

Destino: Santiago.

Materia: Tutela laboral.

Procedimiento: Especial.

Cuantía: Indeterminada.

Demandante N° 1: SINDICATO DE EMPRESA PAY-BACK LTDA.

Rut: 75.888.700-6.

Representante legal: Luis Alejandro Carrasco Beltrán.

Rut: 12.900.499-1.

Domicilio: Estado 91, segundo piso, Santiago Centro.

Demandante N° 2: SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESA PAYBACK.

Rut: 65.063.682-1.

Representante legal: Cesar Augusto Uribe Rojo.

Rut: 14.505.513-K.

Domicilio: Estado 91, Santiago Centro.

Abogado patrocinante: Guillermo Alejandro Flores Arias.

Rut: 15.039.562-3.

Domicilio: Arlegui 263, Edificio Gala, Of. 801 B, Viña del Mar.

Correo electrónico: guillermo.flores@abogadosintegrales.cl

Demandado N° 1: SOCIEDAD DE COBRANZAS PAYBACK S.A.

Rut: 77.360.390-1.

Representante Legal: Marco González Candia.

Rut: 7.411.116-5.

Domicilio: Estado 91 segundo piso, Santiago.

Demandado N° 2: BANCO RIPLEY S.A.

Rut: 97.947.000-2.

Representante legal: Alejandro Subelman Alcalay.

Rut: 10.030.948-3.

Domicilio: Alonso de Córdova 5320 piso 10 Las Condes.

Demandado N° 3: RIPLEY CORP S.A.

Rut: 99.579.730-5

Representante legal: Lázaro Calderón Volochinsky.

Rut: 6.693.648-1.

Domicilio: Huérfanos 1052, piso 4, Santiago Centro.

EN LO PRINCIPAL: Denuncia tutela laboral; PRIMER OTROSÍ: Acompaña documentos; SEGUNDO OTROSÍ: Acredita personería y acompaña

mandato judicial; TERCER OTROSÍ: Solicita se oficie a la Dirección del Trabajo bajo los términos del artículo 3° del Código del Trabajo; CUARTO OTROSÍ: Solicita autorización que indica; QUINTO OTROSÍ: Patrocinio y poder.

S. J. DEL TRABAJO DE SANTIAGO.

GUILLERMO ALEJANDRO FLORES ARIAS, RUN 15.039.562-3, abogado, en representación convencional, según se acredita en el segundo otrosí, del **SINDICATO DE EMPRESA PAY-BACK LTDA.**, RUT 75.888.700-6., R.S.U. 13012361, giro de su denominación, representado legalmente por el Sr. **Luis Alejandro Carrasco Beltrán**, RUN 12.900.499-1, director sindical, ambos con domicilio en Calle Estado N° 91, Piso 2, Santiago; y del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESA PAYBACK**, RUT 65.063.682-1, R.S.U. 13014153, giro de su denominación, representado legalmente por el Sr. **Cesar Augusto Uribe Rojo**, RUN 14.505.513-K, director sindical, ambos con domicilio en Calle Estado 91, segundo piso, Santiago, Región Metropolitana, a US., respetuosamente, digo:

Que, en representación de los sindicatos mandantes, vengo en interponer denuncia de tutela laboral conjunta y solidariamente en virtud del artículo 3° del Código del Trabajo, en contra de las empresas: **SOCIEDAD DE COBRANZAS PAYBACK S.A.**, RUT 77.360.390-1, representado legalmente por don **MARCO GONZALEZ CANDIA**, cédula de identidad número 7.411.116 - 5, factor de comercio, o por quien haga las veces de tal de conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo (empleador directo de mis representados), ambos con domicilio en **calle Estado 91, segundo piso, Santiago**; la empresa **BANCO RIPLEY S.A.**, RUT 97.947.000-2, representado legalmente por don **ALEJANDRO SUBELMAN ALCALAY**, factor de comercio, cédula de identidad número 10.030.948 - 3, o por quien haga las veces de tal de conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo, con domicilio para estos efectos en **calle Alonso de Córdoba 5320, piso 10, Las**

Condes, Santiago; y en contra de la empresa **RIPLEY CORP S.A.**, RUT 99.579.730-5, representada legalmente por don **LÁZARO CALDERÓN VOLOCHINSKY**, factor de comercio, RUT 6.693.648-1, o por quien haga las veces de tal de conformidad al artículo 4 del Código del Trabajo, con domicilio para estos efectos en **calle Huérfanos N° 1052, piso 4, Santiago Centro**, por las consideraciones de hecho y de derecho que a continuación paso a exponer:

I.- Consideraciones preliminares que contextualizan la denuncia en los términos que se indican.

I.1.- La participación de la empresas dentro de la marca RIPLEY.

La Sociedad de Cobranza Payback es la encargada de lograr el cumplimiento de las obligaciones contraídas con el Banco Ripley, o dicho de otro modo, se encarga del cobro de las deudas del Banco Ripley, siendo ambas empresas, parte del denominado "Mundo Ripley", y donde participa en la dirección del mismo, la denunciada Ripley Corp S.A., en donde sin perjuicio de pertenecer a diversas personas jurídicas de dicha realidad empresarial, todos se identifican con el logo de la marca RIPLEY, y bajo el amparo de la primacía de la realidad, las empresas denunciadas constituyen un mismo empleador para efectos de la presente denuncia, según se desarrollará en su oportunidad.

I.2.- Los problemas de Relaciones Laborales que afectan a los sindicatos denunciantes de la misma forma.

Prima facie, se debe hacer la precisión que todos los problemas que viven los trabajadores de las organizaciones sindicales denunciantes son transversales sin distinguir una organización u otra desde **el año 2015** en adelante.

Pues bien, la Sociedad de Cobranza Payback Limitada, en el transcurso del año 2018, cambió totalmente la cultura de colaboración organizacional que tenía con los sindicatos denunciantes, ya que hasta ese entonces renunció el único que solucionaba los problemas laborales, a saber, don Lorenzo Davico Maggi, Gerente de Personas de Banco Ripley, quien hasta el día de su renuncia trató de resolver muchos problemas de relaciones laborales que aún están sin resolver, así como desarticular las malas prácticas que se suscitaban en la empresa Sociedad de Cobranza Payback Limitada.

Dicho cambio cultural, en gran medida, lo endosamos al perfil de la nueva gerencia de personas de las denunciadas, que se encuentra encabezada y dirigida por don Valentin Ballo Donoso (gerente de personas) y Mirtha Norambuena Turra (subgerenta de personas). Lo precedentemente señalado se acentuó en transcurso del año 2019, ya que la empresa ha sostenido en el tiempo una serie de actos y conductas atentatorias contra la **Libertad de Trabajo**, y donde podemos destacar las siguientes:

- 1.- Aumento unilateral de las metas mensuales de los trabajadores no incluido dentro del catálogo de posibilidades que permite el artículo 12 del Código del Trabajo a cada empleador.
- 2.- No consignar las condiciones de los contratos en la forma establecida en el artículo 10 del Código del Trabajo y lo relativo al artículo 11 inciso primero del Código del Trabajo.
- 3.- Incumplimiento del Ordinario N° 6515 emitido por el Jefe de Departamento Jurídico de la Dirección del trabajo de fecha 26 de diciembre del año 2018.
- 4.- Incumplimiento del artículo 54 bis del Código del Trabajo. Negativa injustificada para dar cumplimiento al mandato legal desde el año 2019 solicitada por vía administrativa y judicial.
- 5.- Incumplimiento sistemático de la Ley 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo.

- 6.- Incumplimiento del artículo 152 quáter N inciso 3º del Código del Trabajo, ya que NUNCA ha informado por escrito a los trabajadores sujetos a la Ley de trabajo a distancia y teletrabajo, sobre de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa.
- 7.- Despidos de socios por la causal del artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo mientras gozaban de licencia médica. Ejemplo: Fernando Rodrigo Arriagada Castillo.
- 8.- Despidos masivos (31) de socios que eran parte de una demanda colectiva, posterior a informe pericial acompañado en la misma causa rit O – 4067 – 2019 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.
- 9.- Negativa injustificada para suscribir un protocolo sobre entrega de metas mensuales e incentivos que corresponden pagar, ya que los socios nunca tienen un mes para sus labores de cobro, pues sus asignaciones de cartera oscilan entre los días 10 y 20 de cada mes.
- 10.- No recibir a los dirigentes sindicales en reuniones solicitadas por las organizaciones para solucionar problemas de relaciones laborales denunciados por sus socios y trabajadores de la empresa relativos al artículo 54 bis del Código del Trabajo.

I.3.- Las acciones administrativas y judiciales que no brindan protección a la libertad de trabajo lesionada.

A fin de contextualizar que los sindicatos mandante han acudido a diversas instancias y estamentos sin resultado alguno, lesionándose de tal forma la libertad de trabajo mes a mes, es que se distingue lo siguiente:

a.- Acciones administrativas: Sólo durante el año 2020 se han interpuesto las siguientes denuncias por parte del Sindicato de empresa Payback N° 1:

a.1.- Denuncia del Sindicato de empresa Payback N° 1 de fecha 08 de enero del año 2020, N° Expediente: E1602/2020.

a.2.- Denuncia del Sindicato de empresa Payback N° 1 de fecha 08 de enero del año 2020, N° Expediente: E1604/2020.

a.3.- Denuncia del Sindicato de empresa Payback N° 1 de fecha 09 de enero del año 2020, N° Expediente: E1864/2020.

a.4.- Denuncia del Sindicato de empresa Payback N° 1 de fecha 27 de enero del año 2020, N° Expediente: E6515/2020.

a.5.- Denuncia del Sindicato de empresa Payback N° 1 de fecha 02 de marzo del año 2020, N° Expediente: E15378/2020.

a.6.- Denuncia del Sindicato de empresa Payback N° 1 de fecha 02 de marzo del año 2020, N° Expediente: E15370/2020.

Correlativamente, el Sindicato Nacional de Trabajadores Payback durante el año 2020 ha presentado las siguientes denuncias sin resultados a la fecha:

a.7.- Denuncia del Sindicato Nacional de Trabajadores de empresa Payback sobre teletrabajo de fecha 17 de junio del año 2020.

a.8.- Denuncia del Sindicato Nacional de Trabajadores de empresa Payback sobre trabajo a distancia y teletrabajo de fecha 17 de junio del año 2020.

a.9.- Fiscalización 2020/1869 de fecha 24 de junio del año 2020 sobre no pago de comisiones.

a.10.- Fiscalización N° 1301.220.3076 de fecha 26 de octubre del año 2020.

a.11.- Fiscalización N° 1301.2020.2582 de fecha 03 de septiembre del año 2020.

a.12.- Solicitud de cuenta sobre fiscalización relativa al incumplimiento del artículo 54 bis del Código del Trabajo.

Finalmente, se debe tener presente el informe de la fiscalizadora Carla Torres Muñoz de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago quien logra advertir diversas infracciones sobre trabajo a distancia, teletrabajo y contrato individual de trabajo, las cuales quedan en Informe de **fiscalización N° 2493 del 07 de octubre del año 2020** y el cual se ofrece como indicio de la lesión alegada.

b.- Acciones judiciales: El incumplimiento sistemático de las normas laborales, en especial lo señalado en el artículo 54 Bis del Código del Trabajo, ha provocado una seria lesión a la libertad de trabajo, pues cada uno de los trabajadores de ambas organizaciones no puede comprender cual es la formula para determinar sus remuneraciones variables de cada mes, agravado lo anterior con el aumento unilateral de las metas que realizan las denunciadas en sus políticas de cobranza.

Es por lo antes dicho, que a la fecha existen dos juicios laborales de orden declarativo y en donde la denunciada Sociedad de Cobranza Payback Limitada ha propuesto formulas de acuerdo que involucran cuestiones básicas, tales como el cumplimiento del artículo 54 bis del Código del Trabajo, situación que incluso ha sido reparada por los propios jueces de dichas causas, pues arrogantemente se negocia el cumplimiento de la legislación laboral vigente y por lo mismo ha solicitado la suspensión del procedimiento en dos ocasiones.

Finalmente señalar que las causas son las que paso a detallar:

- I. *Causa rit O – 4067 – 2019, caratulado "Sindicato Nacional de Trabajadores de empresa Payback con Sociedad de Cobranza Payback y otras", del 1º Juzgado del Trabajo de Santiago.*
- II. *Causa rit O – 4724 – 2019, caratulado "Sindicato de empresa Payback N° 1 con Sociedad de Cobranza Payback y otras", del 2º Juzgado del Trabajo de Santiago.*

I.4.- El rol del Gerente Corporativo de Contraloría de la empresa Ripley Corp S.A.

El 17 de julio del año 2020 don **Mauricio San Miguel Vásquez** responde correo electrónico al Sr. Cesar Uribe Rojo, Presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores de empresas Payback lo siguiente:

De: Mauricio San Miguel Vásquez (CL) <msanmiguelv@ripley.com>

Enviado: viernes, 17 de julio de 2020 12:40

Para: Cesar Uribe Rojo (CL) <curiber@ripley.com>

Asunto: Temas GRAVES

Estimado Cesar.

Junto con saludarte y dando respuesta a tu correo, es importante tener en consideración lo siguiente:

En relación con el supuesto incumplimiento del artículo 54 bis del Código del Trabajo, cabe señalar que el tema se encuentra actualmente judicializado, por lo que no correspondería pronunciarse sobre el fondo de las alegaciones que dan pie a las demandas. Sin embargo, es necesario hacer presente que nadie en la empresa (ni interno o externo) ha sostenido ni considera que un incumplimiento a la normativa laboral es tolerable considerando el grado de cumplimiento práctico de la misma.

Por tanto, reiteramos que nuestro objetivo ha apuntado a dar cabal cumplimiento a la normativa aplicable a la materia.

Por su parte, en lo que se refiere a la normativa aplicable al teletrabajo o trabajo a distancia y como bien es de su conocimiento, la aplicación de la normativa y su reglamento que regula la materia, entra a operar íntegramente a contar de octubre. Bajo esa premisa y considerando la necesidad de implementar el trabajo a distancia en el contexto de la crisis sanitaria originada por el COVID 19, se inició un proceso de firma y actualización de los anexos para dar pleno cumplimiento a la nueva normativa. Es importante señalar que esta modalidad de trabajo no ha ocasionado en caso alguno un menoscabo a los trabajadores y se está actuando con pleno apego a la ley.

Es en este contexto que se prepararon anexos que contienen las enunciaciones que son requeridas por la ley antes citada, De la misma manera, el anexo – por su calidad de tal – requiere la aceptación del trabajador quien cuenta con los derechos que le confiere la ley. Por tanto, se ha estado buscando el acuerdo de los trabajadores para poder reflejar la realidad sobre la forma en que los servicios están siendo prestados en el marco de esta pandemia.

Además hacemos presente que, dando cumplimiento a lo señalado en la ley, informaremos de la existencia de los sindicatos a todos los nuevos trabajadores al momento del inicio de las labores.

Quedo a su disposición en caso de dudas adicionales.

Cordiales saludos,

Saludos,

Mauricio San Miguel

En efecto, don Mauricio San Miguel Vásquez, Run N° 10.206.163 – 2, tiene el cargo de Ejecutivo Principal en **Ripley Corp S.A.**, siendo el **Gerente Corporativo de Contraloría de la empresa Ripley Corp S.A.**, responde las solicitudes de los sindicatos de la Sociedad de Cobranza Payback, tal y como se acreditará, ya que el correo anterior es similar a lo que responde a consulta del Sindicato de empresa Payback N° 1 el 17 de julio del año 2020, **y que se traduce en la intervención respecto de la declaración de empleador único, la cual no es accidental sino de forma permanente en cuanto el control interno de las empresas del "Mundo Ripley".**

II.- El derecho a la libertad del trabajo como derecho lesionado o sospecha razonable de la lesión.

El artículo 19 de la Constitución señala que: "*La Constitución asegura a todas las personas: **16°** La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa remuneración*". Sobre este derecho en particular, tal cual ha señalado la doctrina y la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo¹, ha sido definido con las siguientes implicaciones: "*a nadie le será impuesto un trabajo o un trabajador, que a nadie le será negado un trabajo por razones arbitrarias **y que quien trabaje lo haga con una justa retribución***"; "*supone no ser obligado de alguna manera a ejercer o efectuar un trabajo y el derecho de acceso a un sistema de protección que garantice a cada trabajador su acceso al empleo. Además implica el derecho **a no ser privado injustamente del empleo***"; y "*derecho de todas las personas para buscar,*

¹ Así dictamen 1279/019, de 17.03.2006

² EVANS, E. *Derecho Constitucional*, Editorial Jurídica, p 232. El mismo profesor Evan ha señalado que esta garantía implica la facultad de "*buscar, obtener, practicar, ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerativa, profesión u oficio lícito, vale decir, no prohibido por la ley*".

³ MARZI, Daniela. *Derecho al trabajo. Trabajo con contenido y fines*. Derechos económicos, sociales y culturales en el orden constitucional Chileno. Chile. Librotecnia. 2012. p.130.

*obtener, practicar, ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerativa, profesión u oficio lícito*⁴". En el caso actual, precisamente, nos encontramos ante una actitud arbitraria, no voluntaria y que afecta el derecho a mantener un trabajo.

Ahora, para entender mejor el concepto de **libertad de trabajo**, es importante destacar lo señalado por **Tribunal Constitucional ROI N° 5057-18-INA, Voto en contra de los Ministros señores Gonzalo García Pino y Nelson Pozo Silva**: *"10.- Que esta Magistratura ha señalado "que la protección constitucional del trabajo a que se refiere el artículo 19, N°16, de nuestra Carta Fundamental, "no se limita sólo a garantizar la libertad de elección y de contratación laboral, sino que, al incluir la garantía constitucional el reconocimiento expreso de la libertad de trabajo y su protección, la Constitución extiende la protección al trabajo mismo, en atención al compromiso inseparable de respeto a la dignidad del trabajador en la forma en efectúa su labor y a la ineludible función social que cumple el trabajo" (STC roles Nos. 2086-12, 2110-12, 2114-12, 2182-12, 2197-12); [...] Que lo que la Constitución protege es "un trabajo de calidad, con condiciones justas y favorables de trabajo o de la actividad lícita desempeñada" (Daniela Marzi Muñoz: "Derecho al trabajo: Trabajo con contenido y fines", en Derechos económicos, sociales y culturales en el orden constitucional chileno, Ed. Librotecnia, Santiago, 2012, p.127). El trabajo que debe protegerse es el "trabajo digno" y el "trabajo decente". El trabajo digno, según lo ha señalado el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, es aquel que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrecer una renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias. Estos derechos fundamentales también incluyen el respeto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo. Por su parte, el trabajo decente es aquel*

⁴ GAMONAL, Sergio. *La Libertad del trabajo y el principio de la no discriminación en la Constitución*. Revista Laboral Chilena, enero-2004, pp-62-72.

trabajo productivo para hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (Daniela Marzi Muñoz: "Derecho al trabajo: Trabajo con contenido y fines", en Derechos económicos, sociales y culturales en el orden constitucional chileno, Editorial Librotecnia, Santiago, 2012, p.131);" (Prevención de STC 2470, c. 9º y 12º);

11.- Que esta Magistratura ha señalado que "La libertad sindical está asegurada por la Constitución y por los tratados ratificados por Chile. Un elemento esencial de la libertad sindical es la constitución, afiliación y ejercicio libre de la actividad sindical, sin injerencias ni perjuicios provocados por el empleador. En este sentido, el establecimiento de sanciones ante conductas antisindicales no debe mirarse sólo desde la perspectiva del derecho administrativo sancionador, sino que especialmente como un mecanismo de protección y garantía del ejercicio de la libertad sindical." (STC 2722-14, c. 21);"

"La protección constitucional del trabajo del artículo 19 Nro. 16 de nuestra Carta Fundamental no se limita sólo a garantizar la libertad de elección y de contratación laboral, sino que, al incluir la garantía constitucional el reconocimiento expreso de la libertad de trabajo y su protección, la constitución extiende la protección al trabajo mismo, en atención al compromiso inseparable de respeto a la dignidad del trabajador en la forma en que efectúa su labor y a la ineludible función social que cumple el trabajo. En consecuencia, la Constitución también protege al trabajo propiamente tal, no consagrando el derecho al trabajo en términos generales, pero sí derechos que constituyen elementos fundamentales de éste y que pueden exigirse efectivamente del Estado" (Luz Bulnes: "La libertad de trabajo y su protección en la Constitución de 1980", en Revista de Derecho Público Nro. 28, Universidad de Chile, Santiago 1980, p.215).

Finalmente, y aun más importante es lo resuelto por la Excelentísima Corte Suprema, en autos laborales rol N° 9.180-2012: **"Noveno: Que, a mayor abundamiento, cabe tener presente que la libertad de trabajo es un derecho constitucional, de carácter económico y social, que habilita a toda**

persona a buscar, obtener, practicar y ejercer cualquier actividad remunerativa profesión u oficios válidos, amparando el derecho a exigir un trabajo con entera libertad y con acceso a una justa remuneración, situación que no se ajusta al caso de autos, en que por medio del acto recurrido se pretende suspender la realización de una actividad que se encuentra incumpliendo la normativa que la regula."

III.- Circunstancias que lesionan la libertad del trabajo contemplada en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República de Chile.

Tal y como se acreditará en juicio, existe a lo menos sospecha razonable de lesión a la libertad de trabajo consagrada en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la Republica y aquella vulneración se puede advertir en los siguientes aspectos:

II.1.- Incumplimiento del artículo 54 bis del Código del Trabajo y la negativa de doña Mirtha Norambuena de ajustarse a lo establecido en el Código del Trabajo. En efecto, a la fecha existen dos juicios por el mismo tema, en donde deberán exhibir una liquidación obligatoria, la cual no existe en términos físicos y reales, **tal y como se acreditará en la oportunidad procesal respectiva**. Más grave aún, sería lo señalado por el abogado de la denunciada Sociedad de Cobranza Payback Limitada, señor Sebastián Krebs Godoy, quien durante el mes de septiembre del año 2019 en reunión solicitada por la empresa, a fin de explorar una salida a los juicios rit O - 4067 - 2019 (1° Juzgado del Trabajo de Santiago) y la causa rit O - 4724 - 2019 (2° Juzgado del Trabajo de Santiago), es que señala que no se cumple con el artículo 54 bis, pues NINGUNA EMPRESA LO HACE. Ambas son causas patrocinadas por nuestras respectivas organizaciones sindicales y esa respuesta no es digna de un abogado de la Compañía que está para asesorar laboralmente a la misma.

II.2.- Incumplimiento a la Ley 21.220. y las presiones para firmar anexos con efecto retroactivo. En efecto, de los diversos anexos que exigen sean firmados por los socios, todos son susceptibles de las siguientes ilegalidades o incumplimientos, ya expuestos a diversos estamentos de las denunciadas:

a) El anexo de contrato, es un acuerdo suscrito que no debe implicar menoscabo de los derechos que el Código del Trabajo reconoce al trabajador o trabajadora, en especial, su remuneración; debiendo respetar, además, los derechos individuales y colectivos vigentes, tal y como lo sucedido en nuestro contrato colectivo que contiene la movilización de nuestros socios. **Artículo 152 quáter G Ley 21.220 no cumplido.**

b) Asimismo, debe expresar claramente el lugar de prestación del servicio, tipo de jornada laboral y distribución. **Artículo 152 quáter G de la Ley 21.220 no cumplido.**

c) Por otro lado, el empleador deberá respetar el derecho a desconexión, tiempo en el cual el trabajador no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, el empleador no podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o vacaciones. **Artículo 152 quáter J Ley 21.220 no cumplido.**

d) El empleador deberá informarle por escrito acerca de los riesgos de la labor, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos. Además, el empleador deberá capacitar al trabajador sobre las medidas de seguridad y salud que debe tener presente, antes de que inicie sus funciones. Del mismo modo, no hay protocolos sobre el trabajo a distancia y teletrabajo en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, ni muchos menos se indica a que organismo

administrador de la Ley 16.744 se encuentran afiliados y cómo deben proceder en momento de accidente del trabajo y enfermedades profesionales. **Artículo 152 quáter N Ley 21.220 no cumplido.**

e) Asimismo, un punto no considerado en los anexos -totalmente denunciables- es que el empleador debe informar al trabajador acerca de qué sindicatos existen en la empresa, así como también si se crea uno nuevo. **Artículo 152 quáter N inciso 3º de la Ley 21.220 no cumplido.**

f) Finalmente, se debe tener presente que el artículo **152 quáter I de la Ley 21.220 expresa claramente que cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días.** Lo anterior, pues se les exige a los trabajadores que si no firman deben regresar a labores presenciales de inmediato.

II.3.- De lo informado por la perito judicial (contable), señora Janira Acuña Soto.

En peritaje de la causa rit O – 4067 – 2019 del Primer Juzgado del Trabajo de Santiago de fecha 17 de noviembre del año 2020, evacuado por la perito contable judicial, señora Janira Acuña Soto, en su página 30, capítulo IV.- denominado CONCLUSIÓN, se advierte lo siguiente:

A lo largo del desarrollo de este peritaje enfocado en el objeto de pericia puedo concluir lo siguiente: a) del objeto de pericia: Que, la demandada SOCIEDAD DE COBRANZA PAYBACK LTDA. NO ha respetado el Ordinario N° 6515 de fecha 26 de diciembre del año 2018 pronunciado por la Dirección del Trabajo, en favor del sindicato demandante. (SIC)

En el análisis de este punto, debo dejar claro que no será una interpretación de la normativa en cuestión, sino que, indagar sí esta fue aplicada por la empresa demandada.

En el ORD. M° 6515, nos hace hincapié que en el inciso 3° del artículo 5, del Código del Trabajo

"El contrato individual y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".

En los contratos de trabajo enviados por el demandado, respecto solo de aquellas personas demandantes; estos documentos se encuentran debidamente firmado por las partes, así como en las modificaciones en los anexos de contratos, no obstante, se pudo identificar que hay procesos importantes en la fórmula para cálculo de comisiones, que no están consensuadas en los contratos ni en sus posteriores anexos de contrato de trabajo, tales como:

- *Tiempo de desconexiones en el caso de los cobradores telefónicos. (corresponde a horas o días que el trabajador no estuvo conectado Ejemplo: Vacaciones, reuniones, capacitaciones, permisos, otro). Este tiempo de desconexión se considera dar el nuevo valor de la meta que será una proporción.*

- *Dado que las tablas de cálculo son fijas, y están en función al trabajo de 30 días, una vez obtenido el valor de la comisión, se proporciona por los días efectivamente trabajados.*

• Si bien, en los contratos de trabajo se estipula la entrega de las metas por escrito mensualmente por parte del empleador; para esta peritación no hubo documento de respaldo donde esté la entrega de las metas

mensuales al trabajador, por lo tanto, no queda claro sí el trabajador está debidamente informado, o el empleador de manera unilateral lo impone.

(lo destacado es nuestro).

Por lo anterior, existe más que una sospecha razonable en orden a que los trabajadores no son informados de sus metas mensuales, **lo que hace aún más grave el incumplimiento del artículo 54 bis del Código del Trabajo.**

II.4.- A propósito de lo señalado en peritaje contable de doña Janira Acuña Soto, se logra advertir que en los contratos de trabajo de los socios de ambas organizaciones **no contienen la estipulación referida a la forma y modalidad de cálculo de determinación de las metas de ventas de los trabajadores de los sindicatos**, las cuales son determinadas unilateralmente por el empleador y le son comunicadas mensualmente a los socios de las organizaciones sindicales denunciantes, algo que atenta al artículo **10 del Código del Trabajo**, tal y como se reconoce en las audiencias donde se fijan como bases de acuerdo, el cumplimiento de lo que reza la legislación laboral.

II.5.- En definitiva, una vez que se puedan ofrecer las pruebas respectivas se podrá acreditar por US., que la libertad de trabajo se afecta, dado que no puede verificarse una justa retribución para los trabajadores socios de las organizaciones sindicales denunciantes, pues al no tener las liquidaciones de remuneraciones con un anexo que contenga y constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo. Máxime si la Sra. Norambuena Turra, condiciona el cumplimiento del artículo 54 bis del Código del Trabajo para poner término a dos juicios laborales colectivos de orden declarativo. Lo anterior sin soslayar que al incumplir sistemáticamente lo relativo a la ley de trabajo a distancia y teletrabajo sin importar las multas aplicadas, se hace injusta la retribución de los socios de ambas organizaciones denunciantes.

IV.- De los indicios que señala el artículo 493 del Código del Trabajo.

El artículo 493 del Código del Trabajo viene a facilitar la carga probatoria de los denunciantes (trabajadores) que acusan que han sido víctima de una lesión a sus derechos fundamentales, y dichos indicios dicen relación con la prueba de hechos que generen una duda o sospecha razonable que ha existido dicha lesión. Dichos indicios buscan que sea carga probatoria –prioritaria– del denunciado explicar los fundamentos de su proceder, específicamente de las medidas adoptadas y su fundamento. Por ello es que en el caso *sub lite*, a modo de configurar lo prescrito en el artículo 493 del Código en comento, podemos citar los siguientes indicios:

- a) Causa rit O – 4067 – 2019, caratulado “Sindicato Nacional de Trabajadores de empresa Payback con Sociedad de Cobranza Payback y otras”, del 1º Juzgado del Trabajo de Santiago.
- b) Causa rit O – 4724 – 2019, caratulado “Sindicato de empresa Payback Nº 1 con Sociedad de Cobranza Payback y otras”, del 2º Juzgado del Trabajo de Santiago.
- c) Ordinario Nº 6515 emitido por el Jefe de Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo de fecha 26 de diciembre del año 2018 solicitado por Sindicato Nacional de Trabajadores de empresa Payback y Sindicato de empresa Pay-Back Limitada.
- d) Ordinario Nº 2152 emitido por el Jefe del Departamento Jurídico y Fiscal de la Dirección del Trabajo de fecha 11 de junio del año 2019 solicitado por el Sindicato Nacional de trabajadores de Banco Ripley.
- e) Acta de audiencia preparatoria de fecha 18 de agosto del año 2020 del juicio rit O – 4067 – 2019, caratulado “Sindicato Nacional de Trabajadores de empresa Payback con Sociedad de Cobranza Payback y otras”, del 1º Juzgado del Trabajo de Santiago.
- f) Acta de audiencia preparatoria de fecha 25 de agosto del año 2020 del juicio rit O – 4067 – 2019, caratulado “Sindicato Nacional de Trabajadores de empresa Payback con Sociedad de Cobranza Payback y otras”, del 1º Juzgado del Trabajo de Santiago.

- g) Acta de audiencia preparatoria de fecha 06 de marzo del año 2020 del juicio rit O – 4724 – 2019, caratulado “Sindicato de empresa Pay-Back Limitada con Sociedad de Cobranza Payback y otras”, del 2º Juzgado del Trabajo de Santiago.
- h) Denuncia del Sindicato de empresa Pay-Back Limitada de fecha 08 de enero del año 2020, N° Expediente: E1602/2020.
- i) Denuncia del Sindicato de empresa Pay-Back Limitada de fecha 08 de enero del año 2020, N° Expediente: E1604/2020.
- j) Denuncia del Sindicato de empresa Pay-Back Limitada de fecha 09 de enero del año 2020, N° Expediente: E1864/2020.
- k) Denuncia del Sindicato de empresa Pay-Back de fecha 27 de enero del año 2020, N° Expediente: E6515/2020.
- l) Denuncia del Sindicato de empresa Pay-Back de fecha 02 de marzo del año 2020, N° Expediente: E15378/2020.
- m) Denuncia del Sindicato de empresa Pay-Back de fecha 02 de marzo del año 2020, N° Expediente: E15370/2020.
- n) Denuncia del Sindicato Nacional de Trabajadores de empresa Payback sobre teletrabajo de fecha 17 de junio del año 2020.
- o) Denuncia del Sindicato Nacional de Trabajadores de empresa Payback sobre trabajo a distancia y teletrabajo de fecha 17 de junio del año 2020.
- p) Correo electrónico de la casilla de don Mauricio San Miguel **msanmiguelv@ripley.com** de fecha 17 de julio del año 2020 al presidente del Sindicato de empresa Pay-Back Limitada, dando cuenta de un problema práctico en el cumplimiento del artículo 54 bis del Código del Trabajo.
- q) Correo electrónico de la casilla de don Mauricio San Miguel **msanmiguelv@ripley.com** de fecha 17 de julio del año 2020 al presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores de empresa Payback, respondiendo sobre los problemas de las irregularidades en materia de trabajo a distancia y teletrabajo.
- r) Página 30 del peritaje contable judicial de causa rit O – 4067 – 2019 del 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, evacuado por doña Janira Acuña Soto de fecha

17 de noviembre del año 2020, que da cuenta que las metas mensuales se imponen sin dejar registro en la forma establecida en el artículo 10 del Código del Trabajo.

- s) Informe de fiscalización N° 2493 de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago que verifica infracciones relativas al contrato individual de contrato de trabajo y sobre trabajo a distancia y teletrabajo.
- t) Resolución multa N° 4058/15/49 de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago aplicable a la especie, según infracciones constatadas respecto del artículo 10 del Código del Trabajo.
- u) Denuncias por incumplimiento del artículo 54 bis del Código del Trabajo de ambos sindicatos ante diversos estamentos de la empresa Payback, Banco Ripley y Ripley Corp S.A..
- v) Bases de acuerdo para juicios laborales que involucran que la denunciada Sociedad de Cobranza Payback Limitada se someta al cumplimiento del artículo 54 bis del Código del Trabajo, **según se podrá acreditar en los audios de las audiencias laborales desarrolladas.**
- w) Conciliaciones exploradas por la denunciada que afirman que no hay cumplimiento del artículo 54 bis del Código del Trabajo, según se podrá constatar con los audios de las audiencias preparatorias respectivas del 1º y 2º Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago.
- x) Informe pericial evacuado por doña Janira Acuña Soto en especial la página 30 de dicho informe.

Como indicio lógico se puede destacar que la señor Mirtha Norambuena Turra propone tres aspectos para negociar las salidas de los juicios laborales actualmente vigentes de ambos Sindicatos durante el meses de julio, agosto y septiembre del año 2019, directriz que al día de hoy sus abogados sostienen. Lo anterior tiene que ver con:

- a) Fijar reglas de cobranzas a los trabajadores que sea respetada en el mes respectivo.
- b) Cese de la conducta que infringe el artículo 54 bis del Código del Trabajo, esto es,

incumplimiento de lo exigido por ley al empleador.

- c) Compensación por el dolor, en donde admite que se existe un daño reparable.

Ahora bien, siendo la Subgerenta de Relaciones Laborales del Banco Ripley, quien convoca a reuniones con ambas organizaciones es la Sra. Mirtha Norambuena Turra, en dependencia de Banco Ripley en Alonso de Córdoba, piso 12, sala PAN DE AZUCAR, lo que hace colegir el rol de empleador único de las denunciadas.

A su vez, los aspectos anteriores implican un reconocimiento de la lesión que se denuncia, en cuanto al derecho del artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República y el Código del Trabajo y la retribución justa, que es precisamente lo que pretenden los supuestos del artículo 54 bis del Código del Trabajo.

A raíz de lo anterior, la carga procesal de la denunciada en orden a acreditar la idoneidad y proporcionalidad de las medidas realizadas será doble, por una parte, atendido la multiplicidad y congruencia de los antecedentes señalados como indicios de la causa y lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, y, por otra parte, por la presunción legal de los hechos constatados por los Inspectores del Trabajo, contenida en el artículo 23, del DFL N°2 del 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión social, que "Dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo": *"Los Inspectores del Trabajo tendrán el carácter de ministros de fe respecto de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones, dentro de las cuales podrán tomar declaraciones bajo juramento. En consecuencia, los hechos constatados por los Inspectores del Trabajo y de los cuales deban informar de oficio o a requerimiento, constituirán presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial"*.

V.- De la declaración de empleador único de las denunciadas en los términos del artículo 3 del Código del Trabajo.

De acuerdo a la ley 20.760, para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

Pues bien, mediante esta nueva redacción el concepto de empresa aparece vinculado indisolublemente a la figura del empleador evitando desde su propia redacción el empleo de identidades legales para dividir artificialmente la figura del empleador. Como dicen Andrés Aylwin e Irene Rojas Miño, la jurisprudencia de los tribunales de justicia ha reconocido los grupos de empresas en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo, para efectos de atribuirles las responsabilidades empresariales en el cumplimiento de las obligaciones de trabajo, recordando que la utilización de las formas de unión jurídica que franquean las leyes civiles o comerciales, como constitución de sociedades, razones sociales distintas, la creación de identidades legales, división de empresas, entre otras, no pueden importar, en ningún caso, en sede laboral, la elusión del cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, no pudiendo significar la disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos.

Así las cosas, recogiendo lo que la doctrina y la jurisprudencia uniforme han elaborado bajo la noción del holding o unidad económica, es que se dispone que ***"dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común"***.

En efecto, la ley 20.760 al modificar el artículo 4º inciso tercero, establece como requisitos para configurar una unidad económica entre dos o más empresas lo siguiente:

A.- Dirección laboral común.

Comprende que entre dos o más empresas exista una dirección laboral común, entendida ésta como una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades del mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido y, sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador⁵.

Lo antes descrito se puede evidenciar con el rol del **Sr. Mauricio San Miguel Vásquez, Gerente Corporativo de Contraloría de Ripley Corp. S.A.**, quien siendo ejecutivo principal dirige los lineamientos de las relaciones laborales y el cumplimiento de la legislación según sea el caso en materia laboral.

B.- Otros elementos constitutivos de la existencia de una unidad económica entre dos o más empresas.

⁵ La sentencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción, en causa rol 76-2015, define la dirección laboral común y establece "*(...) puede agregarse que la dirección laboral común importa la existencia de instrucciones impartidas por una jefatura única o que éstas son iguales para todos los trabajadores, a pesar de estar contratados por sociedades diversas. Sin ello no es posible considerar a las empresas como un solo empleador*"

- B.1. Elementos comunes que se comparten significativamente, en miras de un objeto común.*
- B.2. Confusión, identidad o relación de patrimonios entre sociedades del grupo de empresas.*
- B.3. Las empresas comparten representantes, o directores, o ejecutivos. Existe una Unidad de representantes.*
- B.4. Domicilio común, funcionamiento en el mismo inmueble.*
- B.5. Gestión común, dirección o administración de alguna o algunas de las sociedades por otra.*
- B.6. Prestación de servicios simultánea o sucesiva en las empresas del grupo respectivo.*
- B.7. Ejercicio del mismo rubro o giros complementario entre las empresas del mundo RIPLEY.*

C.- Elementos que dan cuenta de los requisitos de la unidad económica entre las demandadas SOCIEDAD DE COBRANZAS PAYBACK LIMITADA, BANCO RIPLEY S.A. y RIPLEY CORP S.A.

La existencia de una sola unidad económica en las empresas que se desenvuelven en el mundo Ripley, como es el caso de las demandadas, podría ser un perfecto ejemplo en la utilización de la práctica del "multirut" que trae como consecuencia el desmedro de los derechos individuales y colectivos de sus trabajadores. Es del todo demostrable, que los requisitos que establece el artículo 3 inciso cuarto del Código del Trabajo se pueden acreditar a través de los siguientes indicios:

C.1.- Elementos a considerar con respecto a la dirección laboral común:

La memoria del **BANCO RIPLEY** 2017, 2018 y 2019 en la carta realizada por su presidente el Sr. Lázaro Calderón Volochinsky (controlador de Ripley Corp S.A.),

manifiesta expresamente: "con mucho agrado les presento a ustedes la Memoria Anual de Banco Ripley y sociedades filiales correspondiente al ejercicio 2017. Los estados financieros consolidados que forman parte de ella, incluyen los resultados de las sociedades que son parte de la estructura societaria de Banco Ripley, es decir, sociedad emisora de tarjetas CAR S.A., Corredora de Seguros Ripley Limitada y para efectos de consolidación, se incorpora la Sociedad de Cobranzas Payback por considerarse esta última una entidad de propósito especial". Lo que da cuenta de un reconocimiento explícito por parte de Banco Ripley S.A. del control que esta posee sobre las sociedades CAR S.A. y Sociedad de Cobranzas Payback.

C.2.- Indicios con respecto a la complementariedad de los giros de las empresas demandadas.

De acuerdo al "***XV Informe de Deuda Morosa a Diciembre 2016 USS-Equifax***", el total de Morosos en Chile se incrementó anualmente en un 11.3% alcanzando la cifra de 4.295.957 personas, el mayor nivel de los últimos años. Este informe también revela que el 46 % de todos los morosos en el país se registra en el Retail (46%). Hoy en día la empresa **RIPLEY CORP S.A.** es una de las empresas del Retail más importantes de Chile y Latinoamérica. Muy contrario a lo que comúnmente se cree, las ganancias de esta empresa no se concentran en la venta de productos, sino en la entrega, muchas veces indiscriminada, de servicios financieros a clientes, conocidos estos como préstamos de consumo y entrega de tarjetas de crédito, por lo que no sería contrario a la realidad señalar que el giro de la empresa Ripley Corp S.A. es el ofrecimiento de servicios financieros. Por lo anterior, la empresa Ripley Corp S.A. utiliza para administrar sus servicios financieros a la sociedad **Banco Ripley S.A.**, quien según su misma memoria anual indica que sería controladora de la sociedad CAR S.A., la cual realiza la contratación, promoción de créditos de consumo, y utilización de tarjetas de crédito del Banco Ripley. Para la captación y promoción de los mismos créditos al interior de las multitiendas Ripley,

se utilizan los servicios de la sociedad COMERCIAL ECCSA S.A. cuyos trabajadores realizan el nexo entre los clientes de las tiendas Ripley y la empresa CAR S.A.

En definitiva, ***la empresa Sociedad de Cobranzas Payback S.A., (o también Limitada según consta en ciertos registros) cuyo giro principal es el cobro de deudas por teléfono, en la práctica realiza el cobro de deudas a clientes que adquirieron servicios financieros a través del BANCO RIPLEY S.A.***

D.- Otros elementos que dan cuenta de una misma unidad empresarial de las demandadas.

Se debe indicar a US., que durante el desarrollo habitual de los servicios de los socios de los Sindicatos denunciantes, aquellos son obligados a vestir el uniforme de Ripley y utilizando credenciales de la multitienda Ripley, tal y como lo hace el mismo Banco Ripley.

A mayor abundamiento, cuando se verifica un despido en cualquiera de las empresas demandadas, la carta que comunica el despido, emana del Departamento de Recursos Humanos de Ripley, y en donde incluso se aprecia que en dichas cartas en su parte superior poseen el logo de Ripley.

Otro elemento, es que los sindicatos de empresa Payback solicitaron pronunciamiento jurídico sobre el aumento unilateral de las metas para obtener remuneración variable, siendo el Ordinario 6515⁶ de fecha **26 de diciembre del año 2018**, en el cual don **David Oddo Beas, Jefe Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo**, señala en su párrafo final lo siguiente:

⁶ <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-116354.html>

"En consecuencia, conforme a lo expuesto, cumplo con informar a Ud. que, en el evento de ser efectivo que el empleador ha procedido a modificar unilateralmente el sistema de metas de productividad, u otros factores similares, que determinan o contribuyen a determinar el devengamiento o la cuantía de los incentivos remuneracionales de los trabajadores, dicha alteración contractual resulta contraria a Derecho por los motivos ya explicados. (ORDINARIO DIRECCIÓN DEL TRABAJO 6515, 26 DIC 2018)"

Ahora bien, por medio del **Ordinario 2152 de fecha 11 de junio del año 2019** señala las mismas aprehensiones legales sobre el cambio unilateral de las metas que establecen incentivos sin existir pacto alguno, de manera tal que, se advierte la similitud de las irregularidades en las relaciones laborales de Sociedad de Cobranza Payback Limitada y Banco Ripley S.A.

En definitiva, y en virtud de todos los antecedentes expuestos, se concluye fácticamente, en el marco del principio de primacía de la realidad, que las denunciadas forman parte de una misma unidad económica y, en consecuencia, incurren en el presupuesto establecido en el artículo 507 del Código del trabajo, utilizando el subterfugio legal de dividir un único holding de negocios, esto es, la empresa conocida por su marca comercial "**RIPLEY**", en distintas razones sociales individualizadas por diferentes RUT, con la finalidad de alterar su individualización y patrimonio, y así eludir el cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales, tanto aquellas de fuente legal como convencional, ya que la empresa **BANCO RIPLEY S.A.** ejerce un evidente poder de dirección sobre la toma de decisiones y la forma del funcionamiento de la empresa SOCIEDAD DE COBRANZA PAYBACK LIMITADA, inclusive sobre sus trabajadores, imponiendo a estos últimos reglas de carácter ético, técnico, de vestuario, e incluso cómo llevar a cabo su trabajo.

VI.- Del daño punitivo aplicable al caso.

El profesor Sergio Gamonal Contreras plantea la hipótesis relativa a poder decretar daños punitivos por prácticas antisindicales o desleales⁷. En efecto, tal y como señala el profesor en su artículo, *en la actualidad, las medidas que adopta el juez son básicamente el cese de la conducta y las multas respectivas; sin embargo, estas medidas aparecerían como insuficientes, sobre todo en un esquema de costo/beneficio en que algunas empresas prefieren pagar multas antes que tener que dialogar con sus trabajadores y representantes.*

Por tanto, aplicada dicha teoría en la especie, es que necesariamente se hace presente que cuando se acciona estando aún vigente el contrato de trabajo – como sería la presente denuncia- se aplica la regla del artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, esto, es, la facultad del juez para decretar las indemnizaciones que procedan, las que según reglas generales pueden ser perfectamente por daño moral, y excepcionalmente punitivos, por ejemplo, en el caso de las malas prácticas laborales que no son enmendadas luego de multas por infracción de la libertad de trabajo que señala el artículo 19 N° 16 de la Constitución de la República de Chile.

En efecto, los daños punitivos conceptualmente son incrementos en el monto indemnizatorio del daño, por razones retributivas o preventivas, ya que el daño punitivo se hace pertinente frente a conductas graves, como sería el caso de cuando el demandado cuenta con facultades económicas sustantivas, o ante una decisión de tipo disuasivo donde se hace patente que la indemnización compensatoria no es suficiente⁸ para los fines perseguidos.

⁷ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. Daños punitivos y prácticas antisindicales. Revista de Derecho Universidad Católica del Norte, año 24, N° 1, enero-2017, pp-223-244.

⁸ Pereira Fredes, Esteban (2015) "Un Alegato en Favor de las Consideraciones Punitivas en el Derecho Privado". *Revista de Derecho, Escuela de Posgrado U. de Chile*, N° 7, julio de 2015, p. 69.

En el mismo orden de ideas, debemos entender que la relación de trabajo se basa en el poder del empleador sobre el trabajador, lo cual es imposible de regular a nivel legal en todas sus consecuencias. Por ello el derecho del trabajo opera desde la perspectiva regulatoria con numerosos estándares de conducta y de control, y es ahí donde radica el rol de una organización sindical, ya que empodera a los trabajadores y les permite un cierto control flexible sobre este poder intraempresarial, sin tener por ello que arriesgar sus puestos de trabajo al ir a la Dirección del Trabajo o a Tribunales. No obstante en la especie, se puede distinguir claramente que los trabajadores acuden a sus organizaciones sindicales, a fin de enmendar lo que no se ajusta a la legislación laboral vigente, pero las demandas, denuncias, reproches y solicitudes no son consideradas por el empleador, quien prefiere pagar las multas del caso, y no ajustar las conductas laboralmente ilegales.

Tal y como acreditaremos en autos, US., podrá formar convicción de que las denunciadas son indolentes respecto a multas o denuncias administrativas, inclusive a nivel judicial, ya que cuestiones tan básicas como el cumplimiento del artículo 54 bis del Código del Trabajo no se cumplen a pesar de multas, advertencias o denuncias, sino más bien son materias de negociación en los posibles acuerdos que puedan poner fin a los juicios rit O – 4067 – 2019, caratulado “Sindicato Nacional de Trabajadores de empresa Payback con Sociedad de Cobranza Payback y otras”, del 1º Juzgado del Trabajo de Santiago; y la causa rit O – 4724 – 2019, caratulado “Sindicato de empresa Payback N° 1 con Sociedad de Cobranza Payback y otras”, del 2º Juzgado del Trabajo de Santiago.

Finalmente, se debe considerar que según el tipificador de hechos infraccionales de la Dirección del Trabajo, la norma legal 54 bis en relación con el artículo 506, ambas del Código del Trabajo, sancionan lo siguiente:

INFRACCIÓN GRAVÍSIMA N° 1.

a.- Enunciado de infracción: **No contener las liquidaciones de remuneraciones un anexo con los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.**

b.- Hecho infraccional (tipificación): No contener las liquidaciones de remuneraciones un anexo, que constituya parte integrante de las mismas, los montos de **(las comisiones) – (bonos) – (los premios) – (otros incentivos)** que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo, según el siguiente detalle:

(señalar los montos de cada estipendio y el detalle y el método de cálculo por cada estipendio, en forma sucinta, y el nombre de los trabajadores afectados).

c.- Categoría infraccional: **GRAVÍSIMA.**

d.- Determinación del monto de la multa: **60** unidades tributarias mensuales para empresas de 200 o más trabajadores.

INFRACCIÓN GRAVÍSIMA N° 2.

a.- Enunciados de infracción: **No contener el anexo de las liquidaciones de remuneraciones, el detalle de los montos pagados por cada comisión, bono, premio u otro incentivo y la forma empleada para su cálculo.**

b.- Hecho infraccional (tipificación): No contener el anexo, que constituye parte integrante de las liquidaciones de remuneraciones, el detalle de los montos pagados por **(comisiones) – (bonos) – (premios) – (otros incentivos)** y la forma empleada para su cálculo, según el siguiente detalle:

(señalar de forma sucinta el detalle y el método de cálculo por cada estipendio y el nombre de los trabajadores afectados).

c.- Categoría infraccional: **GRAVÍSIMA.**

d.- Determinación del monto de la multa: **60** unidades tributarias mensuales para empresas de 200 o más trabajadores.

Por lo anterior, se demanda en este acto la suma de **\$41.874.797.- (cuarenta y un millones ochocientos setenta y cuatro mil setecientos noventa y siete pesos)** por concepto de daño punitivo y que equivalen a **1.440 unidades de fomento mensual (UF)**, a la razón de **60 UF mensuales por 24 meses** que sólo considera la infracción del artículo 54 bis del Código del Trabajo durante los años 2019 y 2020 respectivamente, dado que el poder económico de las denunciadas viene a soslayar el desincentivo que debe tener un empleador luego de que le es aplicada una multa, en cuanto a dejar de sostener conductas que atenten a sus trabajadores, en la especie, la lesión a la libertad de trabajo que todo trabajador tiene inherente a su rol laboral, o en su defecto lo que US., estime que en derecho corresponda.

VII.- De las peticiones concretas.

De acuerdo a lo expuesto se puede tener sospecha razonable de lesión del derecho consagrado en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República sobre la **libertad de trabajo**, y se declare lo siguiente:

1.- Que, las denunciadas constituyen una Unidad Económica para efectos laborales y previsionales, es decir, constituyen un empleador único.

2.- Que, se condena a las denunciadas por haber lesionado el derecho de

la libertad de trabajo consagrado en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, y como consecuencia de aquello sean condenadas a lo siguiente:

Que, se ordene el cese inmediato de todas las conductas y acciones atentatorias y constitutivas de lesión de la libertad de trabajo, en las que han incurrido la denunciadas durante la relación laboral y que han sido descritas en la relación circunstanciada de los hechos materia de la denuncia, y que en definitiva se ordene:

2.1.- Dar cumplimiento del artículo 10 del Código del Trabajo en el sentido de que los contratos de trabajo contengan la estipulación referida a la forma y modalidad de cálculo de determinación de las metas de los trabajadores socios de los sindicatos mandantes, y los cuales son determinadas unilateralmente por el empleador.

2.2.- Dar cumplimiento del artículo 54 bis del Código del Trabajo.

3.- Que se capacite a doña **Mirtha Eliana Norambuena Turra**, sobre el respeto y correcto ejercicio de los derechos fundamentales en el contexto de la relación laboral y sobre lo relacionado a la Libertad de Trabajo consagrada en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República.

4.- Que, de conformidad al artículo 495 N°3 del Código del Trabajo y particularmente del deber que dicho artículo impone al Juez del Trabajo en su inciso penúltimo, solicito como medida reparatoria que la sentencia condenatoria comprenda el **Daño Punitivo** y se ordene el pago de la suma de **\$41.874.797.- (cuarenta y un millones ochocientos setenta y cuatro mil setecientos noventa y siete pesos)** por concepto de daño punitivo y que equivalen a **1.440 unidades de fomento mensual (UF)**, a la razón de **60 UF mensuales por 24 meses** que sólo considera la infracción del artículo 54 bis en relación al artículo 506

del Código del Trabajo durante los años 2019 y 2020.

5.- Que, las denunciadas sean condenadas al pago de una multa de 300 Unidades Tributarias Mensuales o a la suma que US., estime conforme al mérito del proceso, de acuerdo al artículo 507 del Código del Trabajo en relación con el artículo 3° del mismo texto legal antes citado.

6.- Que, las denunciadas sean condenadas al pago de una multa relativa al incumplimiento del artículo 54 bis en relación con el artículo 506 ambas normas del Código del Trabajo, conforme al mérito del proceso.

7.- Que, se remita copia de la sentencia de autos para su registro y publicación en la Dirección del Trabajo y para los efectos de la prohibición de contratar públicamente con el Estado, en relación a lo dispuesto en el Art. 4° de la Ley N° 19.886, Ley N° 20.238 y Art. 92, numeral 7°, del Decreto N° 250 de 2004 del Ministerio de Hacienda.

8.- Que la denunciada sea obligada a publicar, en un diario de circulación comunal o regional, disculpas públicas, donde se señale que fue condenada por infringir el respeto y protección de los derechos fundamentales de sus trabajadores y que se compromete a respetar en el futuro, los acuerdos laborales que celebre con sus dependientes y/o la Dirección del Trabajo.

9.- Que todas las sumas antes expresadas deben ser reajustadas con los reajustes, incrementos e intereses legales correspondientes, regulados los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

10.- Que se condene a la denunciada al pago de las costas procesales y personales de la causa.

POR TANTO, y según los artículo 3, 5, 9, 10, 12, 54 bis, 485 y siguientes, 506, 507, 510, todos del Código del Trabajo, además de toda norma aplicable al caso que se somete a conocimiento.

RUEGO A US.: Se sirva tener por interpuesta denuncia de tutela de derechos fundamentales en contra de las empresas: **SOCIEDAD COBRANZA PAYBACK S.A.**, RUT 77.360.390-1, representado legalmente por don **MARCO GONZALEZ CANDIA** o por quien haga las veces de tal de conformidad al artículo 4º del Código del Trabajo; la empresa **BANCO RIPLEY S.A.**, representado legalmente por don **ALEJANDRO SUBELMAN ALCALAY**, o por quien haga las veces de tal de conformidad al artículo 4º del Código del Trabajo, y en contra de la empresa **RIPLEY CORP S.A.**, RUT 99.579.730-5, representada legalmente por don **LÁZARO CALDERÓN VOLOCHINSKY**, factor de comercio, RUT 6.693.648-1, o por quien haga las veces de tal de conformidad al artículo 4 del Código del Trabajo, con domicilio para estos efectos en **calle Huérfanos N° 1052, piso 4, Santiago Centro**, todos ya individualizados, solicitando se declare que las denunciadas son responsables de manera conjunta en su calidad de Unidad Económica, admitirla a tramitación, acogerla en todas sus partes, en definitiva **DECLARAR:**

- 1.- Que, las denunciadas constituyen una Unidad Económica para efectos laborales y previsionales, es decir, constituyen un empleador único.

- 2.- Que, se condena a las denunciadas por haber lesionado el derecho de la libertad de trabajo consagrado en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, y como consecuencia de aquello se ordene el cese inmediato de todas las conductas y acciones atentatorias y constitutivas de lesión de la libertad de trabajo, en las que han incurrido la denunciadas durante la relación laboral y que han sido descritas en la relación circunstanciada de los hechos materia de la denuncia, y que en definitiva se ordene:

2.1.- Dar cumplimiento del artículo 10 del Código del Trabajo en el sentido de que los contratos de trabajo contengan la estipulación referida a la forma y modalidad de cálculo de determinación de las metas de los trabajadores socios de los sindicatos mandantes, y los cuales son determinadas unilateralmente por el empleador.

2.2.- Dar cumplimiento del artículo 54 bis del Código del Trabajo.

3.- Que se capacite a doña Mirtha Norambuena Iturra, sobre el respeto y correcto ejercicio de los derechos fundamentales en el contexto de la relación laboral y sobre lo relacionado a la Libertad de Trabajo consagrada en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República.

4.- Que, de conformidad al artículo 495 N°3 del Código del Trabajo y particularmente del deber que dicho artículo impone al Juez del Trabajo en su inciso penúltimo, solicito como medida reparatoria que la sentencia condenatoria **Daño Punitivo** y se ordene el pago de la suma de **\$41.874.797.- (cuarenta y un millones ochocientos setenta y cuatro mil setecientos noventa y siete pesos)** por concepto de daño punitivo y que equivalen a **1.440 unidades de fomento mensual (UF)**, a la razón de **60 UF mensuales por 24 meses** que sólo considera la infracción del artículo 54 bis en relación al artículo 506 del Código del Trabajo durante los años 2019 y 2020.

5.- Que, las denunciadas sean condenadas al pago de una multa de 300 Unidades Tributarias Mensuales o a la suma que US., estime conforme al mérito del proceso, de acuerdo al artículo 507 del Código del Trabajo en relación con el artículo 3° del mismo texto legal antes citado.

6.- Que, las denunciadas sean condenadas al pago de una multa relativa al incumplimiento del artículo 54 bis en relación con el artículo 506 ambas normas

del Código del Trabajo, conforme al mérito del proceso.

7.- Que, se remita copia de la sentencia de autos para su registro y publicación en la Dirección del Trabajo y para los efectos de la prohibición de contratar públicamente con el Estado, en relación a lo dispuesto en el Art. 4º de la Ley Nº 19.886, Ley Nº 20.238 y Art. 92, numeral 7º, del Decreto Nº 250 de 2004 del Ministerio de Hacienda.

8.- Que la denunciada sea obligada a publicar, en un diario de circulación comunal o regional, disculpas públicas, donde se señale que fue condenada por infringir el respeto y protección de los derechos fundamentales de sus trabajadores y que se compromete a respetar en el futuro, los acuerdos laborales que celebre con sus dependientes y/o la Dirección del Trabajo.

9.- Que todas las sumas antes expresadas deben ser reajustadas con los reajustes, incrementos e intereses legales correspondientes, regulados los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

10.- Que se condene a la denunciada al pago de las costas procesales y personales de la causa.

PRIMER OTROSÍ: Solicito a US., tener por acompañado con citación y/o apercibimiento legal, el siguiente documento:

1.- Ordinario Nº 6515 emitido por el Jefe de Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo de fecha 26 de diciembre del año 2018.

2.- Ordinario Nº 2152 emitido por el Jefe del Departamento Jurídico y Fiscal de la Dirección del Trabajo de fecha 11 de junio del año 2019.

3.- Certificado N° 1301/2020/7715 sobre Rol Único Sindical del Sindicato de empresa Pay-Back Limitada emitido por la Jefa de la División de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

4.- Certificado N° 1301/2020/7727 sobre Rol Único Sindical del Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa Payback emitido por la Jefa de la División de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

5.- Acta de audiencia preparatoria de fecha 18 de agosto del año 2020 del juicio rit O – 4067 – 2019, caratulado “Sindicato Nacional de Trabajadores de empresa Payback con Sociedad de Cobranza Payback y otras”, del 1º Juzgado del Trabajo de Santiago.

6.- Acta de audiencia preparatoria de fecha 25 de agosto del año 2020 del juicio rit O – 4067 – 2019, caratulado “Sindicato Nacional de Trabajadores de empresa Payback con Sociedad de Cobranza Payback y otras”, del 1º Juzgado del Trabajo de Santiago.

7.- Acta de audiencia preparatoria de fecha 06 de marzo del año 2020 del juicio rit O – 4724 – 2019, caratulado “Sindicato de empresa Payback N° 1 con Sociedad de Cobranza Payback y otras”, del 2º Juzgado del Trabajo de Santiago.

8.- Composición actual Gerentes y Ejecutivos principales Ripley Corp S.A. informado a la Superintendencia de Valores y Seguros el 11 de julio del año 2020.

9.- Denuncia del Sindicato de empresa Payback N° 1 de fecha 08 de enero del año 2020, N° Expediente: E1602/2020.

10.- Denuncia del Sindicato de empresa Payback N° 1 de fecha 08 de enero del año 2020, N° Expediente: E1604/2020.

11.- Denuncia del Sindicato de empresa Payback N° 1 de fecha 09 de enero del año 2020, N° Expediente: E1864/2020.

12.- Denuncia del Sindicato de empresa Payback N° 1 de fecha 27 de enero del año 2020, N° Expediente: E6515/2020.

13.- Denuncia del Sindicato de empresa Payback N° 1 de fecha 02 de marzo del año 2020, N° Expediente: E15378/2020.

14.- Denuncia del Sindicato de empresa Payback N° 1 de fecha 02 de marzo del año 2020, N° Expediente: E15370/2020.

15.- Denuncia del Sindicato Nacional de Trabajadores de empresa Payback sobre teletrabajo de fecha 17 de junio del año 2020.

16.- Denuncia del Sindicato Nacional de Trabajadores de empresa Payback sobre trabajo a distancia y teletrabajo de fecha 17 de junio del año 2020.

17.- Correo electrónico de la casilla de don Mauricio San Miguel **msanmiguelv@ripley.com** de fecha 17 de julio del año 2020 al presidente del Sindicato de empresa Payback N° 1.

18.- Correo electrónico de la casilla de don Mauricio San Miguel **msanmiguelv@ripley.com** de fecha 17 de julio del año 2020 al presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores de empresa Payback.

19.- Página 30 del peritaje contable judicial de causa rit O – 4067 – 2019 del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, evacuado por doña Janira Acuña Soto de fecha 17 de noviembre del año 2020.

20.- Caratula e informe de fiscalización N° 2493 de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago sobre denuncias varias.

21.- Resolución multa N° 4058/15/49 de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.

SÍRVASE US., tener por acompañados los documentos antes señalados.

SEGUNDO OTROSÍ: Solicito a US., tener por acompañado, con citación y/o bajo apercibimiento legal, copia digital de mandato judicial con firma electrónica avanzada, de fecha 14 de febrero de 2019, autorizado por el notario público de la ciudad de Santiago, Sr. Iván Torrealba Acevedo, ingresado al repertorio N° 2425-2019, en virtud del cual consta mi personería para representar al Sindicato de Empresa Payback Limitada y copia digital de mandato judicial con firma electrónica avanzada, de fecha 12 de febrero de 2019, autorizado por el notario público de la ciudad de Viña del Mar, Sr. Francisco Fuenzalida Rodríguez, ingresado al repertorio N° 783-2019, en virtud del cual consta mi personería para representar al Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa Payback.

SÍRVASE US., tener por acompañados los mandatos judiciales que acreditan la personería con la que actuamos en estos autos.

TERCER OTROSÍ: Que, de acuerdo a lo señalado en el artículo 3° del Código del Trabajo, ruego se oficie a la Dirección del Trabajo, con domicilio en calle Agustinas N° 1253, Santiago, solicitando remita informe sobre la existencia de una unidad económica empresarial, a fin de condenar a las demandadas como empleador único.

SÍRVASE US., acceder a lo pedido

CUARTO OTROSÍ: Solicito a US., autorizar que las notificaciones del presente proceso se efectúen al siguiente correo electrónico: **guillermo.flores@abogadosintegrales.cl**, según lo establecido en el artículo 442 del Código del Trabajo.

SÍRVASE US., acceder a lo pedido.

QUINTO OTROSÍ: Solicito a US., tener presente que en mi calidad de abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, vengo en asumir personalmente el patrocinio y poder de la presente causa, pudiendo actuar con todas las facultades legales de ambos incisos del artículo 7º del Código de Procedimiento Civil, especialmente, las de avenir, transigir, absolver posiciones y percibir, señalando como domicilio para todos los efectos legales, el ubicado en calle Arlegui N º 263, Edificio Gala, oficinas 608 - 609, de la comuna y ciudad de Viña del Mar. (*Tel. 32-2686971*).

SÍRVASE US, así tenerlo presente.