

Santiago, uno de julio de dos mil veinte.

**Vistos:**

Por sentencia de quince de octubre de dos mil diecinueve, dictada en la causa RIT N° S-6-2019, por el Segundo Juzgado de Letras de Santiago, caratulada “Sindicato de Empresa Comercializadora Hites S.A. con Comercializadora S.A.”, se acogió la excepción de litis pendencia respecto del Incentivo SAC; se rechazó la excepción de caducidad; se rechazó la denuncia por práctica antisindical; se rechazó la demanda reconvenzional y se determinó que cada parte pagará sus costas.

Contra esta sentencia, la denunciante recurrió de nulidad, invocando cuatro causales distintas, todas en carácter de subsidiarias y previstas en los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo. Primero, alega la causal del artículo 477, infracción de ley, segunda parte, denunciando como norma infringida el artículo 303 N° 3 del Código de Procedimiento Civil; subsidiariamente, la del artículo 478 letra e), por falta de análisis de la prueba rendida; luego, la del artículo 478 letra b) y, finalmente, nuevamente la del artículo 477, por infringir el artículo 493 del Código del Trabajo.

Por resolución de 28 de noviembre de 2019 se declaró admisible el recurso, procediéndose a su vista, escuchando los alegatos de ambas partes.

**Considerando:**

**Primero:** Que la primera causal deducida, es la del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción del artículo 303 N°3 del Código de Procedimiento Civil, solamente en cuanto a la extensión del beneficio "Incentivo SAC" en la contestación de la demandada, la que fue fundada en la existencia de la causa RIT S-114-2018, en que la denuncia por prácticas antisindicales fue interpuesta por la Inspección del Trabajo.

Manifiesta que la litis pendencia exige la triple identidad de la cosa juzgada y entre la causa invocada y la de autos no existe, discrepando de lo



que razona el juez de base en el motivo quinto del fallo impugnado, del cual reproduce su párrafo cuarto.

Sostiene que ello es falso, puesto que en primer lugar objetivamente el Sindicato no es la Inspección del Trabajo (en rigor debe entenderse que es la Dirección del Trabajo) y no es verdad que la Inspección (sic) obre en su causa por el Sindicato, porque no existe mandato conferido para aquello y porque ambos son titulares de la acción en forma independiente, tal como lo establece el artículo 486 del Código del Trabajo, que concede la titularidad a "cualquier organización sindical" y, por otra parte, obliga a la Inspección del Trabajo (sic) cuando toma conocimiento de la vulneración de derechos fundamentales a ejercer la acción, no en representación de nadie, sino como órgano fiscalizador y para velar por el cumplimiento de la Ley, independiente de la voluntad o acción de la organización sindical o trabajador afectado.

Aun cuando la Inspección actuó administrativamente por denuncia del Sindicato, no es verdad que la acción la ejerza en su nombre y también es falso, como dice la sentencia que la Inspección *"... es la misma parte, el Sindicato, porque en ambos casos es el que tiene el interés jurídico en el conflicto suscitado..."*.

Agrega que si fuera como dice la sentencia, significaría que si el órgano administrativo decide desistirse de su acción, entonces ¿el Sindicato no podría accionar para proteger sus derechos? o -como sucede en este caso- si la Inspección acepta una transacción que no satisface al Sindicato, ¿igualmente debemos entender que son las mismas partes?

Considera que tampoco hay identidad de objeto pedido; basta observar los petitorios de ambas causas para darse cuenta que no existe esta identidad. En efecto, como se puede ver no se piden las mismas cosas, de hecho el Sindicato no solicita multa.



Añade la recurrente que la denunciada nunca pidió acumulación de causas, lo que pudo haber hecho conforme a lo dispuesto en el artículo 449 del Código del Trabajo, que permite hacerlo cuando hay partes distintas en dos causas con acciones idénticas, es decir, no estimó que las causas tuvieran dicha calidad.

Expresa que el vicio se produce porque se aplica el artículo 303 N° 3 del Código de Procedimiento Civil, acogiendo la excepción de litis pendencia a un supuesto fáctico que no cae en la esfera de su regulación, pues no hay triple identidad que exige la ley para acogerla.

Finalmente, sostiene que si la sentencia no hubiese acogido la litis pendencia tendría que haber acogido necesariamente la denuncia de práctica antisindical porque el beneficio de "Incentivo SAC" fue extendido por la denunciada, sin descontar y pagar la cuota sindical, tal y como consta en el informe de la Inspección del Trabajo y también lo reconoció la empresa denunciada, además que es un beneficio exclusivo del contrato colectivo del sindicato denunciante.

**Segundo:** Que, como es sabido, para que prospere la causal de infracción de ley, el recurso debe respetar el sustrato fáctico que ha sido determinado en el fallo que se impugna. Como puede apreciarse, en el párrafo cuarto del considerando quinto de la sentencia de marras, la sentenciadora estableció que, en relación a *"la causa de pedir y objeto pedido en lo que se refiere al Incentivo SAC son los mismos ..."* que la causa anterior que sirvió de base para acoger la excepción de litis pendencia, esto es la causa RIT S-114-2018, caratulada "Dirección Regional del Trabajo con Comercializadora S.A.", de modo tal que esos dos aspectos de la triple identidad no pueden ser objeto de esta causal, toda vez que la sentencia estableció como premisa fáctica -inamovible en esta sede- que



tanto el objeto pedido como la causa de pedir en ambas causas eran idénticas y aquello no puede ser revertido con este vicio.

**Tercero:** En lo que se refiere a la identidad de personas, claro es que no hay coincidencia material entre la Dirección del Trabajo y el Sindicato de Empresa Comercializadora Hites S.A., pero no obstante, tal como lo razona la juez de base en el citado considerando quinto, el motivo de la práctica antisindical -en lo que atañe al Incentivo SAC- es el mismo en ambos juicios, teniendo además presente que fue el propio Sindicato el que denunció a la Inspección del Trabajo respectiva dicha práctica antisindical, la que otra vez es objeto de conocimiento y juzgamiento a través de este procedimiento.

Por ende, compartiendo esta Corte el razonamiento de la juez recurrida, en cuanto a que tanto el órgano fiscalizador como el sindicato persiguen objetivos similares en lo que se refiere a sancionar las prácticas antisindicales, en relación con el Incentivo SAC, debe entenderse que la identidad legal de las partes denunciantes también se cumple, con lo cual no se ve trasgredido el requisito de identidad de persona que configura la triple identidad de la litis pendencia y, en consecuencia, no se divisa infracción al artículo 303 N° 3 del Código de Procedimiento Civil, en este sentido.

Por lo tanto, al no darse los supuestos de la infracción de ley que se ha denunciado, la primera causal debe ser desestimada.

**Cuarto:** Que, en subsidio de la causal anterior, el Sindicato denunciante aduce la prevista en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, por haberse omitido en la sentencia el requisito establecido en el artículo 459 N° 4 del mismo cuerpo legal, esto es no haber analizado toda la prueba y carecer de razonamiento que conduce a la estimación o desestimación de los hechos que se han dado por establecidos.



Expone que la sentencia no analiza la prueba, se limita a transcribir la incorporada por las partes, pero no hay siquiera referencia a las razones por las que usa alguna o le resta valor a otras. Por ejemplo, no hay siquiera referencia a lo dicho por los testigos en la causa y además, señala que su parte solicitó -porque no las tenía en su poder y porque debían obrar legalmente en poder de la demandada- las liquidaciones de los trabajadores a quienes se les extendió el contrato colectivo desde la fecha de la extensión hasta febrero de 2019, habiendo pedido previamente los pactos de extensión, pero la demandada sin más, sin explicación alguna no cumplió con esta exhibición vulnerando la buena fe procesal, ante lo cual se solicita la sanción del artículo 453 N° 3 del Código del Trabajo, pues esas liquidaciones justamente tenían por objeto acreditar aquello que la sentencia dice no se probó con las liquidaciones de remuneraciones "*... no obstante al igual como acontece en esta sede, la entidad administrativa no pudo constatar la infracción de la revisión de las liquidaciones de remuneraciones de los trabajadores, mal puede concluir el tribunal lo denunciado si se carece de más liquidaciones*".

Agrega que la sentenciadora tampoco analiza y se hace cargo de lo constatado por la Inspección del Trabajo en la fiscalización sobre la materia, pues de haberlo hecho, habría concluido que efectivamente existió extensión del Bono de Normalización y de otros beneficios no solo el Incentivo SAC., como reconoció la denunciada.

Expone asimismo que el no analizar conjuntamente la prueba, lleva a la sentenciadora a una conclusión errada, respecto de los beneficios día de cumpleaños, ayuda de escolaridad y caja de navidad.

Finalmente, señala que si la sentencia se hubiese dictado conforme a derecho, es decir, cumpliendo todos los requisitos del artículo 459 N° 4, esto es, si hubiese analizado toda la prueba y hubiese expresado el razonamiento



que conduce a su estimación, necesariamente habría concluido que existió extensión de beneficios del contrato colectivo celebrado por la organización sindical, sin cumplir el pacto de extensión del artículo 322 del Código del Trabajo y sin el descuento y pago de la cuota sindical.

**Quinto:** Que la causal subsidiaria, en la hipótesis de no haberse analizado la prueba rendida, exige -primero- que se especifique cuál es la prueba omitida; segundo, que contrastando lo observado con la sentencia efectivamente se advierta por el órgano jurisdiccional la mentada omisión y -tercero- que esa omisión influya sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

En cuanto a lo primero, son tres las probanzas que, en concepto del recurrente, no se habrían analizado. Lo primero es la prueba testimonial; lo segundo son liquidaciones de sueldo que la contraria debía exhibir y no lo hizo y por último lo constatado por la Inspección del Trabajo.

Respecto de la prueba testimonial, cabe mencionar que la sentencia, en el motivo séptimo señala que "*el restante material probatorio en nada altera lo resuelto precedentemente...*", aseveración que de alguna forma está aludiendo a la testimonial. Lo cierto es que la juez concluye que esos deponentes no alteran el análisis valorativo que se ha hecho en los fundamentos anteriores. Por otra parte, el recurrente no aclara ni explica de qué modo esos atestados podrían hacer variar lo razonado en el fallo, omisión que impide a esta Corte ponderar la relevancia de lo omitido.

En lo que concierne a las liquidaciones de sueldo que no fueron exhibidas, contrariamente de lo que sostiene el recurso, la sentencia sí se hace cargo de esa circunstancia en el citado fundamento quinto, pues la juez indica que la Inspección del Trabajo sí revisó las liquidaciones y no constató las prácticas antisindicales denunciadas, unido a que el Sindicato denunciante no refirió en su libelo un número de trabajadores a quienes se



les extendió indebidamente los beneficios, lo que permite sostener que ese punto de la denuncia es "*vaga e imprecisa*".

Por último, en lo atinente a que no se analizó el informe de la Inspección del Trabajo, tampoco aquello es efectivo, ya que como se dijo en el párrafo anterior, la sentenciadora sí alude a ese informe, el que le sirve de base para desechar la denuncia en cuanto a la extensión indebida de beneficios sindicales a trabajadores que la misma denuncia no se aclara de identificar.

Por los fundamentos anteriores, esta causal subsidiaria también debe ser rechazada.

**Sexto:** Que, nuevamente en subsidio, como tercera causal invoca la contemplada en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es la infracción manifiesta a las normas de valoración de prueba, conforme a las reglas de la sana crítica.

Sostiene que el fallo establece como hecho que el beneficio de caja de navidad, tarde o día de cumpleaños y ayuda de escolaridad son beneficios históricos entregados por la empresa, antes del convenio colectivo celebrado el año 2017, como dan cuenta los documentos 15 a 18 de la demandada.

Para llegar a establecerlo de esta manera, la jueza infringe en forma manifiesta las reglas de la sana crítica, pues por una parte no ocupa máximas de experiencia que se aplican a las convenciones colectivas, como asimismo vulnera la lógica en su aspecto formal, sin perjuicio de que la multiplicidad, gravedad, concordancia y precisión de la prueba, necesariamente lleva a un resultado fáctico diverso.

En primer lugar, se vulnera la siguiente máxima de experiencia:

*"En los contratos colectivos generalmente se repiten los beneficios que se acordaron con el Sindicato en contratos colectivos anteriores, pero ello*



*no significa que sean beneficios históricos otorgados graciosamente por la empresa."*

Indica que la sentenciadora no considera que el beneficio de ayuda escolaridad se incorpora a partir del contrato del año 2011 y el beneficio del día entero de cumpleaños se incorpora en la negociación del año 2017; es decir no son beneficios históricos que la empresa otorgue inveteradamente desde hace mucho en forma unilateral y voluntaria, sino son beneficios obtenidos por el sindicato en sus negociaciones colectivas, que se mantuvieron en la negociación colectiva del año 2017. Antes que se negociaran no existían esos beneficios, mal se puede decir que son históricos.

En segundo lugar, la recurrente señala que se vulnera la regla de la lógica denominada de razón suficiente, desde que la sentenciadora no señala porqué los beneficios se incorporan en el Manual de Beneficios después que se pactan en los contratos colectivos. Es decir, obvia el principio de razón suficiente que aparece claramente de analizar la prueba de los Manuales de Beneficios en concordancia con los contratos colectivos.

Expone que en consecuencia, de haberse aplicado correctamente las normas sobre apreciación de la prueba conforme a la sana crítica, se habría llegado a la conclusión fáctica de que estos beneficios del contrato colectivo de 2017 no son históricos, sino nacen sólo con las negociaciones colectivas y no beneficios legales o una concesión de la ley o una graciosa de la empresa y por ello, si se aplican a otros trabajadores, existe extensión de beneficios sin pago de cuota y cumplimiento del pacto del contrato colectivo.

**Séptimo:** Que para que prospere esta causal es necesario que el recurso demuestre que la infracción a las reglas de la sana crítica que se denuncia sea manifiesta, lo que implica que sea evidente, ostensible, capaz



de ser advertida a simple vista y que, además, se especifique qué reglas, principios o máximas, se han infringido y por qué razón.

Lo cierto es que el sindicato recurrente se limita a discrepar del raciocinio valorativo que hace la juez de base, en torno a considerar que los beneficios de caja de navidad, tarde o día de cumpleaños y ayuda de escolaridad carecen de relevancia en la extensión porque eran dados antes de la negociación de 2017, aseveración que la juez -por lo demás- se encarga de justificar.

Para sostener su crítica introduce una supuesta máxima de la experiencia, sin indicar su fuente, y dando por sentado -por sí y ante sí- que es de aplicación general. Sin embargo, la fórmula que se propone no reúne las características que debe tener una máxima de experiencia, dado que la afirmación que se postula no es absoluta y dependerá su concreción de cada sindicato, de cada empresa, de cada beneficio o derecho que deban discutirse en cada periodo que comprenda el procedimiento de negociación colectiva.

Es decir, la pretendida máxima que alude el recurso es del todo contingente y depende de los sujetos, de los temas a tratar y de las circunstancias, con lo cual no puede servir como contraste a lo determinado por la sentencia.

En lo que respecta a haberse infringido el principio lógico de la razón suficiente, tampoco aquello puede ser admitido, ya que basta examinar el fallo, en particular el aludido motivo quinto, para colegir que la sentenciadora sí se hizo cargo de lo debatido, dando razones y fundamentos para desestimar la denuncia. Ahora, esos argumentos puede no compartirlos el sindicato recurrente, pero eso no es motivo para señalar que la sentencia haya infringido ese principio lógico.



Por consiguiente, careciendo también esta causal de fundamento, debe ser rechazada.

**Octavo:** Que la cuarta y última causal invocada es la del artículo 477, en su hipótesis de infracción de ley, la que deduce en forma subsidiaria a las anteriores y que se produce al dejar de aplicar el mandato del artículo 493 del Código del Trabajo a un caso que cae específicamente en su esfera de regulación.

Después de reproducir la referida norma, sostiene que alegó como práctica antisindical la discriminación que la empresa ejerció en su contra por la diferencia de trato dada a la organización sindical denunciante versus las otras organizaciones menores existentes en la empresa, incluso una cuya personalidad jurídica fue caducada.

Se alegó no sólo que se extendió únicamente los convenios colectivos de los otros sindicatos, con todas las consecuencias patrimoniales de ello, sino que ni siquiera se daba a conocer que existía un convenio del sindicato denunciante.

Indica que este hecho fue una de las conclusiones fácticas de la fiscalización de la Inspección del Trabajo a partir de los dichos del representante legal, no sólo prestadas en dicha fiscalización, sino también reiteradas en autos, absolviendo posiciones.

Agrega que sobre el particular la sentencia señala que del tenor del pacto de extensión, es una facultad del empleador extender los beneficios y que se trata de una facultad ejercida fundadamente por el costo económico que le significa a la empresa extender el contrato colectivo del sindicato denunciante versus los otros convenios y agrega que no se ha demostrado por la denunciante que ello no sea real.

Añade que ello infringe lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo que es la norma llamada a resolver el problema de la



discriminación alegada en este caso. En efecto, expone que no sólo hay indicios de un trato desigual, sino que hay un reconocimiento de un trato desigual establecido en la sentencia, se eligen y solo se dan a conocer esos contratos por sobre el de la denunciante, y ningún antecedente obra en autos para demostrar la razonabilidad y proporcionalidad de la media.

Alega asimismo que la sentenciadora debió aplicar en la presente causa el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Chile, el cual reproduce, en su Artículo 2.

Por ello, afirma que la solución de la sentenciadora tampoco se adecua a las normas internacionales en la materia que justifican la infracción de ley, sin perjuicio que también se infringe el Convenio 98, influyendo en lo dispositivo del fallo, puesto que si la sentencia hubiese aplicado correctamente el artículo 493 del Código del Trabajo, necesariamente habría concluido que existió un trato discriminatorio a la organización sindical denunciante en relación con los otros sindicatos que habían acordado convenios, incluso con el sindicato caduco.

**Noveno:** Que, como ya se ha indicado más arriba, para que pueda ser acogida la causal de infracción de ley es necesario que el recurso no controvierta el sustrato fáctico en que se apoya la supuesta infracción normativa.

Sin embargo, el recurso comete el mismo error, ya que al concluir -en el citado considerando quinto- que debe desestimarse la denuncia de práctica antisindical en lo relativo a una supuesta discriminación, la sentenciadora se basa en el tenor literal de la cláusula octava del contrato colectivo de 2017, estipulación que no deja lugar a dudas que el empleador ha adquirido una facultad para extender beneficios a otros trabajadores no sindicalizados y no una obligación como parece entenderlo el sindicato recurrente, de modo tal que no se advierte de qué forma, con esa manera



de proceder que tiene la empresa, pudo ésta incurrir en actos discriminatorios, si solo se ha limitada a hacer uso de una facultad que emana de ese pacto colectivo

Por otra parte, en materia de práctica antisindical y de errada extensión de beneficios, si es que hubiera existido una falsa o equívoca aplicación del derecho, es requisito ineludible denunciar como infringidos -además- los artículos 289 y 322 del Código del Trabajo, pues la sola mención al artículo 493, que es más bien de carácter adjetivo, y no decisorio litis como los antes citados, no es suficiente para influir en lo dispositivo del fallo.

En virtud de todo lo anterior, esta postrera causal también debe ser rechazada y, corolario de ello, el recurso no puede prosperar.

Por estas consideraciones y con lo dispuesto, además, en los artículos 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, se **rechaza** el recurso de nulidad deducido por la parte denunciante contra la sentencia de quince de octubre de dos mil diecinueve, recaída en la causa RIT S-6-2019, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, sentencia que, en consecuencia, no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del ministro (I) Alberto Amiot Rodríguez.

**N° Laboral-Cobranza-3.089-2.019.**





SGMKQDXX

Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministro Presidente Hernan Alejandro Crisosto G., Ministro Suplente Alberto Amiot R. y Fiscal Judicial Clara Isabel Carrasco A. Santiago, uno de julio de dos mil veinte.

En Santiago, a uno de julio de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.  
A contar del 05 de abril de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>