hoc.

La empresa ha celebrado contratos de puesta a disposición de trabajadores con el objetivo de reemplazar a trabajadores ante una eventual huelga con personal externo suministrado por empresas de servicios transitorios.

El 1 de julio de 2020 el sindicato ingresó a la Inspección del Trabajo una denuncia por suministro ilegal de trabajadores durante el proceso de negociación colectiva. El sindicato informó a la Inspección del Trabajo que las sucursales de Banco Ripley operan de manera permanente con los siguientes cargos: Agente, Ejecutivo, Cajero-Tesorero, Cajero banco y Vigilante. De hecho, los cargos de Cajero-Tesorero, Cajero Banco y Vigilante fueron calificados por la Dirección Nacional del Trabajo como servicios mínimos.

Antes del inicio de la negociación colectiva, la denunciada despidió a muchos cajeros y, en su reemplazo, dispuso a trabajadores contratados por empresas de servicios transitorios (EST), por medio de la celebración de contratos de puesta a disposición de trabajadores y contratos de trabajo de servicios transitorios. Para ajustarse a la normativa, en los contratos señalados se consignó como causales de contratación las previstas en las letras a), c) y e) del artículo 183-Ñ del Código del Trabajo: reemplazos por licencias médicas, maternales o feriatos; proyectos nuevos y específicos de la usuaria; y aumentos extraordinarios de actividad en la usuaria. Sin embargo, los contratos no especifican los hechos que configurarían dichas causales, lo cual infringe lo dispuesto en el artículo mencionado, en relación al artículo 183-R del Código del Trabajo.

En algunos casos, los contratos fundados en las causales de la letra a) del artículo 183-Ñ (licencias, pre y post natal y feriado) son prorrogados, lo cual no es admitido por la ley (Ord. N° 5641 de 5 de diciembre de 2019).

En otros casos, los trabajadores continúan trabajando después de expirado el plazo, lo que infringe lo señalado en el artículo 183-T.

Los cajeros externos realizan las mismas funciones, en el mismo lugar de trabajo y en la misma jornada que habitualmente prestan servicios los cajeros contratados por Banco Ripley S.A. Incluso, varias sucursales operan solo con estos cajeros externos, sin

ningún cajero contratado directamente por el banco. Algunos son ex funcionarios del

banco que fueron despedidos y recontratados como cajeros externos. Es decir, los trabajadores fueron contratados para desempeñarse en supuestos distintos de los señalados en las causales legales esgrimidas en sus contratos de trabajo, encubriendo

una relación laboral de carácter permanente, ilícito laboral sancionado en el artículo 183-U del Código del Trabajo.

Detalla los lugares en que el sindicato tiene conocimiento de la existencia de estos cajeros externos, cuya contratación infringe las disposiciones de la ley 20.123.

Como son trabajadores externos, no se pueden afiliar al sindicato ni participar del proceso de negociación colectiva y así el banco pretende que se mantengan prestando servicios en caso de huelga.

En cuanto a presentar una oferta formal que no contiene ninguna de las mejoras acordadas ni ofrecidas en reuniones anteriores.

Como se señaló, la empresa propuso iniciar las conversaciones el día 17 de julio, una

semana antes de que venciera el plazo legal para entregar su última oferta. En dicho período se sostuvieron dos reuniones, los días 21 y 23 de julio, después de las cuales la empresa envió por correo electrónico una propuesta.

En la primera reunión, la denunciada accedió a lo solicitado por el sindicato en bono compensatorio de sala cuna, quinquenios y bono escolaridad para educación técnico superior, y propuso incrementos en asignaciones de colación, movilización, pérdida de cajas y porte de armas, y aguinaldos de navidad, fiestas patrias, semana santa y bono de vacaciones. En la segunda, la empresa accedió a los otros bonos de escolaridad solicitados por el sindicato y propuso nuevos incrementos en las asignaciones y bonos señalados.

Sin embargo, en la “última oferta”, que entregó el día viernes 24 de julio, solo ofreció el piso de la negociación, es decir, las mismas cláusulas del instrumento colectivo vigente, descartando cualquier nuevo incremento así como también las propuestas formuladas en los días previos.

En paralelo, la empresa continuará las conversaciones (próxima reunión agendada para el 28 de julio de 2020) sobre la base de la misma oferta formulada el día 23 de julio de 2020.

La denunciada trabajará con dos ofertas simultáneamente: una formal, que se somete a votación de los socios y que rige las condiciones de su eventual reintegro individual (artículo 357 del Código del Trabajo), y otra informal, que contiene mejoras (la oferta real), pero de la que puede desdecirse o retirar en cualquier momento.

Con esto, la denunciada obliga a los trabajadores sindicalizados a votar a favor de la huelga en el proceso de votaciones que debe llevar a cabo entre los días 27 y 31 de julio de 2020, ya que la opción de la última oferta significa quedarse sin incrementos de ninguna especie por los próximos 3 años. Además, los amenaza con que, si no llegan a acuerdo e



inician la huelga, no ganarán nada y deberán reintegrarse individualmente con las mismas condiciones vigentes.

Lo anterior no se ajusta al estándar de buena fe consagrado en el artículo 403 del Código del Trabajo, debido a que no somete a votación la oferta real, insta a los trabajadores a optar por la huelga y lo hace con la única finalidad de castigarlos con su

retiro en caso que inicien la huelga. El objetivo del artículo 346 del Código del Trabajo es que el empleador ofrezca formalmente lo que realmente propone al sindicato, lo cual no se cumple en la especie.

Detalla las propuestas en relación al convenio vigente.

Estima que las conductas del empleador, relatadas en la demanda, se encuadran dentro de la causal genérica del inciso primero del artículo 403 del Código del Trabajo y, además, dentro de la letra a) del mismo cuerpo legal. Si bien no alcanza a consumarse a la fecha de presentación de esta denuncia, existe un evidente riesgo de que el empleador incurra en la causal de la letra d) del artículo 403, de perseverar con su actitud, porque está -precisamente- preparando el reemplazo de trabajadores en huelga, yendo más allá de la hipótesis de “adecuaciones necesarias” que el legislador laboral establece.

Alude al principio de la buena fe,

Como indicios de la práctica antisindical denunciada señala: 1. Durante el proceso de negociación colectiva, el empleador ha sostenido una serie de actos contrarios a la buena fe negocial y se ha concentrado en tomar acciones que hagan inefectiva una eventual huelga. 2. Pese a que existía una calificación de servicios mínimos determinada, solicitó la conformación de equipos emergencia muy superiores a lo calificado por la Dirección del Trabajo, y continúa insistiendo en ello ante la Inspección del Trabajo de Vitacura. 3. La empresa dilató, innecesariamente, las reuniones entre las comisiones negociadoras, a tal punto que solo se realizaron tres de ellas, al filo de los plazos legales. 4. La empresa comenzó a trasladar a trabajadores contratados por la razón social CAR S.A. y GESIC



Ltda. que desempeñan sus funciones en tiendas Ripley a prestar servicios en las sucursales del banco, algunos de los cuales realizan las mismas funciones que personal sindicalizado (venta de créditos), labor no calificada como servicio mínimo. 5. Supervisores contratados por CAR S.A. y GESIC Ltda. han sido capacitados por la empresa para realizar tareas bancarias en las sucursales del banco. 6. Durante el periodo de negociación colectiva, Banco Ripley S.A. ha contratado personal en los mismos puestos de trabajadores sindicalizados. 7. La empresa ha celebrado contratos de puesta a disposición de trabajadores para realizar labores permanentes de cajero/banco, quienes no pueden afiliarse al sindicato y podrían continuar prestando servicios en caso de huelga. 8. La empresa, en la “última oferta” que entregó el 24 de julio, solo ofreció el piso de la negociación, pese a que antes realizó, de manera verbal y por escrito, ofertas superiores. Así, la empresa trabajará con dos ofertas simultáneamente, una formal que se somete a votación de los socios y que rige las condiciones de su eventual reintegro individual (artículo 357 del Código del Trabajo), y otra informal que contiene mejoras (la oferta real), pero de la que puede desdecirse o retirar en cualquier momento.

Piden como medidas reparatorias: 1. Se ordene a la denunciada que ponga término inmediato a todas las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. 2. Se ordene a la denunciada pagar una compensación económica a cada trabajador afiliado al sindicato que participa de la negociación colectiva (386 personas) de \$500.000, o la cantidad que se determine, y una compensación al sindicato para que la destine a actividades de fortalecimiento en la representación de sus socios por la cantidad de \$20 millones o la que se determine. 3. Se ordene que todas las gerencias y jefaturas de la empresa deben asistir a una capacitación sobre libertad sindical, de 4 horas pedagógicas de duración, impartidas por una institución de educación de reconocido prestigio en la materia. 4. Las demás medidas que se determine idóneas y oportunas.

En relación a las características de la empresa para efectos de las sanciones que establece la legislación, y en base al artículo 505 bis del Código del Trabajo, sostiene que la empresa demandada puede calificarse como gran empresa, pues en la actualidad tiene contratados a

más de 200 trabajadores. En consecuencia, solicita se aplique la multa más alta en función del tamaño de la empresa que se determine en juicio.

Añade que la denunciada ya fue condenada por prácticas antisindicales cometidas contra el sindicato denunciante (práctica antisindical e incumplimiento de convenio colectivo, que fue acogida por el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, con fecha 13 de marzo de 2018, RIT S-29-2018, confirmada por la Corte de Apelaciones de Santiago, con fecha 3 de mayo de 2019, Rol N° 3171-2018), por lo que se le debe considerar como reincidente para los efectos señalados.

Solicita declarar que, la denunciada ha incurrido en práctica desleal en la negociación colectiva (práctica antisindical) contra el sindicato denunciante en los términos del artículo 403 del Código del Trabajo. Que, en mérito de ello se adopten las siguientes medidas reparatorias: a) Se ordene a la denunciada que ponga término inmediato a todas las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. b) Se ordene a la denunciada pagar una compensación económica a cada trabajador afiliado al sindicato que participa de la negociación colectiva (386 personas) de \$500.000, o la cantidad que S.S. determine, y una compensación al sindicato para que la destine a actividades de fortalecimiento en la representación de sus socios por la cantidad de \$20.000.000 o la que S.S. determine. c) Se ordene que todas las gerencias y jefaturas de la empresa deben asistir a una capacitación sobre libertad sindical, de 4 horas pedagógicas de duración, impartidas por una institución de educación de reconocido prestigio en la materia. d) Las demás medidas que se determinen idóneas y oportunas. 3) Se oficie a la Dirección del Trabajo para que proceda a la publicación de la sentencia. 4) Se aplique una multa a beneficio fiscal por el máximo legal según establece el Código del Trabajo, en caso de acoger la denuncia por prácticas desleales.

5) Se condene en costas a la denunciada.

SEGUNDO: Que, contesta la demandada, solicitando el rechazo total de la denuncia en todas sus partes, con expresa condena en costas.



Niega y controvierte todos y cada uno de los argumentos de hecho y de derecho contenidos en la denuncia.

Explica que Banco Ripley es una sociedad anónima que naturalmente en razón de su giro tiene por objeto diversas actividades bancarias y que cuenta con aproximadamente 660 trabajadores a nivel nacional.

Sostiene que su parte respeta y fomenta la libertad sindical, encontrándose cerca de 390 de sus trabajadores sindicalizados.

Respecto de la última negociación colectiva mantenida entre las partes, con fecha 12 de junio de 2020 el Sindicato presentó al Banco su proyecto de contrato colectivo. A su vez, con fecha 22 de junio de 2020 el Banco presentó su respuesta a dicho proyecto.

Con fecha 9 de julio de 2020 la Inspección del Trabajo dictó una resolución pronunciándose sobre las impugnaciones y reclamaciones del Sindicato y del Banco, poniendo término al procedimiento de reclamación contemplado en el artículo 340 del Código del Trabajo.

Afirma que desde la presentación de la respuesta al proyecto de contrato colectivo y hasta el 09 de julio de 2020, tanto la denunciada como el Sindicato estuvieron participando del proceso de impugnaciones y reclamaciones, según se señalará más adelante.

Con fecha 6 de julio con 2020, las partes iniciaron las comunicaciones propias del desarrollo de la negociación en cuanto al fondo (el Sindicato no manifestó intención alguna de reunirse con su parte con anterioridad al 6 de julio de 2020), reuniéndose en las oportunidades que estimaron pertinentes con el objeto de obtener un acuerdo.

Posteriormente, con fecha 24 de julio de 2020 presentó su “última oferta”, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 346 del Código del Trabajo.

Consecutivamente, el Sindicato convocó la votación de la última oferta para el día 28 de julio de 2020. En dicha oportunidad, los miembros del Sindicato decidieron el rechazo de la última oferta de la empleadora, decidiéndose por la huelga.



Después, las partes iniciaron el proceso de mediación obligatoria, llegando a un acuerdo en dicho proceso con fecha 7 de agosto de 2020.

Estima que, las imputaciones contenidas en la denuncia de autos que, en síntesis, sostienen infundadamente que la denunciada habría atentado contra la buena fe y lesionado un eventual ejercicio del derecho a huelga son meras suposiciones; ello, sobre todo si se considera que las partes llegaron a acuerdo con fecha 7 de agosto de 2020 en la etapa de mediación obligatoria, no habiéndose hecho efectiva la huelga en el proceso de negociación colectiva.

Sobre la supuesta negación a iniciar conversaciones con el sindicato, indica que cabe tener presente que en conformidad a lo dispuesto en la ley, su parte formuló sus impugnaciones y reclamaciones en la respuesta al contrato colectivo el 22 de junio de 2020. Luego de la presentación de la respuesta, la comisión negociadora del Sindicato con fecha 29 de junio de 2020 también formuló sus reclamaciones ante la Inspección del Trabajo. A su vez, con fecha 1 de julio de 2020 su parte respondió al traslado de dichas reclamaciones. Posteriormente, con fecha 7 de julio de 2020 la Inspección del

Trabajo citó a las partes a una audiencia y, en definitiva dictó la resolución de fecha 9 de julio de 2020 decidiendo el asunto. Por consiguiente, desde la presentación de la respuesta del Banco el 22 de junio de 2020 y hasta el 09 de julio de 2020, las partes estuvieron participando del proceso de impugnaciones y reclamaciones.

Agrega que el Sindicato tampoco manifestó intención alguna de reunirse con la denunciada con anterioridad al 6 de julio de 2020 y cuando lo hizo con dicha fecha, contestó a la propuesta el mismo día y luego citó a una reunión para la semana siguiente, tal como el Sindicato reconoce en su demanda.

Concluye que, la imputación que se realiza en la demanda en cuanto a no haber manifestado la intención de reunirse con anterioridad al 6 de julio de 2020 resulta igualmente aplicable al Sindicato demandante.



Afirma que también se le imputa el no haber formulado ningún tipo de oferta en la primera reunión que sostuvieron el 17 de julio de 2020, sin perjuicio de que anunció que realizaría una propuesta el día martes 21 de julio de 2020.

Asimismo, se le imputa el no entregar una propuesta en la segunda reunión de fecha 21 de julio de 2020, sin perjuicio de haberla enviado ese mismo día vía email luego de la reunión.

Adicionalmente, el Sindicato señala que esta propuesta sólo habría abarcado algunos puntos del petitorio, sin perjuicio de que ello no es efectivo y de que fue el Sindicato quien abiertamente en un inicio del proceso condicionó la negociación colectiva a ciertos puntos, que denominaron “pilares”.

Agrega que, el Sindicato le imputa que una tercera reunión entre las partes fijada para el 23 de julio 2020 tuvo lugar durante la tarde no en la mañana como se tenía previsto y que el Banco realizó una nueva propuesta que no comprendía todos los puntos del petitorio del Sindicato, sin perjuicio de que ello no es efectivo y de que insiste que fue el Sindicato quien abiertamente durante el proceso condicionó la negociación colectiva a ciertos puntos, que denominaron “pilares”.

Da cuenta de ello la carta de fecha 6 de julio de 2020 enviada por el Sindicato en que señala que el proyecto de contrato colectivo persigue 4 objetivos: (i) Extensión de beneficios. (ii) Beneficios para socios menores de 6 meses. (iii) Segmentaciones por antigüedad laboral. (iv) Recuperar pérdida de poder adquisitivo.

Refiere que es el propio Sindicato el que señala textualmente en su demanda: “En la primera reunión, la denunciada accedió a lo solicitado por el sindicato en bono compensatorio de sala cuna, quinquenios y bono escolaridad para educación técnico superior, y propuso incrementos en asignaciones de colación, movilización, pérdida de cajas y porte de armas, y aguinaldos de navidad, fiestas patrias, semana santa y bono de vacaciones. En la segunda, la empresa accedió a los otros bonos de escolaridad solicitados por el sindicato y propuso nuevos incrementos en las asignaciones y bonos señalados”.



Por lo que las imputaciones realizadas en su contra no tienen un asidero real y, en cualquier caso, no constituyen prácticas que atentan contra la buena fe.

Argumenta que el negociar de buena fe no asegura que necesariamente existirá consenso o acuerdo sobre una o más de las materias tratadas. Incluso, el negociar de buena fe no implica la imposibilidad de rupturas en las negociaciones.

Afirma se podrá apreciar que las imputaciones sobre negarse a iniciar conversaciones y las otras ya señaladas que realiza el Sindicato en su contra no tienen asidero alguno y, en cualquier caso, claramente no constituyen prácticas que atenten contra la buena fe con que deben negociar las partes, como pretende la contraria.

Sobre la propuesta del banco para conformar los EE en caso de huelga, alega como antecedente preliminar al proceso de negociación colectiva, que con fecha 11 de julio de 2017, el Director Nacional del Trabajo mediante Resolución N° 0539 calificó los SSMM y EE. Al respecto, en dicha oportunidad la Dirección del Trabajo señaló determinados cargos y número de trabajadores. Posteriormente, respecto de la última negociación colectiva mantenida entre las partes y de acuerdo al artículo 361 del Código del Trabajo, la Compañía propuso al Sindicato, en su respuesta al proyecto de

contrato colectivo de fecha 22 de junio de 2020, los trabajadores afiliados al Sindicato que conformarán los EE. Esta propuesta efectivamente comprendió un número de 150 trabajadores. Frente a ello, el Sindicato con fecha 24 de junio de 2020 respondió a la propuesta del Banco señalando que accede a la propuesta de la empresa respecto de 51 trabajadores y oponiéndose respecto de 99. Luego, y existiendo una discrepancia en el número e identidad de los trabajadores del Sindicato que debían conformar los EE, el Banco con fecha 30 de junio de 2020 solicitó a la Inspección del Trabajo que se pronunciara sobre la materia.

A su vez, con fecha 10 de julio de 2020 la Inspección del Trabajo dictó la resolución 382 que acogió parcialmente la solicitud efectuada por el Banco, estableciendo un total de 62 trabajadores socios sindicalizados como dotación de EE.



En contra de esta resolución tanto el Banco como el Sindicato interpusieron recurso de reposición. Con fecha 24 de julio de 2020 el Sindicato presenta ante la Inspección del Trabajo un escrito en donde se desiste parcialmente de su recurso de reposición. Así, ambos recursos dan lugar a la resolución N° 398 de fecha 3 de agosto de 2020, en que la Inspección del Trabajo rechaza el recurso del Banco y acoge parcialmente el interpuesto por el Sindicato, quedando conformado el EE con 52 miembros del Sindicato. Destaca que la Inspección del Trabajo sostiene su decisión, entre otras consideraciones, en que el Banco propuso para la conformación de los EE socios que prestan servicios en lugares y sucursales bancarias no calificadas como SSMM, las cuales fueron habilitadas con posterioridad a la resolución que calificó los SSMM.

Naturalmente que estas consideraciones -así como otras expuestas por la Inspección del Trabajo en las resoluciones mencionadas como, por ejemplo, la imposibilidad de considerar en los EE cargos ejercidos por trabajadores no sindicalizados aunque estos hubieren sido calificados como SSMM- tuvieron un impacto en el número de trabajadores que finalmente conformaron los EE.

Así, la diferencia entre el número de trabajadores propuestos por el Banco y los que finalmente conformaron los EE se debió a razonadas y legítimas discrepancias de interpretación; y en ningún caso la en una solicitud “desmedida” o antojadiza como artificialmente pretende argumentar el Sindicato en su libelo.

Lo artificial de la imputación queda en evidencia si se considera que en los hechos esta no implicó ningún perjuicio para el Sindicato, no obstante las legítimas discrepancias, respecto de las cuales la ley prevé su mecanismo de solución el cual tiene lugar en un porcentaje importante de las negociaciones colectivas que se desarrollan en nuestro país desde la dictación de la ley 20.940. En este sentido, la determinación de los EE se llevó a cabo cumpliendo plenamente con lo dispuesto en nuestra legislación, de acuerdo al procedimiento previsto en el artículo 361 del Código del Trabajo.

Sobre el traslado de trabajadores de sociedades filiales para que prestaran servicios en sucursales del banco y su capacitación en labores bancarias, y en particular sobre el traslado



de trabajadores de sociedades filiales, indica que la empresa CAR S.A. (“CAR”) trasladó aproximadamente 30 trabajadores en el período comprendido entre mayo y agosto de 2020 a sucursales del Banco para que prestaran servicios en estas, pero en ningún caso este personal ha asumido funciones propias de los trabajadores del Banco.

En efecto, la decisión de trasladar a estos trabajadores en ningún caso se debió a la última negociación colectiva que tuvo lugar entre el Sindicato demandante y su parte.

El motivo de la decisión de dicha empresa de trasladar a estos trabajadores fue por la necesidad de cerrar las tiendas en que se desempeñaban estos dependientes debido a las cuarentenas decretadas por la autoridad en diversas comunas y ciudades del país.

En este sentido, la mencionada empresa y estos trabajadores acordaron -suscribiendo los respectivos anexos a sus contratos de trabajo, desempeñarse en las sucursales del Banco porque no había más lugares en donde pudieran desempeñar sus funciones.

Respecto a lo señalado en la demanda en cuanto a que entre las labores que los trabajadores trasladados realizan se encuentran las de venta de créditos (avances y súper avances), mismas que realizan los trabajadores contratados por el Banco, hace presente que los trabajadores de CAR no venden créditos bancarios y siempre han vendido avances y súper avances, ya que estos se encuentran asociados a la Tarjeta Ripley. De esta manera, los mencionados son productos que los trabajadores de CAR venden normalmente y que incluso cualquier persona los puede adquirir mediante internet.

Sobre la capacitación de trabajadores de CAR, refiere que durante épocas críticas de la pandemia, existieron sucursales del Banco que se quedaron sin personal para poder operar. Se debe tener presente que los trabajadores pertenecientes a algún grupo de riesgo permanecieron en sus domicilios. Asimismo, el Banco tuvo casos de trabajadores que tuvieron que hacer cuarentenas preventivas. Adicionalmente, los trabajadores que vivían en comunas en cuarentena tampoco podían asistir a las sucursales a desempeñar sus funciones.

En este contexto, la denunciada debía mantener puntos de recaudación para continuar operando -sólo las sucursales del Banco están autorizadas para ello-, por lo que las



sucursales abrieron con dotaciones mínimas. De esta manera, se comenzó a buscar trabajadores que pudieran apoyar la labor en las sucursales, pero jamás se pensó en una huelga sino que simplemente en la necesidad de que las sucursales pudieran funcionar en el contexto de la pandemia. Debido a esta situación, se realizó capacitación a supervisores de operaciones de forma preventiva, de manera de poder acudir a ellos en un momento en que no hubiese personal para poder abrir la sucursal, para eventualmente poder apoyar en este escenario de pandemia, tal como se hizo en otros casos en que se cambió a trabajadores del Banco de sucursal o de funciones de forma transitoria desde principios de la pandemia.

En concreto, la capacitación a los trabajadores de CAR que le imputa el Sindicato, consistió en capacitación a 8 supervisores de operaciones en Zona Metropolitana poniente (presencial de Tesorero con Supervisor), todos los de la Zona Sur (vía videoconferencia) y ninguno en Zona Norte, y se les capacitó solamente en flujos de control de Tesorería y Canje.

Sin perjuicio de lo anterior, no fue necesario trasladar a ninguno de los capacitados a labores concretas en alguna sucursal del Banco y nunca tuvieron acceso a los sistemas.

En definitiva, la capacitación efectuada fue totalmente preventiva, por las serias complicaciones que había en los momentos álgidos de la pandemia (permisos tercera edad, licencias, embarazadas, trabajadores en comunas en cuarentena sin poder trasladarse, entre otras circunstancias) y en ningún caso se debió a la negociación colectiva que mantuvieron las partes.

En cuanto a las contrataciones durante el período de negociación colectiva para supuestamente reemplazar trabajadores en caso de huelga, imputándosele en el libelo el haber contratado durante el desarrollo de la negociación colectiva a una ejecutiva

comercial en la sucursal de Punta Arenas por plazo de 3 meses.

Indica no es efectivo que esta trabajadora haya sido contratada para reemplazar a trabajadores en huelga. En efecto, a la fecha la trabajadora continúa trabajando para su parte y, por otra, es conocido por el Sindicato que es política del Banco realizar

contrataciones por 3 meses para luego decidir si se transforma en indefinido o no los contratos de trabajo, como se hace en innumerables empresas.

Adicionalmente, el Sindicato le imputa al Banco el haber publicado ofertas de empleo durante los meses de junio y julio de 2020, mientras se desarrollaba la negociación colectiva y antes de una eventual huelga. Señala que publicar ofertas de empleo forma parte de los procesos normales del Banco. Aclara que no es efectivo lo señalado en la demanda respecto a que su parte habría contratado un analista de operaciones y a un ingeniero de control de gestión senior durante el mes de julio de 2020.

En efecto, las contrataciones de personal que realizó durante el mes de junio y julio de 2020 dicen relación principalmente con la creación del equipo de cyber seguridad. Estima ello se puede apreciar en el listado que incorpora, correspondiente a los ingresos de trabajadores en los meses de junio y julio de 2020.

Sostiene, queda en evidencia lo artificial de la imputación efectuada por el Sindicato si se tiene en consideración que, una vez terminada la última negociación colectiva, en el mes de agosto y septiembre de 2020, el Banco procedió con la contratación de los cargos de analista de operaciones y de ingeniero de control de gestión senior, según se puede apreciar en el siguiente listado que muestra las contrataciones efectuadas desde el 01 de agosto hasta el 16 de septiembre de 2020:

Sobre la celebración de contratos de puesta a disposición de trabajadores para supuestamente realizar reemplazos en caso de huelga, refiere que el Sindicato señala en su demanda que con fecha 01 de julio de 2020 ingresó a la Inspección del Trabajo una denuncia por suministro ilegal de trabajadores durante el proceso de negociación colectiva. El Sindicato también indica que antes del inicio de la negociación colectiva, la denunciada despidió a muchos cajeros, reemplazándolos con 24 trabajadores contratados por empresas de servicios transitorios (“EST”), según el cuadro que se inserta en la demanda.

Lo anterior no es efectivo. Estima se debe tener presente que su parte entre los meses de diciembre de 2019 y enero de 2020 realizó un proceso por eficiencia, en el que se despidió a un grupo de 14 cajeros a nivel nacional. Por otra parte, señala que a dichos

trabajadores despedidos no se les reemplazó con trabajadores por EST. En efecto, estos trabajadores externos se encuentran en algunas sucursales reemplazando a personas por circunstancias tales como licencias, por posnatal, por aumentos ocasionales de la actividad y otras circunstancias comprendidas en las causales dispuestas en el artículo 183-Ñ del Código del Trabajo; pero en ningún caso para reemplazar personas despedidas, lo que claramente resultaría contrario a la ley.

Luego, el Sindicato en su demanda pasa a realizar una serie de imputaciones, tales como: que los contratos no especifican los hechos que configurarían las causales lo cual infringiría lo dispuesto en el artículo 183-ñ en relación al artículo 183-R del Código del Trabajo; entre otras circunstancias de similar naturaleza.

Explica que las imputaciones efectuadas a su parte, dicen relación con supuestos incumplimientos a la normativa que regula a los contratos de puesta a disposición y de los trabajadores de servicios transitorios (esto es, con incumplimientos a la ley 20.123 como lo señala el mismo Sindicato en su demanda), y en ningún caso pueden servir de fundamento para sostener una supuesta práctica desleal durante la negociación colectiva como lo pretende el Sindicato, no existiendo además una relación temporal entre la fecha de celebración de los contratos y la eventual huelga.

Carece de real asidero el que el Banco haya celebrado contratos de puesta a disposición de trabajadores con el objeto de reemplazar a trabajadores ante una eventual huelga. Queda en evidencia que la celebración de contratos de puesta a disposición de trabajadores por parte del Banco no tiene relación alguna con una eventual huelga que podría haber tenido lugar en el proceso de negociación colectiva que mantuvieron las partes.

Sobre la presentación de la (última) oferta formal que no contiene ninguna de las mejoras acordadas ni ofrecidas en las reuniones anteriores.

Cita el artículo 346 del Código del Trabajo, que, a su juicio, “premia” al empleador que realiza la última oferta que contenga el piso mínimo y “sanciona” al que presenta un

última oferta distinta del piso mínimo.



Así, la ley desincentiva que el empleador presente una última oferta que sea distinta al piso mínimo de la negociación (idénticas estipulaciones), ya que de lo contrario no permite el descuelgue o reincorporación de trabajadores en huelga desde el día 16, debiendo esperar hasta el día 30.

Sostiene que, la normativa señalada se traduce en que en un gran número de negociaciones colectivas que se desarrollan en la práctica, el empleador -como lo realizó su parte en la negociación que mantuvo con el Sindicato demandante- presenta como última oferta el piso mínimo de la negociación, lo que naturalmente no puede considerarse como constitutivo de una práctica desleal en atención a las consideraciones ya señaladas, que por lo demás son ampliamente conocidas en el ámbito de las relaciones laborales.

Alega la inexistencia de intención o ánimo deliberado y consciente de atentar contra la libertad sindical, resultando claro que en el caso no se está en presencia de una práctica desleal.

Señala que, tanto por norma legal, como por interpretación jurisprudencial, es requisito indispensable para que se configure una conducta constitutiva de una práctica antisindical o desleal, que ésta corresponda a una intención o ánimo deliberado y consciente del empleador de atentar contra la libertad sindical, situación que no ha ocurrido en el caso.

Agrega que tampoco ha existido mala fe en el actuar de su parte.

Estima, no basta la existencia de una acción que haya concurrido de manera culposa o incluso imprudente por parte del empleador (lo que niega categóricamente haya ocurrido en la especie), sino que tiene que existir una intención positiva de lesionar la libertad sindical a efectos de configurarse una práctica antisindical o desleal.

Argumenta la improcedencia de las medidas reparatorias demandadas, y no obstante ser improcedente la denuncia por prácticas desleales por los motivos ya señalados, la contraria pretende el pago de la suma total de \$213.000.000 por concepto de “medidas reparatorias”.

Sin perjuicio de que el Sindicato ni siquiera señala en su demanda la norma en virtud de la cual supuestamente tendría derecho a las millonarias sumas mencionadas, lo cierto es que



quién pretende obligar a otro a indemnizar algún daño, debe acreditar primero que experimentó el daño que pretende se le indemnice, y después de probado lo anterior, debe acreditar el monto de su pretensión. No obsta a lo anterior, el sistema de valoración de la prueba en materia laboral ni la prueba indiciaria, la cual nada tiene que ver con los medios de acreditación de los supuestos daños ni con la carga de ésta, la que permanece regulada por el artículo 1698 del Código Civil.

Para el improbable caso que se estime que ha existido en el caso una práctica desleal por parte de mi representada, será de carga del Sindicato probar en relación a este punto de su demanda, al menos lo siguiente: 1. Que este se debió a un incumplimiento de la denunciada; 2. Que lo anterior le produjo un daño directo que emane únicamente de dicha parte y; 3. Que dicho daño le provocó un perjuicio indemnizable ascendente a un total de \$213.000.000.

Considera se debe tener presente que no existe norma alguna que determine que el juez pueda presumir legalmente el daño, ya que ello equivaldría a dar por demostrado el daño por una especie de presunción de derecho, lo que es un absurdo en cuanto viola bases fundamentales de la Teoría de la Prueba. Así, es evidente que el juez no

puede sentenciar extra proceso, sin violar el artículo 160 del Código de Procedimiento Civil, que obliga al órgano jurisdiccional a fallar conforme al mérito del proceso, principio ratificado por el artículo 459 N° 4 del Código del Trabajo, que indica como mención de la sentencia definitiva laboral, el "Análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación".

Destaca que la legislación procesal laboral actual exige como requisitos mínimos de la demanda los contenidos en el artículo 446 del Código del Trabajo.

Se pregunta cuál es el perjuicio o daño causado a la contraria, en qué consistió la aflicción de los socios y dirigentes sindicales, siendo que la demanda es vaga al respecto.

Agrega que en el libelo pretensor se omite señalar cómo el Sindicato ha calculado el monto de \$500.000 por cada trabajador afiliado al Sindicato que participó de la negociación



colectiva (que multiplicado por los 386 personas asciende a un total de \$193.000.000), ni explica como calcula la suma de \$20.000.000 a beneficio del Sindicato.

No comprende por qué estos montos de \$500.000 por trabajador y de \$20.000.000 para el Sindicato y no otros, de qué cálculos resultan estos montos, lo que la demanda nada dice.

Estima que de la lectura de la demanda de autos se colige que no se cumple con la disposición mencionada, motivo por el cual no se podrá condenar a su parte a las peticiones defectuosamente solicitadas. La demandante pretende que la denunciada sea condenada a montos absolutamente exorbitantes, sin señalar siquiera cómo ha calculado el valor de estos montos cuyo pago exige y que supuestamente le darían derecho a percibir las sumas que en el libelo se reclaman, y sin señalar siquiera cómo ha calculado el valor de las sumas cuyo pago reclama.

Solicita el rechazo de la denuncia y declarar que, la denunciada no incurrió en prácticas desleales durante el proceso de negociación colectiva; no ha incurrido en ninguna vulneración a la libertad sindical; en cualquier caso, no ha existido la intención de atentar en contra de la libertad sindical; no procede el pago de ninguna de las medidas reparatorias que se demandan; en cualquier caso, en relación a la medidas reparatorias reclamadas por el Sindicato, la demanda infringe lo dispuesto en el artículo 446 N° 4 del Código del Trabajo; no procede el pago de la multa demandada; no procede cesar o poner término a ninguna acción por no verificarse práctica desleal alguna en el caso de autos, máxime si se tiene en consideración que la negociación colectiva se encuentra concluida; no procede ordenar capacitación sobre libertad sindical por no verificarse práctica desleal alguna en el caso de autos; en definitiva, no procede el pago de ninguno de los conceptos y montos demandados por el Sindicato; y se condene en costas a la parte denunciante.

TERCERO: Que, en audiencia preparatoria, llamadas las partes a conciliación, no se produce.

CUARTO: Que, se fijaron como hechos no controvertidos: 1. La condición de representante de trabajadores del sindicato, y haberse llevado a efecto este proceso de negociación colectiva 2020.



QUINTO: Que, se establecieron como hechos controvertidos: 1. Efectividad de haber incurrido la demandada en actos que constituyan prácticas antisindicales según se describe en la denuncia, indicios que la sustentan, antecedentes de contexto si fuera necesario. 2. Racionalidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas por el empleador. Hechos, pormenores y circunstancias y antecedentes en relación a la compensación solicitada.

SEXTO: Que, en audiencia de juicio, las partes incorporaron los siguientes medios de prueba:

-Parte Denunciante:

Documental:

1. Estados financieros consolidados de Ripley Corp S.A. y subsidiarias correspondientes a los períodos terminados al 31 de diciembre de 2016 y 31 de diciembre de 2015.
2. Resolución 0539 de 11 de julio de 2017 emitida por la Dirección del Trabajo que califica servicios mínimos y equipos de emergencia para Banco Ripley S.A.
3. Contrato colectivo de trabajo celebrado entre la denunciante y la denunciada, de 1 de agosto de 2017.
4. Ord. N.º 4301 de la Dirección del Trabajo de fecha 13 de agosto de 2018, que señala que los trabajadores de Car S.A. que presentan servicios a la denunciada no pueden ser “organizados, administrados y dirigidos” por Banco Ripley.
5. Sentencia de 9 de noviembre de 2018, en causa RIT S-29-2018 ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por incumplimiento de convenio colectivo vigente.
6. Sentencia de 3 de mayo de 2019 en causa Rol N° 3171-2018, seguida ante la Corte de Apelaciones de Santiago, que confirma sentencia causa RIT S-29-2018.



7. Sentencia de 24 de diciembre de 2019, en causa RIT M-1806-2017, ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que acoge reclamación de servicios mínimos.

8. Sentencia de 7 de enero de 2020, Recurso de Queja ante la Corte Suprema Rol N° 41.341-2019, que declara inadmisibles recursos de queja contra sentencia causa RIT M-1806-2017.

Negociación Colectiva:

9. Respuesta de la empresa al proyecto de contrato colectivo de fecha 22 de junio de 2020.

10. Estados financieros consolidados de Ripley Corp S.A. y subsidiarias correspondientes a los períodos terminados al 31 de diciembre de 2019 y 2018.

11. Correo electrónico enviado por el sindicato al empleador, asunto “Bases del proyecto e invitación a iniciar conversaciones” de 6 de julio, y su respectiva respuesta.

12. Comunicado de la Confederación de Sindicatos Bancarios y Afines, “Atención ante irregularidades de Banco Ripley frente a la negociación colectiva, de 17 de julio de 2020.

13. Propuestas de la empresa entregadas al sindicato:

a) Propuesta de 21 de julio de 2020 y correo electrónico que la contiene.

b) Propuesta de 23 de julio de 2020 y correo electrónico que la contiene.

c) Última oferta de 24 de julio de 2020.

14. Actas de mediación obligatoria entre las partes, artículo 351 del Código del Trabajo, fechas 30 y 31 de julio de 2020 y 4 de agosto de 2020.

15. Contrato colectivo de trabajo celebrado entre la denunciante y denunciada, de 7 de agosto de 2020.



16. Comunicados del sindicato durante la negociación colectiva, números 1 a 25, entre el 8 de junio y el 7 de agosto de 2020.

Conformación de equipos de emergencia:

17. Respuesta del sindicato a propuesta de conformación de equipos de emergencia de 24 de junio de 2020.

18. Resolución N° 382 de 10 de julio de 2020 de la Inspección del Trabajo de Vitacura, que resuelve conformación de equipos de emergencia.

19. Recurso de reposición respecto de Resolución N° 382 presentado por la empresa el 22 de julio de 2020.

20. Recurso de reposición presentado por el sindicato el 22 de julio de 2020.

21. Resolución 398 de 3 de agosto de 2020 emitida por la Inspección comunal del Trabajo Santiago Oriente, que resuelve reposiciones sobre calificación de equipos de emergencia.

Traslado de personal CAR S.A. a sucursales del banco:

22. Comunicado de 22 de junio de 2020 en que sindicato denuncia traslado de personal CAR S.A. a sucursales banco.

23. Copia de anexo de contrato de trabajo que da cuenta de traslado de personal de filial a sucursal de la denunciada.

24. Denuncia ante Inspección del Trabajo por uso inadecuado de permisos colectivos para trabajadores de fecha 6 de julio de 2020.

25. Set de correos electrónicos entre el Sindicato y Gonzalo Duran Aravena, entre el 7 y 13 de julio de 2020.



Contratación de personal con objeto de cubrir los puestos de los trabajadores sindicalizados:

26. Ofertas de empleo publicadas en www.ripley.trabajando.com entre fechas 16 y 24 de julio de 2020: analista de prevención de fraude, ingeniero de control de gestión senior, jefe de control de gestión, supervisor de tarjetas, analista de operaciones.

27. Detalle ofertas de empleo publicadas en www.ripley.trabajando.com: analista de prevención de fraude, ingeniero de control de gestión senior, jefe de control de gestión, supervisor de tarjetas.

Servicios Transitorios

28. Denuncia suministro ilegal de trabajadores en proceso de negociación colectiva de 1 de julio de 2020.

29. Informe de Fiscalización 0803/2020/501 de fecha 3 de septiembre de 2020, emitido por la Inspección del Trabajo de Los Ángeles.

Confesional:

Absuelve posiciones doña Mirtha Norambuena Turra.

Testimonial:

1. Alejandra Marcela Escobedo Cabello, RUT 14.143.851-4.

2. Juan Vergara Montoya, RUT 9.978.066-5.

3. José Manuel Jorquera Nuñez, RUT 4.807.119-8.

Exhibición de documentos:

1. Libro de remuneraciones de la empresa, de diciembre 2019 a septiembre 2020, ambos inclusive.

2. Reglamento interno actualizado, incluyendo descripción de cargos.



3. Contrato de trabajo, anexos y liquidaciones de remuneraciones de la trabajadora

Natalie Jiménez Montares, sucursal Punta Arenas.

4. Libros de novedades de las sucursales Arica, Iquique, Calama, La Serena, La Calera, Rancagua, Talca, Chillán, Los Ángeles, Concepción Barros Arana, Valdivia, Puerto Montt, Punta Arenas, Moneda, Boulevard, Parque Arauco, San Bernardo, 21 de mayo,

Mall Arauco Maipú, Maipú, Mall Plaza Egaña, Mall Plaza Oeste, Los Dominicos, entre marzo y septiembre de 2020.

5. Todos los correos electrónicos enviados o recibidos por la cuenta del gerente de operaciones de la denunciada, Gonzalo Durán Aravena, correo electrónico gduran@bancoriple.cl, entre mayo y agosto de 2020, ambos inclusive, que incorporen en su asunto y/o contenido las siguientes palabras clave: “huelga”, “paralización”, “plan de contingencia”, “negociación colectiva”, “traslado personal car”,

“cajeros externos”.

Se tuvo por cumplida la exhibición y por incorporados los documentos a exhibir.

Oficios:

1. Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente.

-Parte Denunciada:

Documental:

1. Contrato colectivo anterior de fecha 1 de agosto de 2017 y contrato colectivo vigente celebrado con el sindicato con fecha 7 de agosto de 2020.

2. Proyecto de contrato colectivo presentado por el sindicato de fecha 12 de junio de 2020, junto con carta conductora.

3. Respuesta del Banco al proyecto de contrato colectivo de fecha 22 de junio de 2020



- 4.1. Reclamaciones de legalidad del sindicato de fecha 29 de junio de 2020.
- 4.2. Respuesta a traslado de reclamaciones del Sindicato de fecha 2 de julio de 2020.
- 4.3. Acta de audiencia sobre reclamación de legalidad de fecha 7 de julio de 2020.
- 4.4. Resolución N° 381 sobre reclamaciones de legalidad de fecha 9 julio de 2020.
- 5.1. Carta del Sindicato, con referencia “Bases de proyecto de contrato colectivo e invitación a iniciar conversaciones” de fecha 6 de julio de 2020.
- 5.2. Correos electrónicos entre el Banco y el sindicato, asunto “mesa de negociación”, de fecha 15 de julio, 17 de julio y 19 de julio de 2020.
- 5.3. Correos electrónicos entre el Banco y el sindicato, con asunto “ppta mesa de negociación”, de fecha 19 de julio y 21 de julio de 2020.
- 5.4. Correos electrónicos entre el Banco y el sindicato, con asunto “ppta mesa de negociación”, de fecha 22 de julio y 23 de julio de 2020.
6. Resolución n° 0539 sobre calificación de servicios mínimos de fecha 11 de julio de 2017.
- 7.1. Respuesta del sindicato a la propuesta del Banco sobre la conformación de equipos de emergencia de fecha 24 de junio de 2020
- 7.2. Solicitud pronunciamiento respecto a equipos de emergencia de fecha 30 de junio de 2020.
- 7.3. Resolución n° 382 de fecha 10 de julio de 2020.
- 7.4. Recurso de reposición de fecha 22 de julio de 2020.
- 7.5. Resolución n° 398 de fecha 3 de agosto de 2020.
- 8.1. Correos electrónicos, con asunto “Capacitación de Tesorería Banco a Supervisores de Operaciones Car” dos de fecha 7 de julio de 2020, uno de fecha 8 de julio de 2020 y



uno de fecha 10 de julio de 2020.

8.2. Correo electrónico, con asunto “Capacitación de Tesorería Banco a Supervisores de “Operaciones Car” de fecha 13 de julio de 2020.

9. Anexos de 31 trabajadores trasladados del período comprendido entre mayo y agosto de 2020 de la empresa CAR S.A., correspondientes a las sucursales indicadas en la demanda.

10.1. Contrato de trabajo de Nathalie Jiménez de fecha 20 de julio de 2020.

10.2. Contrato de trabajo de Cristóbal Inostroza de fecha 10 de agosto de 2020.

10.3. Contrato de trabajo de Felipe Molina de fecha 7 de septiembre de 2020.

11.1. Contratos marco de puesta a disposición de trabajadores con la EME EST Ltda. de fecha 1 junio de 2010 y de fecha 26 de agosto de 2019.

11.2. Contrato Marco con KYS Transitorios Ltda. de fecha 26 de agosto de 2019 junto con anexo de misma fecha.

11.3. Contrato Marco con EST Sinergy S.A., de fecha 26 de agosto de 2019 junto con anexo de misma fecha.

12. Última oferta de fecha 24 de julio de 2020.

13. 6 actas del proceso de mediación obligatoria en que participaron las partes durante el proceso de negociación colectiva.

14. Listado de 14 cajeros despedidos durante los meses de diciembre de 2019 y enero de 2020.

Testimonial:

1. Jorge Aravena Castro, 7419143-6, Subgerente de Operaciones Comerciales

2. Gonzalo Durán Aravena, 13065585-8, Gerente de Operaciones

Oficios:



1. Dirección del Trabajo

SEPTIMO: Que, la presente causa, y de conformidad a lo establecido en el artículo 292 inciso 4 del Código del ramo, se sustancia conforme al procedimiento de Tutela laboral, por lo que corresponde analizar, según establece al artículo 493 del Código del Trabajo, si los antecedentes aportados por la denunciante constituyen indicios suficientes de que se ha producido la práctica antisindical que se alega. En el caso, la denunciante ha planteado como indicios suficientes, las siguientes actuaciones de la denunciada: 1. “Negarse a iniciar conversaciones con el sindicato hasta una semana antes de la fecha de presentación de su última oferta”. 2. “Solicitar una cantidad desmedida de trabajadores para conformar equipos de emergencia en caso de huelga”. 3. “Trasladar a trabajadores de filiales para que presten servicios en sucursales de la denunciada y capacitar a otros en labores bancarias, en ambos casos para que reemplacen a los trabajadores sindicalizados en caso de huelga”. 4. “Mantener cajeros contratados a través de empresas de servicios transitorios, quienes no pueden afiliarse ni negociar con el sindicato, para que continúen realizando labores bancarias en caso de huelga”. 5. “Contratar trabajadores para que realicen las mismas labores que el personal sindicalizado en caso de huelga”. 6. “Presentar una oferta formal que no contiene ninguna de las mejoras acordadas ni ofrecidas en reuniones anteriores”.

OCTAVO: Que, ha de señalarse que la demandada reconoce casi la totalidad de los hechos que se indican como indicios, aun cuando refiere argumentos para justificar su actuar. En cuanto al primero de los referidos indicios, ha de señalarse que la denunciada no niega las fechas en las que se habrían reunido, señalando que la empresa respondió en cuanto el sindicato les contactó, y que estaban en proceso de impugnaciones y reclamaciones en relación a los equipos de emergencia, ello desde la presentación de la respuesta del Banco el 22 de junio de 2020 y hasta el 09 de julio de 2020. Sostiene que cumplieron con el procedimiento reglado, y con los plazos que la ley prevee, que la primera reunión la sostuvieron el 17 de julio de 2020, y en ella anunció que realizaría una propuesta el día martes 21 de julio de 2020. Con fecha 24 de julio de 2020 presentó su “última oferta”, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 346 del Código del Trabajo. En el proceso de mediación obligatoria, se llegó a acuerdo con fecha 7 de agosto de 2020.



Agrega que las imputaciones contenidas en la denuncia de autos, son meras suposiciones.

NOVENO: Que, en relación a su solicitud de un alto número de trabajadores para los equipos de emergencia, la denunciada reconoce que efectivamente solicitó 150 trabajadores, existiendo discrepancia el Banco solicitó a la Inspección del Trabajo que se pronunciara, lo que resolvió mediante resolución 382 que acogió parcialmente la solicitud efectuada por el Banco, estableciendo un total de 62 trabajadores socios sindicalizados como dotación de Equipos de Emergencia, respecto de la cual ambos interpusieron recurso de reposición, dictándose la efecto la resolución N° 398 de fecha 3 de agosto de 2020, en que la Inspección del Trabajo rechaza el recurso del Banco y acoge parcialmente el interpuesto por el Sindicato, quedando conformado el Equipo de Emergencia con 52 miembros del Sindicato.

DECIMO: Que en cuanto al tercer indicio, que consiste en trasladar trabajadores de filiales para que presten servicios en sucursales de la denunciada y capacitar a otros en labores bancarias, en ambos casos para que reemplacen a los trabajadores sindicalizados en caso de huelga, ha de señalarse que la denunciada afirma en su contestación que trasladó aproximadamente 30 trabajadores en el período comprendido entre mayo y agosto de 2020 a sucursales del Banco para que prestaran servicios en estas, pero en ningún caso este personal asumió funciones propias de los trabajadores del Banco. Sostiene que el motivo fue por la necesidad de cerrar las tiendas en que se desempeñaban debido a las cuarentenas decretadas por la autoridad, se suscribieron los anexos a los contratos de trabajo para desempeñarse en las sucursales del Banco porque no había más lugares en donde pudieran desempeñar sus funciones. Respecto a las labores que los trabajadores trasladados realizan se encuentran las de venta de créditos (avances y súper avances), siendo que los trabajadores de CAR no venden créditos bancarios y siempre han vendido avances y súper avances, ya que estos se encuentran asociados a la Tarjeta Ripley, son productos que los trabajadores de CAR venden normalmente y que incluso cualquier persona los puede adquirir mediante internet.

UNDECIMO: Que, en relación a la capacitación de trabajadores en labores bancarias,



señala la denunciada que existieron sucursales del Banco que se quedaron sin personal para poder operar, pues los trabajadores pertenecientes a algún grupo de riesgo permanecieron en sus domicilios, otros tuvieron que hacer cuarentenas preventivas, y los trabajadores que vivían en comunas en cuarentena tampoco podían asistir. Explica que su parte debía mantener puntos de recaudación para continuar operando -sólo las sucursales del Banco están autorizadas para ello-, por lo que las sucursales abrieron con dotaciones mínimas, y comenzó a buscar trabajadores que pudieran apoyar la labor en las sucursales, simplemente por la necesidad de que las sucursales pudieran funcionar, y que la capacitación a los trabajadores de CAR que le imputa el Sindicato, consistió en capacitación a 8 supervisores de operaciones en Zona Metropolitana poniente (presencial de Tesorero con Supervisor), todos los de la Zona Sur (vía videoconferencia) y ninguno en Zona Norte, y se les capacitó solamente en flujos de control de Tesorería y Canje. Capacitación que fue solamente preventiva no siendo necesaria la actividad de éstos.

DUODECIMO: Que en cuanto a mantener cajeros contratados a través de empresas de servicios transitorios, para que continúen realizando labores bancarias en caso de huelga, la denunciada argumenta que estos trabajadores externos se encuentran en algunas sucursales reemplazando por circunstancias tales como licencias, por posnatal, por aumentos ocasionales de la actividad y otras comprendidas en las causales dispuestas en el artículo 183-Ñ del Código del Trabajo; pero en ningún caso para reemplazar personas despedidas, lo que claramente resultaría contrario a la ley.

Siendo además falsas las imputaciones en relación a los contratos, lo cual infringiría lo dispuesto en el artículo 183-Ñ, en relación al artículo 183-R del Código del Trabajo; entre otras. Entiende que estos supuestos incumplimientos a la normativa, en caso alguno pueden servir de fundamento para sostener una supuesta práctica desleal durante la negociación colectiva, no existiendo además una relación temporal entre la fecha de celebración de los contratos y la eventual huelga.

Cabe señalar que frente a esta negativa de la denunciada, la denunciante aportó informe de fiscalización de 3 de septiembre de 2020, efectuado por la Inspección del Trabajo de Los Angeles, que se pronuncia sólo en relación a dicha sucursal, y aplica a la denunciada por

“Exceder de 90 días el contrato de puesta a disposición de servicios transitorios, de la trabajadora Marly Salazar Bustamante que pertenece a la empresa Sinergy est s.a., que prestaba servicios en banco ripley ubicado en calle Lautaro 350 Los Ángeles, quien fue contratada por aumentos ocasionales de actividad laboral, y se constató que laboró consecutivamente desde el 17 de febrero al 10 de agosto de 2020.” Cabe señalar que la correspondiente denuncia efectuada por el Sindicato a la Inspección del Trabajo, según documento aportado por éste contemplaba 20 sucursales, habiéndose fiscalizado solo una. Ahora bien, la respuesta a oficio de la Dirección del Trabajo da cuenta de 2 fiscalizaciones a las sucursales señaladas por el sindicato en la Región metropolitana, en las que no se detectaron infracciones. Sin embargo, desconociéndose el resultado de las restantes denuncias, ha de tenerse en cuenta que la contratación de las dos trabajadoras existió, y sus labores terminan solo tres días después de que las partes llegaran a acuerdo en la mediación de la negociación colectiva.

DECIMO TERCERO: Que, en relación a la Contratación de trabajadores para que realicen las mismas labores que el personal sindicalizado en caso de huelga, la denunciada señala que respecto de la trabajadora de Punta Arenas, a la fecha continúa trabajando y, que es conocido por el Sindicato que es política del Banco realizar contrataciones por 3 meses para luego decidir si se transforma en indefinido o no los contratos de trabajo, como se hace en innumerables empresas. Agrega que en cuanto a la publicación de ofertas de empleo durante los meses de junio y julio de 2020, ello forma parte de los procesos normales del Banco, no siendo efectivo que su parte habría contratado un analista de operaciones y a un ingeniero de control de gestión senior durante el mes de julio de 2020, que dicen relación principalmente con la creación del equipo de cyber seguridad, según listado que acompaña. En cuanto a los cargos de analista de operaciones y de ingeniero de control de gestión senior, aporta listado que muestra las contrataciones efectuadas desde el 01 de agosto hasta el 16 de septiembre de 2020.

DECIMO CUARTO: Que, en cuanto a que la empresa presentó una oferta formal que no contiene ninguna de las mejoras acordadas ni ofrecidas en las reuniones en el proceso de negociación colectiva, la denunciada cita el artículo 346 del Código del Trabajo, que, a su



juicio, “premia” al empleador que realiza la última oferta que contenga el piso mínimo y “sanciona” al que presenta un última oferta distinta del piso mínimo, desincentivando que el empleador presente una última oferta que sea distinta al piso mínimo de la negociación (idénticas estipulaciones), ya que de lo contrario no permite el descuelgue o reincorporación de trabajadores en huelga desde el día 16, debiendo esperar hasta el día 30, lo que se traduce en que en un gran número de negociaciones colectivas que se desarrollan en la práctica, el empleador presenta como última oferta el piso mínimo de la negociación, lo que naturalmente no puede considerarse como constitutivo de una práctica desleal, y que son ampliamente conocidas en el ámbito de las relaciones laborales.

DECIMO QUINTO: Que, conforme a lo señalado, preciso es destacar que -como se dijo- la denunciada no niega la mayoría de los indicios en que la denunciante sustenta su acción, sino que atribuye una justificación o razón distinta a la referida por el Sindicato a cada una de ellas. Asimismo, el hecho descrito por la denunciante y que la empresa niega en su contestación resultó suficientemente acreditado. De todo lo descrito, aparece, que los indicios de la práctica antisindical que se revisa y que eran de cargo de la denunciante acreditar, se tienen por establecidos y suficientes, toda vez que el cúmulo de ellos, y no su análisis aislado, permiten establecer que lo actuado por la denunciada resulta a lo menos imprudente, y de no contener suficiente justificación deberá analizarse si constituye práctica desleal en el marco de la negociación colectiva entre las partes. Ahora bien, y conforme a lo establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo, acreditados los indicios “corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

DECIMO SEXTO: Que, en cuanto al primer hecho, si bien la denunciada atribuye la falta de conversaciones a un actuar de ambas partes, no puede dejar de considerarse que resulta efectivo que desde la presentación del proyecto de contrato colectivo del sindicato a la empresa que acontece el 12 de junio de 2020, respondido por la denunciada el lunes 22 del mismo mes, y hasta el 09 de julio de 2020, las partes se encontraban en el proceso de reclamación de los equipos de emergencia. Sin embargo,

dado que el sindicato acreditó haber contactado a la empresa el día 6 de julio, la denunciada no explicó los motivos para que, según consta en correo de 15 de julio remitido por la empresa al sindicato y aportado por la denunciada, la empresa recién contesta el 15 de julio, y propone la primera reunión sólo para el 17 de julio, es decir más de 10 días después de la solicitud del sindicato, respecto de lo cual no entrega justificación alguna. Ha de agregarse que la empleadora invita ese mismo día 17 a una segunda reunión para el 21 de julio -martes siguiente-, sabiendo que restaban muy pocos días para el plazo que tenía para presentar su última oferta, habiéndose reunido por última vez en esa instancia el día 23 de julio.

DECIMO SEPTIMO: Que, quedó acreditado, conforme se lee en los correos aportados por la denunciada, que con fecha 23 de julio, esto es un día antes de la presentación de la última oferta al sindicato, la empresa escribió: “Estimados: Agradeciendo desde ya disponibilidad y disposición el día de hoy, y alcanzar puntos de encuentro, quedamos en acuerdo para poder juntarnos el día martes 28 de julio de 2020, a las 15:00 vía Teams. De la misma forma, dejamos constancia de aquellas cláusulas en que existe acuerdo. Sala Cuna: Ok en monto y redacción. Quinquenios: Ok en montos y redacción. Escolaridad: Ok, falta verificación en tema trabajador estudiante. Adjuntamos propuesta señalada el día de hoy en mesa, esperamos puedan revisarla y nos vemos en nuestra próxima reunión.”. El contenido de este correo, debe relacionarse con otro de los indicios señalados por la denunciada y que consiste en que la empresa presentó una oferta formal que no contiene ninguna de las mejoras acordadas ni ofrecidas en las reuniones en el proceso de negociación colectiva, lo que la demandada –como se dijo- reconoce expresamente, dando cuenta que utiliza las disposiciones legales en su beneficio, aduciendo que es una práctica común, sin embargo, aquello no puede resultar en justificación atendida la buena fe que debe primar en el proceso –también por disposición legal- siendo que la empresa tuvo disposición sólo para dos reuniones en el importante tiempo previo que otorga la ley para que las partes acerquen posiciones, y siendo que además la empleadora siquiera advirtió al Sindicato que lo conversado no tendría su correlato en la última oferta, debiendo entenderse que su escasa intención de negociar se dirige también a plantear una última oferta con piso mínimo, pues sabe y reconoce que aquello le beneficia.

DECIMO OCTAVO: Que, en relación a la solicitud de 150 trabajadores sindicalizados para equipos de emergencia, que la denunciada no niega, y que finalmente concluyó en la conformación de éstos por sólo 52 miembros del Sindicato, ha de señalarse que resulta efectivo que la denunciada cuenta con la facultad de solicitar lo que estime pertinente a ese respecto, sin embargo no debe olvidarse que utilizó dichas actuaciones también para justificar el retraso del inicio de las conversaciones, lo que deviene en un gasto importante de energías y recursos para el sindicato, por lo que debió acreditar la proporcionalidad de dicha solicitud, lo que no hizo. Al efecto ha de señalarse que la denunciada, no acompañó más que las solicitudes y reclamaciones que dieron lugar a la negativa reiterada de la Dirección del Trabajo en relación al número de trabajadores sindicalizados para los equipos de emergencia; por lo cual habiéndose rechazado las solicitudes de la denunciada, sin que sus testigos siquiera mencionaran tal hecho, habrá de estimarse desmedida e injustificada la petición.

DECIMO NOVENO: Que, en cuanto a la contratación de la trabajadora Marly Salazar Bustamante, con infracción a las normas que rigen la puesta a disposición de trabajadores, y otra en la misma época en la sucursal de Los Angeles, a más de los contratos entre la denunciada y las empresas de servicios transitorios, que efectivamente son de larga data, la empresa no acreditó la necesidad y justificación de dichas contrataciones. Si bien los testigos de la denunciada señalaron que se realizaba un análisis cada año para determinar la contratación en los periodos de más alto flujo, sin que se acreditara que efectivamente ello ocurrió, ello se contrapone con los aforos permitidos para las oficinas de atención de público, vigentes en la época.

VIGESIMO: Que, en relación al traslado de los trabajadores de la empresa CAR, la denunciada aportó 30 anexos de contrato que acreditan el traslado de trabajadores a las sucursales que se indican en la demanda, durante los meses de mayo a agosto, sin que acreditase, de modo alguno, la necesidad de ello. Debe recordarse que si bien la denunciada indica que estos trabajadores no tenían donde desarrollar sus actividades por el cierre de sucursales por la cuarentena, se desconoce sus funciones toda vez que no se acompañaron los contratos de trabajo. Por su parte de la declaración de los testigos de la demandada, se

tiene que Jorge Aravena indicó que se desempeñaron en servicio al cliente, rebalse de la sucursal, como anfitrión, otorgaban cartolas, reemitir tarjeta perdida, y si el cliente quería productos se lo pasaba a funcionarios del banco. Gonzalo Durán señaló que las tareas eran resolver las dudas de los clientes, porque no hay sistema propio del centro de servicios. Tales declaraciones contradicen lo aseverado en la contestación de la denuncia, en cuanto a que los trabajadores trasladados realizaban venta de créditos (avances y súper avances), asociados a la Tarjeta Ripley, productos que los trabajadores de CAR venden normalmente y que incluso cualquier persona los puede adquirir mediante internet. Además de esta contradicción, surge la duda de cómo es que los clientes podían saber que existían personas que prestaban servicios distintos del banco, ni cómo es que con estas personas se mantenía el aforo. Resulta preciso destacar que no habiendo acreditado una real necesidad, la denunciada debió a lo menos evitar la concurrencia de tales trabajadores en la época previa a que se votara la huelga, apareciendo como un hecho injustificado y que obviamente disminuía las confianzas en el periodo de negociación.

VIGESIMO PRIMERO: Que, en relación a la contratación de nuevos trabajadores, no resulta creíble que en una época en que se presumía podía existir una huelga, y que se encontraba con sucursales cerradas, siendo que la propia Dirección del Trabajo señaló que solo algunas sucursales podían contar con equipos de emergencia, la empresa buscara contratar nuevos trabajadores. Ha de agregarse que la denunciada señala que muchos de sus trabajadores se encontraban en grupos de riesgo, confinados o habitaban en comunas en cuarentena, todo lo que tampoco acreditó. Si bien la denunciada detalló contrataciones posteriores, no acreditó que ello fuese efectivo, y habiendo probado la denunciante la existencia de avisos de trabajo en la época de la negociación, la denunciada debió probar en autos la real necesidad de aquello, lo que no hizo.

VIGESIMO SEGUNDO: Que, finalmente, la capacitación a los supervisores de Car, que la denunciada indicó alcanzó sólo a 8, y que se trataba solo de labores en Tesorería, no aparece claramente justificado. Debe tenerse en cuenta que tratándose de supervisores, ha de entenderse que conocen mejor que el resto las labores a realizar, sin que el contenido de dichas capacitaciones se hubiese acreditado en autos de modo alguno. Ha de agregarse que

la denunciada señaló que los trabajadores de Car en dicha época -según dichos de la propia denunciada- no tenían donde desempeñar sus funciones, pero resulta poco razonable que se les señalara que debían capacitarse presencial, en época previa a una eventual huelga, siendo trabajadores de otra empresa. Las partes aportaron los correos entre el Sindicato y Gonzalo Durán, en los que se lee: “Estimados: En base a su respuesta, es necesario que se aclare entonces:

¿En qué materias y operaciones el personal de Banco Ripley está capacitando al personal de CAR que ha sido enviado a sucursales banco? ¿Qué medidas se están implementando para que en dichas capacitaciones se respete la distancia mínima entre el trabajador que capacita y el que recibe la capacitación? Atentamente. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Banco Ripley.” La respuesta del Sr. Duran señal. “Los Supervisores de Operaciones se capacitan en labores netamente de Tesorería , como medida de prevención y para que se cumpliera el distanciamiento entre personas, se eligieron sucursales que cuentan con espacio físico y sucursales que estaban con turno ético. De manera que no haya inconvenientes realizaremos la capacitación on line para reforzar los conocimientos. Esto también fue pensado como una medida de no extender la estadía de los supervisores y evitar su exposición.”

Por su parte el sindicato envía un nuevo correo: “Estimados Agradecemos su respuesta, sin embargo tenemos algunas dudas y son las siguientes:

¿En qué consisten las capacitaciones on line, ya que el día de hoy los supervisores/jefes de operaciones de CAR se presentaron en sucursales de Banco Ripley y fueron capacitados presencialmente. En cuanto a las labores de tesorería en que están siendo capacitados, le pedimos que nos aclare ¿por qué se les está capacitando en operar el sistema FISA si la empresa CAR trabaja con sistema ITF en su mayoría? Y ¿por qué se les está capacitando en transacciones bancarias, pago de cuotas, de cuentas vista, emisión de vales vista, depósitos de plazo por vales vista, si estos son funciones que ellos no realizan en CAR?” El Sindicato señaló en su denuncia que no tuvo respuesta a este correo, y la denunciada tampoco la aportó. En su contestación señaló que se continuó con la capacitación on line, todo lo que no justificó en autos.



VIGESIMO TERCERO: Que, a más de la falta de acreditación que se señala, del Reglamento interno que se incorporó por la vía de exhibición a solicitud de la denunciante, aparecen dos cargos vinculados a ello: “Cajero Tesorero: Responsable de velar por la correcta gestión en todo lo relacionado con la administración de transacciones y de documentos valorados, responsable por todo el funcionamiento de las cajas y custodia de valores velando por el estricto cumplimiento de las políticas y normativas internas o externas” y “Tesorero Central: Encargado de administrar y custodiar bajo su responsabilidad el dinero y los documentos valorados y electrónicos

que son emanados de las transacciones bancarias e interbancarias tanto del área central, como también las generadas de la red de sucursales.” De ello solo es posible inferir que la capacitación dice relación con transacciones bancarias y funciones en caja, que la denunciada no explicó al Sindicato ni tampoco en autos, siendo que su testigo Sr. Durán refirió que eran distintas, pero no aclaró suficiente sus dichos.

VIGESIMO CUARTO: Que, a más de todo lo señalado, ha de tenerse en cuenta la declaración de los testigos de la denunciante. La Sra. Alejandra Escobedo, funcionaria de Car, señaló que citaban a sus trabajadores a las sucursales de Banco Ripley por una posible huelga, en funciones de asistentes comerciales, captadores, cajeros; en el mes de agosto, los trabajadores la llamaban para saber si está bien y se les indicó que era voluntario, incluso se les enseñó a usar sistema que no usaban en Car. Juan Vergara relató las dificultades con los equipos de emergencia, los traslados de trabajadores de Car, y trabajadores de empresas de servicios transitorios, destaca también en su declaración que la oferta de la empresa no contenía los acuerdos arribados, indica que cuestionaron a la empresa porque no era ético, y les respondieron que ellos lo hacían así, y que les ocurrió lo mismo en otras negociaciones. Todo lo declarado viene en reforzar los hechos contenidos en la denuncia del Sindicato.

VIGESIMO QUINTO: Que, para arribar a la conclusión de que las acciones de la empresa constituyen una práctica desleal, preciso es destacar que el derecho a la libertad sindical, comprende la facultad de constituir sindicatos, así como también tutelar y promover la actividad sindical, con la finalidad de defender efectivamente los intereses de los representados de la organización. Asimismo, no debe dejar de considerarse que se trata

de un derecho humano fundamental, consagrado constitucionalmente, así como internacionalmente a través de declaraciones y tratados internacionales. Su regulación está contenida en el Código del Trabajo y en los Convenios Básicos de Libertad Sindical 87, 98 y 135 de la Organización Internacional del Trabajo normas que forman parte del derecho interno.

VIGESIMO SEXTO: Que, para arribar a la conclusión que se dirá esta sentenciadora tiene especialmente en cuenta la buena fe negocial, lo que en definitiva significa que las partes tengan el deseo de llegar a un acuerdo razonable y que dicho deseo se exteriorice en el proceso, siendo la columna vertebral de este tipo de procedimiento supone que sus intervinientes eviten conductas que entorpezcan el entendimiento entre los mismos, con miras a una solución justa y pacífica. La Organización Internacional del Trabajo, al otorgarle carácter de Ley a este principio, elaborado en el Convenio N° 154 de la Organización Internacional del Trabajo, señalando que la negociación colectiva solamente funcionara eficazmente si es dirigida con absoluta buena fe por las dos partes; pero, como la buena fe no se impone por ley “podría únicamente obtenerse de los esfuerzos voluntarios y continuados de las dos partes”, lo que no significa más que el juego limpio entre las partes que negocian. A esto también se suma que el Comité de la Libertad sindical destaca la importancia que implica negociar de buena fe, dejando claro que este principio implica realizar esfuerzos para llegar a un acuerdo, desarrollar negociaciones verdaderas y constructivas, evitar retrasos injustificados, cumplir los acuerdos pactados y aplicarlos de buena fe. Según el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, negociar de buena fe implica al menos que: Las partes deben hacer todo lo posible por llegar a un acuerdo, lo que supone negociar con propuestas verdaderas y constructivas. Las partes deben preservar siempre una relación de confianza. Las partes deben realizar un esfuerzo para llegar a acuerdo lo más rápido posible. Las partes deben respetar los compromisos asumidos.

VIGESIMO SEPTIMO: Que para concluir que las conductas de la denunciada son constitutivas de una práctica desleal, a más de la verificación de los hechos aparentemente lesivos al derecho fundamental, no se requiere acreditar que la empresa actuó con un



elemento subjetivo de afectación de la libertad sindical, sin embargo aquello es posible de inferir de todo lo acreditado en autos. La tardanza y entorpecimiento del inicio de las conversaciones en el plazo que otorga la ley, fundado en una solicitud desmedida de equipos de emergencia rechazado por la autoridad administrativa, y sin suficiente acreditación de otras razones para iniciar las conversaciones. Si bien puede resultar indiferente el número de reuniones que se hayan celebrado, pues lo realmente importante es el contenido negocial de las mismas, se probó que las conversaciones no fueron plasmadas en la oferta formal realizada por la empresa, que reconoce a su conveniencia, deja en evidencia que se vulneró también con ello la buena fe, que pretende evitar que el periodo de consultas se convierta en una simple formalidad a cumplir a la que se acuda como requisito o conditio sine qua non previo a la adopción de la medida por parte del empresario sin voluntad real de negociar, y que lleva a aparecer forzando una huelga que pudiera evitarse. Asimismo, el despliegue de distintas acciones destinadas a preparar un escenario de huelga, con traslados, contrataciones, puesta a disposición de trabajadores de empresas transitorias y capacitación de trabajadores de filiales, aun cuando resultó innecesario, toda vez que las partes arribaron a acuerdo en la mediación, evitando en definitiva la huelga, se tiene que hubo por parte de la empresa más de una conducta tendiente a entorpecer, o al menos con el resultado lógico de debilitar, desincentivar la negociación y colocar al sindicato en una posición desmejorada para negociar, resultando en consecuencia un resultado lesivo efectivo, al haberse acreditado suficientemente la vulneración a la buena fe negocial, que contempla expresamente como práctica desleal en el artículo 403 letra a) del Código del Trabajo, debiendo destacarse que no se trató de un acto aislado, un mero error o un descuido, por el cúmulo de ellas y las circunstancias acreditadas, que en su conjunto permiten concluir que efectivamente se ha vulnerado el derecho a la libertad sindical.

VIGESIMO OCTAVO: Que, para la aplicación de la multa que se dirá se tendrá en cuenta, que la denunciada es una gran empresa con aproximadamente 660 trabajadores a nivel nacional, que 390 de sus trabajadores se encuentran sindicalizados, según señala en la contestación, y la condena anterior por prácticas antisindicales contra el sindicato denunciante tramitada en el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT S-29-2018, Rol N° 3171-2018 de la Corte de Apelaciones de Santiago, aportada por la denunciante.

VIGESIMO NOVENO: Que, en cuanto a las restantes solicitudes, se negará lugar, por estimar que lo razonado en la sentencia y la multa que se impondrá constituye suficiente incentivo para que en lo sucesivo la denunciada se abstenga de efectuar conductas similares; y en cuanto a la compensación económica solicitada para cada trabajador afiliado al sindicato y al sindicato denunciante, por no existir suficiente fundamento para la solicitud y otorgamiento.

Por lo señalado, y visto además lo dispuesto en los artículos 403 y siguientes, y siguientes, 425 a 432, 446, 452, y siguientes, 486 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que **se acoge** la denuncia deducida, estimándose que la denunciada BANCO RIPLEY S.A., incurrió en conductas de práctica desleal en contra del Sindicato denunciante.

II.- Que, se condena a la denunciada al pago de una multa de 100 UTM, monto que se deberá consignar a favor del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativos, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en la cuenta giros globales N 9018212 del Banco Estado, perteneciente a la Subsecretaría del Trabajo, RUT 61.501.000-6.

III.- Que, se rechaza en todo lo demás pedido en la denuncia.

IV.- Que, no resultando totalmente vencida la denunciada, cada parte pagará sus costas.

V.- Que, ejecutoriada que sea esta sentencia remítase copia a la Dirección del Trabajo para su registro.

Regístrese y archívese, en su oportunidad.

RIT : S-53-2020

RUC : 20- 4-0285245-4



**Pronunciada por doña ANDREA LEONOR SILVA AHUMADA, Juez Titular
del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

En Santiago a veintiuno de septiembre de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

