

PROCEDIMIENTO : De tutela laboral.

MATERIA : Denuncian prácticas desleales de empleadora en el proceso de negociación colectiva.

DENUNCIANTE : **Sindicato de Trabajadores Starbucks Coffee Chile S.A. Rut 65.041.077-7**

PRESIDENTE Y REP. : Andrés Sergio Giordano Salazar Rut 16.655.616-3

DOMICILIO DMTE. : Los Gladiolos N°4834-H, comuna de Estación Central

ABOGADO PATROC. : Rafael Alberto Carvallo Santelices, Rut 5.267.144-2

DOMICILIO : A. Lorenzo Gotuzzo N 96, oficina 94, Santiago.

FORMA DE NOTIFIC. : rafaelcarvallo@abogadoslaboralistas.tie.cl

APODERADA : Mónica Cecilia Vogel Alvarez, Rut 13.315.175-3

DOMICILIO : A. Lorenzo Gotuzzo N° 96, oficina 94, Santiago.

FORMA DE NOTIFIC. : monica.vogel@gmail.com

DEMANDADA : **Starbucks Coffee Chile S.A**, Rut 99.516.030-7

DOMICILIO : Alonso de Córdova N° 5670, Piso 11, Las Condes.

REP. LEGAL : José Luis Portela Esteban, Rut: Se ignora.

DOMICILIO REP. LEGAL : Alonso de Córdova N° 5670, Piso 11, Las Condes

EN LO PRINCIPAL, denuncian prácticas antisindicales de empleadora. **EN EL PRIMER OTROSI**, acompañan documentos. **EN EL SEGUNDO OTROSI**, informe de fiscalización. **EN EL TERCER OTROSI**, patrocinio y poder. **EN EL CUARTO OTROSI**, litigación electrónica.

S. J. L. del Trabajo

ANDRÉS SERGIO GIORDANO SALAZAR, MIGUEL ÁNGEL CARTAGENA ÁVALOS y ESTEFANÍA TÁBITA SOL LARENAS PAREDES, todos trabajadores y con domicilio, para estos efectos, en calle Los Gladiolos N° 4834-H, comuna de Estación Central, actuando en representación y en calidad de Presidente, Secretario y Tesorera, respectivamente, del **SINDICATO DE TRABAJADORES DE STARBUCKS COFFEE CHILE SOCIEDAD ANONIMA**, a estos efectos del mismo domicilio anterior, a US. decimos:

Venimos en interponer denuncia por prácticas antisindicales en contra de nuestra empleadora, la empresa **STARBUCKS COFFEE CHILE SOCIEDAD ANONIMA**, representada por don José Luis Portela Esteban, de quien ignoramos profesión, ambos con domicilio en calle Alonso de Córdova N° 5670, Piso 11, comuna de Las Condes,

Esta denuncia encuentra fundamento en los siguientes antecedentes:

I. CONTEXTO.

1. Nuestra empleadora, Starbucks Coffee Chile S.A. es una empresa que se caracteriza por sus prácticas antisindicales, no solo en Chile sino en todo el mundo. De hecho, ha sido condenada por los tribunales de Estados Unidos, su país de origen, por iguales conductas.
2. Nuestra organización ha denunciado administrativa y judicialmente los ilícitos de Starbucks. Y los tribunales laborales la han condenado en cuatro ocasiones por su antisindicalidad manifiesta. Estos hechos fueron denunciados en los autos S-32-2011, S-39-2011, S-12-2012 y S-79-2011. Los tres primeros del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago y el cuarto, iniciado por el socio de nuestro sindicato, señor Antonio Páez, quien denunció su despido como práctica sindical, se tramitó ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. En todos estos procesos se han acogido las denuncias, se ha declarado que efectivamente Starbucks mantiene conductas antisindicales gravísimas y se la ha condenado a pagar las multas que establece la normativa vigente. En el caso de Páez, se encuentra obligada a reintegrarlo a su puesto de trabajo. Contra la sentencia que en este último caso rechazó su recurso de nulidad, Starbucks ha deducido recurso de unificación de jurisprudencia, el que se encuentra en tramitación.
3. A pesar de las condenas y sanciones, Starbucks no cambia su actitud de permanente antisindicalidad. Peor aún, con motivo de la cercanía de un nuevo proceso de negociación colectiva, que debía iniciarse en estos días, acentuó sus prácticas, según se expondrá a continuación. Lo que resulta evidente, y ello ha quedado demostrado en los procesos anteriores, es que Starbucks decidió, desde siempre, que le es más rentable no tener sindicatos y privilegiar la individualización de las relaciones de trabajo. Por supuesto, su discurso permanente, conforme al cual es más beneficioso para el trabajador entenderse directamente con la empresa, sin interferencias externas (léase sindicatos), es absolutamente falso. Si fuera cierto, serían innecesarios el derecho del trabajo, los tribunales laborales y la Inspección del Trabajo.

4. Nuevos actos de de la empresa que configuran prácticas antisindicales.

4.1. Discriminación a dirigentes sindicales, en especial en las evaluaciones de desempeño:

4.1.1. En primer término, hay que decir que esta conducta es una reiteración de acciones anteriores similares, que fueron ya denunciadas por la Dirección del Trabajo en la causa S-12-2009, del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, en su informe de fiscalización. A vía ejemplar, debemos destacar de dicho informe el siguiente párrafo, respecto del análisis de la evaluación de Andrés Giordano, presidente del sindicato: *“se puede apreciar una clara disminución en la evaluación de desempeño, a los puntos en que el dirigente fue evaluado con la nota mínima (1) fueron dos, el primer punto señala “Ética e integridad- se adhiere a los valores, las creencias y los principios de Starbucks, tanto en las pocas buenas como en las malas”, en las dos evaluaciones anteriores el trabajador fue evaluado con la nota máxima. (...) se puede apreciar una disminución notable de casi seis puntos porcentuales en las calificaciones del directivo sindical. Cabe mencionar que el trabajador es dirigente solo a partir de abril del 2009.”*

4.1.2. Es interesante hacer presente también, porque constituye un antecedente indiciario importante, que esta misma práctica ya se ha realizado en otros lugares por la denunciada, allí donde existen sindicatos: una de las condenas más importantes por prácticas antisindicales en EE.UU., su país de origen, guarda relación con exactamente la misma conducta. Citamos un artículo del New York Times¹ al respecto: “Starbucks despidió ilegalmente 3 baristas y por lo tanto violó las leyes federales del trabajo en búsqueda de aplacar los esfuerzos de sindicalizados en varias de sus cafeterías de Manhattan. La jueza administrativa, **Mindy E. Landow, encontró que Starbucks rompió además la ley calificando negativamente a los sindicalistas** y prohibiéndoles discutir sobre el sindicato incluso cuando si les está permitido discutir sobre otros temas no relacionados al trabajo.” El resultado de esta conducta radica no sólo en la desmoralización de los trabajadores afectados sino que además les imposibilita de optar a otros cargos, recibir ciertas bonificaciones y posibilita el desprestigio de la organización sindical en torno a la calidad del trabajo realizado por los clientes y sus intenciones dentro de la organización, esto es, abuso del fuero sindical. Analizaremos el caso de cada dirigente:

4.1.2.1. **Andrés Giordano:** De los 4 dirigentes, es el único que tras arduas discusiones con su gerente consiguió una evaluación de 1.8, lo que según la escala de la compañía significa que “cumple las expectativas”, pero según lo señalado en Tribunales –en especial en el caso de Antonio Páez con Starbucks, RIT S-12-2012, del Primer Juzgado del Trabajo de Santiago por Gerentes de Distrito- es un “cumple pero bajo”, lo que hace calificar al trabajador como candidato a la desvinculación. De todos modos, su calificación fue la peor de su cargo en el local, contraria a las opiniones y para sorpresa de sus compañeros de trabajo.

¹ http://www.nytimes.com/2008/12/24/nyregion/24starbucks.html?_r=0

Se le señaló al dirigente que “no cumplía con sus tareas de Supervisor de Turno”, sin embargo, contradictoriamente no se le permitía tomar posición de Supervisor y en vez de ello, cumplía el rol de barista, lo que también afectaba su posicionamiento entre sus pares y ante los socios del sindicato.

4.1.2.2. Carolina Parra: Evaluada con un 1.7., es decir, no cumple con las expectativas. Además de eso ha sido hostigada con constantes amonestaciones. Ya durante la negociación colectiva anterior la empresa había manifestado hostilidad hacia la dirigente, amonestándola por hacer uso de sus horas sindicales según quedó acreditado en el proceso RIT S-39-2011.

4.1.2.3. Miguel Ángel Cartagena: Su evaluación es la peor de los dirigentes, 1.6. Sin embargo sus dificultades con la denunciada son muy anteriores. El secretario del Sindicato ha solicitado traslado de tienda desde Aeropuerto hace más de un año y medio, por ser esta la tienda de horarios más difíciles (deben estar listos para iniciar la jornada a las 4 am y además es la tienda que más ventas realiza) y por la incompatibilidad con sus estudios. Sin embargo la compañía ha entregado respuestas evasivas o difusas hasta la actualidad. Es un hecho que todos sus compañeros que han solicitado traslado, e incluso aquellos que no lo han pedido, han sido cambiados de local, lo que hace que Cartagena sea el partner más antiguo de su tienda. Además, es de conocimiento público que es parte de la política de la compañía que los trabajadores no permanezcan en la misma tienda por tiempo excesivo, sobre todo si se trata de tiendas desgastantes. Además de eso, ha sido constantemente hostigado por su Gerente de Tienda, Tamara Donoso por su activa participación sindical, situaciones que han sido registradas por este dirigente en correos electrónicos. Es decir, existe un trato discriminatorio evidente para con Miguel Cartagena.

4.1.2.4. Estefanía Larenas Paredes: Por su condición física e incluso tras una complicada cirugía a la columna, Estefanía debió mantenerse ausente y con licencia por más de 1 año, comenzando a recuperarse recién en julio de este año. Se reincorporó en jornadas parciales, por disposición médica. A esta fecha se encuentra desempeñando sus funciones normalmente. Sin embargo, la compañía consideró que ella no calificaba para ser evaluada durante el último período producto de sus licencias médicas, ni consideró su previa evaluación de desempeño para calificarla para los distintos beneficios derivados de dicho resultado. Por ello, pese a llevar más de 8 años en la compañía, Larenas no recibió el bono de antigüedad ni aumento salarial durante Septiembre.

4.2. Discriminación en ascensos a sindicalizados.

Esta conducta, también sancionada anteriormente, se ha intensificado con el paso del tiempo, en especial acercándose la fecha límite para la presentación del proyecto de contrato colectivo. Esto es, el 27 de diciembre de 2012. Hay que hacer notar que hubo un momento en que esta práctica

pareció cesar, mientras el sindicato y la empresa se encontraban litigando sobre la misma materia, sin embargo hoy en día la situación es exactamente la misma, lo que ha motivado la desafiliación de varios socios, la renuncia a la compañía de otros y el miedo a afiliarse del resto de los trabajadores. Destacan los casos de:

- 4.2.1. M^a José Cadenas, de la tienda Aeropuerto Nacional:** espera ser ascendida a Gerente hace más de un año y recientemente renunció al sindicato. Es más, hasta su renuncia en noviembre, era la única sindicalizada postulada para ese cargo desde hace más de un año y medio.
- 4.2.2. Maximiliano Riquelme y Francisco Oyarzo, en Viña del Mar:** Ambos con excelentes evaluaciones en un comienzo y siempre considerados para los cargos de Supervisor y Asistente de Gerente respectivamente, vieron todas sus posibilidades de ascenso truncadas al hacerse pública su participación en el sindicato, situación que se mantiene hasta esta fecha.
- 4.2.3. Constanza Astete, de la tienda Colón:** Sindicalizada con una hija. Bajo la Gerencia de Tatiana Rabají fue postulada en varias ocasiones por su buen desempeño para ser Supervisora, sin buenos resultados. **Durante noviembre renunció al sindicato y postuló nuevamente, quedando esta vez preseleccionada, lo que le fue comunicado la semana recién pasada.**
- 4.2.4. Valentina Cerpa, de la tienda de calle Magdalena:** Pese a su excelente desempeño e incluso con la molestia de María Pía López, su ex gerente, fue rechazada las dos veces que postuló a Supervisora, por motivos poco claros. En su entrevista para el cargo, Monserrat Lewin, Subgerente de Desarrollo le preguntó por qué se afilió al sindicato, lo que resulta ser absolutamente impropio.
- 4.2.5. Sebastián Barros:** Manifestó a Andrés Giordano su intención de renunciar al sindicato toda vez que se le informó que si no lo hacía no podría ascender a Gerente. Aún no ha presentado la carta de renuncia, pero piensa hacerlo la próximamente.
- 4.2.6. Rodolfo Díaz:** Renunció recientemente pues ha sido rechazado en cada postulación a Gerente o sencillamente ni siquiera ha sido considerado para el puesto pese a sus buenas evaluaciones.
- 4.2.7. Carlos San Martín y Alesandra Moyano, de la tienda Isidora; Nicolás Saavedra, de Aeropuerto Nacional:** Todos con buenas evaluaciones de desempeño en el período de Marzo y Septiembre. **Fueron rechazados sin una explicación razonable.**

En la mayoría de estos casos, trabajadores con menor antigüedad, con menos experiencia y hasta peores evaluaciones de desempeño han sido promovidos por sobre los trabajadores sindicalizados.

Por otro lado, existen correos electrónicos entre Francesca Faraggi, gerente de recursos humanos y el presidente del sindicato, solicitándole

información respecto de las postulaciones de socios del sindicato y sus resultados, a lo que Faraggi siempre se ha negado.

4.3. Despidos de trabajadores sindicalizados.

Desde el término de la negociación colectiva, la empresa no contenta con las renunciaciones al sindicato y a la compañía que sus prácticas antisindicales provocaron durante el 2011, procedió a despedir a varios sindicalizados por razones antojadizas, o tras constantes amonestaciones de tenor muy discutible. Cabe señalar que ya en el juicio RIT S-79-2011 se presentaron correos electrónicos que contenían listas de trabajadores a despedir e incluso instrucciones de amonestar cualquier falta para justificar la desvinculación.

Sólo por citar algunos ejemplos, en diciembre se despidió a los delegados sindicales Leonel Mena, Felipe Villalba y Alex Andrade; y también a Alesandra Moyano y Luciana Omegna. En noviembre de 2012 a Macarena Rodríguez y Cristóbal Iturriaga; a Paulo Sanhueza en agosto. Los delegados Gonzalo Beltrán y Antonio Páez habían sido despedidos anteriormente, ambos el mismo día, en enero de 2012.

Sabemos que existen mas casos, pero no hemos logrado que se nos informe acerca de ellos. Y ni siquiera podemos obtener la información de la nómina de trabajadores a los que se ha practicado el descuento de la cuota sindical, **porque hasta el día de hoy no se nos ha hecho entrega de ella.** Solo se nos depositó el dinero en la cuenta corriente del sindicato, con mas de un mes de retardo.

4.4. Actos de injerencia previos a la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo.

Tal como el año pasado, y siguiendo exactamente la misma estrategia descrita en sus correos "**Aumentar contacto para desincentivar afiliación y lograr que algunos sindicalizados se bajen**", la empresa realizó, y todavía realiza, una serie de actividades que afectaron en forma definitiva la negociación colectiva que debía iniciarse a fines de diciembre en curso. En estas acciones de antisindicalidad ha tenido participación personal y destacada el nuevo gerente general de Starbucks Coffee Chile, José Luis Portela.

4.4.1. **Desayunos "Conversemos" y "Foros"**: Se trata de una serie de reuniones realizadas entre 2 y 3 veces por semana desde la segunda semana de noviembre. **A ninguno de estos desayunos se ha invitado a algún dirigente sindical.** Por su parte, la directiva asistió a un foro abierto el día 12 de diciembre a escuchar directamente las opiniones emitidas por la Gerencia de Starbucks, tras manifestar su malestar por el contenido de estas charlas. El promedio de asistencia es de 50 trabajadores, todos distintos cada vez, los que concurren con remuneración pagada. Como

está dicho, el protagonista de estos eventos es Gerente General de la compañía, Jose Luis Portela, quien dedica gran parte de sus intervenciones a denostar al sindicato, a la negociación y cualquier mecanismo de acción colectiva. Poseemos una serie de testimonios sobre sus dichos, e incluso tres grabaciones de distintos encuentros masivos con trabajadores en que se repite exactamente el mismo discurso. Los “Desayunos Conversemos” se siguen realizando hasta ahora y su objeto principal es disuadir a los trabajadores de afiliarse al sindicato o instarlos a desafiliarse.

4.4.2. A vía de ejemplo, les dice el gerente a los trabajadores presentes en estas reuniones:

“Cuando uno mira la historia y mira lo que pasó hace año y medio en la compañía –para aquellos que tienen más de año y medio en la compañía se acordarán-. Bueno porque el sindicato de la compañía tampoco es un sindicato, digamos...como todos los demás. (...) Yo pedí que me contaran la historia del sindicato en Starbucks. Se constituyó por ahí por el año 2008, 2009 si no me equivoco, en un mes de Abril. Y 30 días después de la constitución la primera acción de este sindicato fue ir a denunciar a un medio de comunicación un supuesto problema de plagas en una de las tiendas de la compañía. Y cuando yo escuché eso, realmente me sorprende. Si uno trabaja en una compañía y detecta un problema de plaga (...) no entiendo como no primero intenta solucionarlo o dentro de las escalas de la compañía intenta buscar la solución y se va a un medio de comunicación, probablemente con la intención de pinchar para obtener algo a cambio.

En realidad, los trabajadores intentaron que la empresa solucionara el problema durante mas de seis meses, es decir, desde antes de la constitución del sindicato. El problema lo asumió el sindicato, ya constituido, el que por otros dos meses continuó insistiendo en que se adoptaran medidas sanitarias, optando por hacer la denuncia solo cuando se dio cuenta que sus reclamos ante la administración eran inútiles. Y ello porque la existencia de ratas era un peligro para la salud de los trabajadores y clientes.

Agrega Portela, después de referirse al proceso de negociación colectiva anterior, y en particular a la huelga de hambre realizada por dirigentes y socios ante la nula respuesta de la empresa: *Fuera de lo que yo viví como espectador, en el tiempo que llevó en Starbucks Chile y el tiempo que he podido tener de conversar con muchos de Uds. he escuchado historias muy bonitas y de diferente tipo y de compromiso y de agradecimiento con la compañía; y de bueno, “yo tengo esta aspiración con la compañía pero conseguí por otro lado aquello otro” y, bueno, muchas historias muy bonitas y verdaderamente las únicas historias tristes o muy tristes que he escuchado de los partners que llevan más de año y medio en la compañía han sido historias relacionadas con lo que pasó hace un año y medio. **Historias de personas que jamás pensaron que asociándose a este club, al sindicato de Andrés, iba a devenir en este tipo de conflicto,***

personas que de alguna forma quisieran, me decían, “yo quisiera salirme de este grupo pero no me dejan, estoy como preso acá”.

Y sigue diciendo el gerente: *La compañía somos todos nosotros, yo me siento parte de la compañía y para mí, cualquier amenaza, cualquier colectivo del tipo que sea que intente atacar a la compañía, que intente hacerle daño y, por lo tanto, acaba haciéndole daño a todos los que estamos acá, y yo me incluyo, pues no me hace sentirme cómodo. Entonces, la compañía, respetuosa con la ley, quiero creer que no se va a aplicar la misma estrategia que se ocupó hace un año y medio, y **sí os digo que esta compañía tiene, y de ahí viene mi preocupación, algunos pilares, algunos fundamentos muy sólidos que lamentablemente, o afortunadamente, no son negociables. Y entre uno de esos pilares es que la compañía trata de tratar por igual a todos sus partners. La compañía no quiere ni puede hacer diferencias ni agarrar colectivos determinados y darle ciertos privilegios. (...) Ese es un pilar del que no nos podemos mover y que nos dificulta las cosas a la hora de negociar. Hay otro, que nos guste o no, esta compañía sí cree desde su fundación hace 41 años en el mérito, y en el esfuerzo de las personas y la responsabilidad y cree que aunque todos tenemos los mismos derechos y tenemos que ser tratados como partners. Termina agregando:** Como yo sé y me consta que la compañía tiene más o menos la misma política y opera estos mismos pilares en 61 mercados en todo el mundo, dije ‘por favor díganme, dónde más en los últimos 20 años hemos tenido conflictos de este tipo (...)’, la respuesta que recibí fue ‘Jose Luis, en los últimos 20 años en la compañía en todos los mercados que operamos, conflictos de este tipo hemos tenido uno, el de acá’ “.*

4.4.3. El presidente del sindicato envió un e-mail al gerente manifestando su molestia por sus dichos.

Al contestar, y esta es la respuesta usual en Starbucks, Portela niega haber dicho lo que se le reprocha o, señala: *”me temo que la información que te han entregado respecto de las preguntas y respuestas que se generan en foros, desayunos y otras clásicas instancias de comunicación con los partners es no sólo incompleta sino que también sesgada y distorsionada”.* Para agregar que la empresa trasmite un mensaje a sus partners: Starbucks, *“tanto en Chile como en los otros 60 países del mundo en los que opera, respeta total y absolutamente la legislación de todo tipo en vigor en cada mercado. De este modo, en Chile, la compañía respeta el derecho de asociación sindical y el de negociación colectiva y es por lo tanto decisión personal de cada partner afiliarse o no a un sindicato.”*

Afirmación que es, por supuesto, una manifestación de absoluto desprecio por los fallos de la judicatura, si se tiene en cuenta que están condenados cuatro veces por sus prácticas ilegales.

Finalmente, invitó a Giordano a participar en un foro abierto el día 12 de diciembre, la única en la que ha participado el sindicato, y en la que se produjo una discusión entre el gerente, quien volvió a reiterar exactamente

el mismo discurso, y el dirigente sindical. Luego de hacer una introducción sobre el bajo índice de sindicalización en Chile, recalcó que Starbucks es parte de la inmensa minoría que posee sindicatos contra un 93% de las compañías que no tiene organizaciones sindicales. Volvió a recalcar que el sindicato es “beligerante”, y que le hizo “mucho daño a la compañía” y que “cualquiera que le haga daño a la compañía no me deja cómodo y me preocupa. Yo he sido contratado para defender a la compañía, porque la compañía somos todos”; puntualizó además que “lo que ocurrió el año pasado no fue para nada civilizado” y Starbucks “no negocia bajo amenaza, cuando cree que la otra parte se va a ir a huelga”, entre tantos otros dichos polémicos.

4.5. Fiestas y comunicados sobre beneficios.

La empresa realizó una fiesta para aumentar su cercanía con la gente, a un mes de presentarse el proyecto, cuando normalmente estas actividades se realizan durante otras épocas del año. Además volvió a publicar en cada tienda una serie de comunicados con los beneficios que actualmente posee la compañía, otros anunciando que pronto habrán nuevos y mayores beneficios, siguiendo el mismo ejemplo ya sancionado durante la negociación colectiva del 2011, incluyendo hasta los beneficios legales. Se acompaña este documento al primer otrosí de esta denuncia.

4.6. Comité de clima de tienda.

Para restarle valor a la labor representativa del sindicato y a su rol dentro de una potencial negociación, la compañía ha creado a partir de este mes de diciembre un comité con al menos dos delegados por local para evaluar el clima laboral, buscar solución a problemas dentro de los locales y evaluar futuros beneficios para los partners. Por supuesto, ningún socio del sindicato –ni mucho menos un dirigente sindical- ha sido invitado a participar dentro de este comité, toda vez que los delegados son designados por la compañía. Estas actividades son pagadas por Starbucks.

4.7. Pago de un Bono por Antigüedad.

Además de eso, también durante la liquidación de noviembre –última liquidación antes de la presentación del proyecto- se procedió a entregar un inédito bono por antigüedad, también en una fecha totalmente extraordinaria, puesto que todas las bonificaciones según la propia empresa se entregan entre septiembre y octubre, cuando comienza el año fiscal norteamericano. **Nunca antes se había entregado un bono de esta naturaleza.**

4.8. Retención indebida de cuotas sindicales.

La empresa retuvo, sin motivo alguno, y no pagó sino hasta el 18 de diciembre, pese a los numerosos correos de Andrés Giordano, las cuotas sindicales correspondientes a los meses de octubre y noviembre, afectando las finanzas del sindicato, ad portas de la negociación.

4.9. **No entrega de Balances de la compañía:** El sindicato solicitó formalmente los balances de la compañía el día 12 de octubre para preparar el proyecto de contrato colectivo y estudiar las posibilidades de la negociación, petición a la que la empresa sencillamente no respondió o lo hizo con evasivas. Esta conducta está especialmente establecida como antisindical en la letra b) del artículo 289 del Código del Trabajo.

4.10. **Amenaza de no negociar. Maltrato y trato insolente a los dirigentes sindicales / Negativa a entregar información sobre los trabajadores sindicalizados.**

Además de las palabras del gerente general respecto de la imposibilidad de negociar de la compañía, en el mes de octubre la empresa invitó al sindicato a una reunión, supuestamente para aclarar una serie de puntos de interés de Starbucks. A ella llegaron Francesca Faraggi y el abogado asesor Giampaolo Zecchetto. En realidad, la reunión fue citada para amenazar y amedrentar a la directiva respecto del proceso de negociación colectiva próximo. Además, hay que hacer presente que el sindicato llevaba meses esperando información relativa a las tiendas de los sindicalizados para poder realizar visitas y publicitar la negociación colectiva; datos que la empresa se había comprometido a entregar, lo que nunca hizo. **En esta reunión, en una actitud francamente hostil le señaló al sindicato de antemano que esta negociación sería un fracaso pues la empresa no iba a acceder a absolutamente nada.**

Asimismo, el abogado Zecchetto se permitió cuestionar el trabajo de los dirigentes. No es procedente que el abogado de la empresa señale que los dirigentes no han cumplido con su rol, o critique el desempeño de los mismos dentro de la organización, o que los acuse de inmorales y de estar en distintos planos éticos. Señaló también que el sindicato jamás nunca ha logrado nada para sus afiliados, ya que "solo se miran el ombligo" y que por culpa de la directiva el sindicato cada vez tiene menos socios, entre tantas otras agresiones directas.

Es decir, un trato insolente y vejatorio para los dirigentes sindicales. Una reunión cuya forma, tono, actitud y mensaje fue constantemente hostil y desagradable. Como puede ver SS., no solo no cambia Starbucks su actitud antisindical, sino la hace cada vez más agresiva.

Estos reproches al sindicato tienen que ver, por supuesto, con los correos electrónicos que hicimos públicos, en los cuales queda en evidencia que la administración prepara con cuidado sus acciones antisindicales y las disfraza o simula -o al menos intenta hacerlo- bajo formas lícitas, lo que es conocido como fraude de ley. En realidad, esos correos, que fueron enviados al email del sindicato probablemente por alguno de los gerentes de la empresa, fueron originalmente escritos y enviados por Francesca Faraggi, Claudia Aburto y otros gerentes, y son ellos los responsables del descrédito de la empresa, no el sindicato. Porque de esos emails aparece

con evidencia que la administración miente, y en forma descarada, cuando afirma que respeta los derechos constitucionales de sus trabajadores. Al revés, aparece de ellos, también con evidencia, que su único objeto es terminar con la organización sindical.

El presidente del sindicato dejó constancia de lo sucedido a través de algunos correos electrónicos, a los que la empresa respondió, como es usual, negando todos los hechos, hasta que Giordano mencionó una grabación de la reunión, ante lo que la empresa guardó silencio. Además, el presidente del Sindicato dejó una constancia online en la página de la Inspección del Trabajo, en los siguientes términos:

“Como presidente del sindicato Starbucks, acudí a una reunión el pasado 12 de octubre con la tesorera, Estefanía Larenas y la Gte. de RRHH, Sra. Francesca Faraggi y el abogado de la empresa, Giampaolo Zecchetto. En dicha reunión, solicitada por la empresa, se procedió a entregar respuesta negativa a un par de solicitudes que el sindicato había hecho hace bastante tiempo, una de ellas ya había sido acordada, sin embargo la empresa desistió de ello por su molestia con la actitud del sindicato en declaraciones públicas y publicaciones en nuestros sitios web. Luego, en una actitud francamente hostil, Giampaolo procedió a realizar una serie de descargos irrespetuosos en contra de los dirigentes, especialmente en contra mío, señalando entre otras cosas que mi labor como dirigente sindical ha sido “pésima”, que somos “inmorales”, “el sindicato no ha conseguido nada en la empresa, lo único que ha logrado es dañar a la compañía y llenarla de multas que al final del día son menos recursos para los trabajadores”, “el sindicato es culpable de la lejanía con la empresa porque la ha agredido constantemente”, los dirigentes sólo nos miramos “el ombligo” y por nuestra irresponsabilidad tenemos cada vez menos socios, entre otras cosas. Sin embargo lo más dramático es que nos anunciaron que no negociarían con el sindicato por éstas razones que si antes creíamos que íbamos a obtener algo de la negociación, luego de las últimas publicaciones íbamos a lograr “menos cincuenta” beneficios, que la empresa no iba a gastar tiempo en analizar propuestas de una organización que sencillamente no está a la altura y que sólo se iba a limitar a responder en los plazos legales. Nos preocupa que las mismas prácticas antisindicales se vuelvan a realiza con mayor gravedad ahora que Starbucks nos ha informado de que considera relaciones mucho más hostiles. He dejado constancia de estos hechos a través de correos electrónico con la empresa.

Su solicitud fue ingresada correctamente el número de folio es: 2000/2012/9673

Su código de validación para futuras visualizaciones de este documento es: **747d174d-71cf-43e7-a58f-8c5b68301606**”

5. Como SS. habrá podido percatarse, estamos en presencia de conductas de la denunciada que constituyen, a la luz de nuestra normativa legal y constitucional, prácticas antisindicales del empleador. Se trata de acciones destinadas a provocar la desafiliación de socios de nuestro sindicato, a evitar la afiliación de nuevos socios, a provocar temor entre los trabajadores, a

desacreditar la acción sindical, etc. Todo ello en el marco de reuniones del gerente general con los trabajadores, presiones de los gerentes de tienda a los sindicalizados, amenazas de despido o de impedirse el ascenso, calificaciones peyorativas de los dirigentes y afiliados que impiden percibir beneficios económicos, etc.

En concreto, y sin perjuicio del carácter no taxativo del artículo 289 del Código del Trabajo, estamos en presencia de las conductas a que se refieren las letras a), b) y f) de dicha norma y también de la letra a) del artículo 291 del mismo cuerpo legal.

Tales prácticas, abusivas por cierto, han tenido un efecto evidente: Nuestro sindicato negoció el año 2011 con alrededor de 250 socios, y los afiliados a nuestra organización no llegan a esta fecha a 55.

Solo a vía ejemplar, hacemos presente a US. que en los meses de noviembre y diciembre de 2012 renunciaron los siguientes socios:

- Cristián Yáñez, el 25 de diciembre de 2012,, a través de e-mail.
 - Falon Palma, el 21 de diciembre, a través de e-mail.
 - Giovanna Silva, el 22 de diciembre por medio de carta a la directiva.
 - Susana Aguilar, el 12 de diciembre, vía e-mail.
 - Cristián Díaz, el 17 de diciembre, por e-mail.
 - Carolina Vargas, el 15 de diciembre, vía e-mail.
 - Daniela Pino, el 22 de diciembre, a través de Facebook.
 - Sebastián López, 26 de diciembre de 2012.
 - Verónica Charlin, el 20 de diciembre, a través de Facebook.
 - Beatriz Meneses, el 19 de diciembre, a través de carta a los dirigentes.
 - Rodolfo Díaz, 15 de noviembre, a través de carta a los dirigentes.
 - Constanza Astete, el 8 de noviembre, a través de carta a los dirigentes.
6. Sumadas las renuncias a los despidos, y al temor de los trabajadores a afiliarse y a participar en las actividades de nuestra organización, motivado por la presión brutal ejercida por Starbucks, el sindicato se encuentra en los hechos imposibilitado de negociar colectivamente. Por ello, hemos adoptado la decisión de no presentar el proyecto de contrato colectivo que, conforme a la ley, debió presentarse ayer 27 de diciembre de 2012, como último plazo. Si lo hubiéramos presentado, se hubiera tratado de una parodia de negociación, una apariencia que daría visos de legitimidad a una situación que, en la realidad, impide una negociación libre, con pleno ejercicio de los derechos de libertad sindical.
- Es decir, la denunciada ha logrado, por ahora, su objetivo. Naturalmente, seguiremos denunciando las políticas ilegales de nuestra empleadora, porque nos parece que es nuestro deber ciudadano. Y es que resulta inaceptable que en un país civilizado ocurran hechos como los que denunciarnos.
7. En definitiva, SS. deberá declarar la existencia de las prácticas antisindicales denunciadas y aplicar las sanciones correspondientes.

Al respecto, solicitamos a US. aplicar el máximo de la multas que establece el artículo 292 del código del ramo, esto es, 150 unidades tributarias mensuales por cada una de las diez conductas antisindicales denunciadas.

No puede establecerse un monto inferior, considerando que se trata de prácticas con consecuencias gravísimas y, también, que estamos en presencia de ilícitos reiterados. Es decir, Starbucks es una empresa que se niega a acatar el mandato de nuestros tribunales, y que prefiere pagar las multas a cumplir con la ley.

Lo que evidentemente le resulta mas lucrativo. Y ello porque, si se considera que se trata de vulneraciones a derechos constitucionales, los montos de las multas resultan ser insignificantes. Tenga en cuenta SS. que conductas de esta naturaleza suelen tipificarse, en países con legislaciones sociales mas avanzadas, como delitos y castigarse, como corresponde a su gravedad, con penas de cárcel. Es el caso de España, por ejemplo, país de origen del gerente de Starbucks, José Luis Portela.

8. Y decretar las medidas reparatorias pertinentes, con el objeto de dar íntegro y cabal cumplimiento a la obligación que la norma atribuye al juez laboral: **velar para que la situación se retrotraiga al estado anterior a producirse las vulneraciones denunciadas. Es decir, disminuir, hasta hacer desaparecer, los efectos de las acciones delictuales de Starbucks Coffee Chile.**

A tal efecto, solicito a US. decretar las siguientes medidas:

- 8.1. Que la demandada deberá publicar en un diario de circulación nacional, El Mercurio o La Tercera, a página completa y con tipografía y logo , un aviso del siguiente tenor literal: **"Starbucks Coffee Chile S.A. reconoce que ha sido condenada en cinco oportunidades por haber incurrido en graves prácticas antisindicales y se obliga, en lo sucesivo, a respetar en su integridad los derechos de libertad sindical de sus trabajadores, pudiendo cualesquiera de ellos, cualquiera sea la función que desempeñe, afiliarse al Sindicato existente en la empresa y participar en sus actividades, incluida la mas importante de ellas, la negociación colectiva, sin que esto le signifique consecuencias negativas de ninguna naturaleza. Ni en su estabilidad en el empleo, ni en sus remuneraciones, ni en su derecho ascender a cargos superiores. La empresa adoptará las medidas destinadas a que este compromiso de respeto de los derechos fundamentales de sus trabajadores se cumpla en su integridad, y sancionará a cualquier ejecutivo, incluso con el despido, que realice actos de injerencia sindical, que perturben el normal funcionamiento del sindicato"**

Hacemos presente a US. que señalamos expresamente los diarios El Mercurio o La Tercera, porque cuando fue condenada a una medida igual, en uno de los juicios anteriores por prácticas antisindicales, la publicación fue hecha en el diario La Cuarta, que aparentemente no es el diario que leen los clientes de esta empresa, por lo que la publicación carece de toda eficacia.

- 8.2. Que la denunciada financiará programas, organizados por el sindicato denunciante, destinados a informar a los trabajadores el contenido y vigencia de los derechos de libertad sindical, así como cualesquiera otras actividades, de cualquier naturaleza, contempladas dentro de los fines de la organización, legales o estatutarios, con el objeto de promover la reafiliación de los trabajadores a la organización agraviada. Y también la afiliación de otros trabajadores que hasta ahora no se han sindicalizado por temor a las represalias que adopta la denunciada en contra de los socios del sindicato.

Las actividades que con este objeto organice el sindicato se desarrollarán en un plazo de 12 meses contados desde la fecha en que la sentencia que decreta estas cautelares quede ejecutoriada.

Tratándose de cursos o charlas informativas, éstas deberán dictarse por profesores de derecho laboral de las universidades pertenecientes al Consejo de Rectores, u otra cuyo departamento de Derecho del Trabajo sea de reconocido prestigio, tales como las universidades Diego Portales, Adolfo Ibáñez o Andrés Bello. O requiriendo la participación de expertos de la OIT en el contenido y aplicación de los Convenios Internacionales del Trabajo N° 87 y N° 98, sobre Libertad Sindical.

La empresa autorizará la participación en estas actividades de los trabajadores que lo deseen, pagándoles el tiempo destinado a ellas, el que se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos.

Con el objeto de financiar las actividades que organice el sindicato en el marco del programa a que se refieren los párrafos precedentes, la empresa hará entrega al sindicato de la suma de \$ 50.000.000 (cincuenta millones de pesos), dentro del plazo de décimo día desde que la sentencia que ponga término a este litigio quede ejecutoriada. El sindicato, al término del plazo de doce meses, deberá informar al tribunal del uso que se dio a los dineros recibidos, acompañando los recibos y comprobantes de los honorarios pagados y gastos realizados.

En este aspecto, SS. tendrá presente que la drástica reducción del número de afiliados, producto de la actividad antisindical de la denunciada, ha tenido como consecuencia directa una disminución muy importante de los ingresos del sindicato, lo que le impide disponer de los recursos necesarios para iniciar actividades destinadas a recuperar los niveles de afiliación existentes con anterioridad. En este sentido, el pago de la suma de dinero que se solicita reviste también el carácter de una indemnización de los enormes perjuicios causados a la organización de los trabajadores por el actuar ilegal de Starbucks S.A..

- 8.3. La denunciada deberá conceder permiso de tiempo completo a los dirigentes del sindicato, por un período de seis meses, contados desde que el fallo que se dicte en este litigio quede ejecutoriado, a fin de que éstos puedan dedicar la totalidad de su jornada a organizar las actividades destinadas a fomentar la reafiliación o afiliación de los trabajadores.

POR TANTO,

Y de conformidad a lo dispuesto por las normas legales citadas y artículos 446 y siguientes y 485 y siguientes del Código del Trabajo,

ROGAMOS A US. tener por interpuesta denuncia por prácticas desleales en la negociación colectiva en contra de la empresa **STARBUCKS COFFE CHILE S.A.**, legalmente representada por Eduardo Caneo Farías, ambos individualizados y, previa comprobación de los hechos denunciados, declarar:

- A. Que la denunciada ha incurrido en las prácticas antisindicales que se denuncian en lo principal.
- B. Que se sanciona a la denunciada con el máximo de la multa, 150 unidades tributarias mensuales, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 292 del Código del Trabajo, por cada una de las prácticas antisindicales que se denuncian en esta demanda.
- C. Que deberá poner término inmediato a las conductas antisindicales que se denuncian en este libelo, bajo el apercibimiento de decretarse el arresto de sus representantes legales.
- D. Que deberá la denunciada reparar las consecuencias derivadas de las vulneraciones denunciadas, en los términos referidos en los numerandos 8.1., 8.2. y 8.3. de esta demanda, las que se decretarán bajo el apercibimiento de decretar el arresto de sus representantes legales, si no dieren cumplimiento.
- E. Que la denunciada deberá pagar las costas de este litigio.

PRIMER OTROSI: Acompañamos los siguientes documentos,

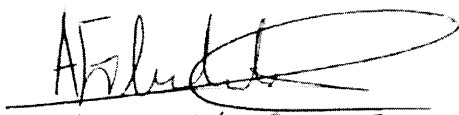
1. Certificado otorgado por la Inspección del Trabajo, del que consta nuestra calidad de dirigentes del sindicato denunciante.
2. Cartas de renuncia al sindicato de los trabajadores señores Cristián Yáñez, Falon Palma, Susana Aguilar, Cristián Díaz, Carolina Vargas, Daniela Pino, Verónica Charlin, Sebastián López y Constanza Astete.
3. Comunicado publicado por Starbucks en sus locales, con los beneficios que entrega a los trabajadores.
4. Correo electrónicos de fecha 7 de diciembre de 2012, enviado por el Presidente el Sindicato, Andrés Giordano al gerente general de Starbucks, José Luis Portela, conteniendo una queja formal por la expresiones antisindicales y falsas vertidas por éste en reuniones sostenidas con trabajadores, y respuesta del gerente de fecha 8 de diciembre de 2012.

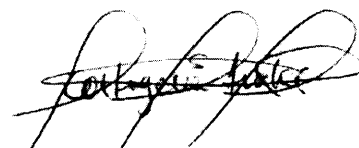
SEGUNDO OTROSI: Sírvase US. ordenar se remita oficio a la Unidad de Derechos Fundamentales de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente, a fin de que, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 486 inciso 4° del Código del Trabajo, emita un informe acerca de los hechos denunciados en lo principal.

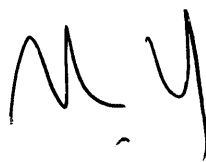
TERCER OTROSI: Sírvase US. tener presente que designamos abogado patrocinante y conferimos poder para que nos represente en estos autos a don **RAFAEL ALBERTO CARVALLO SANTELICES**, patente 406.971-4, domiciliado en calle Lorenzo Gotuzzo N° 96, oficina 94. Conferimos también poder, para que actúe conjunta o separada e indistintamente con el señor Carvallo, a la abogada doña **MONICA CECILIA VOGEL ALVAREZ**, patente N° 310134-7, del mismo domicilio anterior.

CUARTO OTROSÍ: Rogamos a S.S. se sirva autorizar a esta parte para tramitar en forma electrónica este litigio, y disponer que las notificaciones que se practiquen durante el proceso sean efectuadas a través de los correos electrónicos:


rafaelcarvallo@abogadoslaboralistas.tie.cl y monica.vogel@gmail.com.


16.655.616-3


16.044.567-2


5.267.144-2

Tábital
16.149.108-2


13.315.175-3