

Santiago, cuatro de junio de dos mil doce.

VISTOS y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparecen don Andrés Sergio Giordano Salazar, don Miguel Ángel Cartagena Ávalos, doña Estefanía Tábita Sol Larenas Paredes, doña Carolina Isabel Parra Muñoz y don Sebastián Eduardo Herrera Mardones, todos trabajadores y con domicilio, para estos efectos, en calle San Sebastián N° 2946, piso 3, comuna de Las Condes, actuando en representación y en calidad de Presidente, Secretario, Tesorera y directores, respectivamente, del Sindicato de Trabajadores De Starbucks Coffee Chile Sociedad Anónima, persona jurídica a estos efectos del mismo domicilio anterior, interponen denuncia por prácticas desleales que entorpecen la negociación colectiva en contra de su empleadora, la empresa STARBUCKS COFFEE CHILE SOCIEDAD ANÓNIMA, representada por don Eduardo Caneo Farías, de quien ignoran profesión, ambos con domicilio en calle San Sebastián N° 2946, piso 3, comuna de Las Condes, según los fundamentos que exponen.

Señalan que la denunciada es una empresa que se caracteriza por sus conductas antisindicales. Aplica políticas que privilegian la individualización de las relaciones de trabajo, en desmedro de, o más bien excluyendo, las relaciones colectivas. El derecho de libertad sindical, cuyo contenido esencial está constituido por los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, constituye, según ha expresado reiteradamente en sus comunicados por administración de esta empresa, una forma de "presión externa", que atenta contra una "relación y ambiente de trabajo sano y positivo".

Expresan que ya en diciembre de 2009, la Inspección del Trabajo interpuso una denuncia judicial por prácticas antisindicales en contra de Starbucks, la que se tramitó ante el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, con el Rit S-12-2009, causa que terminó al aceptar la denunciada una transacción, propuesta por el Tribunal, que la obligó, a título de medida reparatoria, a realizar una declaración que debió hacer llegar a todos sus trabajadores, en la cual se comprometió a respetar los derechos de libertad sindical.

Indican que en febrero de 2011, el sindicato interpuso una nueva denuncia ante la Inspección del Trabajo. En la mediación respectiva, la empresa se obligó a reenviar la misma declaración a los trabajadores, junto a la liquidación de remuneraciones del mes de mayo, así como incluirla en los cursos de capacitación de los nuevos trabajadores, lo que no ha cumplido hasta ahora. Y hace pocas semanas, se vieron obligados a interponer una nueva denuncia por prácticas antisindicales, la que se tramita ante el Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago con el Rit S-32-2011, en dicha denuncia judicial se trata de una política de la empresa en todo el mundo, incluido su país de origen, ya que en Estados Unidos, Starbucks ha sido condenada en una serie de juicios incoados en su contra por violaciones a la National Labor Relations Act. En general, los trabajadores despedidos por antisindicalidad han debido ser reincorporados a sus puestos de trabajo e indemnizados. Solo a vía de ejemplo: un artículo del New York Times relata la decisión judicial dictada a favor de los trabajadores, sentenciando a Starbucks por despedir a Daniel Gross, vocero sindical de una tienda de Nueva York y otros dos baristas (trabajadores de bar), además de evaluar negativamente a los trabajadores sindicalizados. Al respecto, la vocera de Starbucks Tara Darrow señaló que la compañía estaba orgullosa de su tradición de comunicarse con sus empleados directamente y no a través de un sindicato. No menos de seis son las demandas por prácticas similares interpuestas en los últimos años en ese país.

A modo ilustrativo señalan que cuando se anunció la aparición de los primeros sindicatos en Nueva York, Howard Schultz, CEO de Starbucks, envió un mensaje a toda la compañía expresando su desacuerdo y decepción. Vale la pena, para entender a cabalidad las conductas ilícitas de la denunciada, citar a Schultz: *"El manejo benévolo gerencial debería hacer a los sindicatos superfluos", quiere que los partners "(...) crean en sus corazones que la administración confía en ellos y los trata con respeto. Estaba convencido que bajo mi liderazgo, los empleados se darían cuenta que yo escucharía sus preocupaciones. Si tuviesen fe en mí y mis motivaciones, no necesitarían un sindicato"*.

Exponen que esta evidente percepción de la sindicalidad como una afrenta personal, como una falta de confianza en la gerencia se propaga verticalmente hacia toda la administración de la compañía. En una declaración pública en la página oficial de Starbucks, se dice: *"Mientras Starbucks respeta la libre elección de*

nuestros partners, creemos firmemente que nuestro ambiente de trabajo, además de nuestros sorprendentes beneficios y compensaciones hacen que los sindicatos sean innecesarios en Starbucks. Respetamos el derecho de nuestros partners a organizarse, pero creemos que no lo deberían encontrar necesario debido a nuestro ambiente pro-partner”.

Sostienen que con fecha 11 de abril del año en curso (2011), su sindicato presentó a Starbucks S.A. un Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo; que un par de semanas antes, ya habían informado del hecho a sus socios, vía internet. Que la empresa, consciente de ello, emitió rápidamente, en el mes de marzo, un folleto tríptico instruyendo a todos los trabajadores, o partners, acerca del alcance y contenido de la negociación colectiva y la actividad sindical, poniendo especial énfasis los problemas que para el trabajador presenta la huelga. Asimismo, comenzó a poner en marcha un plan de contrataciones masivas de reemplazo para los efectos de una posible huelga.

Agregan que no obstante existir una denuncia pendiente, la empresa ha seguido incurriendo en prácticas antisindicales y desleales durante la negociación colectiva, en particular las contenidas en las letras a), d) e) y f) del artículo 289 y a), c) y d) del artículo 387, ambos del Código del Trabajo, esto es:

a.- Negarse a negociar con el sindicato en los plazos y condiciones que establece el Código del Trabajo. La denunciada ha cumplido las formalidades contestando y formulando una última oferta dentro de los plazos legales. Pero se trata de respuestas sin contenido, sin ningún beneficio o cláusula.

b.- Ejecutar durante la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma. Como se expondrá a continuación, la cantidad de actuaciones ilegales y abusivas de Starbucks excede lo tolerable en un país civilizado.

c.- Ejercer fuerza moral en las personas durante el proceso de negociación colectiva. La demandada ha ejercido todo tipo de presiones sobre los trabajadores sindicalizados. Hasta el día de hoy, los gerentes recorren los establecimientos, hablando personalmente con cada trabajador sindicalizado, ejerciendo presiones graseras para que no voten la huelga el día de mañana, sábado 25 de junio.

Según los siguientes hechos:

1.- Obstaculizar el funcionamiento del sindicato, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida de empleo o beneficios, o del cierre de la empresa, alterar maliciosamente el quórum del sindicato y ejercer fuerza moral en las personas durante el proceso de negociación colectiva:

1.1.- Sostienen que la empresa continúa enviando y transmitiendo directamente información a sus afiliados, infundiéndoles temor a perder sus beneficios o su fuente de trabajo. Lo que ha provocado la desafiliación de alrededor de 25 trabajadores hasta la fecha, en general mediante cartas tipo enviadas directamente a la empresa, y no a la directiva sindical, como corresponde. Tanto es así, que el sindicato desconocía la desafiliación de muchos de ellos hasta que fueron objetados de la nómina de trabajadores adscritos a la negociación.

1.2.- Otro hecho es que la trabajadora Loreto Yáñez fue presionada de tal manera por Francisco Saieh y Ornar Martínez, bajo amenazas de perder beneficios, de ser despedida, no poder ascender y no poder hacer uso de feriado con su hijo, que el sindicato, para tranquilizarla, optó por excluirla de la negociación, a pesar de que el artículo 328 del Código del Trabajo, impide hacerlo.

1.3.- Que estas presiones e información tendenciosa, son efectuadas por la gran mayoría de los Gerentes, pero tienen antecedentes concretos entre otros de los siguientes representantes de la compañía, gerentes de área, tienda y distrito: Franceses Faraggi, Beatriz Vilches, Mauricio Vilenes, Francisco Saieh, Claudia Aburto, Jazmina Pino, José Diego Rivera, Danilo Pérez, Ornar Martínez, Eduardo Laferte, Sebastián Alegría, María Inés Espinoza, Carolina Roselló, Ricardo López, Gabriel Baquedano, Macarena Gil), Claudia Fuenzalida, Lilia Tuero y Támara Donoso.

1.4.- Además, se les reconoce a los gerentes, a modo de signo de gran liderazgo, el tener un bajo nivel de adherencia al sindicato. Algunos, como Támara Donoso, incluso se vanaglorian de su bajo nivel de afiliación en tienda, señalando que "gracias" a ellos, el sindicato no logró convencer a sus equipos de afiliarse a la organización. En resumen, es mal visto que los dependientes de un gerente se sindicalicen.

1.5.- Añaden que la empresa posee una política histórica de contratación de personal, expresamente detallada en el manual de Recursos Humanos, consistente en una suscripción de contrato a plazo fijo, para su entrenamiento y aprendizaje del trabajador. Demostradas las destrezas necesarias para el cargo, los trabajadores son "certificados", precediéndose a suscribir un contrato indefinido. Además de explicitarse en los manuales, esa fue la condición que Starbucks prometió a los partners que ingresaron en esos meses. Pero, a contar de abril del año en curso, los contratos y anexos de contrato fueron renovados a plazo fijo. Lo anterior, con el único objeto de impedir que adhirieran a la negociación y gozaran del fuero respectivo. Una vez presentado el proyecto, la empresa desvinculó mediante la no renovación del contrato exclusivamente a los trabajadores que adhirieron al proyecto. Es el caso Luís Felipe Rivera, Trinidad Infante y Alonso Esparza. Al primero de ellos se le despidió por la causal del artículo 159 N° 4, en circunstancias que ya le había sido renovado el contrato en dos ocasiones, transformándose en indefinido y en consecuencia, se encontraba aforado conforme lo dispone el artículo 309 del Código del Trabajo. Además de ello, intentó desvincular a -al menos- otros 6 trabajadores de la misma forma, pero los gerentes de tienda de esos locales se opusieron a la orden del Departamento de Entrenamiento señalando que los trabajadores a despedir "*eran buenos*" y estaban "*a punto de desafiliarse del sindicato*". Los trabajadores en cuestión son José Blanco, Carolina Mosler, Náyade Garcés, José Antonio Morales, Sebastián Labra y Fernanda Arce. Por otra parte, cabe presumir que dichas contrataciones tienen como objeto reemplazar idealmente a trabajadores en huelga.

1.6.- También señalan que al contestar el proyecto, la empresa a objetó a 111 trabajadores. La Inspección del Trabajo, pese a rechazar la objeción, otorgó 5 días de plazo para que los socios adherentes suscribieran la nómina. Durante dicho período, se volvió a instruir a los Gerentes para impedir la firma. A modo ejemplar, el Gerente de Distrito Francisco Saieh, envió un correo masivo a los Gerentes de su Distrito, adjuntando la nómina de quienes debían suscribir el anexo, ordenándoles informar a sus trabajadores es su decisión volver a firmar, que nadie los puede obligar. Lo que manifiesta la intención de la empresa de disminuir al máximo los trabajadores involucrados en la negociación, y la errónea información que entrega para tal efecto. Producto de esta práctica, se negaron a ratificar su firma en la nómina: Katherine Madariaga, Kimberly Aravena, Betzabé Escalera, María Catalina Guzmán, Nicolás Núñez,

Jeyson Faltin, Laura Rubio, Verónica Gayoso, Paulo Sanhueza, Valeska Briceño y Karina Echeverría. En general, obtener evidencia escrita explícita de este tipo de prácticas es muy difícil, pues Starbucks opera de boca en boca. A mayor abundamiento, el correo deja entrever que este tipo de operativos fueron conversados en reuniones gerenciales.

Refieren que, a vía ejemplar, Eduardo Laferte instruyó a sus dependientes a que no firmasen la ratificación de su adherencia si es que consideraban planes de desarrollo dentro de la compañía. Les recomendó expresamente que esa era la oportunidad para no volver a cometer el mismo "error".

1.7.- Que tanto Beatriz Vilches como Francisco Saieh, ambos Gerentes de Distrito, a dos días de la votación de la última oferta del empleador se pasearon por tiendas de su distrito para hablar específicamente con los partners sindicalizados, señalándoles que la votación no es obligatoria, contradiciendo los estatutos y deberes de todos los adherentes y socios del sindicato. Aseguraron que la huelga duraría como mínimo un mes -tiempo en que los trabajadores no recibirían remuneración-, que la compañía ya había hecho su última oferta sin posibilidad alguna de negociar, y que incluso si la huelga se deponía o se llegaba a algún acuerdo, la empresa no podría dejar ingresar a los trabajadores involucrados en el proceso a las dependencias de Starbucks hasta terminados los 30 días. Finalizaron el discurso instando a los trabajadores a pensarlo bien y a aceptar la oferta de Starbucks, para no hacerle daño a la compañía ni a su situación laboral. De ser así, no era necesario que concurriesen a sufragar.

1.8.- Que todos los Gerentes de Distrito, Claudia Aburto, Mauricio Vilches, y los dos citados en el párrafo anterior, han dicho a sus gerentes que deben garantizar que sus partners sindicalizados votarán contra huelga, aceptando la última oferta, o sencillamente no concurrirán a votar, exponiéndolos a una multa. Haciendo la denunciada esfuerzos desesperados para alterar el quórum del proceso negociador.

1.9.- Además, exponen que pese a encontrarse los trabajadores con fuero, la compañía procedió a despedir a Yanira Vega, Florencia Polanco y Mario Arredondo. La reintegración de Mario Arredondo fue solicitada el 12 de Mayo, no obstante la empresa se negó a reintegrarlo. El trabajador finalmente desestimó continuar con el reclamo. En el caso de Yanira Vega, producto de un reclamo interpuesto en la Inspección Comunal del Trabajo Oriente, se procedió a su reintegro.

1.10.- Que no conforme con lo anterior, Starbucks ha tomado represalias en contra de los propios dirigentes. Así, la empresa fue notificada de la nueva directiva sindical conformada por: Andrés Giordano, Estefanía Larenas, Miguel Ángel Cartagena, Sebastián Herrera y Carolina Parra. Sin embargo, la empresa les negó la calidad de dirigentes a los dos últimos, porque a su juicio los partners involucrados en la negociación eran menos de 250. Resulta evidente que no le corresponde a la empresa legitimar la directiva sindical ni mucho menos determinar quiénes se encuentran aforados y pueden utilizar en consecuencia los permisos que otorga la ley. A modo ejemplar, durante el período destinado a obtener la ratificación de las firmas de los afiliados adherentes, la dirigente Carolina Parra solicitó hacer uso de sus horas sindicales, negándole la empresa este derecho. Hacen presente al efecto, que debían firmar la nómina en un brevísimo plazo más de 100 trabajadores de tiendas distribuidas por toda la Región Metropolitana, lo que hacía imprescindibles que los dirigentes facilitaran el proceso en cada establecimiento. La negativa consta en correo electrónico que transcriben. Y sostiene que, atendida la respuesta, y la premura del permiso, Carolina solicitó a su gerente, Paula Bolbarán, permiso para llegar un par de horas tarde a turno, lo que le fue concedido. Sin embargo, al enterarse la gerente de Recursos Humanos, Francesca Faraggi, y su Gerente de Distrito, Beatriz Vilches, se ordenó que se amonestara a la dirigente sindical, lo que consta en documentos. Y que les señalaron que las horas sindicales eran intransferibles, en contradicción con lo señalado en el artículo 249 inciso segundo del Código del ramo.

1.11.- Que en el avenimiento celebrado en el Juicio seguido ante el Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, RIT S-12-2009, caratulado "Dirección del Trabajo con Starbucks" se estableció como punto 2: *"La empresa se obliga a destinar en cada uno de los diarios murales emplazados en los locales que la empresa explota, un espacio de similar dimensiones y características a los que se divide el respectivo diario mural, para los efectos de que sea usado libremente por el sindicato de la empresa, con el fin de comunicarse con los trabajadores afiliados y no afiliados a dicha organización.* Y que la denunciada en vez de cumplir lo acordado, ha prohibido la publicación de informativos del sindicato en el espacio concedido, y la documentación allí colocada ha sido arrancada en varios locales, y en Viña del Mar y en la sucursal Agustinas, se le indicó a los delegados que ese espacio estaba destinado *"para que la empresa publique información respecto del sindicato"*, en lugar de ser utilizado por la organización. Y que en varias tiendas han sido sus gerentes

los que han removido los comunicados del sindicato y publicado información proveniente de Starbucks sobre la negociación, la huelga y sus "perniciosos efectos". Efectuando, además, actos de injerencia indebida a través del espacio concedido.

1.12.- Que el sindicato solicitó a la empresa mediante carta que se proporcionase la información de licencias y vacaciones para el día de votación de la última oferta del empleador, entregándose por el departamento de Recursos Humanos información falsa e incompleta, obviando al menos a 8 trabajadores con licencia o vacaciones. Trabajadores que no votarán, pero que aparecerán en las listas de socios habilitados para votar, debiendo haberseles excluido.

1.13.- Ligado a lo anterior, indican que se encuentra la determinación de la empresa de que los partners no sindicalizados no hagan uso del feriado anual, por la eventualidad de una huelga, en tanto que a los sindicalizados se les ofreció, e incluso los presionaban para ello, uso del feriado, incluso pretextando la "pérdida" de dichos feriados.

1.14.- Se ha prohibido a los trabajadores sindicalizados aumentar sus horas de trabajo semanales. Por el contrario, se les insta a disminuirlas para debilitar las horas/huelga.

1.15.- Afirman que los hechos descritos han infundido en sus socios el justificado temor a ser perjudicados y/o despedidos tras la negociación colectiva, sobre todo cuando la empresa ha incrementado innecesariamente su dotación durante los meses de abril, mayo y junio hasta en un 45%.

2.- Respecto a ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin de desestimar la afiliación sindical, expresan que los trabajadores sindicalizados han tenido mayor dificultad para postular y ascender en sus cargos. A modos de ejemplo, la misma dirigente, Carolina Parra, no pudo optar al cargo de Asistente de Gerente, pues Beatriz Vilches desechó su solicitud, según expresó literalmente, por el hecho de estar sindicalizada. Asimismo, Carolina Roselló, Gerente de la sucursal Isidora Goyenechea, instruyó a partners en entrenamiento a abandonar el sindicato si quería tener alguna posibilidad de ser postulado o ascendidos a Supervisor de turno. Por su parte, a Loreto Yáñez de la tienda Costanera, pese a sus excelentes evaluaciones de desempeño, se le negó la posibilidad de postular a un cargo superior mientras se encontrara

sindicalizada. Una vez que hizo efectiva su renuncia a la organización, fue inmediatamente puesta en entrenamiento para ascender a supervisor.

3.- En relación a negarse a negociar con el sindicato en los plazos y condiciones que establece el Código del Trabajo y ejecutar durante la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma:

3.1. La respuesta de la empresa al proyecto de contrato no contiene ni un solo beneficio, ni siquiera los que actualmente otorga, y no cumple con el requisito mínimo del artículo 381 del Código del trabajo, lo que les impedirá contratar personal en caso de huelga, al menos de forma estrictamente legal.

3.2.- A raíz de ello, se efectuaron dos reuniones. La primera, en la que el Sindicato expuso cuáles eran los puntos más relevantes del proyecto, comprometiéndose la empresa a efectuar una propuesta en la siguiente. Sin embargo, en el segundo encuentro, la empresa procedió a mostrar durante más de dos horas un Power Point, referido a los beneficios que actualmente otorga y los motivos inexplicables para no discutir en absoluto los puntos solicitados en el contrato. Señalando sólo que no era política de la empresa negociar con un sindicato ni tener un instrumento colectivo, pues se perdería "la magia" con la que la empresa ha construido su modelo de trabajo por décadas, negándose a proseguir la negociación. Finalmente, la empresa presentó su última oferta en idénticas condiciones la respuesta del proyecto de contrato colectivo.

Indican que así, la demandada nunca estuvo dispuesta a negociar con el sindicato por razones puramente culturales y filosóficas. Ya en abril, recién presentado el proyecto, antes que siquiera terminase el proceso de adhesión, la compañía ya había declarado en comunicados a cada uno de sus dependientes respecto de las peticiones contenidas en el contrato que estas "son irreales" y que la compañía "no accederá a ellas".

3.4.- Añaden que conforme con ello, la empresa está adoptando una serie de medidas para encubrir ilegítimamente el reemplazo de trabajadores en huelga, otras:

3.4.1 Que presentado el proyecto de contrato colectivo, la demandada ha comenzado una escalada de contrataciones desproporcionada, sobre todo en las tiendas con mayor porcentaje de adhesión. Ejemplo, en la tienda de la casa matriz, Isidora Goyenechea, según las herramientas internas que regulan la cantidad de personal de

dicha tienda, ésta opera óptimamente con una dotación entre 19 a 23 partners. En abril, un 90% de éstos trabajadores se encontraba adhiriendo al proyecto. Hoy en día hay aprox. 38 trabajadores en dicha sucursal, por lo que, sumado a varios traslados, renunciadas voluntarias e incluso un despido de un trabajador aforado, la adhesión disminuyó a menos de la mitad.

3.4.2.- Se les señaló, a los trabajadores, que varias tiendas cerrarían temporalmente argumentando remodelación de hacerse efectiva la huelga, y la de Plaza Vespucio ya fue cerrada el 16 de junio para éstos efectos, y trasladaron a sus trabajadores, un 95% de ellos sindicalizados, a las tiendas más lejanas, Maipú y Aeropuertos. En circunstancias, que desde los inicios de la empresa, varias tiendas han sido remodeladas en un proceso que la compañía denomina "refresh", y ninguna ha jamás cerrado sus puertas a clientes, siendo esta la primera excepción. Y aunque la compañía argumenta haberlo hecho por presiones de la administración del malí, les consta que se adelantó la remodelación planificada para fines de julio, hacia una fecha que coincide con la votación y posible huelga.

3.4.3. Exponen que la Gerente de Recursos Humanos les había informado que se contrataría un promedio de 70 partners por semestre. Sin embargo, desde la presentación del proyecto de negociación colectiva, ha contratado por lo menos 300 trabajadores, lo que significa prácticamente doblar la primera cifra por mes. La empresa mal informó a los trabajadores nuevos, señalándoles que luego de su mes de entrenamiento y "certificación", quedarían contratados indefinidamente, como señala claramente la política de la empresa y expresamente el Manual de Recursos. Pero al menos los contratados a partir del 11 de mayo recién pasado, han sido renovados por un plazo fijo de tres meses. Sostienen que ello es obvio ya que es mano de obra exclusivamente contratada para reemplazar durante el período de huelga y luego desvincular, aunque ninguno de estos trabajadores está al tanto de ello. Cita avisos publicados al efecto.

3.4.4. Refieren que la sucursal del Aeropuerto Nacional también presenta un nivel de sindicalización altísimo, y que en, en el transcurso de la negociación se comenzó a tramitar las TICA (Tarjetas de Ingreso Controlado a Aeropuerto), a trabajadores de tiendas cercanas a estos establecimientos como Arauco Maipú, que no se encontraron sindicalizados con el sólo fin de reemplazar a los trabajadores en huelga.

4.- Señalan que la empresa es capaz de transgredir toda la normativa vigente en materia de derechos fundamentales en el país, y en todo el mundo, consciente además que actúa al margen de la ley, utilizando todos sus recursos para negar a una organización de trabajadores el derecho de representar a sus afiliados de sus afiliados.

Finalmente sostiene que los hechos descritos constituyen una vulneración de derechos fundamentales, y una reiterada actitud antisindical y desleal, prohibida en las normas que se denuncian infringidas, de lo que se sigue que son nulas, y deberá ser dejada sin efecto, según lo que solicitan.

Solicitan, tener por interpuesta denuncia por prácticas desleales y antisindicales en contra de la demandada y, declarar: que ésta ha incurrido en las prácticas desleales que se denuncian en lo principal; que la denunciada deberá subsanar o enmendar los actos que constituyen las prácticas denunciadas. En particular, deberá adoptar las siguientes medidas reparatorias:

a.- Abstenerse de enviar cualquier acto que signifique una injerencia indebida, presiones, despidos y obstaculizar la acción sindical, bajo el apercibimiento de decretarse el arresto de su representante legal, si no acatare la orden del tribunal;

b.- Instruir de inmediato a toda su planta ejecutiva, gerentes distritales, gerentes de tiendas y supervisores, de todo el país, mediante una comunicación de la que se enviará copia a cada uno de los trabajadores de la empresa, sindicalizados o no, que se abstengan de realizar cualquier conducta que signifique, directa o indirectamente, interferir en el proceso de negociación colectiva. En especial, deberá notificarse de esta resolución a los gerentes señores Francisco Saieh, Beatriz Vilches, Claudia Aburto, Mauricio Vilches y Francesca Faraggi, individualizados en la demanda como principales autores materiales de las prácticas que se denuncian. También bajo el apercibimiento de decretarse su arresto si no acatan la resolución del Tribunal;

c.- Que se sanciona a la denunciada con el máximo de la multa a que se refiere el artículo 389 del Código del Trabajo, por cada una de las prácticas antisindicales que se denuncian en la demanda.

d.- Que la denunciada deberá pagar las costas de la causa.

SEGUNDO: Que notificada legalmente la demandada, comparece por intermedio de don Eduardo Caneo Farías, factor de comercio, en su representación, quien conforme lo prescribe el artículo 303 N°3 del Código de Procedimiento Civil, en relación con el artículo 453 del Código del Trabajo, viene en interponer a la demanda presentada por el Sindicato de Trabajadores de Starbucks Coffee Chile S.A. la excepción de Litis Pendencia, ya que en el caso sub lite, el sindicato denunciante intenta una acción en términos idénticos a un caso ya planteado y actualmente en tramitación. Y que, en efecto, como consta de la causa RIT S-32-2011 tramitada ante este mismo tribunal, el Sindicato de Trabajadores de Starbucks Coffee Chile accionó contra su representada por estos mismos hechos y denunciando idénticas prácticas antisindicales a partir de tales, incluso formula idénticas peticiones que somete a la decisión de este tribunal.

Por lo tanto, actualmente en el mismo tribunal se ventilan dos juicios entre las mismas partes -ambas cumpliendo el mismo papel procesal- y sobre la misma materia, llegando incluso a invocarse los mismos antecedentes fácticos supuestamente constitutivos de prácticas antisindicales y a formular las mismas peticiones al tribunal, por lo tanto, es evidente que en la especie se cumplen a cabalidad los requisitos de procedencia de la excepción dilatoria invocada, esto es: a) la existencia de un juicio anterior, b) seguido entre las mismas partes, c) que verse sobre la misma materia, es decir que exista identidad en la causa de pedir y en el objeto pedido.

Solicita tener por opuesta la excepción de litis pendencia en contra de la demanda, acogerla a tramitación y luego de evacuado su traslado a la contraria, desechar la acción deducida en estos autos por haberse trabado idéntica litis en la causa RIT S-32-2011 seguida ante este mismo tribunal, con expresa condena en costas.

TERCERO: Que, en el primer otrosí contesta en subsidio la denuncia por práctica desleal solicitando sea desecheda por carecer de absoluto fundamento, todo ello conforme lo que expresa:

Previamente, en un acápite I de su contestación, contextualiza la relación de la empresa con sus trabajadores y, en especial, con el sindicato denunciante, señalando la

forma como la empresa ha llevado su relación laboral con los mismos. Narra que desde la llegada de STARBUCKS COFFEE a Chile en el año 2003, la empresa se ha posicionado como un lugar de excelencia para trabajar para jóvenes en etapa universitaria y post universitaria, quienes la ven como una buena fuente de ingresos para sus proyectos personales, con un buen nivel de remuneraciones y de beneficios, superiores a los que actualmente entrega la competencia, contando por sobre todo con un excelente ambiente de trabajo y de compañerismo. Destaca que la calidad de su fuente laboral es uno de los pilares fundamentales en los que basan su organización, ya que teniendo a un trabajador contento y satisfecho, necesariamente va a brindar a sus clientes un excelente nivel de servicio, que es precisamente lo que les caracteriza.

Continúa señalando que para la gran mayoría de sus trabajadores, su ingreso a la empresa es el primer trabajo, lo que explica que el promedio de edad sea de tan solo 22 años, la gran mayoría estudiantes universitarios, que ven en ella una fuente de ingresos temporal que les sirva para solventar sus gastos de estudio y bienestar; que además, tienen una altísima rotación que supera el 70% anual, ya que una vez terminada la etapa universitaria, o bien apenas encuentran una fuente laboral en el área de la profesión estudiada, abandonan la empresa, llevándose gratos recuerdos de la misma.

Que al ser una empresa que tiene una fuerza laboral muy joven, tan pronto fueron comunicados, en el mes de abril de 2009, de la creación del SINDICATO DE TRABAJADORES DE STARBUCKS COFFEE CHILE S.A., visualizaron también la necesidad de iniciar un proceso de capacitación de los Gerentes de Tienda, la que versó sobre derechos sindicales y buscó dotarlos de las herramientas necesarias para enfrentar esta nueva etapa que nacía dentro de la organización, ya que también los Gerentes de tienda son jóvenes, cuyo promedio de edad fluctúa entre los 26 y los 27 años, la gran mayoría de ellos sin experiencia laboral previa y por lo tanto, sin experiencia alguna en el trato con una organización sindical.

Que el proceso de capacitación se efectuó en el mes de mayo del año 2009, y tuvo como primer objetivo, informarles formalmente sobre la creación del Sindicato, y por sobre todo, darles a conocer los lineamientos esenciales de la legislación laboral chilena sobre materias sindicales y derecho de asociación de cada uno de los Partners.

Además, se recalcó el hecho de que las opiniones que ellos emitieran en su calidad de Gerentes de Tienda, serían vistas como la opinión de la empresa a la luz de la legislación laboral, por lo que se hizo énfasis en cuál es la opinión de la empresa frente la existencia del Sindicato, ante los requerimientos de Partners. La postura de Starbucks es que el derecho de asociación es un derecho que tienen sus trabajadores, que la empresa reconoce y respeta y que cada trabajador puede ejercer voluntaria e informadamente el derecho de afiliarse, desafilarse o mantenerse al margen de la organización sindical. Y manifestación inequívoca de lo anterior es el hecho que desde la constitución del sindicato en el año 2009 y pese a la rotación natural de los Partners (70%), la organización sindical ha aumentado el número de sus afiliados, llegando hoy en día a representar casi al 50% de los trabajadores, situación que no podría entenderse en una empresa con una supuesta "política antisindical", como antojadizamente lo ha tratado de hacer creer el Sindicato.

Haciéndose cargo a continuación de los hechos de la denuncia, en el capítulo II de la contestación, indicando que se le imputa la supuesta comisión de diversas acciones que en los términos de los artículos 289 y 387 del código del ramo constituyen prácticas antisindicales, pero, sin embargo en el cuerpo del libelo sólo se hace cargo de las acciones contenidas en las letras a) y f) del artículo 289 y de la letra a) del artículo 387 ambos del Código del Trabajo, y del resto nada dice en lo absoluto, hecho que confirma que las imputaciones formuladas ni siquiera tienen un fundamento fáctico sobre el cual sustentarse, lo que no sorprende, ya que ha sido la tendencia de la organización sindical desde su constitución, que no comprende que la empresa a la cual pretenden desprestigiar con este tipo de acciones, es precisamente la que les proporciona una fuente estable de trabajo y les paga el sueldo. Y al efecto, reproduce palabras del propio presidente de la organización sindical, Andrés Giordano, quien ha señalado reiteradamente a sus bases la férrea intención de destruir la imagen de la empresa, la que transcribe, conjuntamente con el llamado que el día sábado 6 de agosto hizo por twitter Gabriela Salazar, madre del presidente del Sindicato, a los afiliados a la organización. Dando cuenta de un sindicato que reclama y exige para sí respeto, libertad y justicia, pero que no es capaz de practicar lo que predica.

Señala que en relación a diversas acciones por parte de la empresa que, en concepto del Sindicato, han entorpecido la negociación colectiva y sus procedimientos, lo rechaza y niega tajantemente, y expone al efecto:

1.- Que respecto de la denuncia por "Obstaculizar el funcionamiento del sindicato, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida de empleo o beneficios, o del cierre de la empresa, alterar maliciosamente el quórum del sindicato y ejercer fuerza", indica que el sustento de ello son diversos hechos, todos los cuales ya fueron objeto de una anterior denuncia por práctica antisindical, causa que se encuentra actualmente vigente. Igualmente formula sus descargos señalando:

Respecto al envío de información por parte de la empresa a los afiliados del sindicato, lo cual supuestamente habría infundido temor y producido la desafiliación de 25 trabajadores. Rechaza tal imputación, pues el envío de documentos de carácter informativo que ha realizado la empresa, responde única y exclusivamente al deseo de informar a todos los trabajadores de la empresa, no sólo a los sindicalizados, del proceso de negociación colectiva al cual se enfrentaban, ya que para todos éste era el primer proceso de negociación colectiva que tenía lugar en la empresa. Ello, unido a la carencia de información que el sindicato proveía a sus propios afiliados, quienes se dirigían a sus jefes directos para resolver las dudas, motivó a informar a sus trabajadores.

Añade que se distribuyó documentos escritos, ya que así se aseguraban que la información impartida fuera única e igual para todos los trabajadores, evitándose así cualquier posible denuncia por práctica antisindical. Y todos los documentos entregados a los partners fueron elaborados en base a las disposiciones del Código del Trabajo y a la doctrina administrativa de la Dirección del Trabajo, por lo tanto, la información en ellos contenida es legal y de carácter objetivo. E indica que la primera información que los trabajadores obtuvieron respecto del proceso de negociación colectiva provino de la empresa, pues el sindicato ni a sus propios afiliados les había explicado en qué consistía este proceso que comenzaba pronto.

En relación al reclamo que los gerentes de tienda que individualizan los denunciantes, ejercen presiones en contra de los trabajadores sindicalizados y que les proporcionan información "tendenciosa". Incluso reclaman por la trabajadora

Loreto Yáñez, quien supuestamente habría sido imposibilitada de ascender por su afiliación sindical. Su parte rechaza tajantemente todas y cada una de las imputaciones que se formulan, pues ninguno de los gerentes de tienda ha ejercido presión sobre los trabajadores ni menos ha entregado información tendenciosa. Los mismos se han limitado a entregar los documentos informativos elaborados por la empresa, los que se distribuyen de la misma forma en la que se distribuye cualquier información relativa a la operación de la tienda, a los nuevos productos, a las promociones, etc. y a responder las dudas y las consultas que los propios trabajadores les formulaban. Incluso, y a fin de evitar que el sindicato inventara otra denuncia, situación que ya era y es costumbre en dicha organización, sugerían al trabajador que consultara y confirmara la información con el propio sindicato o con la Inspección del Trabajo.

Respecto de las presiones que supuestamente sufrió la trabajadora Loreto Yáñez consistentes en amenazas de pérdida de beneficios, despido e imposibilidad de ascensos, ellas son absolutamente falsas, pues ni Francisco Saieh ni Ornar Vilches han amenazado a ningún trabajador de la empresa, además existe un antecedente de carácter objetivo, cual es, que ninguno de ellos tiene facultades para quitar, disminuir, eliminar reemplazar o suprimir los beneficios de los trabajadores, y eso es de conocimiento de todos los partners de Starbucks. Que en cuanto a la supuesta amenaza de truncar el ascenso de Loreto Yáñez, reitera que es imposible que los Gerentes de Tienda aludidos hayan utilizado este tipo de argumentos, ello por una razón de carácter objetiva, cual es que el desempeño de Loreto Yáñez ha sido y es deficiente, no estando nunca dentro de los trabajadores considerados para ser ascendidos, independientemente de su pertenencia o no al sindicato, pues se trata de una trabajadora que jamás ha tenido las condiciones necesarias para asumir un puesto de mayor responsabilidad.

En relación al reprocha a la empresa que no habría dado cumplimiento a las políticas de contratación de personal expresadas en el manual de Recursos Humanos y en particular se refiere al caso de Luis Rivera, Trinidad Infante y Alonso Esparza. Expresa en primer lugar que su representada, en razón de sus facultades de dirección y administración, tiene plena potestad para contratar al personal que estime necesario para el desempeño de su negocio, lo que hace evaluando las capacidades y aptitudes del personal, independientemente de su afiliación sindical, y ha dado cumplimiento al manual de contratación de personal y el hecho de que no se

hayan renovado el contrato de ciertos y determinados trabajadores, no respondió en absoluto a su pertenencia o no al sindicato. En efecto, los trabajadores Trinidad Infante y Alonso Esparza, pese a haber obtenido su certificación - que sólo acredita que saben hacer café-, no tenían un buen desempeño en el resto de sus labores cotidianas, razón por la cual, pese a haber sido certificados en la preparación de café, estos trabajadores no fueron contratados indefinidamente por la empresa y no su pertenencia al sindicato. De otro modo no podría explicarse que diversos trabajadores sindicalizados, que aprobaron la certificación y demostraron un buen desempeño laboral, fueran contratados indefinidamente, como fue el caso de Fernanda Arce, Sebastián Labra, Náyade Garcés, José Morales, Carolina Mosler, Ignacio Pavez y José Blanco, entre otros.

Expone que, la certificación por sí sola no asegura la permanencia indefinida del trabajador en Starbucks, pues es legítimo y entendible en cualquier empresa, ya sea que exista o no un sindicato, que ésta incorpore a sus filas a aquellos trabajadores que han demostrado cumplir con las diversas funciones que su cargo le impone, y no tan sólo una de ellas que se acredita con una certificación.

Hace presente la evidente contradicción en la cual cae el sindicato, al señalar que los Gerentes de Tienda habrían evitado el supuesto despido de diversos trabajadores, ordenado por el Departamento de Reclutamiento, por considerar que éstos "eran buenos", pero, ¿no han sido acaso los Gerentes de Tienda, a quienes la propia organización sindical les ha imputado el contribuir a la desafiliación de los trabajadores, el ejercer presiones indebidas, etc.? Y ahora resulta que ellos mismos han evitado los supuestos despidos por razones antisindicales.

En lo referente a la objeción formulada por la empresa, dentro del proceso de negociación colectiva, a 111 trabajadores de la lista presentada por el sindicato junto con el proyecto de contrato colectivo. Ella es legítima, puesto que al estar involucrados en un proceso eminentemente formalista, erraron en la forma de adherir a los trabajadores al proyecto de contrato colectivo. De no ser efectivo lo anterior, simplemente la Inspección del Trabajo Santiago Oriente no hubiera ordenado al sindicato ratificar las adhesiones, bajo sanción de considerar a estos 111 trabajadores fuera de la negociación colectiva. Por ende, si la objeción formulada fuera infundada, no habría

existido razón para que la autoridad administrativa aplicara tan gravosa sanción si no se ratificaban las adhesiones al proyecto.

Niega la imputación formulada por el sindicato en la que responsabiliza a su representada de la abstención de algunos trabajadores a ratificar su adherencia al proyecto de contrato colectivo. Y agrega que de los trabajadores que se negaron a ratificar su adherencia, algunos ya habían dejado de pertenecer a la empresa, otros habían renunciado al sindicato, pero igualmente fueron incluidos en la nómina y otros simplemente se negaron al sentirse engañados por el sindicato, quien obtuvo la adhesión de algunos trabajadores argumentando que la petición de las firmas y datos personales eran para mandarles por correo información del sindicato, pero jamás les fue dicho que era para afiliarse a la organización sindical y menos para adherirse a un proyecto de contrato colectivo.

Respecto a que los Gerentes que indica los denunciante hayan intervenido de alguna manera en el proceso de votación de la huelga, es falso, es más, expone que quien amedrentó a sus propias bases con la aplicación de una gravosa multa de \$3500 si no asistían a votar la huelga fue el Sindicato, no la empresa. Amenaza pecuniaria impuesta por el sindicato que terminó por demostrar a las bases que éste no respeta siquiera los legítimos derechos de sus afiliados, y que emanan precisamente de la Libertad Sindical que tanto reclaman, y por tanto, ha sido el actuar de la propia organización la que ha desincentivado a muchos de sus afiliados a participar del proceso de votación de huelga e incluso de la huelga misma, ya que de un universo de 210 partícipes de la negociación colectiva, tan sólo 25 trabajadores se manifestaron en huelga.

En lo concerniente a los despidos, supuestamente motivados por su afiliación sindical, de los trabajadores Yanira Vega, Florencia Polanco y Mario Arredondo, sostiene que Yanira Vega, ésta fue desvinculada el día 12 de mayo de 2011 pues había faltado dos días seguidos a sus labores, causal que se configuró en la especie, pero dicha trabajadora se encontraba amparada por fuero, razón por la cual la empresa advirtiendo el error, la reintegró a sus labores, incluso antes de que la Inspección del Trabajo se constituyera en la empresa y solicitara su reintegro. En relación a Florencia Polanco y Mario Arredondo fueron desvinculados por necesidades de la empresa, y cada uno de ellos suscribió el correspondiente finiquito ratificado ante

ministro de fe, por lo que si el despido hubiese tenido como motivación la pertenencia de estos trabajadores al sindicato, perfectamente podrían haber reclamado del mismo, pero no lo hicieron. Lo que demuestra inequívocamente que los propios trabajadores involucrados no consideraron su despido como una práctica antisindical.

Refiriéndose a las supuestas represalias que la empresa habría tomado en contra de los dirigentes, particularmente el desconocimiento de su calidad de tal a los trabajadores Sebastián Herrera y Carolina Parra, indica que su parte recién con fecha 17 de junio de 2011 y mediante el certificado N°1312/2011/449 tomó conocimiento efectivo de la calidad de dirigentes sindicales de los trabajadores aludidos. A partir de aquella fecha los dirigentes sindicales han hecho uso sin inconveniente alguno de los permisos legales.

En cuanto a los demás puntos señalados en la sentencia como obstáculos al funcionamiento del sindicato, los rechaza expresamente, por carecer de todo fundamento y por tratarse de imputaciones falsas. No es efectivo que su representada haya negado el uso del feriado anual a alguno de sus trabajadores; en cuanto a las horas semanales de trabajo de los afiliados al sindicato, éstas se han mantenido en número conforme la disponibilidad de cada trabajador. Efectivamente no han pedido que aumenten sus horas normales, pero éstas tampoco han disminuido. Cada trabajador sindicalizado, al igual que aquellos que no lo están han mantenido el número de horas que habitualmente realizan a la semana.

2.- En relación a la denuncia por ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin de desestimular la afiliación sindical: niega todos y cada uno de los hechos imputados, por cuanto es falso que su representada haya impedido el ascenso de trabajadores por pertenecer al sindicato.

Expresa que tanto Carolina Parra como Loreto Yáñez, no reúnen las condiciones necesarias para asumir cargos de mayor responsabilidad, es por eso que no han sido postuladas por sus superiores a mayores cargos, pues carecen de las aptitudes necesarias. Sin embargo, hay otros trabajadores sindicalizados que si han ascendido como por ejemplo Felipe Besoain y María Francisca Torres. En ambos casos, los trabajadores fueron ascendidos de baristas a Supervisor de Turno.

3.- En lo referente a negarse a negociar con el sindicato en los plazos y condiciones que establece el Código del Trabajo y ejecutar durante la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe, fundado en la ausencia de beneficios que la última oferta presentada por la empresa habría contenido y que ésta no cumple con el requisito mínimo del artículo 381 del Código del Trabajo.

Indica que su representada no tiene obligación alguna de ofrecer y pagar el bono de reemplazo, u ofrecer el reajuste por IPC, si es que no decide reemplazar a los trabajadores en huelga. El artículo en comento, permite que el empleador opte por reemplazar o no a los trabajadores que están en huelga, y si opta por el reemplazo, impone la condición de que la última oferta cumpla con los requisitos enumerados en su inciso primero. Por ende, si ha sido el propio legislador quien ha reconocido al empleador el derecho de optar por un camino u otro, resulta absurdo pensar que se pueda cometer una práctica desleal si, legítimamente su parte decide no reemplazar a sus trabajadores en huelga. Por lo que resultan ininteligibles las pretensiones al efecto del sindicato.

Añade que, en cuanto a la supuesta negativa de negociar, ello no es efectivo. La comisión negociadora de Starbucks se reunió con la comisión negociadora del sindicato tantas veces como se acordaron. Incluso asistió a las dos instancias de mediación que promovió la Inspección del Trabajo Oriente, en la última de las cuales, de fecha 02 de agosto de 2011, la empresa formuló un ofrecimiento a los trabajadores, consistente en el otorgamiento de un préstamo blando sin intereses para financiar los 20 días de huelga. Este ofrecimiento, planteado en la mesa de negociación, fue rechazado por la dirigencia sindical, quien prefirió mantener la huelga, aún cuando sus bases abogaban por obtener dicho préstamo. Debido al rechazo de su ofrecimiento, éste no se materializó en una última oferta. De modo, que la imputación del sindicato en orden a que su representada jamás estuvo dispuesta a negociar, carece de todo fundamento, pues los hechos demuestran lo contrario.

En cuanto a que su parte está adoptando supuestamente, una serie de medidas para encubrir ilegítimamente el reemplazo de trabajadores en huelga, hace presente:

1.- que a la época que se formula esta denuncia, el sindicato no se encontraba en huelga, pues ésta recién se hizo efectiva el día 07 de julio del año en curso, por lo tanto, esta denuncia en particular se basó sólo en supuestos e hipótesis, pero no en un hecho o situación concreta, cual era la huelga, única instancia en la cual tiene cabida el reemplazo ilegal de trabajadores, argumento suficiente para que el tribunal desestime esta denuncia.

2.- que, para el evento improbable, que el tribunal prosiga con la denuncia, indica que es absolutamente falso que su representada haya contratado una mayor dotación de trabajadores para efectuar reemplazo de trabajadores en huelga.

Manifiesta que su parte se encuentra en un importante proceso de crecimiento, que contempla la apertura de al menos 8 nuevos locales, ubicados en distintas comunas de Santiago, entre las que podemos mencionar Ñuñoa, Las Condes y Santiago Centro. Y para implementar este proceso de expansión, no sólo es necesario contar con los locales adecuados, sino también con el personal idóneo para atender a los clientes. Este personal debe recibir capacitación y entrenamiento, a fin de cumplir con las expectativas del servicio que Starbucks provee, y bajo tal escenario es que efectivamente ha aumentado las contrataciones de personal a partir del mes de enero de 2011, época en la cual el sindicato aún no había presentado su proyecto de contrato colectivo. Tendencia que se ha mantenido constante en los meses siguientes y se incrementará en los venideros, pues estarán ad portas de la apertura de al menos dos tiendas para sus clientes. Por lo tanto, pensar que las nuevas contrataciones que ha hecho su representada a contar del mes de enero de 2011, tienen la finalidad de reemplazar a trabajadores en una huelga, que a la época de presentación de la denuncia ni si quiera se había votado, es simplemente absurdo y debe ser desestimada.

Solicita tener por contestada la denuncia por prácticas desleales y desecharla en todas sus partes por carecer de absoluto fundamento, ya que su representada no ha incurrido en las conductas desleales indicadas por el Sindicato de Trabajadores.

CUARTO: Que la Inspección del Trabajo comparece y se hace parte, conforme lo faculta el inciso 4º del artículo 484 del Código del Trabajo, señalando que de la gestión fiscalizadora realizada por ese servicios a requerimiento del

tribunal, se constata que efectivamente la denunciada ha incurrido en conductas lesivas de la libertad sindical, según los hechos que expone, solicitando conforme lo dispuesto en los artículos 289 a 294 bis del Código del Trabajo, se declare por el Tribunal que la denunciada ha incurrido en práctica desleal antisindical en la negociación colectiva, vulnerando derechos fundamentales, como lo es el derecho a la libertad sindical, al ejercer actos de injerencia durante el proceso de negociación colectiva; que, además, la denunciada ha incurrido en prácticas antisindicales, al ejercer actos de discriminación arbitrarios por razón de sindicación, al negarle a los trabajadores mejores oportunidades laborales al interior de la empresa; que se la condene al pago de todo lo debido en relación con su actuar; que se la condene al pago de una multa equivalente a 150 unidades Tributarias mensuales por cada una de las conductas vulneratorias y antisindicales descritas, con costas; que se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo y que se la condene en costas.

QUINTO: Que en la audiencia preparatoria, a la cual asisten ambas partes, se confiere traslado de la excepción de litis pendencia, evacuado el cual, se deja su resolución para definitiva.

Que se efectúa el llamado de conciliación de rigor, no prospera acuerdo entre las partes, fijándose como hechos controvertidos los siguientes: (1) Efectividad de haber incurrido la empresa denunciada en los hechos que se denuncian como prácticas desleales y antisindicales.; (2) Efectividad que existe actualmente en tramitación la causa Rit S-32-2011 seguida ante este Tribunal respecto de la cual existe identidad legal de persona, cosa de pedir y causa de pedir.

Asimismo, se efectúa el control de admisibilidad y pertinencia de las pruebas ofrecidas por las partes, fijándose fecha para la audiencia de juicio.

SEXTO: Que en esta causa, se llevó a efecto audiencia de juicio el día 10 de octubre de 2011, oportunidad en que las partes incorporaron prueba documental, confesional y oficios, desestimándose por el tribunal la testimonial, respecto de lo cual las partes reponen, negándose lugar a dicho recurso, y fijándose fecha para fallo. Dictándose posteriormente fallo, el cual fue objeto de recurso de nulidad por

la parte denunciante y la Inspección del Trabajo, conociendo del cual la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, acogió el interpuesto por la parte denunciante en contra de la sentencia de dos de noviembre de dos mil once, anulándola e invalidando parcialmente el procedimiento, retrotrayendo la causa al estado de realizarse nueva audiencia de juicio ante tribunal no inhabilitado, por haberse afectado el derecho a defensa, al haberse privado a las partes de su prueba testifical, a fin de acreditar los hechos materia de prueba.

Que cumpliendo lo dispuesto por la Ilma. Corte de Apelaciones, se citó a una nueva audiencia de juicio y, notificadas legalmente las partes, se realiza la misma ante juez no inhabilitado, y las partes incorporan la prueba que fuera declarada admisible y pertinente en la preparatoria. Incorporada la cual, hacen sus observaciones a las prueba y se fija fecha para dictación del fallo.

SÉPTIMO: Que la parte denunciante incorporó la siguiente prueba:

Documental consistente en: (1) Correo electrónico de la dirigente Correa Parra de fecha 13 de junio de 2011 y respuesta de Jazmina Pino de fecha 14 de junio de 2011. (2) Correo electrónico de Francesca Faraggi al Sindicato de fecha 17 de junio de 2011 y correo de respuesta de misma fecha. (3) Correo electrónico de fecha 16 de junio de 2011. (4) Correo al sindicato y respuesta de la misma de fecha 21 de junio de 2011. (5) Fotocopia de Manual de Recursos Humanos, paginas 60, 61, 62, 156, 163. (6) Correo electrónico de doña Claudia Aburto donde señala que el sindicato debe obtener nuevamente las firmas para que sean incluidos en el listado sindical. (7) Correo electrónico dirigido a la tienda Starbucks donde se comunica el despido de 8 trabajadores sindicalizados. (8) Certificado otorgado por la Dirección del Trabajo donde consta la calidad de dirigentes sindicales de los denunciantes. (9) Acta de audiencia preparatoria Rit S-12-2009 de éste Tribunal. (10) Proyecto de contrato colectivo propuesto por la denunciada en su contestación que no contiene ninguna oferta por parte de la demandada. (11) Amonestación a la dirigente Carolina Parra de fecha 15-06-2011. (12) Acta de mediación 1360-2010-32 de fecha 11-04-2011. (13) Resolución N° 245 de fecha 08-07-2011 que acoge el reclamo del sindicato. (14) Planilla de descuento de cuota sindical del mes de julio de 2011. (15) 13 renunciaciones al sindicato donde se destaca

Carolina Castro de fecha junio de 2011, una renuncia de fecha 24-06-2011 y nueve renuncias de fecha 02-07-2011. María Paz Teresa Cordero, Cristian Húmeres, Sandra Castro Garay, Claudia Estefanía G. T., Francisco Gutiérrez Pino, Feride del Pilar Gassau Soto, Francisco Javier Ramírez Farfán, Maria Paz Oyanedel, Antonio Morales, María José Peña Parra, Cristian Vargas torres, Catherine Venegas. Correo electrónico solicitando la renuncia de Rodrigo Aguilera, Kimberley Aravena, Maria Paz Campos. (16) Dos correos electrónicos del Sindicato a la Sra. Francesca de fecha 02-07-2011 y 28-07-2011 solicitando a la empresa la disposición a negociar. (17) Correo electrónico de fecha 01-07-2011 del Sindicato a la Sra. Francesca reclamando por la información entregada por los gerentes de tienda. (18) Declaración oficial de Starbucks sobre la huelga de fecha 01-07-2011 en www.terra.cl. (19) Declaración de Starbucks en el diario La Tercera de fecha 15-07-2011. (20)- Acta de mediación de fecha 01-07-2011. (21) Acta de mediación de fecha 02-08-2011. (22) Correo electrónico de Marcela Carmona denunciado conductas amenazantes de fecha 03-03-2011. (23) Declaración pública de Starbucks en Estados Unidos de fecha 08-08-2006. (24) Impresión de la página www.kind.com respecto a las utilidades de Starbucks. (25) Carta de fechas 25 de mayo, 30 de mayo, 02 de junio por el Sindicato dirigido a la empresa comunicando la directiva sindical en especial la elección de Carolina Parra. (26) Correo electrónico de fecha 06-07-2011. (27) Evaluaciones de desempeño de marzo de 2011, septiembre de 2011 de doña Loreto Yáñez.

Además, incorporó confesional de doña Francesca Faraggi Ramírez, quien comparece por mandato legal en nombre del representante de la denunciada, la que consta en el registro de audio,

Asimismo, incorporó los testimonios de don Antonio Alejandro Páez Aguilar y don Felipe Julio Villalba Márquez, legalmente juramentados, quienes prestan declaración según consta en sistema de audio.

También, la denunciante acompaña la sentencia de la causa S-32-2011 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, desistiéndose de incorporar el audio de la misma, por innecesario.

Y, finalmente, obtiene que la denunciada exhiba los siguientes documentos:

1.- Contratos de Trabajo o anexos de los siguientes trabajadores ascendidos: Felipe Besoain, Grace Gaete, Francisca Torres, María José Cadenas.

2.- Certificaciones de los trabajadores Luis Rivera, Fernanda Arces, Sebastián Labra, Nayadeth Garcés, José Morales, Carolina Mussler e Ignacio Pavés.

OCTAVO: Que, a su turno, la parte de la Inspección del Trabajo, coadyuvante de la denunciante, incorporó la siguiente prueba:

Documental que hizo consistir en: (1) Informe de fiscalización original 1360-2011-227 de fecha 22-07-2011. (2) Set de 11 actas de declaraciones juradas de los señores, Francisco Saieh, Tamara Donoso Valenzuela, Ingrid Arcos Román, Michele Soto Franco, Marcela Carmona, Camila Cornejo, Rubén Coliman Obreque, Francesca Faraggi Ramírez, Gonzalo Beltrán Martínez, José Mauricio Vílchez Gallardo, Eduardo Lafert Alcaide. (3) Listado de trabajadores finiquitados entre los meses de enero y julio de 2011. (4) Listado de contratados entre los meses de enero y julio de 2011. (5) Listado de trabajadores contratados entre los meses de enero y julio de 2011 con indicación del Rut, nombre, tienda, cargo y fecha de ingreso entregado por la empresa a la fiscalizadora de la ICT. (6) Capítulo de reglamento interno respecto de recursos humanos y desarrollo organizacional.

Asimismo, incorpora la confesional de doña Francesca Faraggi Ramírez, en representación de la demandada, según constan en el registro de audio.

Y finalmente incorpora como testigo a don Andrés Sergio Giordano Salazar, legalmente juramentado y cuyo testimonio se registra en audio.

NOVENO: Que, por su parte, la denunciada incorporó las siguientes pruebas:

Documental que hizo consistir en: (1) Mail enviado por Ivo Fabián al Sindicato Starbucks de fecha 27 de julio de 2011, la respuesta al mismo. (2) Resolución N° 245 de fecha 08 de junio de 2011 de la Dirección del Trabajo ICT Oriente. (3) Acta de procedimiento de mediación de fecha 01-07-2011 de la ICT Oriente. (4) Acta de procedimiento de mediación de fecha 02-08-2011 de la ICT Oriente. (5) Mail de Francesca Faraggi, dirigido a Jorge Araya de la ICT de fecha 22-

07-2011. Adjunta archivo impreso. (6) Carta enviada por Francesca Faraggi en representación de la denunciada a Sandra Ortiz de las ICT Oriente de fecha 30-05-2011 recepcionada con fecha 31-05-2011. (7) Mail de Francesca Faraggi dirigido al Sindicato de fecha 16-06-2011, asunto "permisos sindicales". (8) Listado de ingresos de trabajadores correspondiente al año 2011, compuesto de 12 hojas. (9) Listado de egresos de trabajadores durante el año 2011, compuesta de 10 páginas. (10) Listado de ascensos del primer semestre de 2011. (11) Listado de procesos de entrenamiento años 2010 y 2011, compuesto de 3 páginas. (12) Set de 2 finiquitos correspondientes a los trabajadores Mario Arredondo Foncea de fecha 13-05-2011 y Maria Polanco Salinas de fecha 08-04-2011 suscritos ante notario. (13) Set de 4 anexos de contrato de trabajo de los trabajadores Sebastián Labra, Nayadeth Garcés, Fernanda Arce y José Blanco. (14) Set de 4 cartas de renuncia al sindicato correspondientes a Catherine Venegas Fernández de fecha 14-06-2011. Mail de Rodrigo Aguilera sin fecha, carta de Alejandra Rivero Ibarra de fecha 11-04-2011, carta de Daniel Sandoval Cancino de fecha 08-04-2011. (15) Mail de Carmen Nadia Toro Ramírez dirigida a Soledad Fantuzzi trabajadora de Starbucks de fecha 01-07-2011, adjunta direcciones de la nueva tienda. (16) Set de 5 contrato de arriendo para la instalación de nuevos locales. (17) Mail de Francesca Faraggi dirigida a Giampaolo Zeccheto de fecha 01-07-2011. Adjunta 3 fotografías. (18) Impresión de foto publicada por el Sindicato en el sitio flickr de fecha 01-07-2011. (19) Impresión de archivo del Blog del Sindicato de fecha 25-04-2011. (20) Impresión de archivo del Blogs del Sindicato de fecha 27-04-2011. (21) Ordinario N° 1035 de fecha 16-08-2011, antecedente denuncia por vulneración de derechos fundamentales, materia informa resultado de denuncia emitido por doña Sandra Ortiz de la ICT Oriente. (22) Ordinario N° 1034 de fecha 16-08-2011 emitido por doña Sandra Ortiz de la ICT Oriente dirigido a Eduardo Caneo. (23) Copia de demanda por práctica antisindical interpuesta por el Sindicato en contra de la empresa Starbucks que da lugar al procedimiento Rit S-32-2011. (24) Copia de sentencia de fecha 17-08-2011 dictada por la Juez Paola Cecilia Díaz Urtubia de la causa S-32-2011. (25) Set de de 7 contratos de trabajos suscritos entre la denunciada y 7 trabajadores de la empresa de distintas fechas entre febrero a junio de 2011. (26) Anexo de contrato de fecha 01-01-2011 suscrito entre la denunciada y don Elvis Duarte Montesinos.

Que, además, solicitó tener a la vista e incorporó acta de audiencia preparatoria de la causa Rit S-32-2011 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, de fecha 01 de Julio de 2011.

Y, finalmente, la denunciada incorpora la testimonial de doña Jazmina Esther Pino Vásquez y doña Lilia Tuero Fricke, quienes legalmente juramentados exponen sobre los hechos que constan en registro de audio.

SOBRE EXCEPCION DE INEPTITUD DEL LIBELO:

DÉCIMO: Que notificada legalmente la demandada, comparece por intermedio de don Eduardo Caneo Farías, factor de comercio, en su representación, quien conforme lo prescribe el artículo 303 N°3 del Código de Procedimiento Civil, en relación con el artículo 453 del Código del Trabajo, quien interpone a la demanda presentada por el Sindicato de Trabajadores de Starbucks Coffee Chile S.A. la excepción de Litis Pendencia, ya que en el caso sub lite, el sindicato denunciante intenta una acción en término idénticos a un caso ya planteado y actualmente en tramitación.

En efecto, como consta de la causa RIT S-32-2011 tramitada ante este mismo tribunal, el Sindicato de Trabajadores de Starbucks Coffee Chile accionó contra su representada por estos mismos hechos y denunciando idénticas prácticas antisindicales a partir de tales, incluso formula idénticas peticiones que somete a la decisión de este tribunal. Que la litispendencia, excepción dilatoria consagrada en el artículo 303 N° 3 del Código de Procedimiento Civil, persigue en lo sustancial evitar la dictación de sentencias contradictorias en juicios diversos pendientes en los cuales la controversia sometida a decisión de los tribunales sea básicamente la misma; para lo cual debe concurrir una identidad de las partes de los procesos, del objeto pedido y de su causa de pedir. Cita doctrina y jurisprudencia.

Indica que tanto en la causa RIT S-32-2011 como en la presente causa se ventilan idénticas materias, esto es denuncias por prácticas antisindicales. Expresa que, sin duda alguna, la causa de pedir y el objeto pedido son idénticos, bastando para ello una lectura comparativa de las causas y de lo solicitado en cada una de ellas. Así, la causa de pedir es igual, y es la práctica antisindical de parte de su representada en

contra del Sindicato de Trabajadores de Starbucks, fundada en idénticos hechos en su mayoría., indica que incluso las tres primeras páginas de ambos libelos sean exactamente iguales (puntos 1, 2, 3, 4 y 5). Y que, en el punto 5, números 5.1, 5.1.1, 5.1.2, 5.1.3, 5.1.4, 5.1.5, 5.1.9, 5.2 del libelo presentado en este juicio, se invocan exactamente los mismos hechos ya invocados en el juicio S-32-2011, respecto de los cuales se encuentra pendiente el pronunciamiento del juez que tomó la audiencia de prueba.

Expresa que el objeto pedido también es idéntico: el cese de las conductas que afectan a la libertad sindical, lo que se traduce en las peticiones concretas que el sindicato formula a este tribunal y que son idénticas a las formuladas en la causa RIT S-32-2011. Y en cuanto a la identidad de partes, ella es evidente, se trata del mismo demandante o denunciante - el Sindicato de Trabajadores de Starbucks Coffee Chile- y del mismo demandado- la empresa Starbucks Coffee Chile S.A.-

Por lo tanto, actualmente en el mismo tribunal se ventilan dos juicios entre las mismas partes -ambas cumpliendo el mismo papel procesal- y sobre la misma materia, llegando incluso a invocarse los mismos antecedentes fácticos supuestamente constitutivos de prácticas antisindicales y a formular las mismas peticiones al tribunal, por lo tanto, es evidente que en la especie se cumplen a cabalidad los requisitos de procedencia de la excepción dilatoria invocada, esto es: a) la existencia de un juicio anterior, b) seguido entre las mismas partes, c) que verse sobre la misma materia, es decir que exista identidad en la causa de pedir y en el objeto pedido.

Solicita tener por opuesta la excepción de litis pendencia en contra de la demanda, acogerla a tramitación y luego de evacuado su traslado a la contraría, desechar la acción deducida en estos autos por haberse trabado idéntica litis en la causa RIT S-32-2011 seguida ante este mismo tribunal, con expresa condena en costas.

UNDÉCIMO: Que, en la audiencia preparatoria, evacuando el traslado la parte denunciante, por intermedio de su apoderado don Rafael Carvallo Santelices, señala la triple identidad, son normas de orden público procesal, de derecho estricto, y por ende para que prospere la excepción de litis pendencia, debe darse la triple identidad a que se refiere el artículo 177, tiene que concurrir, y que la identidad legal de parte en la especie no se produce, desde el momento en que se hace parte la Inspección del

trabajo, efectivamente como tercero coadyuvante, pero es parte en el juicio y tal así, que si su parte se desistiera, el juicio tendría que seguir adelante con la Inspección del Trabajo, de manera que carece de todo valor y de todo fundamento el argumentos de la parte demandada.

Añade, además, que aquí la cuestión fundamental, es que no se trata ni de la misma causa de pedir, ni de los mismos hechos, la cosa pedida. Una primera cosa es que hay una confusión aparentemente la de la parte demandada, porque en definitiva en causa de pedir y cosa pedida, hay un factor común que son los hechos respecto de los cuales se está litigando, que se están denunciando, porque la causa de pedir en definitiva, la causa cercana del juicio, es la existencia de conductas que vulneran las normas que tutelan la libertad sindical, esa es la causa de pedir; y la cosa pedida es que se dejen sin efecto esas conductas. Que, en definitiva, si en uno u otro juicio, las conductas son distintas, no pueden coincidir ni la causa de pedir, ni la cosa pedida, y basta leer la demandas en ambas denuncias, para percatarse que no se trata de las mismas conductas denunciadas, las que señala son absolutamente distintas.

Agrega que, basta leer ambas demandadas para percatarse que no son las mismas, y agrega que hay un detalle que puede ser lo que ha causado la confusión, y sería que la demandada acompañó a su escrito de contestación dos documentos, el poder del Sr. Caneo para representar a Starbucks, y también la copia de la demanda del Juicio S-32-2011, para que se tuviera a la vista; sin embargo, la copia que acompaña, no es la del proceso S-32-2011, sino que es la de este mismo juicio, probablemente, la persona que hizo la contestación se confundió y comparó dos demandas iguales, por eso viene diciendo que son idénticas, pero no son idénticas. Agrega que hay una sola coincidencia, que es la mención a una persona concreta, socia del sindicato, la Sra. Loreto Yáñez, pero, también en el caso de ella, se denuncian dos cosas distintas, en el juicio S-32-2011, que fue objeto

de presiones, y en este juicio, se dice concretamente que la presión llegó a tal extremo, que el sindicato tuvo que separarla de la negociación colectiva, a pesar que se vulnera la norma del artículo 328, pero en fin, tuvo que separarla, porque esta persona le rogó al sindicato que la separara, porque era objeto de una presión ya insoportable. Incluso se menciona a la misma persona pero las conductas son distintas. Que, en definitiva, lo que se pide en todo juicio de práctica antisindical, es el cese de la conducta vulneratoria, es más, el artículo 495, obliga al Juez a declararlo, es decir, declarar o decretar el cese de la conducta que se considera vulneratoria por el denunciante, de manera que en términos genéricos, claro, es la misma, pero, la conducta no es la misma, y en consecuencia, ni la causa de pedir, ni la cosa pedida son las mismas.

Señala que en el juicio S-32-2011, se denuncia la entrega de determinados documentos, el ánimo de desprestigiar al sindicato, determinadas conductas de determinados gerentes, y luego, sin embargo, en el proceso S-39-2011, el capítulo 5 dice, "Nuevas prácticas antisindicales", y a continuación se establece 25 trabajadores desafilados a propósito de las presiones, claro, se denuncian presiones en forma genérica, pero se dice que, a raíz de estas presiones, 25 trabajadores se han desafiliado, lo que no está mencionado en el juicio anterior. Además, fue posterior el hecho a la presentación de la demanda anterior, de manera que no pudo haber estado considerado; se precisa, además que, las presiones o información tendenciosa son efectuadas por la gran mayoría de los gerentes, y se menciona esta denuncia respecto de las presiones de todos los gerentes que se están mencionando, no están en la denuncia anterior. En definitiva, sobretodo se denuncia como ataque al sindicato la negativa a negociar, que se manifiesta en un absurdo, las respuestas de la empresa a la negociación colectiva, a las peticiones del sindicato, no contienen ni una sola cláusula, la primera respuesta y la oferta final de la empresa, no contienen ni una sola cláusula, esa es una conducta absolutamente antisindical, se están negando a

negociar. No puede decir la empresa, que por el hecho de contestar formalmente, mandar una carta, están negociando, eso es, como ya lo han dicho, es “una tomadura de pelo”, que por supuesto que eso no es una respuesta real. Que, en fin, se denuncia el despido de tres trabajadores que tenían fuero, en fin, son ejemplos que quería poner, pero es evidente que se trata de conductas distintas, lo que en definitiva, significa que la causa de pedir es distinta y que la cosa pedida, el cese si bien formalmente es lo mismo, las conductas que se están pidiendo que terminen, que cesen, son conductas absolutamente distintas: Además como ha dicho y reitera, se trata de hechos ocurridos en periodos distintos. Y, por último, hace presente, porque ya han tenido problemas, que esta excepción debe fallarse en la sentencia definitiva, y no en audiencia preparatoria, ya se ha resuelto en el juicio 0-1578 del Primer Juzgado, se ha resuelto una excepción como ésta en la audiencia preparatoria, lo que va contra norma expresa, y señala que, claro, la Corte, por supuesto, revocó esa resolución, pero 500 trabajadores, tuvieron que esperar seis meses para que el juicio pudiera seguir adelante.

Por lo que solicita se rechace, con costas, la excepción por carecer de todo fundamento.

DUODÉCIMO: Que, para resolver, se debe establecer si efectivamente concurre la triple identidad que alega la demandada, conforme lo preceptuado en el artículo 303 N° 3 del Código de Procedimiento Civil, entre la presente causa y el proceso S-32-2011, RUC 11-4-0019399-9, seguida ante este mismo tribunal, caratulada “Sindicato de Trabajadores de Starbucks Coffee Chile S.A con Starbucks Coffee Chile S.A” por denuncia por prácticas antisindicales que entorpecen la negociación colectiva, que se tuvo a la vista para resolver esta excepción, principalmente el acta de audiencia preparatoria y la sentencia definitiva dictada en la misma.

Que de los antecedentes tenidos a la vista de la causa S-32-2011, precedentemente individualizada, aparece que la misma fue

ingresada a este tribunal con fecha 13 de mayo de 2011, denunciándose “prácticas desleales que entorpecen la negociación colectiva”, siendo partes los ya referidos en el párrafo que antecede, pero, además, en el presente juicio, S-39-2011, se hace parte la Inspección del Trabajo, conforme lo preceptuado en el inciso 4° del artículo 486 del Código del Trabajo, luego de efectuado requerimiento del Tribunal para emitir informe sobre los hechos denunciados.

DÉCIMO TERCERO: Que el quid del asunto en este punto tiene que ver si la causa de pedir y el objeto pedido es el mismo de la causa S-32-2011, toda vez que se trata de una denuncia de práctica desleal que entorpece el proceso de negociación colectiva, entre las mismas partes de la referida causa.

Al efecto, para resolver, debe considerarse que la identidad de objeto pedido tiene que ver con el beneficio inmediato que se reclama y las pretensiones y contrapretensiones de las partes. Que en la causa S-32-2011, el mismo dice relación con enmendar o subsanar los actos constitutivos de prácticas desleales que denuncia, absteniéndose la denunciada de enviar cualquier tipo de comunicación a los trabajadores sindicalizados mientras se encuentre en desarrollo el proceso de negociación colectiva; instruyendo la empresa a toda su planta ejecutiva, desde los supervisores en adelante, mediante comunicación con copia a los trabajadores, de abstenerse de realizar conductas que signifiquen, directa o indirectamente, interferir en el proceso de negociación colectiva, especialmente, presionar de cualquier forma a los trabajadores para que se desafilien o no se afilien al sindicato, o abandonen con cualquier excusa el proceso de negociación colectiva; comunicar por escrito a todos los trabajadores que la empresa se compromete a respetar los derechos de libertad sindical, incluidos los de negociar colectivamente y la huelga, que por ende, pueden afiliarse al sindicato y participar en la negociación colectiva todos los

trabajadores con contrato vigente, incluidos supervisores y jefes; que la afiliación al sindicato y negociar colectivamente no tendrá consecuencias negativas de ninguna índole durante la vigencia del contrato, ni en las remuneraciones, capacitaciones, ascensos y desarrollo personal en la prestación de servicios.

Que en la presente causa el objeto pedido, es subsanar o enmendar los actos que constituyen las prácticas denunciadas, absteniéndose la empresa denunciada de enviar cualquier acto que signifique una injerencia indebida, presiones, despidos y obstaculizar la acción sindical; instruyendo a toda su planta ejecutiva, mediante una comunicación de la que se enviará copia a cada uno de los trabajadores de la empresa, sindicalizados o no, que se abstengan de realizar cualquier conducta que signifique, directa o indirectamente, interferir en el proceso de negociación colectiva, en especial, notificando de ello a los gerentes señores Francisco Saieh, Beatriz Vilches, Claudia Aburto, Mauricio Vilches y Francesca Faraggi, individualizados en la demanda como principales autores materiales de las prácticas que se denuncian.

DÉCIMO CUARTO: Que, en cuanto, a la identidad de causa de pedir, esto es, el fundamento inmediato del derecho deducido en juicio, en la causa S-32-2011, la denunciante la funda en la conducta de la denunciada en el proceso de negociación colectiva destinada a influir en la misma mediante presión a los trabajadores a objeto de obtener desafiliación o desincentivar su posición frente a dicha negociación y la posible huelga que podría acarrear, realizando diferentes conductas que señala y que consisten en entregar información sesgada y negativa al proceso negociador y del sindicato, pérdida de beneficios, proceder de los gerentes de distrito amenazando con no permitir ascensos de los sindicalizados, o rechazó de ascensos de los mismos no obstante cumplir requisitos al efecto, comentarios hostiles de los mismos respecto a la sindicalización y la negociación colectiva, obtención de desafiliación de socios y renuncias al sindicato, despido de trabajadores sindicalizados, incluso de aforados, negativa a espacios en las tiendas para tratar con los socios los temas de la negociación colectiva, retiro de documento con información a los afiliados desde las tiendas, dilatación o demora

sin justificación de la suscripción de contratos indefinidos a los nuevos trabajadores, en contra de la propia política de la empresa..

Que, en la presente causa, S-39-2011, la causa o fundamento de la misma es que, no obstante existir proceso pendiente, la empresa continúa con sus prácticas, negándose a negociar con el sindicato en los plazos legales, incluso cumpliendo formalidades pero respuestas sin contenido, ejercer acciones que impiden el normal desarrollo de la negociación y ejercer fuerza moral en los trabajadores sindicalizados, fundándolo en los hechos que expone, los cuales consisten en los mismos ya referidos precedentemente (así aparece expresamente de los puntos 5.1.1 a 5.1.9, 5.1.11, 5.2, y 5.3.4.3 del libelo pretensor) y además, se indican otras situaciones distintas, acaecidas con posterioridad, y la parte de la Inspección del Trabajo adiciona la existencia de actos discriminatorios en contra de los trabajadores sindicalizados.

DÉCIMO QUINTO: Que de lo expuesto precedentemente, aparece que en cuanto al objeto pedido, efectivamente la causa RIT S-32-2011 y S-39-2011, coinciden. Y, en relación a la causa de pedir, existe una concurrencia en varios de los hechos que sirven de sustento a la misma, pero que, igualmente, aparecen a lo menos cinco situaciones que son distintas y que se verificaron con posterioridad a la demanda interpuesta en la causa S-32-2011, las que consisten en: negar la calidad de dirigentes a Sebastián Herrera y Carolina Parra; entregar información falsa e incompleta en el departamento de Recursos Humanos respecto a licencias y vacaciones para el día de la votación de la huelga; instar a trabajadores sindicalizados a hacer uso de sus vacaciones en período cercano a la votación de huelga, y que los no sindicalizados no hagan uso del mismo y prohibirles a aquellos a aumentar sus horas de trabajo semanales; incrementar innecesariamente su dotación durante los meses de abril a junio hasta en un 45%, a fin de mantener operativas las tiendas de la empresa ante una eventual huelga, en especial las de Isidora Goyenechea, Parque Arauco, Colón y Bandera; negarse a negociar con el sindicato en los plazos y condiciones que establece el Código del Trabajo y ejecutar durante la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma, por cuanto, entre otros, la respuesta al proyecto de contrato no cumple el requisito mínimo del

artículo 381 del Código del Trabajo, al no contener ni un solo beneficio, ni siquiera los que actualmente otorga, realizando incluso dos reuniones, en las cuáles la empresa se comprometió a efectuar una propuesta sin que lo hiciera, ha adoptado medidas para encubrir ilegítimamente el reemplazo de trabajadores en huelga.

Que, por ende, aparece que efectivamente existe una coincidencia, a lo menos parcial, entre la causa S-32-2011 y la presente causa S-39-2011, en lo que se refiere a las situaciones fácticas que originaron la presentación de la primera denuncia y que además tienen el mismo fundamento, y atendido que a la fecha de trabarse la litis en la presente causa, se encontraba pendiente el pleito sustanciado en la causa RIT S-32-2011, deberá acogerse la excepción opuesta, pero en forma parcial, esto es, sólo respecto de las situaciones referidas en el considerando anterior.

DÉCIMO SEXTO: Que no es óbice para la conclusión anterior el hecho que la presente causa se refiera a las prácticas antisindicales o desleales que según la denunciante ha incurrido la denunciada durante o con ocasión del proceso de negociación colectiva iniciado en abril de 2011, toda vez que la presente denuncia se sustenta no sólo en la mantención de tal actitud por la demandada sino en nuevos actos realizados precisamente en el lapso de tiempo que media entre la denuncia anterior y la presente, dentro del proceso de negociación colectiva, por ende, sobre esta base se sigue que la presente denuncia difiere, en cuanto a la causa de pedir, parcialmente del pleito anterior, toda vez que éste se hizo consistir en actuaciones realizadas desde la presentación del proyecto de contrato colectivo, incluso antes, desde que el sindicato manifestó su intención de negociar colectivamente y hasta la presentación de la primera denuncia, fecha en la que aún no se conocía la respuesta de la última oferta del empleador, y en el actual proceso, las actuaciones que se invocan son precisamente posteriores a la denuncia de 14 de mayo de 2011 –además de aquellas respecto de las cuales se acogió la excepción, que se excluyen por ende del conocimiento del tribunal en la presente-, y la Inspección del Trabajo, al hacerse parte, señala como causa de pedir o fundamento de las conductas que invoca discriminación en perjuicio de los trabajadores sindicalizados al excluirlos de las posibilidades de ascenso, por lo que las conductas que se invocan y detallan en el párrafo primero del motivo anterior

claramente son distintas de aquellas que sirven de sustento a la acción anterior, por lo que respecto de éstas no se logra la triple identidad procesal de la excepción invocada, por lo que a su respecto deberá resolverse el fondo de la disputa.

SOBRE EL FONDO:

DÉCIMO SÉPTIMO: Que se denuncia por parte del Sindicato de Trabajadores de Starbucks Coffee Chile S.A., que la empresa referida ha efectuado conductas antisindicales en contra del sindicato, toda vez que no obstante existir denuncias anteriores al respecto, incluso una en tramitación ante este mismo Tribunal, y dentro del proceso de negociación colectiva iniciado por el sindicato en abril de 2011, la empresa continúa con sus prácticas antisindicales, negándose a negociar con el sindicato en los plazos legales, incluso cumpliendo formalidades pero respuestas sin contenido, ejercer acciones que impiden el normal desarrollo de la negociación y ejercer fuerza moral en los trabajadores sindicalizados, acaecidos con posterioridad al 14 de mayo de 2011 –fecha de la anterior denuncia en tramitación a la fecha de esta denuncia- y hasta la fecha, consistentes en negar la calidad de dirigentes a Sebastián Herrera y Carolina Parra; entregar información falsa e incompleta en el departamento de Recursos Humanos respecto a licencias y vacaciones para el día de la votación de la huelga; instar a trabajadores sindicalizados a hacer uso de sus vacaciones en período cercano a la votación de huelga, y que los no sindicalizados no hagan uso del mismo y prohibirles a aquellos a aumentar sus horas de trabajo semanales; incrementar innecesariamente su dotación durante los meses de abril a junio hasta en un 45%, a fin de mantener operativas las tiendas de la empresa ante una eventual huelga, en especial las de Isidora Goyenechea, Parque Arauco, Colón y Bandera; negarse a negociar con el sindicato en los plazos y condiciones que establece el Código del Trabajo y ejecutar durante la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma, por cuanto, entre otros, la respuesta al proyecto de contrato no cumple el requisito mínimo del artículo 381 del Código del Trabajo, al no contener ni un solo beneficio, ni siquiera los que actualmente otorga, realizando incluso dos reuniones, en las cuáles la empresa se comprometió a efectuar una propuesta sin que lo hiciera, ha adoptado medidas para encubrir ilegítimamente el reemplazo de trabajadores en huelga,

todo lo cual sería constitutivo de las conductas contenidas en las letras a), d) e) y f) del artículo 289 y de las letras a), c) y d) del artículo 387, ambos del Código del Trabajo.

Que la Inspección del Trabajo, se hace parte conforme lo faculta el inciso 4° del artículo 484 del Código del Trabajo, después de haber realizado fiscalización a la demandada y estimando que de ella consta que la denunciada ha incurrido en conductas lesivas de la libertad sindical, las que consisten en amenazas a trabajadores sobre la pérdida de beneficios, ascensos, si no renunciaban al sindicato, y las desventajas que resulta votar a favor de la huelga; que los gerentes de tiendas y los de distrito llamaron a trabajadores a sus teléfonos particulares para presionarlos a que el día que se haría efectiva la huelga, concurrieran a la empresa para registrar asistencia, y así no cumplir el quórum necesario; aumentar la contratación de personal, especialmente a partir de la presentación del proyecto de negociación colectiva, con el ánimo de tener personal disponible si los socios del sindicato se iban a huelga, incurrir en actos discriminatorios en perjuicio de los trabajadores afiliados al sindicato, al excluirlos de la oportunidad de ascenso.

DÉCIMO OCTAVO: Que, por su parte la denunciada, al contestar la denuncia indica que es falso lo expuesto por la denunciante toda vez que ninguno de los Gerentes de Tienda o Distrito han intervenido de manera alguna en el proceso de votación de la huelga, ni han proferido amenazas al efecto, sino que por el contrario fue el propio sindicato quien amedrentó a sus bases con la aplicación de una multa si no asistían a votar la huelga; respecto a las represalias por desconocer la calidad de dirigentes de Sebastián Herrera y Carolina Parra, indica que sólo con fecha 17 de junio de 2011 tomó conocimiento efectivo de su calidad de tales y desde esa fecha han hecho uso de sus permisos sindicales sin inconvenientes; rechaza que su parte haya negado el uso de feriado legal a algún trabajador y las horas semanales de trabajo de los afiliados al sindicato, se han mantenido en número en conformidad a la disponibilidad de cada trabajador; también niega cualquier tipo de discriminación para ascensos entre sindicalizados y no sindicalizados, señalando que las trabajadoras Carolina Parra y Loreto Yáñez no reúnen las condiciones necesarias para asumir cargos de mayor responsabilidad. En cuanto a negarse a negociar con el sindicato y ejecutar acciones que revelan

manifiesta mala fe durante la negociación colectiva, fundado en la ausencia de beneficios que la última oferta de la empresa contendría, indica que su parte no tiene obligación alguna de ofrecer y pagar bono de reemplazo u ofrecer el reajuste por IPC, si es que no decide reemplazar a los trabajadores en huelga, por ende si la ley le reconoce esa opción a su parte es absurdo que se cometa práctica desleal si su representada decide no reemplazar a sus trabajadores en huelga. Y en cuanto a la supuesta negativa a negociar, no es efectivo, ya que la comisión negociadora de la empresa participó en las reuniones, incluso a las instancias de mediación que promovió la inspección del Trabajo, señalando que con fecha 2 de agosto de 2011, la empresa formuló la oferta de un préstamo blando sin intereses para financiar los 20 días de huelga, lo que fue rechazado por la dirigencia sindical, que prefirió mantener la huelga, aún cuando sus bases abogaban por obtener dicho préstamo, y ante el rechazo de la oferta, éste no se materializó en una última oferta. Hace presente que a la época de interposición de esta denuncia, el sindicato no se encontraba en huelga, la que sólo se hizo efectiva el 7 de julio de 2011, por ende se basó la denuncia en hipótesis y supuestos; y es falso que su parte haya contratado mayor dotación de trabajadores para efectuar reemplazo de trabajadores en huelga, ya que se encuentra en proceso de crecimiento, que contempla la apertura de al menos 8 nuevos locales en las comunas que indica, y para ello se requiere personal capacitado y entrenado, por lo que se aumentó las contrataciones a partir de enero de 2011, época en que el sindicato no había presentado su proyecto de contrato colectivo, y el aumento de contrataciones se ha mantenido en los meses siguientes. Por ende no ha existido de parte de su representada ningún acto constitutivo de práctica antisindical o desleal en contra de la organización denunciante.

DÉCIMO NOVENO: Que el conocimiento y resolución de las acciones por denuncia de prácticas antisindicales o desleales, se sustancia conforme a las normas establecidas en el Párrafo 6°, del capítulo II, del Título I, Libro IV del Código del Trabajo, esto es, conforme al procedimiento de tutela de derechos fundamentales regulado en los artículos 485 y siguientes del citado cuerpo legal, así aparece expresamente de los artículos 292 y 389 del dicho cuerpo normativo. Siendo así, y conforme a lo prescrito en el artículo 493 del mismo se impone al denunciante, como exigencia mínima probatoria, aportar antecedentes que

constituyan indicios suficientes del acaecimiento de los hechos que se denuncian como constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales, correspondiéndole acreditar o explicar a la denunciada -cumplida la exigencia antedicha por el denunciante- la justificación y proporcionalidad de las medidas adoptadas.

Que, previo a analizar las probanzas aportadas por una y otra parte, para acreditar sus alegatos y defensas -aminorada sí la de la denunciante en cuanto no requiere plena prueba del acto que estima lesivo, sino sólo demostrar hechos que creen en el juzgador la duda razonable, la sospecha de que ha existido la lesión que se alega-, se debe dejar asentado, para un mejor análisis de lo debatido -toda vez que nos encontramos ante una denuncia en que parte de lo alegado ya se encontraba en conocimiento de otra causa, y por ende se acogió parcialmente la excepción opuesta al efecto, lo que lleva a tener especial cuidado en cuanto a los elementos fácticos de la presente que difieren de la anterior causa- que hay ciertos hechos en los cuales las partes coinciden en sus escritos de denuncia y descargos, por reconocerlos expresamente en estos, y ellos son los siguientes: que la empresa se estableció en Chile a contar del año 2003; que en el año 2009 se constituyó el sindicato de Trabajadores de Starbucks Coffee Chile S.A., denunciante de autos; que dicha organización sindical presentó un proyecto de contrato colectivo en abril de 2011; que la empresa denunciada distribuyó información escrita a todos los trabajadores relativa al proceso de negociación colectiva que enfrentaban; y en dicha negociación -donde con fecha 7 de agosto de 2011, posterior a la fecha de esta denuncia, se votó la huelga- la denunciada, ante el rechazo del ofrecimiento que hizo (consistente según indica en un préstamo blando para los trabajadores sin intereses para financiar los 20 días de huelga), no se materializó en una última oferta, que no se ha producido el ascenso de las trabajadoras Carolina Parra y Loreto Yáñez (por no reunir condiciones para ello dice la empresa); y que la empresa ha aumentado las contrataciones de personal durante el año 2011, por lo que se tendrán por establecidos tales hechos.

Que corresponde, en consecuencia, en primer término a la parte denunciante, coadyuvada por la Inspección del Trabajo, que se hizo parte en estos autos, demostrar los indicios que invoca en su denuncia como constitutivos de

prácticas antisindicales y desleales, y al efecto incorporan la prueba pormenorizada en los motivos séptimo y octavo de esta sentencia.

VIGÉSIMO: Que de la prueba incorporada por la denunciante, tendiente a provocar la duda razonable en el tribunal respecto a la conducta de la denunciada durante el proceso de negociación colectiva, posterior al 14 de mayo de 2011 y que involucra las propuestas y respuestas a fin de determinar si se acepta la última oferta del empleador o se vota la huelga respectiva, los hechos que se invocan como indicios son los siguientes:

1.- Negar la calidad de dirigentes a Sebastián Herrera y Carolina Parra:

Correo electrónico de Carolina Parra de fecha 13 de junio de 2011, perteneciente al local de Arauco Maipú, y dirigido a Jazmina Pino, por horas sindicales, en las que le consulta si le pueden ceder horas sindicales o ella cede las suya; y la respuesta de Jazmina Pino de 14 de junio de 2011, en las que le dice que por el momento no puede hacer uso de horas sindicales ni de ellas ni cedidas, ya que los únicos que pueden hacer uso de esas horas son Andrés Giordano, Miguel Cartagena y Tabita Larenas.

Correo electrónico de Francesca Faraggi, Gerente de Recursos Humanos de la demandada, de fecha 16 de junio de 2011, dirigida al sindicato y respecto a Permiso sindical, en el cual se señala que la empresa cumplirá esa obligación según ley respecto de los directores del sindicato que tengan derecho a ello, pero que para ello necesita conocer el número de trabajadores afiliados al momento de la última elección y que sólo se otorgaran los permiso conforme lo dispone la ley, según el número de trabajadores afiliados, y que en los últimos días les han llegado solicitudes de tal permiso y acumulación de horas de la directora Carolina Parra, quien habría sido elegida el 31 de mayo, pero no estuvo en el directorio anterior de 3 miembros y por lo que ellos saben el sindicato tiene menos de 250 miembros, se añade que la intención no es involucrarse en materias propias del sindicato sino cumplir con su obligación y otorgar los permisos que correspondan a quienes corresponda, y la falta de información es lo que ha sucedido con Carolina Parra, por ello y para mantener el buen clima laboral, otorgaran los permisos solicitados

y se acumular al permiso solicitado por Miguel Cartagena, reservándose el derecho a revocarlos si se establece que no corresponde. Y pide que de allí en adelante, avisar por escrito y al menos con 24 horas de anticipación.

Certificado otorgado por la Dirección del Trabajo, de 17 de junio de 2011, donde consta que el Sindicato de Trabajadores de Starbucks Coffee Chile S.A., se encuentra legalmente constituido, bajo el registro Sindical Único N° 13120843, y que la composición de su directorio, acordada con fecha 30 de mayo de 2011, es Andrés Giordano Salazar, Estefanía Larenas Paredes, Miguel Cartagena Avalos, Carolina Parra Muñoz y Sebastián Herrera Mardones.

Amonestación a la dirigente Carolina Parra, de fecha 15 de junio de 2011, suscrita por doña Paula Bolbarán, Gerente de la tienda, en la que indica que se le remite la carta amonestación por cuanto se ha presentado a desarrollar sus funciones habituales después del horario asignado, específicamente el día 14 de junio de 2011, le correspondía entrar a las 15.30 horas y llegó a las 17.00 horas, y que *“a ti no te corresponde tomar tus horas sindicales ya que aún el proceso está en tribunales”*, incumpliendo las normas del reglamento interno que indica, y que ello perjudica y afecta la atención a los clientes y el funcionamiento de la tienda.

Planilla de descuento de cuota sindical del mes de julio de 2011, donde se consignan 182 socios.

Cartas de fechas 25 de mayo, 30 de mayo, 02 de junio dirigidas a la empresa denunciada, a doña Francesca Faraggi Gerente de recursos Humanos, dando a conocer oficialmente que el 30 de mayo se llevó a efecto la renovación del directorio del sindicato, conforme lo dispuesto en el artículo 237; la segunda, por el mismo emisor, dando a conocer las personas que fueron electas, cinco dirigentes, entre ellos Carolina Parra, la última del Sindicato a la empresa, informando que el 31 de mayo se realizó reformulación de la directiva completa del sindicato, señalando sus nombre, entre ellos Carolina Parra, todas con un visto bueno y fecha recepción el día de su respectiva emisión.

2.- Entregar información falsa e incompleta en el departamento de Recursos Humanos respecto a licencias y vacaciones para el día de la votación de la huelga:

.Correo de 21 de junio de 2011, del sindicato a Francesca Faraggi, Gerente de Recursos Humanos, señalando que el 25 es la votación de la última oferta de la empresa y necesitan la nómina de los “partners” que están negociando según sus datos, con exclusión de renunciaciones voluntarias, los que accedieron a marginar del proceso, etc., que indique los que durante ese día se encontraran con licencia, permiso o vacaciones. Y la respuesta de ese mismo día, indicando que va adjunto en listado la respuesta a esas inquietudes.

3.- Instar a trabajadores sindicalizados a hacer uso de sus vacaciones en período cercano a la votación de huelga, y que los no sindicalizados no hagan uso del mismo y prohibirles a aquellos a aumentar sus horas de trabajo semanales.

Informe de fiscalización original 1360-2011-227 de fecha 22 de julio de 2011, realizado por orden del tribunal en esta causa, en la que se indica en su hoja 53, que respecto a las vacaciones de los trabajadores, se tuvo a la vista y se posee información de personal que solicitó vacaciones durante los períodos de votación de la huelga y cuando ésta se hizo efectiva, correspondiente al período 20 de junio al 8 de julio de 2011, se adjunta planilla en la hoja 54, y se indica que con esa información aparece que en el período 20 de junio al 25 de julio, se han autorizado 21 feriados legales, entre personal sindicalizados y no sindicalizados, y comparativamente, se constata que de ese universo 13 corresponden a sindicalizados y también con un mayor número de días autorizados, así a los no sindicalizados aparece otorgados a dos 1 día, a otros 3, cuatro días; a dos, cinco días y a uno, 10 días, respecto de los sindicalizados, y de ellos sólo a 3 se les aprobó vacaciones durante el período de huelga; y respecto de los sindicalizados, el menor número de días corresponde a 4 y a uno sólo de ellos, 6 aparecen con 5 días otorgados, dos con 9 días, dos con 10 días, 1 con 11, y uno con 15 días, y fueron autorizados a tomar sus vacaciones durante el período de votación de la huelga y cuando ésta se hizo efectiva; además, hay otros 8 trabajadores sindicalizados que previo a que se hiciera efectiva la huelga (el 7 de julio de 2011), y después de la votación, se les autorizó sus permisos para vacaciones.

En la hoja 63 de dicho informe, se señala respecto a la planilla de registro de horas extraordinarias: por el período 1 de julio a 17 de julio de 2011, que se han

realizado 2.261,40 horas repartido entre 15 tiendas, cuyo promedio trabajado es de 6,6 horas. Y que existen algunos trabajadores que poseen más de 30 horas trabajadas reflejadas como horas extras.

4.- Incrementar innecesariamente su dotación durante los meses de abril a junio hasta en un 45%, a fin de mantener operativas las tiendas de la empresa ante una eventual huelga, en especial las de Isidora Goyenechea, Parque Arauco, Colón y Bandera.

Informe de fiscalización original 1360-2011-227 de fecha 22-07-2011.

Listado de trabajadores finiquitados entre los meses de enero y julio de 2011, página 52 del informe, un total de 277, siendo el total por mes de egresos el siguiente: enero 42, febrero 40, marzo 46, abril 36, mayo 52, junio 41, julio 20.

Listado de contratados entre los meses de enero y julio de 2011, página 52 del informe, un total de 484 trabajadores, siendo el número de contratados por mes el siguiente: enero 30, febrero 112, marzo 59, abril 33, mayo 117, junio 68 y julio 65.

Listado de trabajadores contratados entre los meses enero y julio de 2011 con indicación del Rut, nombre, tienda, cargo y fecha de ingreso entregado por la empresa a la fiscalizadora de la ICT.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que la prueba relativa al hecho que se indica, corresponde a la que a continuación de éste se especifica:

5.- Negarse a negociar con el sindicato en los plazos y condiciones que establece el Código del Trabajo y ejecutar durante la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma, por cuanto, entre otros, la respuesta al proyecto de contrato no cumple el requisito mínimo del artículo 381 del Código del Trabajo, al no contener ni un solo beneficio, ni siquiera los que actualmente otorga, realizando incluso dos reuniones, en las cuáles la empresa se comprometió a efectuar una propuesta sin que lo hiciera, ha adoptado medidas para encubrir ilegítimamente el reemplazo de trabajadores en huelga.

Correo electrónico de Francesca Faraggi, Gerente Recursos Humanos, al Sindicato de fecha 17 de junio de 2011, en la que indica que no está de acuerdo con que el documento que se le adjunta corresponda a un acta de la reunión del día anterior, ya que contienen afirmaciones incorrectas, y que la empresa siempre estará receptiva a dialogar y analizar las condiciones laborales de sus “partners”, y que siguen comprometidos con el proceso legal y a destinar el tiempo necesario para continuar el diálogo, por lo que se ponen a sus disposición para reunirse. Y el correo respuesta de misma fecha, por parte del sindicato, en la que se indica que durante todas las reuniones de la empresa, incluida en la que recibieron el contrato escrito de la misma, sólo han recibido una negativa total a todas sus justas demandas y que *“jamás nunca un ofrecimiento que nos haga entender que existe voluntad de transar”*. Añaden que esperaban que con la negociación *efectivamente buscaran en conjunto soluciones a las problemáticas claras y que negociar no es sólo conversar, es buscar acuerdos y lo único planteado por la empresa es nada* y que esa es la *“respuesta final de la compañía”*. Le indican que ofrezcan *algo, **que en montos y condiciones, sea realista para la empresa y pueda generar un debate o interacción distinta del vacío que proponen. Añaden que ellos bajaron sus propuestas y que el objeto de una nueva reunión debe ser discutir una propuesta distinta que la nada misma y que la oportunidad de tener una alianza saludable de forma natural es ahora.***

Correo electrónico, de 9 de junio de 2011, de doña Claudia Aburto, dirigido a 12 personas, con copas a Gabriela Bravo, que indica confidencial, que señala *“Equipo el sindicato debe obtener nuevamente las firmas de estos partners para que sean incluidos en el listado sindical. Es la OPORTUNIDAD de aquellos que han manifestado deseo real de Salirse del sindicato puedan realizarlo la forma: NO VUELVAN A FIRMAR. QUEDO A SUS COMENTARIOS, ya que, de ser así lo podemos ocupar en el escenario de la huelga y se nos alivia mucho la situación. Les pido borra y eliminar de sus correos este mail.”*

Correo electrónico de 1 de junio de 2011, de Claudia Aburto, dirigido a la tienda Starbucks, donde se comunica el término de contrato de 8 trabajadores, indicando que el día 5 de junio los partners con contrato a plazo que indica deben ser desvinculados de la compañía, y que es importante que consideren que el

último día en que pueden trabajar ellos es el 5 de junio, y por ello comunicar el despido por plazo antes de esa fecha. Despido de 8 trabajadores sindicalizados.

- Acta de audiencia preparatoria Rit S-12-2009, seguida ante este Tribunal, de 16 de febrero de 2010, donde consta que las partes llegan a un acuerdo donde la demandada –la misma de esta causa- se obliga a entregar a los trabajadores conjuntamente con la liquidación de sueldo una declaración escrita que señale que “Starbucks respeta el derecho a la libre afiliación de sus Partners y se adhiere estrictamente a las leyes laborales, incluida aquéllas referidas a actividades organizacionales. Respetamos los derechos de los Partners a organizarse y a que sean representados por un sindicato y nos sentimos orgullosos de la relación abierta y directa que hemos construido con ellos, que nos ha permitido abordar en conjunto temas importantes de interés laboral. Cualquier opinión o comentario no acorde con lo aquí expresado ni representa la voluntad de la empresa, siendo de exclusiva responsabilidad de quien la emita. El compromiso de Starbucks ha sido y continuará siendo respetar íntegramente las leyes laborales vigentes en Chile, incluida las relacionadas con los derechos fundamentales de los trabajadores y la libertad sindical, para lo cual trabajará con todos y cada uno de sus miembros”. Y luego se obliga a destinar en cada uno de los diarios murales emplazados en los locales que la empresa explota un espacio de similar dimensiones y característica para que sea usado por el sindicato,

- Proyecto de contrato colectivo propuesto por la denunciada en su contestación al sindicato, recibido por su Presidente Andrés Giordano el 21 de junio de 2011, en el cual se contienen solamente dos puntos, uno señalando las partes a quienes atañe y la otra con definiciones, y donde se consigna como cláusula 1ª, que “se mantendrán los sueldos base vigentes al día 30 de abril del año 2011, los cuales se encuentran señalados en los contratos individuales de trabajo de cada uno de los trabajadores afectos a este contrato colectivo”, y la 2ª, que indica que las estipulaciones contenidas en el mismo reemplazarán, en lo pertinente, a las contenidas en los contratos individuales de trabajo afectos, “en todo lo relativo a condiciones comunes de trabajo y de remuneración”.

- Resolución N° 245 de fecha 08 de junio de 2011, emitida por la Dirección del Trabajo, Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, referida a objeción de legalidad planteada por el sindicato en el proceso de negociación colectiva, donde se indica que el 11 de abril de 2011 el sindicato denunciante presentó a la denunciada un proyecto de contrato colectivo, que ésta el 27 de mayo de 2011 dio respuesta al mismo, que el 31 de mayo la comisión negociadora interpuso objeción de legalidad contra la respuesta de la empresa por cuanto ésta habría objetado a 37 trabajadores por no pertenecer a la empresa, a otros 112 sindicalizados por no cumplir lo dispuesto en los artículos 325 y 322 del Código del Trabajo, y a un grupo de trabajadores por haber renunciado al sindicato, haber pertenecido a éste y no han suscrito el proyecto en calidad de adherentes. Respondiendo la empresa a tales reclamaciones el 3 de junio de 2011. Y el organismo fiscalizador con los antecedentes que revisa, resuelve rechazar la objeción respecto de 37 trabajadores, por cuanto se acreditó su renuncia o despido de la empresa, no obstante si no han firmado el finiquito pueden hacer valer su fuero ante la Inspección; que acoge la reclamación respecto de los 112 trabajadores que indica, ya que manifestaron su voluntad al ingresar al sindicato y firmar sus registros por lo que no pueden ser privados de sus derechos constitucionales y legales de participar en la negociación colectiva, sin perjuicio de instruir al sindicato negociador que en plazo que indica la resolución, y para dar mayor certeza a las partes, acompañe con sus firmas el listado, ratificando su voluntad de pertenecer al sindicato y participar en el proceso negociador, bajo apercibimiento de no incluirlos a los que no firmen. Y en cuanto a la tercera objeción, se indica que al revisar los antecedentes algunos trabajadores entregaron sus renunciaciones al sindicato con posterioridad al inicio de la negociación, y las acompañadas por la empresa no consta recibo por el sindicato, incluso algunas estas hechas en papelería con membrete de la empresa y una con firma del gerente de la tienda, y de acuerdo al artículo 328 del Código del Trabajo, una vez presentado el contrato de colectivo todos los trabajadores incluidos en él, deben permanecer afectos al proceso, por lo que aquellos que presentaron su renuncia después del 11 de abril de 2011, permanecen afectos a ella, y se acoge la objeción respecto a cuatro de los trabajadores objetados por la empresa.

- Planilla de descuento de cuota sindical del mes de julio de 2011.

- 12 renuncias al sindicato: se destacan las siguientes:

Por correo electrónico, de 17 de mayo de 2011, de Kimberly Aravena González en la que señala que una compañera de universidad le comentó que era conveniente para los trabajadores pertenecer a un sindicato, se lo recomendó, ella pensó que tenía razón y firmó un libro sin dar copia de nada *“hace unos días atrás en la sede de Príncipe de Gales, que es donde yo trabajo, se realizó una reunión en la cual mis gerentes me explicaron más detalladamente de lo que realmente se trataba de pertenecer al sindicato. Hoy no quiero pertenecer a éste. Me siendo muy incómoda, por haber cometido el error de haberme inscrito en algo que no estaba bien informada”*.

Por correo electrónico de 3 de junio de 2011, de María Paz Campos, señalando que envía adjunta su carta renuncia a la entidad, y en la carta que tiene fecha de 3 de mayo de 2011, señala que quiere retirarse del sindicato, ya que se ha dado cuenta que éste no muestra sus ideales y *“siendo realista mi situación, creo que es un gran impedimento en este momento para lograr realizar las cosas que necesito”* y añade *“en este momento de mi vida no puedo dejar de pensar en mis intereses”*.

Renuncia por carta de Carolina Castro, de junio de 2011, que señala que se unió al sindicato ya que le dijeron que sólo los partners asociados a éste podrían adquirir los beneficios de la negociación colectiva *“y me pareció bueno adquirir estos beneficios. Comprendí que **cualquier mejora debe ser mediante los canales formales que la compañía ofrece, ya que, me interesa seguir desarrollándome en la empresa y podría mal interpretarse mi posición frente a Starbucks al ser parte del sindicato”***.

9 cartas renuncias, que tienen el mismo formato preimpreso, uno de 24 de junio de 2011 y los restantes de 2 de julio de 2011, todas recibidas por el sindicato el 5 de julio de 2011, de María Cordero Marín, Cristian Húmeres Hargreaves, Sandra Carrasco Garay, Claudia Wolf Troya, Francisco Gutiérrez Pino, Feride Gasai Soto, Francisco Javier Ramírez Farfán, Maria Paz Oyanedel Leniz y Antonio

Morales Hamame, en los que se indica que con la fecha que expresan ha decidido renunciar al cargo de afiliado sindical del sindicato.

Cartas renunciadas de María José Peña Parra y Cristian Vargas Torres, del mismo formato y tenor, en que señalan, respectivamente, que libre y voluntariamente presenta su renuncia al sindicato a partir del 21 de junio de 2011, la primera, y a partir del 15 de junio el segundo, por motivos personales, y de acuerdo a sus principios toma esa decisión. En ambas se señala que son “Barista Shopping la Dehesa”.

- Dos correos electrónicos del Sindicato a la Sra. Francesca de fecha 02-07-2011 y 28-07-2011 solicitando a la empresa la disposición a negociar.

- Correo electrónico de fecha 01-07-2011 del Sindicato a la Sra. Francesca reclamando por la información entregada por los gerentes de tienda.

- Declaración oficial de Starbucks sobre la huelga, de fecha 01 de julio de 2011 en www.terra.cl, donde la empresa indica que la votación de la huelga representa el punto de vista de una pequeña minoría y se aprobó la misma con una mayoría relativa sólo del 49% de los partners involucrados en él (15% de los partners en Chile); que ello no implica que la huelga se haga efectiva de inmediato, que las “31 tiendas siguen y seguirán funcionando con normalidad”. También se indica que la empresa ofrece los mejores beneficios y compensaciones del mercado en la industria, incluyendo sueldos superiores al promedio, acciones de la compañía, seguro complementario de salud, descuentos de productos entre otros muchos beneficios, y a continuación detalla el listado de los mismos.

- Declaración de Starbucks en el diario La Tercera de fecha 15-07-2011.

- Acta de mediación ante la Dirección del Trabajo, de fecha 01 de julio de 2011, entre el sindicato denunciante y la empresa denunciada, con la asistencia de los integrantes de la comisión negociadora de cada parte, por la empresa Francesca Faraggi, Sebastián Albers y además Andrés Valdés y Giampaolo Zeccheto, y por el sindicato Andrés Giordano, Estefanía Larenas Y Miguel Cartagena, además de Mónica Vogel. La parte del sindicato expresa que la solicitud

de los buenos oficios del ente fiscalizador es demostración que existe toda la voluntad de mantener vigente las conversaciones y que no se ha podido llegar a acercamiento porque la última respuesta de la empresa fue rechazada por las bases. Y la parte de la empresa señala que ratifica que su visión ya fue informada a la contraparte, y que existe la voluntad de atender cualquier “otra inquietud” que aparezca para avanzar en el proceso. Y se establece que ambas partes acuerdan reuniones a fin de buscar alguna alternativa que les permita llegar a un consenso.

- Acta de mediación ante la Dirección del Trabajo, de 2 de agosto de 2011, en que comparecen las comisiones negociadoras de ambas partes y sus asesores, y la empresa señala que atendida el alcance y gravedad del contexto que ha tomado la movilización de los trabajadores, solicitan mediación para expresar su preocupación por el estado de salud de los dirigentes en huelga de hambre y enfatizar que las medidas radicales tomadas se apartan de la legalidad del proceso de negociación y constituyen una presión ilegítima, y que la empresa no declinará ante tales presiones para responder positivamente a todas sus presiones, y que retomando preocupación del sindicato planteada en reunión anterior, en el sentido de ayudar al financiamiento de los días de huelga, se *“ofrece financiarles con un préstamo a cero tasa de interés 20 días de huelga y una vigencia del instrumento colectivo de 3 años”*. La parte del sindicato señala que la empresa sigue manteniendo una posición intransigente y no muestra un mínimo de cambio de postura, siendo que su parte ha renunciado dejando de lado todos los puntos que comprende el proyecto del contrato colectivo con el único objetivo de favorecer la conformación de una nueva propuesta, asimismo desconfían de la real preocupación que demuestran, y que su anhelo es que la empresa cancele los días de huelga y la vigencia del contrato colectivo por dos años. La empresa, mantiene su postura y sólo ofrece el préstamo ya aludido, dada la gravedad que ha tomado la movilización. Se indica que no hubo consenso, y concluye la mediación sin que exista acuerdo.

- Declaración pública de Starbucks en Estados Unidos de fecha 08-08-2006, que señala, entre otras cosas, “El corazón y alma de Starbucks es nuestra gene, razón por la que consideramos a nuestros trabajadores partners (socios). Continuamos con nuestro compromiso de proporcionar un entorno de trabajo

flexible y progresivo, tratándonos unos a otros con respeto y dignidad (...) La mayoría de nuestros partners tienen derecho a ser dueños a través de opciones de compra de acciones, lo que los hace realmente partners (socios) en el negocio (...) Nuestro ambiente de trabajo fomenta la libre comunicación de dos direcciones y tiene muchas alternativas para que nuestros partners compartan sus pensamientos, opiniones e inquietudes. Creemos que la relación directa de empleo que actualmente tenemos con nuestros partners es la mejor manera de ayudar a garantizar un ambiente de trabajo (...) Mientras que Starbucks respeta la libre elección de nuestros partners, estamos convencidos de que nuestro ambiente de trabajo, *junto con nuestras sorprendentes compensaciones y beneficios, hacen que los sindicatos sean innecesarios en Starbucks*. Respetamos el derecho de nuestros partners a organizarse, *pero creemos que no lo debiesen considerar dado nuestro ambiente pro-partner*. Cumplimos estrictamente con las leyes y directrices relacionadas con las actividades sindicales. De hecho, las políticas de disciplina y de terminación de contrato se aplican consistentemente a todos los partners, sin consideración de su participación en actividades políticas. Starbucks toma muy en serio sus obligaciones legales y no toma medidas o represalias en contra de los partners que expresan su apoyo a los sindicatos o participan en actividades sindicales...”.

- Impresión de la página www.kint.com respecto a las utilidades de Starbucks, de julio de 2011, donde se indica que en Nueva York, la cadena de cafeterías Starbucks, la mayor del mundo, anunció que en los primeros nueve meses de su actual ejercicio fiscal (octubre. junio) ganó 887,4 millones de dólares, el 33,1% más que en mismo período del ejercicio precedente.; y se añade que su Presidente Howard Schultz destacó el buen momento que atraviesa la compañía en todos sus segmentos de negocios en todo el mundo. También se indica que mejores fueron los resultados operativos en el resto del mundo, ya que entre octubre y junio el avance fue del 84,4% y del 43,8% en el tercer trimestre fiscal.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, declara la Gerente de Recursos Humanos de la denunciada, doña Francesca Faraggi Ramírez, quien también formaba parte de la comisión negociadora en el proceso de negociación colectiva, por la empresa, por mandato legal en nombre del representante de la denunciada, la que indica que

esto concluyó el 5 de agosto de 2011 con el termino huelga, reconoce que la empresa no ofreció ningún beneficio porque no estaban en condiciones para ello, y que efectivamente en octubre de 2011, después de este proceso además de los aumentos dados por méritos hubo un aumento adicional a ciertos trabajadores ya que un estudio de octubre de 2010 determinó que algunos cargos tenían remuneración por debajo de lo que correspondía, señalando que fue respecto del cargo de “baristas” que es el menos competitivo y el que sufre mayor rotación. Que tienen presupuestos cerrados, se rigen por el presupuesto norteamericano, ello sólo se determina en septiembre de cada año; que respecto al aumento de remuneración a los baristas, fue por políticas de la empresa. Que Loreto Yáñez ascendió a supervisora a principios de 2012; que al iniciarse el proceso de negociación colectiva tenían unos 580 trabajadores, y contrataban unos 70 a 50 por mes y ya a junio tenían 750, ello porque al año calendario abrieron 6 o 7 tiendas más, partiendo por Manquehue, Rosario Norte, Barrio Universitario, y esto fue antes de septiembre de 2011, aunque estaban proyectado abrirlas en mayo o junio de ese año; que empezó a contratar más de lo normal precisamente para preparar para esas tiendas, pero como empezó el proceso de la negociación colectiva, pospusieron la apertura de esas tiendas para septiembre y octubre, para cubrir en esas tiendas; que el presupuesto se fija anualmente. Señala no conocer la declaración de 6 de agosto de 2006 incorporada por la denunciante. Que tienen un solo sindicato con 250 trabajadores sindicalizados, y eran 700 trabajadores en la empresa, que en abril de 2009 no se hacía descuento de cuota sindical a través de la empresa o por planilla; que todos los trabajadores tienen los mismos beneficios, desde el barista al gerente, el programa de acciones donde se regala a cada uno de sus trabajadores acciones, al cargo más bajo 9 acciones y respecto de los cargos más altos no puede entregar esa información, porque es confidencial. Respecto a la carta del sindicato de 1 de julio de 2011 reclamando por la orientación a los gerentes en cuanto al proceso de negociación colectiva y sus comentarios negativos, señala que había confusión en esa época, pero que se verificaba si era efectivo, en cuyo caso se les volvía a repetir lo que estaba prohibido y lo que no, pero que no hubo amonestación al efecto a los gerentes de tiendas ni de distrito, sólo a un gerente de tienda costanera pero no recuerda si fue en esa época, pero que todo ello era por falta de información porque muchos trabajadores no sabían

bien en que estaban, no sabían bien lo de la negociación y la logística de publicar información era responsabilidad del sindicato, y a algunas tiendas no llegaban, pero jamás dieron la instrucción para sacar información publicada por el sindicato. Que el presupuesto está proyectado con un año de anticipación, con apertura de tiendas y todas las metas están relacionadas a ello, tanto de gastos como ventas, y en el caso de la negociación colectiva implicaban costos altos a la compañía que no estaban presupuestados, y a la empresa le va como a todos en el mercado del rubro. Y en la negociación al final se mantuvo los beneficios que tienen hoy. Que el bono de desempeño es de acuerdo a gestión operativa, y las acciones se regalan a todos, independiente del nivel del desempeño, sólo tiene que ser trabajador, partners.

Y los testigos Antonio Páez Aguilar y Felipe Villalba Márquez, ambos trabajadores de la denunciada al momento de la negociación y socios del sindicato, el primero indica que el proceso de la negociación colectiva concluyó en julio, y el sindicato depone este proceso y no firman el contrato colectivo que se estaba presentando, indica que los gerentes de tiendas amenazaban con los ascensos y que se salieran del sindicato, a él también se lo dijeron, y ya en la huelga fue más hostil el ambiente, incluso lo estaban obligando a firmar documento que decía que aceptaba la última oferta de la empresa, incluso cuando acaba la huelga y se reintegra a trabajar, su gerente lo empieza a amonestar por cualquier cosa. Que él tenía la calidad de delegado sindical, así se organizó el sindicato, para que existieran encargados por distrito, él representaba a Valparaíso y participó en proceso de mediación y en reuniones de la negociación colectiva, en julio. Las conductas de la empresa, aparte de la entrega de documentación parcializada y afiches con beneficios de la empresa, había comentarios de los gerentes diciendo que se iban a acabar los beneficios, incluso supervisores y gerentes llamaban por teléfono a los trabajadores durante las vacaciones. Incluso, antes del período de huelga, Claudio Ramírez retiró los boletines que él ponía en los ficheros que tiene la empresa para poner información, lo que mantuvo durante la huelga y pasada ella, impidiendo poner información del sindicato. Que también se vio con la contratación, porque la tendencia de la empresa en que en octubre y noviembre se aumenta la contratación de personal y luego se reduce, pero posterior a la

presentación del proyecto, la tendencia fue contraria empezaron a contratar más gente y cambio la política de contratación, que la dotación normal de la empresa antes del proceso de negociación eran 500 y algo, además de los cargos de gerentes, al período que termino este proceso la dotación subió a 250, que además calza con el número de los sindicalizados. Que durante el período negociación colectiva y antes que se hiciera efectiva la huelga, se obligó a los que estaban sindicalizados a tomar las vacaciones, y a los que no lo estaban no se les permitía tomárselas, es el caso de Francisco Oyarzo, Felipe Antillanca, de Viña del Mar. Que la primera votación fue el 7 de julio y el 14 de julio se declara la huelga. Explica que los "baristas" son los que sirven el café, y son todos los trabajadores de Starbucks, sobre ellos los supervisores, luego los gerentes de tienda y los de distrito, que todos se consideran como compañeros. Que participó en las mesa de negociaciones, durante la mediación con la Inspección, pero la empresa nunca hizo ninguna oferta de beneficios, lo único que firmaran un contrato de que no podían negociar colectivamente por 5 años, que luego rebaja a 3 años y después un crédito blando a los trabajadores que iban a huelga y por 20 días. Que cuando partió la negociación eran 250 personas en el sindicato, ahora alrededor de 100. Que el 7 de julio los gerentes de tienda llamaron a los chicos para que no fueran a votar, porque si no había quórum no había votación, el 7 de julio era el día que se hacía efectiva la huelga, que sabe por lo que le dijeron los partners que Claudia Fuenzalida les envió mensajes diciéndoles que la huelga fracasó y volvieran a trabajar, lo mismo el día 15. Que cada tienda tiene una cantidad de personal, en caso de boulevard no más de 18 o 20 personas, y entre mayo y julio de 2011 hubo variación en San Martín con 30 personas; en boulevard más de 25 personas; en Isidora, casa matriz, más de 35 personas; y las razones que se dieron era que se abrían tiendas nuevas, pero solo en octubre se abren más. Que él ingresó a trabajar el 25 de octubre de 2010 y hasta el 12 de enero de 2012, cuando él ingresó eran unos 500 y actualmente unos 800, en julio de 2011 unos 650, respecto de ese aumento, sabe que entre mayo y julio no hubo apertura de tienda, luego en octubre se abre una, y en diciembre 2, en total 3 tiendas. Que la denuncia del sindicato en esta causa son presiones a los trabajadores para desincentivarlos en el proceso negociador y en el sindicato, existen otras demandas. Que en febrero se informó a la empresa que iban a presentar proyecto y éste se presenta en abril de 2011, y

cuando se hizo entrega del proyecto de negociación a la empresa se le informó sobre los miembros del sindicato, pero antes de eso no. Respecto a las votaciones de la huelga, había acuerdo de palabra con los gerentes de las tiendas para que concurrieran los trabajadores a votar, él participó en ello. Se le exhiben los correos referentes a permiso sindical de Carolina Parra e indica que la gerente de recursos humanos se desentiende que Carolina es parte del directorio porque pone en cuestionamiento el número de miembros de sindicato, ya que eran más de 250 trabajadores, y que entre enero y febrero sólo eran tres los directores, y entre esa fecha y antes de la huelga se eligieron 5 directores, y entre mayo y junio se entregó una nómina con los miembros del sindicato.

El segundo, señala que ingresó a trabajar para la demandada en el año 2008, y es socio del sindicato. Que la empresa a través de los gerentes de tiendas decía que podían perder beneficios y mucha gente se asustó y no ratificó su firma al sindicato. Indica que conversaron con él el gerente de distrito Mauricio Vilches, preguntando porque presentaban el proyecto, que lo pensará bien porque con la huelga iban a perder beneficios, como un mes sin goce de sueldo. Que en el caso de Loreto Yáñez, ya votada la huelga y aún no se hacía efectiva, conversa con ella el gerente de distrito, le dice en que se está metiendo y ella se retiró y se vio bastante afectada; que finalmente se desafilió gente del sindicato, ya que era un secreto a voces que iban a haber represalia. Que la empresa desde el principio tuvo rechazo a esta negociación, que ellos partieron con 20 peticiones, luego las redujeron 10, y finalmente a 4 que tenían que ver con transporte, colación, vestuario. Y la última oferta de la empresa, es que no se podía negociar más en 4 años y el sindicato se apoyó en un artículo que decía que podían negociar en 18 meses más. Que a la vuelta de la huelga se amonestaba por cualquier cosa a los sindicalizados. Que la razón para no ofrecer beneficios por la empresa era se supone un problema económico, que no daba para reajuste, pero al mes de la huelga hubo un aumento de sueldo. La empresa presionó en todas partes durante la negociación colectiva, incluso con su forma de contratar ya que no hizo como siempre, no renovaban contratos ni firmaban contratos indefinidos, y antes no era así, incluso remitió un mail señalando que no se renovara contrato a los trabajadores que indicaba. Que cuando se presentó el proyecto de contrato colectivo, empezó a aparecer mucha

gente, se contrato personal, exageración en contratación de gente, para supuesta idea de apertura de tiendas, supuestamente era 2 tiendas, y cada local funciona perfectamente con 25 personas, pero eran 150 personas las contratadas, le parece que se abrieron 2 o 3 tiendas, después del período de negociación colectiva, incluso a su tienda le sacaron gente para la tienda nueva, lo que no se explica si estaban contratando gente. Que el porcentaje de rotación es de 85% información que se la dieron en asamblea. También hicieron renovación de tiendas y sacaron al personal, mandándolos a otras tiendas, lo que motivo que muchos renunciaran porque no les convenía y nunca antes había ocurrido que se cerrara una tienda para remodelar. Además, los gerentes de distrito llamaban a la gente, como a Rafa León que recibe llamado de Mauro que le dijo que fuera a marcar y que le pagaba el taxi, para que no se hiciera efectiva la huelga. Que cuando empezaron en la negociación eran alrededor de 250 socios, ahora son unos 90, sabe que mucha gente renuncio a la empresa y al sindicato. Que hubo acuerdo para dar facilidades para ir a votar. Que la empresa finalmente no ofreció nada y los que estuvieron en huelga no tuvieron sueldo, y la compañía ofreció para ello un préstamo en cuotas bajas, lo que rechazó el sindicato. Que respecto de Loreto Yáñez, después de haber renunciado al sindicato, entró al proceso para ascender, y la ascendieron a supervisor. Que cuando se presentó la planilla que los socios debían volver a firmar para estar en la negociación, no todos firmaron porque ya estaba el asunto del miedo y la empresa había empezado a decir que perderían beneficios, que si iban a huelga no tendrían sueldo, que no ascenderían, ello a través de los supervisores, gerentes de tienda y distrito.

Y la Inspección del Trabajo obtiene el testimonio de don Andrés Sergio Giordano Salazar, quien señala que es estudiante, trabaja para la demandada, supervisor de turno de Isidora Goyenechea y Presidente del sindicato, trabaja allí desde enero de 2007, coincide con las declaraciones de los dos anteriores que ya en diciembre de 2010 se reunieron con la empresa, con recursos humanos para plantear lo de la negociación colectiva presentando el proyecto en abril al gerente general Eduardo Caneo, luego se abrió etapa donde se podía adherir gente a ello, por 30 días, también informaron el proyecto, de allí en adelante se empezaron a complicar las cosas para ellos, la empresa informalmente les dijo a la semana que

las peticiones fueron irreales y no iba acceder a ello, se reunieron con la gerente doña Francesca, intermediaria dentro de la empresa. El 12 de mayo vence ese período, la empresa mantiene postura que había anunciado y la respuesta final del contrato colectivo es que no se aceptaban ningún beneficio, dando razones corporativas; que partieron con 25 propuestas, las rebajaron a 10, pero nunca hubo ofrecimiento de ningún tipo por la empresa, la única oferta era negociar en cuatro años, y el tema beneficios era mantener las condiciones de los contratos individuales, finalmente bajaron a 4 puntos sus propuestas, esto fue más o menos en junio cuando se aproximaba la fecha de votación de huelga, los que eran reajuste IPC, entrega de uniformes, bono de colación o algo que supliese ello, y transporte para tiendas con difícil locomoción, la respuesta de la empresa a esos 4 puntos fue que no, que eso superaba lo que la empresa podía hacer en Chile, que como filosofía se iba a perder el concepto de meritocracia, de crecer en el trabajo individual, entre otros. Que un poco antes de abril la empresa empezó con las contrataciones masivas; que la lista final que se ratificó en la negociación fueron 204 o 205 trabajadores, sindicalizados y adherentes, y se contrataron más o menos la misma cifra; que se sintió como derrota un poco moral de la sindicalización, se veía más probable el tema de la huelga en sí, el ánimo de la gente empezó a cambiar, que la huelga era posible. Que los informativos de abril y mayo respecto al sindicato y los efectos de la huelga, se acentuó a fines de mayo, incluso con llamados telefónicos, lo que generó temor entre los socios, por ello recibieron llamados de los trabajadores contándoles la situación. Que el caso de los ascensos, en una visita cuando estaba viendo lo de la votación de huelga y antes de ella, se acercó Loreto Yáñez, les informa que las presiones seguían, no obstante haber renunciado al sindicato, que la seguía presionando Francisco Saieh porque estaba en la nómina negociadora, por eso toman la determinación de marginarla de este proceso, y resulta que después de la negociación colectiva ella es puesta en proceso de ascensos y es ascendida a supervisora. Que la empresa hizo estratégicamente contrataciones para que en cada tienda quedara un tercio de los sindicalizados. Que incluso cambió la modalidad de contratación. Se contrató como 200 personas entre abril a junio para tiendas que una se abrió en septiembre, otra en octubre y fin de año. Respecto al correo electrónico que le exhibe la denunciada y emanado de él hacia un trabajador de la empresa, reconoce su autoría y que ese correo se lo

remitió con un tinte agresivo ya que lo único que le quedaba era la imagen de la demandada. Que le consta que los gerentes de distrito seguían señalando a los sindicalizados que podían perder beneficios después de la negociación colectiva porque se lo comunicaban los socios. Que partner es el concepto que se utiliza en la empresa para denominar a los trabajadores, es política que tiene la empresa, todo funciona en razón de las políticas, en las charlas de capacitación se les denomina así porque son parte todos de la empresa, explicando el beneficio que tiene, la política de puertas abiertas de la empresa para tratar, aboga por ambiente libre de discriminaciones, filosofía corporativa. Que el bono por meritocracia es variable, se aplica a cada trabajador de acuerdo a su evaluación, por resultado y no todos los trabajadores lo pueden recibir, ya que si su resultado es negativo o la evaluación no es buena no obtiene bono.

VIGÉSIMO TERCERO: Que de lo expuesto se puede colegir:

1.- que iniciado el proceso de negociación colectiva el 11 de abril de 2011, estando en pleno desarrollo el mismo, y no obstante haberse denunciado previamente a esta causa práctica antisindical en contra de la empresa por la emisión de informativos y amedrentamiento al personal con pérdidas de beneficios si participaban en este proceso, la denunciada persistió en su actuar, tanto así que la Inspección del Trabajo –solicitada su intervención por el Tribunal al requerirle informe en los términos del inciso 4° del artículo 486 del Código del Trabajo- concluido éste se hizo parte por estimar que existía vulneración a la libertad sindical y aportó prueba en especial el informe realizado a instancias del tribunal y al que se ha hecho referencia en los considerandos que preceden.

2.- que el actuar de la empresa ya a partir de mediados de mayo de 2011 y hasta la presentación de esta demanda –previo a la votación de huelga, pero ya recepcionada la última oferta del empleador-, no obstante haberse iniciado en su contra el proceso por práctica antisindical a que se ha hecho referencia, se mantuvo y hasta aumentó en cuanto a obtener la desafiliación de socios al sindicato y desincentivar la negociación, ya que luego de conocer la decisión de la Inspección del trabajo en cuanto a la objeción planteada por su parte a 112 de los trabajadores sindicalizados, efectúo por medio de sus gerentes de tienda y distrito

una campaña a fin de obtener que tales trabajadores no ratificaran su firma, tanto es así que una de sus gerentes remitió un mail a otros trabajadores indicándoles textualmente que es la oportunidad para salirse del sindicato, agrega con mayúsculas y recalcado que no vuelvan a firmar y que de ser así lo pueden ocupar en el escenario de la huelga y que borren el correo –misma gerente que previamente había enviado otro correo informando la desvinculación de trabajadores a plazo-.

3.- Que asimismo, de las pruebas analizadas y pormenorizadas precedentemente aparece que se logró el objetivo que trabajadores presentaran sus renuncias al sindicato, así aparece de las cartas renuncias incorporadas donde reviste importancia la acompañada por correo de 17 de mayo de Kimberly Arenas, quien indica que en reunión en el lugar de trabajo sus gerentes le explicaron detalladamente de lo que se trataba pertenecer al sindicato, y ya no quiere pertenecer siendo un error haberse inscrito en algo que no estaba bien informada, además del correo de 3 de junio de María Campos, quien renuncia porque indica que pertenecer al sindicato es impedimento para lograr lo que necesita y debe pensar en sus intereses; la carta de Carolina Castro que renuncia al sindicato e indica que se unió porque le pareció bueno adquirir los beneficios de la negociación colectiva, pero comprende que cualquier mejora debe ser mediante los canales formales de la empresa y que podría mal interpretarse su posición en ella al ser del sindicato. Todo ello se corrobora con las testimoniales referidas precedentemente, donde se indica las presiones de los gerentes de tiendas y distrito para obtener estas desafilaciones al sindicato, y que dan cuenta que al final del proceso, de 250 trabajadores quedan alrededor de 100 –la Inspección señala que de 268, quedan alrededor de 190, en su informe-.

4- La actitud de la empresa con la dirigente Carolina Parra, que incluso es amonestada por haber llegado más tarde a su trabajo, no obstante estar haciendo uso del tiempo que le concede el artículo 249 del Código del Trabajo, no obstante que la empresa tomó conocimiento de su elección los días 25 y 30 de mayo de 2011, y 2 de junio, según consta de los documentos aportados al efecto por la denunciante y no objetados por la empresa en los que aparece la recepción con visto bueno de Recursos Humanos, y no obstante ello se le amonesta el día 15 de

junio, más aún no se le permite ceder parte de sus horas sindicales, no obstante texto expreso de la ley al efecto, y más aún la Gerente de Recursos Humanos de la empresa, mediante correo confirma tal limitación al señalar posteriormente que cumplirá esa obligación pero que el sindicato tendría menos de 250 trabajadores y Carolina Parra no estuvo en el directorio anterior, pero como no le corresponde involucrarse en materias propias del sindicato y para mantener el buen clima laboral, se otorgara.

5.- Que la empresa, procedió a contratar personal más allá de lo que normalmente realizaba en años anteriores –según declaran testigos referidos precedentemente- y en el mes de mayo contrata 117 personas y en junio 68, en circunstancias que en enero había contratado 30, febrero 112, marzo 59 y abril 33; frente a egresos de esos meses, en que en mayo se registran 52 y en junio 41, en los meses anteriores promedio de 40, existiendo por ende –según consta del informe realizado por la Inspección del Trabajo, una dotación de contratados de 207, además de los que ya están trabajando. Y en el período de votación de la huelga, entre el 20 de junio al 8 de julio, la empresa autorizó 21 feriados legales, correspondiendo 13 de ellos a sindicalizados con promedio de días de 5 a 15, contra 8 no sindicalizados en que el promedio fue de 1 a 5 días y 1 sólo con 10 días, además de 8 sindicalizados que previo al 7 de julio –día en que se hacía efectiva la huelga- y después de la votación se autorizó sus vacaciones.

6.- también aparece que la empresa nunca hizo una oferta real y concreta en el proceso de negociación, rechazando todas las propuestas del sindicato, el cual finalmente presentó un último proyecto con 4 peticiones que tenían que ver con peticiones mínimas como reajuste IPC remuneraciones, colación, vestuario, y movilización para aquellos que tuvieran problemas de acceso a los locales respectivos por difícil locomoción, no aceptando nada la empresa, sólo ofertando mantener las condiciones de los contratos individuales de trabajo, con una vigencia de cuatro años, y además un préstamo blando sin intereses para cubrir 20 días de huelga a los trabajadores, indicando la gerente de recursos humanos que ello era porque sus presupuestos son anuales, y que a la fecha de presentación del proyecto ya tenían el presupuesto de ese año, y que efectivamente se tenía presupuestado abrir 8 tiendas más, por eso se contrató personal en esos meses.

Aportándose por la Inspección del Trabajo, en su informe de fiscalización antecedentes sobre promesas de contratos de arriendo celebrados por la demandada para instalar locales de la empresa, de fechas 14 de abril, 11, 16 y 26 de mayo de 2011, 7 y 16 de junio de 2011, 6 y 12 de julio de 2011.

7.- Que respecto a los ascensos, por las declaraciones de los testigos aparece que la trabajadora Loreto Yáñez, quien renunció al sindicato y no se la incluyó en el proceso de negociación colectiva, fue posteriormente ascendida por la empresa, no obstante señalarse en la contestación de la demanda que no era ascendida por que “su desempeño ha sido y es deficiente, no estando nunca dentro de los trabajadores considerados para ser ascendidos, independientemente de su pertenencia o no al sindicato, pues se trata de una trabajadora que jamás ha tenido las condiciones necesarias para asumir un puesto de mayor responsabilidad”.

VIGÉSIMO CUARTO: Que de lo expuesto, y respecto al hecho a probar N° 1, esto es, la efectividad de haber incurrido la empresa denunciada en los hechos que se denuncian como prácticas desleales y antisindicales, según los hechos descritos en la demanda, que son el fundamento de la acción intentada, con la prueba aportada y analizada en los motivos que preceden, se configuran los indicios suficientes para estimar que la denunciada incurrió en actos discriminatorios en contra de los miembros del sindicato, en el marco de la negociación colectiva, además de ejecutar acciones que revelan una manifiesta mala fe a fin de impedir el normal desarrollo de la negociación y ejercer fuerza moral en las personas durante su desarrollo, toda vez que se ha logrado generar la sospecha o duda razonable que la demandada prosiguió en su actuar lesivo no obstante iniciado el proceso en su contra en la causa RIT S-32-2011, obteniendo mediante amenazas de pérdida de beneficios la renuncia de al menos 12 socios del sindicato, donde claramente 3 de ellos indican que renuncian después que el gerente de tienda le explicó en qué consistía pertenecer a un sindicato –así lo señala Kimberly Arenas-, otra indica que puede mal interpretarse por la empresa el que forme parte del mismo, no obstante haberse unido por los beneficios de la negociación colectiva, pero que cualquier mejora es por los canales formales de la empresa y el correo de María Campos también va por la misma línea al indicar que pertenecer al sindicato le impide obtener lo que quiere –y no debemos olvidar que el espectro laboral a este nivel es

de estudiantes universitarios, gente joven que está pagando sus estudios y que ante esas amenazas, siendo su trabajo el que les permite solventar sus estudios, no pueden menos que ceder-. Además, obtener no sólo la renuncia de Loreto Yáñez sino su desvinculación del proceso de negociación colectiva y no obstante indicar expresamente en la contestación que no era ascendida porque su desempeño es deficiente y que jamás ha tenido condiciones necesarias para obtener puesto de mayor responsabilidad, es ascendida; a ello se une el otorgamiento de vacaciones a personas sindicalizadas en una proporción casi el doble respecto de los no sindicalizados y por períodos mayores precisamente en el período más conflictivo de la negociación, previo a la votación de huelga y cuando ésta se hace efectiva. La contratación de 117 personas en mayo de 2011 y 68 en junio del mismo año –en pleno desarrollo del proceso negociador- no obstante la apertura de tiendas haberse efectuado la primera recién en septiembre de ese año, incluso, la última oferta del empleador –que realmente de ofrecimiento no tiene prácticamente nada- en que se remite a mantener los sueldos base vigentes al 30 de abril de 2011 consignados en los contratos individuales de trabajo y mantener este contrato colectivo por cuatro años. Tales hechos crean esta sospecha razonable toda vez que si, como lo sostuvo la gerente de Recursos Humanos al prestar declaración, por un lado sus presupuestos son anuales y se conocen en septiembre de cada año, porque mantener por cuatro años un contrato colectivo que no tiene ningún beneficio para los trabajadores si se puede revisar ello anualmente y provisionar para el futuro tal gasto, más aún cuando es conocida por los estamentos de la empresa que el sindicato ante ello solicita la vigencia sólo de dos años?, por qué seguir contratando personal en mayo y junio de 2011, llegando a más de 100 en mayo, si ya se sabía que estaban en este proceso negociador y por ello según declaró la gerente ya mencionada se había paralizado lo de abrir los nuevos locales y se dejó para septiembre y los meses posteriores; cuál era el afán de contratar en mayo y preparar a la gente, acaso una inducción para preparar café dura cuatro meses? –las testigos de la propia demandada señala una que la inducción dura 5 días, y las dos coinciden que la certificación un mes-. Más aún, por qué la empresa insiste, a través de sus gerentes –a lo menos Claudio Aburto-, después de que la Inspección del Trabajo determina que aquellos 112 trabajadores objetados deben firmar nuevamente para incluirlos en la negociación, que ahora es el momento, que

no vuelvan a firmar y que de ser así lo pueden ocupar en el escenario de la huelga, solicitando que borren y eliminen el correo a sus destinatarios. Todo ello da soporte a la denuncia efectuada por el sindicato, en cuanto a estimar que la empresa actuando de mala fe, con el claro propósito de afectar no sólo el desarrollo de la negociación colectiva, sino que quebrantar al sindicato mismo, y a la posibilidad de los trabajadores de manifestar libremente su posición frente a la empresa, mediante una organización que los represente, vulnerando en definitiva el centro mismo de la libertad sindical, generando no sólo desconfianza entre sus miembros con la información sesgada entregada previo a esta denuncia, sino que amedrentándolos derechamente por intermedio de sus gerentes de tiendas y distritos con la pérdida de beneficios y ascensos, conminándolos a renunciar al mismo, limitando la propia actividad sindical a uno de sus miembros –Carolina Parra- incluso con amonestación escrita, sosteniendo reuniones la comisión negociadora de la empresa, señalando que las propuestas del sindicato eran irreales, obteniendo de éste que de sus 25 peticiones originales se rebajara a 4, mínimas, sin en ningún momento formular una contrapropuesta seria o argumentar –más allá de la política y visión de la empresa, de los beneficios de la misma con sus llamados “partners”-, incluso realizando en la instancia ante la Inspección del Trabajo una propuesta consistente en un préstamo blando sin intereses que cubra 20 días de la huelga para quienes participen en ella, lo que sólo deja soslayar su política reflejada en la comunicación de 8 de agosto de 2006 aportada por la denunciante, respecto a los sindicatos, esto es, que no son una instancia válida para negociar con la empresa, la que sólo ve el mérito individual de cada trabajador, y por ende se hacen innecesarios los sindicatos –obvio, porque ello implica una fuerza colectiva de trabajadores, que puede negociar en un plano más igualitario mejores condiciones comunes de trabajo-, y no obstante se indica respetar a los trabajadores y sus opiniones, ya que son partners, socios de la empresa.

VIGÉSIMO QUINTO: Que, como ya se señaló, la denunciante sólo debe aportar indicios de que se ha producido la conducta lesiva denunciada, es decir, debe generar la “sospecha razonable” en el Juzgador que tal situación ha acaecido, esto es, se impone a quien denuncia la presunta vulneración de derechos

fundamentales la obligación de acreditar su aserto, pero se aliviana su carga probatoria al exigir un menor estándar de comprobación, al pedírsele que proporcione datos o elementos que puedan servir de base para que lo denunciado se pueda presumir verdadero, y conforme lo concluido precedentemente. la prueba aportada por la denunciante cumple con el estándar exigido por el legislador. Por lo que acreditados los indicios exigidos, corresponde al demandado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, demostrando así la legitimidad de su conducta, ya aportando prueba para destruir los indicios o ya para justificar las medidas adoptadas o su proporcionalidad.

VIGÉSIMO SEXTO: Que la denunciada señala al contestar la denuncia que no ha incurrido en prácticas antisindicales ni desleales, ya que ninguno de los Gerentes de Tienda o Distrito han intervenido de manera alguna en el proceso de votación de la huelga, ni han proferido amenazas al efecto; que sólo el 17 de junio conoció la calidad de dirigentes de Sebastián Herrera y Carolina Parra y desde esa fecha han hecho uso de sus permisos sindicales sin inconvenientes; negando lo expuesto por el sindicato. Y en cuanto en la ausencia de beneficios que la última oferta de la empresa contendría, su parte no tiene obligación alguna de ofrecer y pagar bono de reemplazo u ofrecer el reajuste por IPC, si es que no decide reemplazar a los trabajadores en huelga, que la comisión negociadora de la empresa participó en las reuniones, incluso a las instancias de mediación que promovió la inspección del Trabajo, y el 2 de agosto de 2011, formuló la oferta de un préstamo blando sin intereses para financiar los 20 días de huelga, lo que fue rechazado por la dirigencia sindical, y ante el rechazo de la oferta, éste no se materializó en una última oferta. Y que a la época de interposición de esta denuncia, el sindicato no se encontraba en huelga, la que sólo se hizo efectiva el 7 de julio de 2011, por ende se basó la denuncia en hipótesis y supuestos; que la mayor contratación es porque se encuentra en proceso de crecimiento, que contempla la apertura de al menos 8 nuevos locales para lo cual se requiere personal capacitado y entrenado.

Y para acreditar ello y que en realidad no se ha afectado a la denunciante y que todo ha sido dentro de las medidas que le corresponden como empleador, las que son justificadas, necesarias y proporcionales a los hechos, incorporó la prueba pormenorizada en el motivo décimo del fallo.

Su documental coincide alguna con la de la parte denunciante, que ya se revisó, por lo que para el análisis probatorio destaca:

- Mail enviado por Ivo Fabián al Sindicato Starbucks de fecha 27 de julio de 2011, y la respuesta del Presidente del sindicato en la que le indica que tratará de que entienda los procesos que se han sucedido en el tiempo, información que está en el blog o boletines del sindicato, indicando sus derechos y sus obligaciones dentro del sindicato, señalando que durante dos años no existió aporte sindical alguno y que fueron los dirigentes quienes sufragaron los gastos del sindicato y que en los estatutos del mismos, artículo 43 se establece multa a los socios que incurran en las faltas que allí se indican, y que la misma no se está cobrando, porque no interesa perjudicar a los socios económicamente, sino motivarlos a una participación más activa y responsable. Se añade “esto no quita el hecho de que debiesen haber asistido a las convocatorias, y si no lo hacen ¿qué puede la organización hacerlo para lograrlo? Ante eso, los presionamos con eso, con la idea de multa, *por último para votar por la última oferta, pero para cumplir con un deber mínimo que es asistir*. Fíjate que la votación de huelga requiere la aprobación mayoría absoluta, es decir, que el 51% de los partners en la negociación aprueben la moción. Con esta medida se logró al menos el quórum (un 70% de los partners acudió a votar). Si el 51% no aprobó la huelga, se acaba la negociación”. Luego se refiere a la huelga y su votación citando el artículo 370 del Código del Trabajo. Que tenían plazo máximo para aceptar la oferta y terminar con la negociación o votar huelga hasta el 26 de junio. Se añade que “Starbucks estaba jugando a ganador sin ofrecer nada, a que sus trabajadores jamás se atreverían a votar la huelga”. Y respecto en qué afectó ello a Starbucks, se responde en este correo, “Fundamentalmente en la imagen, más que cualquier otra cosa. Los únicos cambios ocurridos en el tiempo, tanto en EEUU como en Australia y Nueva Zelanda, dentro de la compañía, ha sido porque los trabajadores han optando por destruir la idea de ESR (Empresa Socialmente Responsable). *Es nuestra arma más potente, si bien la memoria es frágil, créeme que a empresas como ésta lo que más les importa es su imagen. Su valor como marca caerá rotundamente si se declara la huelga y si por lo menos durante un tiempo, sale en las noticias*. Si no, porque creer que Starbucks se ha movido tanto desde la presentación del proyecto ¿Por qué les interesa cuidar

los intereses de sus trabajadores? No, tú saber la respuesta perfectamente. Lo otro que hacemos para jugar con esta imagen es tener 3 demandas prácticamente ganadas en Tribunales. Van a ir cayendo, una por una”. Agrega que no existe razón, independiente de estar de acuerdo con la idea de huelga o no, para acudir a votar y mucho menos, a sabiendas de la posibilidad de multa, “incentivar a tus compañeros a faltar a una obligación clara...”. Responde a la inquietud del trabajador indicando que los estatutos fueron aprobados y depositados como corresponde en asamblea general y si se quiere someter a revisión, puede hacerse en cualquier momento; que no ha habido disolución ni falta a la constitución de la organización alguna, y lo puede corroborar en su calidad de socio en la Inspección, que no tiene ni idea de lo que nada que han ganado los dirigentes en el cargo, y si se hubiese postulado como dirigente en las pasadas elecciones sabría con lo que les ha tocado enfrentar, ver, pelear, sufrir. Que la desafiliación es por carta renuncia directamente o por carta certificada a la directiva, que no sabe para que querría un abogado, pero le molesta sobre manera las amenazas, luego cita normas legales y dictámenes de la Dirección sobre la obligación de cotizar del socio que se desafilia, y que si el contrato no aporta beneficio para los trabajadores resulta improcedente cobrar cualquier cuota; que no les interesa lucra con los partners, sí que tengan que comer en turno, que tengan con qué pagar la micro, que el sueldo se mantenga equitativo durante el tiempo, *“que los cabros de las tiendas Maipú, Viña y Florida, saliendo a la hora del pico, tengan derecho a van igual que nosotros”*. Que su desafiliación no la están cuestionando, que es libre de renunciar al sindicato en cualquier momento, pero el instrumento colectivo es diferente y está protegido, y la duración de los 4 años del aporte es debido a la duración del contrato colectivo que ofrece la empresa, por el momento sin beneficio alguno. Que ellos no son carne de cañón, ni él está asegurado, que no tiene intenciones de quedarse en Starbucks mucho más, pero si lo suficiente para que respeten el derecho a afiliación de los partners, el derecho a negociar y el derecho a expresarse. Incluso se señala *“el hecho de que tú alentarás a tus partners a no votar porque “quedarían automáticamente desafiliados del sindicato” es un acto de suma irresponsabilidad”* que todo el último párrafo de la carta que se contesta, se indica que sí contiene amenazas, “incluso de recibir ayuda de Starbucks”, así como las ironías y pesadeces, están de más, aunque es libre de hacer lo que estime pertinente. Añade,

“si quieres formar otro sindicato, perfecto, será más democrático para esta compañía de mierda, y así sabrás el costo que significa, si es que realmente te propones hacer cargo de ello en una empresa tan antisindicalista como esta –en la representación de 32 locales-” Finalmente expresa, que no serán multados, nunca iban a serlo, que la idea de multa sirvió para presionar y llegar al quórum, para subir el nivel de la votación, que ellos no cumplieron con su obligación y “tú colaboraste a ello, sin estar informado, con prejuicios, con aprehensiones”.

.- Mail de Francesca Faraggi dirigido a Jorge Araya de la Inspección Comunal del Trabajo, de fecha 22 de julio de 2011, con archivo adjunto, en la que indica que son pasadas las 12 del día y no los han contactado por lo que la comisión negociadora no estuvo interesada en reunirse a conversar, y que el consta que como compañía han actuado de buena fe y “con respeto a todos los partners involucrados en este proceso”, y que la otra parte, en vez de reunirse como habían acordado prefirió dar entrevista que adjunta y aumentar las manifestaciones, y que con ello tienen *“una duda legítima si lo que inspira a la comisión negociadora a estas alturas es la situación de los partners involucrados en el proceso (...) o si en cambio se trata de un grupo menor que busca radicalizar su posición. Nos preocupa porque se está jugando con la suerte de más de 200 partners. A medida que pasan los días su situación se hace cada vez más difícil”*. El archivo adjunto es una publicación en un diario, que señala como título “Huelga de Starbucks en Chile cumple dos semanas y última reunión termina sin acuerdo”, y se agrega que es la primera huelga de trabajadores chilenos de esta empresa, y que según comentó El Mercurio, el Presidente del sindicato, Andrés Giordano, se presentaron cuatro solicitudes a la compañía, que se les financie la indumentaria especial exigida para trabajar, beneficios de colación, reajuste de sueldo según variación del I.P.C. y transporte a quienes trabajan en los locales más alejados, y que consultada la empresa sólo se refirió al conflicto a través de un comunicado donde declara que la huelga la hizo efectiva menos de la mitad de los trabajadores del sindicato y que más del 70% de quienes trabajan en la empresa, esto es, los no sindicalizados, aprecian los beneficios y sueldos que en promedio superan los de industrias similares, además de otras oportunidades que ofrece la firma. “Por ahora todos los locales de Starbucks siguen funcionando”.

- Carta enviada por Francesca Faraggi en representación de la denunciada a Sandra Ortiz de la Inspección Comunal del Trabajo Oriente, de fecha 30 de mayo de 2011, recepcionada el día 31 de mayo, en la que indica que el sindicato le ha informado de nuevas elecciones de dirigentes sindicales y que hay una nómina de 5 candidatos, y que como es de conocimiento de ese organismo fiscalizador, la empresa se encuentra en proceso de negociación colectiva, y el 11 de abril se les entregó la nómina de los sindicalizados y el 12 de mayo una nueva con los afiliados entre el 12 de abril al 12 de mayo, y sumadas ambas, descontados aquellos que ya no pertenecen a la empresa o que notificaron su renuncia al sindicato, el total de sindicalizados al día de emisión de la carta es de 226, lo que se hace para cumplimiento del artículo 235 del Código del Trabajo, adjuntando la nómina.

- Listado de ingresos de trabajadores correspondiente al año 2011, del período enero a julio de 2011, con nómina adjunta, en cuanto al listado es del mismo tenor que el analizado de las pruebas aportadas por la denunciante y la Inspección del Trabajo, de 12 páginas.

- Listado de egresos de trabajadores durante el año 2011, del período enero a julio de 2011, con nómina adjunta, en cuanto al listado es del mismo tenor que el analizado de las pruebas aportadas por la denunciante y la Inspección del Trabajo, de 10 páginas.

-Listado de ascensos del primer semestre de 2011, a contar del 1 de febrero y hasta el 1 de junio de 2011, con un total de 30 ascensos, de los cuales 2 de ellos corresponde a trabajadores sindicalizados según se indica en ese listado.

- Listado de procesos de entrenamiento años 2010 y 2011. (3 páginas)

-Set de 4 anexos de contrato de trabajo de los trabajadores Sebastián Labra, Nayadeth Garcés, Fernanda Arce y José Blanco, que ingresaron a la empresa con fecha 4 de abril de 2011, y en el anexo de 1 de junio de 2011 sus contratos pasan a ser indefinidos.

- Cartas de renuncia al sindicato de Catherine Venegas Fernández de fecha 14 de junio de 2011, que indica que fue presentada al delegado sindical dos días

antes de la negociación colectiva y por desacuerdo de los “objetivos de esta última”. Mail de Rodrigo Aguilera sin fecha, indicando que ya ha enviado solicitud para dejar de pertenecer al sindicato y no ha tenido respuesta.

- Mail de Carmen Nadia Toro Ramírez dirigida a Soledad Fantuzzi trabajadora de Starbucks, de fecha 01 de julio de 2011, donde adjunta direcciones de los proyectos de nuevas tiendas y que faltan en total de 12.

- Set de 5 contratos de arriendo para la instalación de nuevos locales, celebrados por la denunciada con distintas empresas, de fechas 16 de junio de 2011, que indica que su vigencia será al término de los trabajos de remodelación y por 10 años; de 11 de mayo de 2011, es promesa de contrato de arrendamiento, indicando que el contrato definitivo se celebrará dentro de 120 días siguientes al actual; de 26 de mayo de 2011, contrato de subarrendamiento, que entra en vigencia a contar de esa fecha, por 10 años; promesa de arriendo de 14 de abril de 2011, indicando que la entrega material de los locales se efectuará a más tardar durante el mes de febrero de 2012, y el contrato de arrendamiento prometido se celebrará dentro de los 90 días siguientes a la obtención del permiso de obra respectivo, y que la entrega material del mismo se a estimado para febrero de 2012, teniendo el contrato una duración o vigencia de 12 años; de 4 de mayo de 2011, entrando en vigencia el contrato de arriendo a partir de esa fecha y por 10 años, local que se entrega en ese acto.

- Mail de Francesca Faraggi dirigida a Giampaolo Zeccheto de fecha 01 de julio de 2011, remitiendo fotos que fueron tomadas ese día en local Isidora y el día 30 de junio en Viña del Mar, preguntando si era posible que el sindicato hiciera manifestaciones afuera de los locales con carteles que dicen “Huelga” y repartiendo volantes si aún no están en huelga y solicitaron los buenos oficios, añadiendo que el inicio de la misma recién podría ser el 7 de julio, adjunta impresiones de fotos, en blanco y negro, en una de ellas se ve unas personas en una calle, un hombre con un cartel que dice “Soy estudiante, pero también trabajador, Starbucks, en huelga”, la segunda también en la calle, con mucha gente alrededor de un vehículo con megáfono, y dos letreros claramente visibles con la misma oración del anterior; y

la tercera, el frontis de un local que dice "Starbucks Coffee", y en la calle, colgando de un letrero de no estacionar y un poste, un lienzo que dice "Huelga".

- Impresión de foto publicada por el Sindicato en el sitio Flickr, de fecha 01 de julio de 2011, con la foto señalada como tercera en el documento anterior, y la frase "esto recién comienza... Isidora Goyenechea, sigue apoyándonos".

-Ordinario N° 1035, de la Inspección del Trabajo Santiago Oriente, de fecha 16 de agosto de 2011, en la que se indica que ante la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, comisión N°1322.2011.2223, de 15 de julio de 2011, contra la denunciada, el Servicio no denunciará los hechos puestos en su conocimiento, ya que en la totalidad de los locales denunciados no se pudo constatar ello, debido a la insuficiencia de medios probatorios tenidos a la vista, con excepción de la fiscalización efectuada al local ubicado en Aeropuerto Internacional, *en la que se constató el reemplazo de un trabajador en negociación colectiva*, sin perjuicio que el representante de la empresa depone el reemplazo constatado, por lo que también se cierra el procedimiento administrativo en ese caso.

-Ordinario N° 1034, de la misma Inspección anterior, de fecha 16 de agosto de 2011, dirigido a la denunciada, en la que se indica que respecto a la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, comisión N°1322.2011.2134, de 7 de julio de 2011, contra la denunciada, el Servicio no denunciará los hechos puestos en su conocimiento, ya que no han podido ser constatados, por cuanto con posterioridad al mismo, se debió verificar la existencia del quórum necesario para hacer efectiva la huelga, lo que fue informado mediante Ord. 876 de 14 de julio de 2011.

-Set de de 7 contratos de trabajos suscritos entre la denunciada y 7 trabajadores de la empresa de distintas fechas entre febrero a junio de 2011, tres de ellos referidos a Gerente de Tienda Jr., con un sueldo bruto de \$620.000 mensuales, más asignación movilización de \$22.500 y de colación de \$27.857, más gratificación anual artículo 50 Código del Trabajo, no sujeto a limitación horaria y excluido de la posibilidad de negociar colectivamente, de acuerdo A° 305 N° 2, 3 y

4 CT., con fechas de ingreso de febrero y julio 2006 y julio 2008; uno de Gerente de distrito, con remuneración de \$1.200.000 mensuales, más asignación movilización de \$140.000 y de colación de \$27.857, más gratificación anual artículo 50 Código del Trabajo, no sujeto a limitación horaria y excluido de la posibilidad de negociar colectivamente, de acuerdo A° 305 N° 2, 3 y 4 CT., con fecha de ingreso de septiembre 2008; tres de Supervisor de turno, todos de 1 de junio de 2011, uno con un sueldo bruto de \$272.111 mensuales y gratificación anual artículo 50 Código del Trabajo –no se contemplan asignaciones de colación ni movilización-, con jornada de trabajo de 35 horas semanales, en turnos de lunes a domingo, con fecha de ingreso en agosto de 2009; los otros dos con sueldo bruto de \$315.556 mensuales y gratificación anual artículo 50 Código del Trabajo –no se contemplan asignaciones de colación ni movilización-, con jornada de trabajo de 40 horas semanales, en turnos de lunes a domingo, con fecha de ingreso en septiembre 2009 y abril 2010.

- Anexo de contrato de fecha 01-01-2011 suscrito entre la denunciada y don Elvis Duarte Montesinos, como asistente de gerente, con una remuneración de \$500.000 mensuales.

Y del acta de la audiencia preparatoria de la causa Rit S-32-2011 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se consignan las pruebas ofrecidas por ambas partes en dicha causa.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que las testigos ofrecidas por la denunciada exponen, doña Jazmina Pino V., que es Jefe de remuneraciones y beneficios para la denunciada, que tiene que ver con el proceso de contratación de personal, comienza con la necesidad que se tiene por los períodos que están atravesando, que los gerentes de tienda entrevistan a los futuros partners, se seleccionan y van a los talleres Coach, donde se les hace una inducción, que son 5 talleres en cinco días, de distintas materias, de prevención de riesgos, de bienvenida, de café, de servicio, y de recursos humanos que ella dicta, y dentro de ellos está el proceso de certificación en que los partners entran a período de prueba, y comienza período de certificación que es en la tienda donde les enseñan a hacer café, después de ese período de prueba, un examen, que tiene que ver con los conocimientos adquiridos

durante ese período, una vez que el trabajador se certifica puede pasar a contrato indefinido o por un período de tiempo, o término del contrato si trabajador no cumple con las competencias, del que pase a indefinido o a plazo depende de si el partner no pasó la certificación pero muestra una actitud o ganas de aprender y que puede hacerlo en un período más, se le da la oportunidad, si cumple con la certificación y tiene características de puntualidad, asistencia, etc., que ellos buscan, se pasa a indefinido, si no cumple o con la certificación o estas características se le hace término de contrato. Por lo que puede ocurrir que un partner certificado no sea certificado, que ella lleva dos años en la empresa y desde que está ahí ha habido casos que se ha hecho de esa forma, que no se ha renovado el contrato. Que el proceso de negociación colectiva empezó en abril y mayo de 2011, señala que antes de ello existieron casos de partners que fueron certificados y no fueron contratados en forma indefinida, un caso en tienda de Viña, que no se adaptó a su equipo, y otro de Isidora, la casa matriz, no recuerda los nombres. Que hubo partner que fueron certificados y no se les renovó el contrato porque no tenían otras competencias. Indica otros 4 que se certificaron y pasaron a contrato indefinido, y están afiliados al sindicato. Que antes de iniciarse el proceso de negociación colectiva había alrededor de 600 partner, y ahora son 800, se contrató más por la explosiva apertura de tiendas en reducido tiempo y tuvieron que aumentar la dotación, ello fue a partir de diciembre de 2010, la 1ª fue de Marina Arauco, 5 tiendas más en julio agosto 2011. Que actualmente se ha seguido contratando trabajadores, además del tema de rotación muy alto, 80% es porcentaje de rotación que ha sido estable, atendido el tipo de trabajador, lo que es normal en área de retail. Que conoce a Carolina Parra, y durante el proceso de negociación colectiva tenía entendido que era una partner más, y ésta la llamó y le dijo que iba a tomar sus horas sindicales, no aparecía como cuarta dirigente sindical, y como no tenía documento oficial de que era dirigente, lo que llegó con posterioridad, a los 5 días Francesca le entrega ello y tomado conocimiento igualmente su Gerente de Tienda se lo dio y de allí en adelante, reitera que cuando ella lo pidió le dieron igual un permiso no sindical para que llegara más tarde, un permiso normal por llegar más tarde a su trabajo. Que los partners piden sus vacaciones en general en enero o febrero, salvo tiendas de aeropuerto que piden en otros períodos sus vacaciones, y que durante el proceso de negociación

colectiva se otorgaron a los que solicitaron, incluso hubo partners que estuvieron dos semanas de vacaciones, y algunos partners que se quedaron a apoyar y eliminaron sus vacaciones. Que durante el proceso de negociación colectiva, los trabajadores sindicalizados se fueron a vacaciones, se solicita a los gerentes de tiendas, y tanto de sindicalizados como no, y se aprobaron, ya que a ella le llegaron solicitudes de vacaciones, se aprobaron y esto fue normalmente. Añade que respecto de las 4 personas que indica, señala que José Blanco era socio del sindicato, y fueron certificados en mayo o junio de 2011. Que respecto al correo electrónico que se le exhibe, presentado por la denunciante, respecto de la comunicación de la desvinculación de 8 trabajadores, indica que no emana de ella, no sabe si es parte de uno más amplio, porque remite muchos al día y tampoco recuerda haber enviado un correo más amplio a los Gerentes de Distrito respecto de personas que debían ser despedidas, y en relación al correo de Claudia Aburto, esta persona es la que decide el despido o no de la gente de su área, ella es la que toma la decisión y ella solo ejecuta –testigo-, no tiene nada que ver solo ejecuta. El período de prueba al que ha hecho referencia es un mes en primera instancia, el primer contrato es a un mes, luego se evalúa con una prueba operativa, esto es aproximadamente en la tercera semana de entrenamiento, luego de ello se toma la decisión si sigue indefinido o término de contrato; que para efectos de la apertura de locales, no sabe el período de anticipación con que se contrata al abrir nuevos locales, eso lo ve operaciones, pero el tiempo que requiere un trabajador para comenzar sus funciones en la empresa, certificado puede ser un mes, pero ello no quiere decir que tiene la experiencia como dejarlo sólo en una barra, y el tiempo máximo para tener esa experiencia no lo puede decir. Que Claudia Aburto es una Gerente de distrito; que los partners son todos ellos desde el gerente general al último barista que ingresó. Que barista es aquél que trabaja en la barra, sirve café a los clientes, mantiene el local limpio; supervisor de turno es el que está a cargo de un turno determinado, un grado más que el barista; Gerente de tienda que es el jefe de local a cargo de la tienda, es el que tiene que ver con el negocio, con la contratación, y es el que entrega la certificación y entrena al partners o barista, le hace la prueba y es él el que está en contacto directo con el barista para decir si cumple o no con los estándares que ellos solicitan; Gerente de distrito está cargo de un grupo de tiendas de un sector determinado; y quien define si la persona es

contratada o no es el gerente de tienda, no pasa por operaciones, pero si por el gerente de distrito que tiene algo que decir respecto a los partner, le pueden pedir la opinión si pasa o no. Respecto a la certificación es una prueba, es sólo el aspecto técnico, y las competencias son cosas más blandas, si hace conexión con los clientes, llevarse bien con sus pares, que las dos cosas van de la mano, y para ver si el partners sigue o no sigue se ven ambas cosas si una de ellas falla, el partner queda fuera. Que el período de negociación colectiva comenzó en el mes de mayo, junio, julio a agosto, y las vacaciones fueron en ese período de distintas tiendas, a ella le llega la solicitud por escrito de las vacaciones ya aprobadas, que la remite el gerente de tienda, es una solicitud de vacaciones antes del documento formal, ella emite el comprobante de la misma y la remite a la respectiva tienda; que en este período se tomó vacaciones alrededor de 15 personas, de cualquier tienda de la compañía, no necesariamente de la tienda de aeropuerto, y no recuerda si alguna de ellas era sindicalizada, en su caso no es sindicalizada y supo del proceso de negociación colectiva por su Jefa la Gerente de Recursos Humanos, doña Francesca Faraggi, que les informó que iban a comenzar con este proceso, en una reunión que tiene constantemente con ella, y en realidad se enteró sólo por Francesca, ya que ellas están en la casa matriz, arriba de la tienda de Isidora, pasaba por la tienda, donde hay ficheros, pero nunca se ha detenido a mirar el fichero de Isidora en realidad, el cual se ubica en el Back Coffee, que es un lugar aparte, que para ello esto pasaba desapercibido, para ella porque no le preocupaba. Que su jefa le informa de la negociación a propósito de cómo se iban a ir enfocando las cosas, ya que iba a tener algunas reuniones por ello y por ende no podría contar con ella en ciertos períodos de tiempo; que luego de eso llegó el petitorio del sindicato, que ella trabajó en ello porque era parte de su trabajo calcular más o menos el impacto que podía resultar en términos económicos el mismo, donde eran muchas las peticiones, ya que la planilla que hizo era muy extensa, una vez que ella lo trabajó se lo pasó a Francesca para que lo analizara, y después no supo más, ya que Francesca lo trabajó y lo llevó con sus asesores, no recuerda la fecha de esto. Que después llegó lo de las cuotas sindicales, tener que ver cuáles eran los partners que pagaban cuotas sindicales, y en relación a los petitorios nada más, después los permisos sindicales donde tuvo que hacer el procedimiento; que partners son todos, es un término que usa la empresa, no sabe la implicancia que ello tiene, sólo

que se usa para nombrarlos a todos, como decir trabajador de Starbucks es decir partners; que ella pasó por un proceso de inducción y capacitación cuando entró a la empresa, pero fue distinto a la de los partners, él de ella fue en oficina y de acuerdo a los procesos que se llevan en recursos humanos y ahí nada se le dijo respecto al término partners.

Y doña Lilia Tuero F., señala que es gerente de operaciones de la denunciada, indica que el proceso de certificación de los baristas sirve para certificar a un partners de que tiene los conocimientos necesarios para ejercer su puesto y que tiene las competencias necesarias también para ello, una vez certificado y se evalúa bien en sus competencias se da el contrato indefinido, las competencias se refieren a las más blandas como tener buena servicio al cliente, asistencia buena, si éstas no se cumplen y pasa el examen y no tiene las competencias, no se certifica. Que el proceso de certificación es que se contrata a la gente, pasa su entrenamiento, después se hace un examen, luego se determina junto con el entrenamiento si cumplen con la certificación completa; que este proceso siempre ha sido así, ella lleva 9 años en la compañía y siempre ha sido el mismo proceso. Que ella estaba presente durante el proceso de negociación colectiva, y el proceso ha sido siempre el mismo, aunque cuando hicieron las contrataciones masivas, debido a que tenían mucha gente hicieron algunas extensiones de tiempo en alguno de los procesos, por lo regular ocurre a los 30 días. Que la contratación masiva fue cuando reiniciaron el proceso de reapertura de las tiendas, para llenar los puestos de las nuevas tiendas que abrieron el año pasado (2011) y este año, este proceso de contratación masiva, se inició en enero, febrero de 2011 –trabajan con el año fiscal de Starbucks-, antes de esa fecha, eran unos 400 o 500 en enero de 2011, y actualmente son unos 880 trabajadores, ello se debe a que en 2010 abrieron una tienda, en 2011 abrieron más tiendas, Starbucks abre en todos los mercados muchas tiendas, pero aquí en el 2009 y 2010 sólo abrieron una tienda por año, y en el 2011 abrieron 5 tiendas en total y este año 8 que están planificadas, de las cuales 3 ya se han abierto. En el año 2011 la primera que abrieron fue en septiembre, en Barrio Universitario, que tenían planeadas las aperturas de las tiendas para junio y julio, pero no pudieron hasta septiembre. Que para dotar de personal una tienda nueva, la preferencia es que 70% de los que

llegan allí sean experimentados o que a lo menos tengan una experiencia de 3 meses los más nuevos baristas, y el resto nuevos; que en un escenario ideal, el barista con 3 o 4 meses de experiencia está listo para una tienda nueva, y la selección para dotar de trabajadores a la nueva tienda que se abre por lo general lo hacen con trabajadores de tiendas cercanas o partners que vivan cerca de ahí, o si no a los gerenciales se les elige por un proceso de selección junto con recursos humanos, y a los partners ojalá por cercanía a la tienda y si no de donde están entrenando y es tienda que tiene más gente se le transfiere; que el promedio de personal por tienda es de 20 a 25 partners; pero cuando estaban en apertura eran en general 19 por tienda; que los trabajadores se entrenan en trainers store o en las tiendas donde hay suficiente número de entrenador de barista, o trainer couch; todas las tiendas pueden ser de entrenamiento, pero algunas se caracterizan por dar dos características, una el espacio que tienen por metro cuadrado como Isidora y Parque Arauco, y lo otro es también las ventas, porque con el volumen los partners ganan más práctica. Que antes del proceso de negociación colectiva hubo trabajadores que fueron certificados pero que no se les contrato, recuerda uno de Viña del Mar, que no se afiató con el grupo y una chica que no llegó o asistió. Que tienen una rotación de 80% anual, la principal causa es el perfil del trabajador, porque por lo general son estudiantes. Las otras industrias de la competencia tienen rotación mayor, MacDonaldis un 120%. Indica que ella va a reuniones con los partners, y habla de distintos tema, a nivel empresa tiene reuniones mensuales, reuniones con baristas también, la última con partners fue en Callao hace como 2 meses. Se le exhibe documento presentado por denunciante, referente a Manual de Recursos Humanos, Título IX, temas de recursos humanos, modalidades de contratación, y reconoce que ello es lo que está vigente y no ha tenido modificaciones; que recursos humanos no alcanzó a certificar a todos, y por eso se extendió plazo, que la certificación es conocimiento más competencias, la certificación para dar conocimiento y lo de las competencias va con el perfil del puesto o cualquier puesto, si en el manual no está el trabajador tiene que cumplir con el perfil que se le está contratando, con las competencias. Que Claudia Aburto trabaja con ella, le reporta a ella, se le exhibe correo presentado por la denunciante, emitidos por Claudia Aburto a varias personas, referido a avisar que no se contratara a unos partners y otro en relación a que no vuelvan a firmar,

indica que no conoce esos correos, y su contenido no emana de ella, porque o si no estaría copiada ella, no es instrucción suya, ellos tienen que gestionar instrucciones de todos los días que no pasan por su mano, ya que Claudia Aburto tiene facultades para despedir si es que no están certificados no tienen las competencias, aunque es un proceso que se hace junto con recursos humanos, por lo que asume que esas personas no cumplían lo que se necesita para seguir con ellos, no sabe si son sindicalizados. Sabe que la dirigencia sindical estaba compuesta por cinco personas. Que respecto a cómo se toma las decisiones de despedir, indica que la estructura es la Gerente de Recursos Humanos, Francesca Faraggi, luego Desarrollo Organizacional, a cargo de Sofía Morel, luego Compensaciones con Jazmina Pino; y esas tres personas, junto con un gerente distrito junto con desarrollo organizacional, pasan por el listado de todos los Gerentes de Distrito, que Claudia Aburto lo es, y esto tiene que haber pasado por el gerente de distrito junto con la parte de entrenamiento o por desarrollo organizacional, donde se revisa a todos los partners que ingresaron, y esa parte organizacional es parte de Recursos Humanos a cargo de Sofía Morel, y esa estructura es la que ve para desvincular. Respecto al proceso de negociación colectiva en el año 2011, supo de ella en una reunión con Francesca Faraggi de Recursos humanos, tienen reuniones semanales, no recuerda cuando, que Francesca es la experta en esto de negociar con el sindicato, que hubo varias fases, que en ese proceso hubo una huelga, cuando termino la huelga, se reincorporaron a trabajar, y su oficina está en Isidora Goyenechea en el tercer piso, y allí había un mural con información, aunque no siempre pasa por la tienda, y la negociación fue en mayo a julio, sabe que en ese mural hay distintos apartados uno para recursos humanos, otros para operaciones, un lugar del sindicato, pero no recuerda si vio o no algo publicado en esa época, no se detiene a ver lo que ellos publican.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que la prueba aportada por la denunciada, no obstante su multiplicidad, no ha logrado desvirtuar los indicios demostrados por el denunciante, en cuanto a que la empresa actuó en forma justificada, y que sus medidas fueron proporcionales y necesarias, toda vez que en lo que dice relación con negar la calidad de dirigentes a Sebastián Herrera y a Carolina Parra, no obstante que respecto del primero no se aporta ninguna prueba por la

denunciante, respecto de la segunda sí, donde aparecen distintas cartas remitidas por el sindicato entre el 25 de mayo al 2 de junio de 2011, dirigidas a la Gerente de Recursos Humanos informando la elección de la misma como dirigente, y no obstante ello se le amonesta por su Gerente de Tienda Paula Bolbarán el 15 de junio por atrasos el 14 de junio, en circunstancias que la trabajadora el 13 de junio había solicitado permiso, y la demandada con su prueba no logra demostrar que tal medida fue necesario, es más, derechamente la niega por cuanto los correos emitidos por doña Francesca Faraggi al efecto y dirigidas al sindicato y a la Inspección dan cuenta que no les consta que le corresponda ese permiso por no constarle a la empresa que el sindicato tenga más de 250 trabajadores, pero no obstante ello para mantener el clima laboral se otorgaran reservándose el derecho de aplicar la medida que corresponde si no corresponde, no obstante que ya el 31 de mayo conocía tal circunstancia toda vez que remite correo a la Inspección del Trabajo consultando sobre el quórum del sindicato, atendido que le habían informado nueva elección de dirigentes con 5 directores electos; y cuando declara ratifica esos correos y señala que no se aplicó medida, en circunstancias que claramente existe una carta de amonestación, no obstante estar en su derecho la trabajadora para tales permisos y haberlo avisado con anticipación. Y las testigos aportadas por la denunciada, sólo una de ellas se refiere al hecho, doña Jazmina Pino quien indica que tenía entendido que era una partner más, que no aparecía como cuarta dirigente sindical (cuando precisamente con la documental aportada por la denunciante no objetada aparece que se avisó a la empresa el 25 y 30 de mayo y el 2 de junio, mucho antes que la trabajadora pidiera sus permisos), y que posteriormente Francesca le entregó el documento en que aparecía como dirigente sindical (extraño, por cuanto las cartas que se han mencionado, iban dirigidas precisamente a Francesca Faraggi, gerente de recursos humanos y presentan un visto de recepción en las fechas de su emisión y además ésta el 31 de mayo remite correo a la Inspección preguntando sobre los dirigentes elegidos y el número de socios del sindicato) e incluso señala que igualmente su Gerente de Tienda le dio el permiso, lo que obviamente no concuerda con la amonestación dada precisamente por la gerente de tienda a la trabajadora, sin que se diera explicación alguna al efecto.

En lo que se refiere al asunto de las vacaciones otorgadas a los trabajadores en períodos cercanos a la votación de huelga, se acreditó que la empresa otorgó las mismas a los sindicalizados, en mayor número que a los no sindicalizados, y con mayor número de días justamente en el período referido, y para acreditar la justificación y necesidad de ello, la demandada presentó la prueba referida en los motivos que anteceden, pero tales probanzas no logran tampoco desvirtuar o justificar lo necesario de tal medida, al contrario la misma sólo confirma las aprehensiones de la denunciante en cuanto a que ellas fueron otorgadas para quebrantar o afectar la votación de huelga y el proceso final de la negociación, debilitando aún más la posición del sindicato, para obtener finalmente que dicha votación o no tuviera lugar o que se obtuviera un quórum menor que rechazara la huelga, ello por cuanto su propia testigo, Jazmina Pino, jefa de remuneraciones, indicó que los partners piden sus vacaciones en general en enero o febrero, salvo las tiendas del aeropuerto, que piden en otros períodos sus vacaciones, y que en el período de la negociación colectiva, le llegaron solicitudes de vacaciones, aprobadas por los gerentes de tiendas –precisamente quienes son sindicados por los testigos de la denunciante como quienes presionaron a los trabajadores para solicitar las mismas bajo amenaza de perderlas- de distintas tiendas (no necesariamente del aeropuerto, como lo es en general), indicando en una primera oportunidad que tanto de sindicalizados como no, y posteriormente al ser interrogada por el tribunal indica que no recuerda si eran sindicalizados, señalando que a ella le llega la solicitud de vacaciones remitida por el gerente de tiendas aprobando las mismas, y que incluso hubo algunos partners que se quedaron a apoyar y eliminaron sus vacaciones –que según el informe de fiscalización emitido por la Inspección del Trabajo, sólo a tres trabajadores no sindicalizados se les aprobó las vacaciones en el período de huelga-.

Que los ordinarios emitidos por la Inspección del Trabajo Santiago Oriente, remitidos a la empresa y referidos a que no se denunciará los hechos denunciados referentes a prácticas antisindicales, de fechas 7 y 14 de julio, en nada alteran lo concluido, por cuanto se toma esa determinación indicando que hay insuficiencia probatoria, sin perjuicio que la propia Inspección constató el reemplazo de un trabajador en una tienda, y por otro existe el informe de fiscalización realizado por

la Dirección del Trabajo, a solicitud de este tribunal en esta causa, que al realizar una investigación completa determinó hacerse parte en la misma por estimar que habían antecedentes para ello conforme al análisis acabado que hizo de la investigación realizada, y los ordinarios anteriores sólo indican, uno, que hubo insuficiencia de prueba pero se constató un reemplazo en una tienda y, el otro, que con posterioridad a la denuncia se debió verificar la existencia del quórum necesario para hacer efectiva la huelga.

VIGÉSIMO NOVENO: Que en lo que respecta al incremento innecesario de la dotación durante los meses de abril a junio de 2011, para mantener operativas las tiendas de la empresa ante una eventual huelga, la denunciada aportó documental que coincide con la ofrecida por la denunciante, que da cuenta que efectivamente en esos meses se aumentó la dotación, en especial mayo y junio de 2011, en que se contrató 117 y 68 trabajadores respectivamente, frente a 51 egresos en mayo y 41 en junio. Y la demandada pretende justificar ello con la mayor apertura de tiendas, pero resulta que su propia prueba da cuenta que tal apertura en el 2011 recién se realizó la primera en septiembre y posteriormente en octubre a noviembre se efectuaron 4 más, y no obstante haber acompañado contratos que daban cuenta de 5 arrendamientos de locales, a lo menos uno de ellos es para el año 2012, hay otros que son promesas de contrato de arriendo a verificar en 90 o 120 días después de su suscripción, otro que se entrega de inmediato en mayo de 2011. Y sus testigos no coinciden, por cuanto una, doña Jazmina Pino, indica que la mayor contratación fue porque abrieron tiendas en julio y agosto de 2011, que el período de inducción es de 5 días y luego proceso de prueba con certificación, que es un mes, y la testigo Lilia Tuero indica que ya en el año 2009 y 2010 se abrió una tienda por año, y que en el año 2011 se hizo la contratación masiva porque reiniciaron el proceso de reapertura de tiendas, que tenían presupuestado abrirlas en junio o julio, pero la primera se abrió en septiembre, sin explicar el por qué de ello, indicando que las nuevas tiendas se dotan con 70% personal antiguo y el resto nuevo, y que lo ideal es que un barista tenga 3 o 4 meses de experiencia. Sin que la denunciada acreditase lo justificado de esas contrataciones, en especial en los meses de mayo y junio de 2011, período en que estaban en pleno proceso de negociación, si al decir de la Gerente de Recursos

Humanos al absolver posiciones, se paralizó la apertura de tiendas precisamente por la negociación colectiva, entonces, por qué no se paralizó también la contratación, si ya se había contratado personal entre enero a abril de 2011, en un total de 234 trabajadores y en el mismo período egresaron 164, por ende tenían una diferencia a favor de 70, y cada tienda requiere máximo 25, esto es, dicha cantidad permitía cubrir la apertura de dos tiendas, y siendo que se había paralizado la apertura por la negociación, y contando con personal para aperturas de a lo menos dos tiendas, -que en definitiva se abrió una en septiembre, una en octubre y posteriormente a fines de año otras 3, según dichos de las testigos de la denunciada- surge la interrogante por qué la necesidad de contratar 117 personas en mayo, período que según los antecedentes probatorios analizados, la empresa objetó la nómina de los involucrados en la negociación, principalmente un número de 112 porque según señala la denunciada ante la Inspección del Trabajo no constaban sus firmas, y ante ello la Inspección rechaza la objeción, pero no obstante ordena que para que formen parte de la negociación deben nuevamente firmar, oportunidad en que los gerentes de distrito como Claudia Aburto remiten correos señalando a los trabajadores que es la oportunidad para salirse del sindicato, subrayando que no vuelvan a firmar y que así lo pueden ocupar en el escenario de la huelga.

No se vislumbra la necesidad que alega la demandada respecto a tales contrataciones, sin desconocer su derecho a contratar cuando lo estime del caso, pero dado el entorno en que se produce esta contratación masiva, en especial ante el proceso de negociación colectiva, que obviamente se veía adverso para la empresa ante una huelga, y así da cuenta claramente el correo de Aburto de 9 de junio de 2011 -esto es, casi un mes antes que se vote la huelga, la empresa ya veía que ese era el probable escenario-. Máxime aún cuando la propia demandada, al adjuntar dos finiquitos de trabajadores -que aunque anteriores a la presente denuncia, se analizan por el contexto de los mismos- efectuados en abril y mayo de 2011 los desvincula por "*necesidades de la empresa*", ambos baristas y con antigüedad superior a un año, entonces, si se producen esos despidos por necesidad de la empresa (que tiene que tratarse de un hecho objetivo, racionalización, cambios en el mercado), cómo se condice ello con la masiva

contratación y con lo señalado por la testigo Tuero en cuanto a que se requiere personal con experiencia. No se justifica por ende ni la proporcionalidad ni lo necesario de tales contrataciones durante el período de negociación colectiva, sino por un motivo, afectar este proceso, debilitar al sindicato, amedrentar a los socios, ya que al contratar en exceso se tiene a más personal en las tiendas, y si se vota la huelga ella no afecta en nada a la empresa –como en efecto ocurrió según da cuenta una publicación presentada por la propia denunciada-. Que más práctica desleal que ésta.

TRIGÉSIMO: Que en relación a la negativa de la empresa de negociar en los plazos y condiciones que establece el Código del Trabajo y ejecutar durante la negociación colectiva acciones que revelan una manifiesta mala fe que impide el normal desarrollo de la misma, cabe señalar que aunque la empresa participó en el proceso en los plazos regulados, y dio las respuestas al proyecto presentado por los trabajadores, lo cierto es que con la prueba rendida por su parte sólo afirma los indicios demostrados por el sindicato en relación a que su actuar fue en definitiva una práctica desleal en contra del proceso de negociación colectiva, ello toda vez que su lata y extensa prueba sólo da cuenta que la empresa pretendió –amparada supuestamente en la ley- que su participación en dicho proceso fue leal y sin querer afectar a sus partners, dentro de un proceso legal y siempre en miras de acuerdo y buen entendimiento con sus trabajadores- pero la realidad de sus pruebas demuestra otra cosa, toda vez que de una parte, no logró desvirtuar que los gerentes de tiendas y los de distrito presionaron a sus partners o para que renunciaran al sindicato o para que solicitaran vacaciones durante el período de votación de la huelga, no participando en la misma, ya que sus testigos sólo indican, una de ellas, que son los gerentes de distrito quienes le remiten las solicitudes de vacaciones ya aprobadas y ella sólo emite los comprobantes respectivos, indicando que la generalidad de vacaciones es en enero y febrero y durante el resto del año los que las piden son los que trabajan en el aeropuerto, indicando que en el período de la votación de huelga se autorizó vacaciones a partners de distintas tiendas, sin dar mayores explicaciones que el hecho de estar aprobadas por el gerente de Distrito –y ya tenemos establecido a lo menos con documental que uno de ellos, Claudia Aburto llama a los afiliados al sindicato a no

firmar y salirse de éste, unido a los testimonios de trabajadores de la empresa a quienes directamente se les presionó y además otros socios del sindicato le relataron ello, más las cartas renuncia de junio y mayo de 2011 que dan cuenta de injerencia de tales gerentes en las decisiones de los trabajadores -, y la otra, de quien dependen dichos Gerentes de Distrito, que indica que ellos tienen facultades para despedir si no están las competencias o certificados, y en relación a los correos de Aburto que se le exhiben sólo indica que no es instrucción de ella pero que tales gerentes gestionan instrucciones todos los días que no pasan por sus manos. Ante tales testimonios, cabe entonces preguntarse ¿instrucciones de quién?, sí la testigo que declara ello es la gerente de operaciones que indica que Aburto le rinde cuenta a ella. Sólo hace más sospechoso el proceder de la empresa, avalando la tesis de que la instrucción fuera de una jefatura superior.

Que, además, es la propia empresa quien adjunta correos posteriores a la fecha de interposición de la presente denuncia, como parte de su prueba de descargos, por ende revalida que el tribunal se pronuncie sobre ellos, máxime porque no sólo porque tales probanzas pasaron el control de admisibilidad y pertinencia de la preparatoria sino porque la propia denunciada no objetó la prueba de igual índole ofrecida por su contraparte. Y en tales antecedentes aparece un mail emanado de la Gerente de Recursos Humanos, doña Francesca Faraggi, de fecha 22 de julio de 2011, dirigido a la Inspección del trabajo, manifestando su preocupación porque la comisión negociadora del sindicato no se ha comunicado con ellos para reunirse a conversar, y añade que le preocupa la situación de los partners involucrados en este proceso ya que dudan que a dicha comisión les interese la situación de éstos o es un grupo menor que trata de radicalizar su posición, y que la preocupación es porque se “está jugando con la suerte de más de 200 partners” y la situación se hace cada día más difícil. Dicho correo, aunque pareciera plantear una situación razonable de preocupación, pero teniendo en cuenta el contexto de desarrollo del proceso de negociación colectiva y los antecedentes expuestos en esta causa, sólo llevan a preguntarse cuál es la real preocupación de la empresa, sus “partners” o que éstos vayan a huelga, porque en definitiva tal preocupación al momento de los buenos oficios de la Dirección del Trabajo verificada el 1 de julio, anterior a esta carta, claramente se expresó en

ratificar su visión la que ya fue informada a la contraparte (cual es la última oferta de 21 de junio de 2011, mantener los sueldos base vigentes al 30 de abril de 2011, señalados en los contratos individuales de trabajo de cada uno de los trabajadores afectos al contrato y que la duración del contrato colectivo sea de cuatro años) y señalando que *“existe la voluntad para atender cualquier otra inquietud que aparezca para avanzar en el proceso”*, entonces que esperaba la empresa, una aceptación sin más de los trabajadores de una oferta que en definitiva no era ninguna propuesta. No debemos olvidar que las propuestas de los trabajadores de ser 25 se rebajaron a cuatro, manifestadas en colación, movilización, vestuario y reajuste IPC de los sueldos, que de los propios contratos presentados por la empresa aparece que sólo de los gerentes de tienda hacia el nivel superior reciben asignación de colación y movilización, que los sueldos de los supervisores no contempla tales asignaciones, sólo un sueldo base superior al mínimo legal –dependiendo del número de horas trabajadas- y la gratificación-, y que el sindicato mayoritariamente se forma por baristas y supervisores, toda vez que según consta de los contratos presentados por la demandada los gerentes de tienda y distrito tienen prohibición de negociar colectivamente. Y a que se refiere con estar jugando con la suerte de 200 partners, porque en definitiva si se va a huelga es porque los trabajadores lo decidirán.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Que, en consecuencia, la denunciada no ha logrado ni desvirtuar las probanzas de la denunciada ni acreditar que su proceder es justificado, necesario y proporcional a los requerimientos que cómo empresa debe llevar a cabo, toda vez que su testimonial no logra dar suficiente razón de las medidas adoptadas, ya que explican el cómo se realizan las cosas, pero en cuanto al por qué de ellas vuelven a reiterar el cómo, no dan respuestas satisfactorias, indican que las decisiones son de los gerentes de distritos, que dependen de una gerencia, y la gerente de esa gerencia lo ratifica pero luego indica que pueden recibir instrucciones de otros lados que deban cumplir, sin desconocer el carácter de instrucción de los correos exhibidos y emanados de Claudio Aburto, quien le rinde cuenta a ella; en cuanto al permiso sindical de Carolina Parra, la encargada de remuneraciones indica que se le comunica ello pero no la tenía registrada como dirigente cuándo le consulta por los días –en junio de 2011-, pero igual se le

autorizan y cinco días después la Gente de Recursos Humanos Francesca Faraggi le entrega la documentación que señala esa calidad, cuando precisamente Faraggi ya al 31 de mayo tenía conocimiento de esa calidad, pero la objetaba presentando una carta a la Inspección consultando al efecto, entonces cómo pretende que se estime su obrar de buena fe si ni siquiera es capaz de comunicar a la persona que trabaja con ella tal circunstancia apenas toma conocimiento de ello, más allá de la duda que tenía respecto al número de afiliados?, y más encima, la testigo indica que se le otorgó el permiso aún sin saber si procedía, cuando existen correos de la gerente de distrito que amonesta a Parra por esas ausencias que habían sido comunicadas con antelación a personal.

Por otro lado, la empresa pretende hacer creer al tribunal que dado que tienen presupuesto anual, regido por el sistema fiscal de la empresa en Estados Unidos, el cual se fija en septiembre de cada año, era imposible aceptar cualquier propuesta del sindicato, sin embargo existen partidas que se pueden provisionar como gastos y enfrentar tales eventualidades –considerando además que el escenario de la empresa a nivel mundial era más que óptimo, con las ganancias obtenidas en el período octubre 2010 a junio de 2011, según publicación presentada por la denunciante-. Cómo entender que la empresa ni siquiera se planteó la posibilidad de una negociación colectiva, en circunstancias que tiene un sindicato formado en el año 2009 y del cual necesariamente tomaron conocimiento ese año, dada la causa ventilaba en este mismo tribunal por prácticas antisindicales, RIT S-12-2009, que concluyó con un acuerdo entre las partes, en que la empresa se comprometió a entregar una declaración escrita en que indica que respeta el derecho a la libre afiliación de sus partners y se adhiere a las leyes laborales, incluida la de las actividades organizacionales, que claramente se forman para obtener beneficios comunes y ello mediante los procesos negociadores establecidos en la ley, esto es, la negociación colectiva.

Que, no obstante ser claro que el Tribunal no se puede inmiscuir en las decisiones que le competen a la empresa, no lo es menos que cuando con el actuar de la misma se afectan derechos fundamentales como lo es la libertad sindical y específicamente en uno de sus pilares, como lo es la negociación colectiva, y no se logra demostrar que tales acciones fueron justificadas, por cuanto no obstante toda

la prueba aportada por la demandada para demostrar que nunca ha pretendido afectar tales derechos ni ha efectuado prácticas desleales, no logra justificar al efecto la motivación económica que la llevó, de un lado, a presionar a los socios del sindicato para obtener su desafiliación y su no participación en la votación de la huelga, y de otro, a mantener su postura inicial de la negociación de sólo mantener los sueldos base vigentes, sin aportar nada a las propuestas del sindicato, salvo ya en la etapa de los buenos oficios ante la Inspección del Trabajo de un crédito blando para los trabajadores en huelga, ya que nada tenía para ofrecer; sin embargo si tenía presupuesto para abrir 8 tiendas en el año 2011, para contratar más de 400 trabajadores, para despedir a otros por necesidades de la empresa y pagar sus indemnizaciones -no obstante estar en proceso de reapertura de tiendas-, para aumentar las remuneraciones en septiembre de 2011 a sus baristas, luego de concluida la negociación; para ascender a una trabajadora luego de desvincularse del sindicato y de la negociación la que tenía un “desempeño deficiente ya que jamás ha tenido las condiciones necesarias para asumir un puesto de mayor responsabilidad”; sin que siquiera se planteara la posibilidad de anticipar esto con una provisión de gastos, para realmente generar un diálogo con sus trabajadores y abordar “en conjunto temas importantes de interés laboral”.

Claro es entonces que la injerencia de la empresa, no obstante estar ventilándose la causa S-32-2011, siguió para obtener la desafiliación de trabajadores, lo que se demuestra con las cartas renunciadas aportadas por la denunciante, no desvirtuadas de manera alguna, donde los trabajadores que las emiten señalan, una directamente que después de una reunión en su tienda, en que sus *“gerentes me explicaron más detalladamente de lo que realmente se trataba de pertenecer al sindicato”* ya no quiere pertenecer a él, y cuál fue esa información, la que da cuenta la causa S-32-2011, plenamente conocida por ambas partes y que a la fecha de esta sentencia ya se encuentra ejecutoriada y en la cual la empresa precisamente fue condenada por estimarse que incurrió en las prácticas antisindicales que se le imputaban; y con las renunciadas de las otras trabajadoras efectuadas en junio de 2011, que señalan que pertenecer al mismo es un “impedimento” para lograr lo que necesita y que no pueden dejar de pensar en sus intereses, incluso uno de esos correos expresamente manifiesta que se unió por los

beneficios que podía obtener con la negociación colectiva, pero que “compendió” que cualquier *“mejora debe ser mediante los canales formales que la compañía ofrece”*. Qué más que todo lo expuesto se requiere para demostrar la mala fe de la empresa, nada; las palabras sobran, los hechos dan cuenta de ello.

Con lo analizado y razonado, queda claro para el tribunal, que la empresa sigue la línea de la comunicación de agosto de 2008, en la cual se sostiene sin ambages alguno “que los sindicatos son innecesarios en Starbucks”, y aunque allí se añade que “se respeta el derecho de nuestros partners a organizarse, pero creemos que no lo debiesen considerar necesario dado nuestro ambiente pro-partner”, en definitiva la empresa no respetó tal derecho, ya que simplemente uso todos los medios a su disposición para afectar la esencia de la organización, cuál es asociarse los trabajadores para obtener mejores condiciones remuneratorias y condiciones comunes de trabajo. No se vislumbra en el actuar de la empresa lo que tanto señalaron en sus declaraciones respecto a que todos en ella son “partners” (socios), desde el último barista hasta el gerente general, porque si ello es así, cuál era el motivo para tratar precisamente a esos “socios” que se organizaron de la manera que lo hicieron, desincentivando su afiliación indicando que con ello perderían beneficios, sí estableciendo condiciones comunes de trabajo se puede mantener igualmente los bonos por méritos, toda vez que esas condiciones finalmente tenían que ver con asignaciones de colación y movilización y vestuario. Cuál si no el propósito de desprestigiar la organización sindical y sus fines no sólo antes sus socios sino ante todos los trabajadores al persistir en una postura intransigente de no otorgar nada, no obstante estar a la vista que si contaba con medios para realmente negociar, pero en definitiva el mensaje que emite es “mejor negocia solo que acompañado”; cuál es el temor a que sus trabajadores se organicen en asociaciones no sólo reconocidas por el legislador nacional, sino que establecidas en tratados internacionales, ratificados por Chile.

Que por todo lo expuesto, no cabe sino concluir que debe acogerse la denuncia -en aquella parte que no comprende la excepción de litis pendencia-, y señalar que la demandada ha incurrido en las prácticas antisindicales y desleales establecidas en el artículo 289 letra f) y artículo 387 letras c) y d), ambos del Código del Trabajo, debiendo aplicarse las multas que se indican en los artículos

292 y 389 del citado cuerpo legal, en su máximo, además de las medidas reparatorias que se indicarán en lo resolutivo de este fallo, y dado que el proceso de negociación colectiva en que ellas se efectuaron, ha concluido a la fecha de dictación del fallo, y que parte de las peticionadas tiene que ver con la excepción acogida parcialmente, se aplicarán aquellas que conforme a lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 490 del Código del Trabajo, se estima compensan las consecuencias derivadas de las vulneraciones constatadas.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Que no es óbice para lo anterior, la alegación de la demandada respecto al comportamiento del Presidente del Sindicato y de sus miembros, que dan cuenta el correo que adjunta y las publicaciones con fotos en los diarios, ya que el primero es una carta respuesta a un afiliado que recrimina su actuar –no aportándose la carta del afiliado o socio para conocer sus términos-, máxime cuando en la respuesta del Presidente se indica que en esa misiva remitida por el trabajador Ivo Fuentes éste indicaría incluso que estaba siendo apoyado en ello por la empresa, y en la cual se da cuenta de un llamado efectuado por este trabajador para rechazar la huelga o votar en contra de ella, en un contexto de acusaciones al sindicato respecto a las cuotas sindicales, a multas, que se indican que están establecidas en el propio estatuto que se transcribe parte del mismo, dando cuenta en definitiva de la desazón manifestada por el Presidente del sindicato ante un esfuerzo personal de la dirigencia para obtener mejores condiciones de trabajo y los costos que ello ha implicado en lo personal, más la posición de la empresa y las dudas que ésta ha creado en torno a sus afiliados. ¿Que más se le puede exigir? Y las publicaciones, si dan cuenta de manifestaciones fuera de los locales, pero al mismo tiempo se informa por la empresa que no obstante la huelga los locales han funcionado perfectamente (lo que llama la atención, ya que si eran más de 250 los trabajadores involucrados en el proceso negociador, y a principios de enero de 2011 no pasaban los 500 trabajadores según reconocen los propios testigos de la demandada, obvio que la contratación masiva y todos los demás actos que realizó la empresa, permitió que en definitiva tal acto –legítimo, por lo demás- no tuviera el impacto que de por sí ella implica).

Que, no puede dejar de soslayar este tribunal que la posición de la empresa frente a su primera negociación colectiva con el único sindicato de la misma, fue

planteada de tal forma que siempre aparecía revestida de legalidad, sin cometer ningún ilícito, respetando los plazos, contestando los proyectos, asistiendo a los buenos oficios solicitados por la comisión negociadora del sindicato a la Inspección del Trabajo, asistiendo a las reuniones con éste, pero tras ese manto de legalidad realizaba a través de sus gerentes de tienda y de distrito una labor a veces solapada –como la de las vacaciones otorgadas a los sindicalizados por ejemplo– otras directamente –como los correos de Claudio Aburto–, minando el ánimo de los socios del sindicato, amedrentando, creando un clima de desconfianza, de temor, que llevó a varios a desvincularse del sindicato, a otros del proceso negociador en sí. Incluso amparándose en la instalación de nuevas tiendas para masivas contrataciones en el período de negociación, siempre señalando que no podían ofrecer ni negociar nada porque su presupuesto para el año ya estaba planteado, pero cómo se explica ello si su propia testigo Lilia Tuero indica que la apertura de tiendas es una política de la empresa que se hace todos los años, sólo que en el 2009 y en el 2010 se abrió una cada año, y en el 2011 retomaron el abrir más, cómo queda ello con la famosa política anual de gastos, si es algo que aparentemente viene de más atrás de un año que es retomado.

No se debe olvidar que la libertad sindical está amparada por el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República, que en el Convenio 87 de la O.I.T, ratificado por Chile, expresamente se reconoce la libertad sindical y el derecho de sindicación, tanto de trabajadores, como de empleadores, y el Convenio N° 98 de la O.IT., también ratificado por Chile, establece expresamente en su artículo 1° que “los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”, protección que debe ejercerse contra todo acto que tenga por objeto sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato, o despedirlo o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, y en su artículo 4° dispone que deben adoptarse medidas para estimular el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

TRIGÉSIMO TERCERO: Que la prueba rendida ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, considerando especialmente su multiplicidad, coherencia, conexión, precisión y suficiencia, en los términos dispuestos en el artículo 456: del Código del Trabajo.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 6, 19 n° 16 y 19 de la Constitución Política de la República; Convenios N° 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo; artículos 2, 5, 220, 289 letra f), 292, 303 y siguientes, 387 letras c) y d), 389, 420 y siguientes, 440 a 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo; se resuelve:

I.- Que se acoge parcialmente la excepción de litis pendencia, conforme lo expuesto en el motivo cuarto de la sentencia.

II.- Que se acoge la denuncia interpuesta por don Andrés Sergio Giordano Salazar, don Miguel Ángel Cartagena Ávalos, doña Estefanía Tábita Sol Larenas Paredes, doña Carolina Isabel Parra Muñoz y don Sebastián Eduardo Herrera Mardones, actuando en representación y en calidad de Presidente, Secretario, Tesorera y directores, respectivamente, del Sindicato de Trabajadores De Starbucks Coffee Chile Sociedad Anónima, en contra de la empresa STARBUCKS COFFEE CHILE SOCIEDAD ANÓNIMA, representada por don Eduardo Caneo Farías, sólo en cuanto se declara:

A.- Que la denunciada Starbucks Coffee Chile S.A. ha incurrido en lesión de derechos fundamentales respecto de los trabajadores sindicalizados en la organización denunciante, al haber ejercido discriminaciones indebidas entre los trabajadores, con el objeto de incentivar la desafiliación al sindicato, y en consecuencia se la condena a pagar una multa de ciento cincuenta unidades tributarias mensuales (150 U-T-M-).

B.- Que además se condena a la demandada a pagar una multa de ciento cincuenta unidades tributarias mensuales (150 U.T.M)., por haber ejecutado durante el proceso de negociación colectiva, acciones que revelan una manifiesta mala fe que ha impedido el normal desarrollo de la misma, y haber ejercido, además, fuerza moral en las personas durante el mismo.

III.- Que se condena, asimismo, a la denunciada a las siguientes medidas reparatorias:

1.- Abstenerse, en lo sucesivo de realizar actos de la misma naturaleza o similar a los constatados, que puedan afectar las garantías referidas, respecto al sindicato denunciante.

2.- Deberá efectuar una publicación en un diario de circulación nacional, a media página, con letras destacadas, dentro de 10° día de ejecutoriada la sentencia, que contenga la siguiente inserción: ““La empresa Starbucks Coffee Chile S.A. SE OBLIGA a respetar el derecho a la libertad sindical de sus trabajadores, en cuanto este derecho implica la libre afiliación a la organización sindical que estimen y el derecho a negociar colectivamente, con pleno respeto de la normativa nacional y los Tratados Internacionales sobre la materia, ratificados por Chile, comprometiéndose desde ya que cualquier atentado contra tales derechos al interior de sus locales, efectuado por cualquiera de sus gerentes de tienda o de distrito o cualquier personal de la empresa, será debidamente investigado y sancionado si correspondiese”.

3.- Asimismo, deberá realizar, una vez una ejecutoriada la sentencia, y en un plazo no superior a cuatro meses, en todos los locales y/o tiendas de la empresa denunciada, a lo menos 3 jornadas o cursos dirigidas al personal de las distintas gerencias, gerentes de distrito, gerentes de tiendas, supervisores de turno, personal administrativo en general, y partners, donde se efectúe charla respecto del derecho a la sindicación, la huelga, y la no discriminación por motivos de sindicación, con duración de 45 minutos cada una, en los horarios y días que determine la denunciada, comunicando con la debida antelación las mismas, mediante avisos publicados en espacios de acceso general o común, sin perjuicio de las comunicaciones más personales que puedan efectuarse, siendo obligatoria la asistencia de a lo menos el 30% del personal de cada tienda o local. Las referidas charlas deberán ser efectuadas por personas que tengan amplio conocimiento de los temas citados y, a lo menos, hayan efectuado alguna publicación sobre derecho sindical, pudiendo solicitarse para tales efectos asesoría de la Dirección del Trabajo, siendo el costo de las mismas de cargo de la denunciada, debiendo levantar actas de su realización.

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

Devuélvase a los intervinientes las documentales aportadas una vez ejecutoriada la presente sentencia.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella de conformidad con lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo y/o en los plazos ordenados en lo resolutivo de este fallo.

Remítase copia de ella a la Dirección del Trabajo de Santiago y ofíciase a SENCE para el cobro de las multas impuestas.

Regístrese, notifíquese.

RIT S-39-2011

RUC: 11-4-0024307-9

Dictada por doña Lorena Renate Flores Canevaro, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.