

C.A. de Santiago

Santiago, seis de junio de dos mil veintidós.

Vistos:

Por sentencia de veintiuno de septiembre de dos mil veintiuno, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT S-53-2020, se acogió parcialmente la denuncia por práctica antisindical interpuesta por Sindicato Nacional de Trabajadores Empresa Banco Ripley S.A en contra de Banco Ripley S.A., declarando que la denunciada incurrió en conductas de práctica desleal en contra del Sindicato denunciante, condenando a la denunciada al pago de una multa de 100 UTM, monto que se deberá consignar a favor del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativos, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; rechazando en todo lo demás pedido en la denuncia y ordena que ejecutoriada que sea la sentencia se remita copia a la Dirección del Trabajo para su registro y declara que cada parte pagará sus costas.

Contra ese fallo, la parte denunciada interpuso recurso de nulidad, basado en tres causales deducidas en forma subsidiaria, siendo la primera la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo; la segunda es la del artículo 477, segunda hipótesis del Código del Trabajo, por infracción de ley y; la tercera es la del artículo 478 letra e) en relación al artículo 459 N° 4 del mismo cuerpo legal.

Declarado admisible el recurso se procedió a su conocimiento, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

Y considerando:

Primero: Que la primera causal invocada es la contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, por infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Argumenta -previa exposición de los antecedentes del proceso- que la sentencia impugnada ha sido pronunciada con infracción manifiesta a las reglas de la lógica, específicamente al principio de identidad, el cual reza que “una cosa solo puede ser igual a sí misma”.

Transcribe el considerando vigésimo séptimo y sostiene que por una parte se condena a la denunciada por incurrir en prácticas desleales por supuestamente “aparecer forzando una huelga” y por otra se reconoce que las partes llegaron a un acuerdo evitando la huelga, sin expresar las razones jurídicas, simplemente lógicas o de otra índole que sustenten la preminencia que da a ciertos fundamentos o medios probatorios sobre otros, a los cuales decide restarles cualquier valor o simplemente omitirlos, por lo cual el raciocinio del sentenciador no es demostrable, ni coherente ni razonable.

Añade que además, se ha infringido el principio de no contradicción, en razón del cual “una cosa no puede ser explicada por dos proposiciones



contrarias entre sí”, afirmando que la sentenciadora arriba a una conclusión ilógica a partir de la falsa premisa de que la denunciada habría intentado forzar una huelga.

Indica que la sentenciadora no ha fundado la sentencia de manera coherente, ya que por una parte reconoce que la denunciada llegó a un acuerdo en el proceso de negociación colectiva con el Sindicato, pero al mismo tiempo sostiene que su representada aparece “forzando una huelga”, infringiendo el principio de no contradicción, toda vez que si se afirma algo de una cosa, no puede negarla a la vez, porque cualquiera de los dos enunciados sería falso y, por ende, falsa la conclusión.

Menciona que por otra parte, la sentenciadora en su fallo ha vulnerado las reglas de las máximas de la experiencia y los elementos de apreciación comparativa de la prueba.

Sostiene que el vicio denunciado influye de forma sustancial en las conclusiones arribadas por la jueza a quo, esto es, que la denunciada habría incurrido en conductas constitutivas de prácticas desleales, por cuanto de no haber infringido el principio de identidad, el principio de no contradicción y las máximas de experiencia, se habría concluido que su parte no incurrió en conductas constitutivas de práctica desleal durante el último proceso de negociación colectiva.

Segundo: Que, en subsidio se invoca la causal establecida en el artículo 477, segunda hipótesis, del Código del Trabajo, esto es, infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, la que recae en infracción de los artículos 303 y 403 letra a), ambos del Código del Trabajo.

Explica que la infracción de ley que reclama queda de manifiesto en el considerando vigésimo séptimo, que transcribe y sostiene que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 346 del Código del Trabajo, el empleador, con a lo menos dos días de anticipación al inicio del periodo en que se puede hacer efectiva la votación de la huelga, podrá presentar a la comisión negociadora sindical una propuesta formal de contrato colectivo denominada “última oferta”. Agrega este artículo que, a falta de última oferta, aquella estará constituida por la propuesta formal más próxima al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior. De no existir propuestas formales, se tendrá por última oferta la respuesta del empleador.

Señala que el artículo 357 del Código del Trabajo permite en la gran y mediana empresa la reincorporación individual de trabajadores en huelga a partir del decimosexto día en la medida que la última oferta formulada en la forma y con la anticipación señalada en el artículo 346, contemple, a lo menos idénticas estipulaciones a las contenidas en el contrato colectivo vigente y además se ofrece como mínimo reajustabilidad inicial y anual por IPC.

Afirma que lo señalado en el considerando vigésimo séptimo implicaría



que todo empleador que en las negociaciones sostenidas con anterioridad a la última oferta hubiese realizado propuestas superiores a las contenidas en el contrato colectivo vigente (piso mínimo) se vería impedido de cumplir en su última oferta con los requisitos establecidos en el artículo 357 del Código del Trabajo, toda vez que a juicio de la sentenciadora con ello “se deja en evidencia” que se vulnera la buena fe, interpretación que claramente infringe lo dispuesto en la ley.

Luego, transcribe los artículos 303 y 403 letra a) del Código del Trabajo y concluye que la buena fe dentro del proceso de negociación requiere que el empleador y los sindicatos se comporten manteniendo, en general, las siguientes conductas durante el transcurso de la negociación colectiva: cumplir las obligaciones y plazos legales estipulados; obrar sin la interposición de obstáculos o trabas que limiten las opciones de entendimiento entre las partes; arribar a soluciones de manera justa y pacífica.

Añade que la Dirección del Trabajo mediante dictamen Ord. N° 5781/093, de 1 de diciembre de 2016 ha sostenido: *“El principio de la buena fe le otorga sentido común y buen espíritu a la forma como se debe desarrollar el proceso de negociación colectiva, y envuelve una serie de deberes aplicables a la misma que exige a las partes actuar rectamente, de manera honrada y leal, tal como resulta con el deber de participar de las instancias de la negociación colectiva”*.

Sostiene que, en consecuencia, no puede entenderse que el uso de la opción que expresamente otorga la ley – como es la que la última oferta contenga idénticas estipulaciones a las contenidas en el contrato colectivo vigente, más reajustabilidad inicial y anual por IPC - pueda ser entendido como una conducta que atenta contra la buena fe.

Añade que si el empleador se viera privado de usar esta opción por haber realizado ofrecimientos superiores al contrato colectivo vigente, el artículo 357 del Código del Trabajo sería letra muerta y no tendría ninguna aplicación práctica en estos casos, lo que claramente no se ajusta a derecho.

Indica que por lo demás, de acuerdo al criterio de la sentencia contenido en el considerando vigésimo séptimo, el empleador en el proceso de negociación colectiva se encontraría imposibilitado de realizar propuestas inferiores a las formuladas anteriormente, ya que ello constituiría una conducta contra la buena fe.

Precisa que, en otras palabras, la sentenciadora considera que el Sindicato tendría una suerte de derecho irrevocable sobre las propuestas realizadas por la denunciada, a pesar de que este no las acepte, estando en consecuencia obligado el empleador a realizar propuestas cada vez mayores.

Menciona que lo que plantea la sentencia no sólo no tiene asidero en la ley, sino que desconoce las nociones más básicas sobre qué significa



“negociar” y las propuestas u ofrecimientos que puede hacer el empleador o el Sindicato en dicho contexto, en que naturalmente pueden reducir los beneficios de una propuesta que hayan realizado anteriormente.

Señala que el negociar de buena fe no asegura que necesariamente existirá consenso o acuerdo entre las partes antes de la mediación obligatoria ante la Inspección del Trabajo (que fue la etapa en que las partes llegaron a acuerdo en el caso de autos) y agrega que incluso, el negociar de buena fe no implica la imposibilidad de rupturas en las negociaciones, citando doctrina al efecto.

Concluye que el formular una última oferta en los términos que establece el artículo 357 del Código del Trabajo no puede ser considerado como una circunstancia que “deje en evidencia” que la denunciada vulneró la buena fe con que deben negociar las partes ni que haya incurrido en conductas constitutivas de prácticas desleales; infringiendo con ello la sentencia el artículo 303 y 403 letra a), ambos del Código del Trabajo.

Tercero: Que, como última causal subsidiaria, se invoca la establecida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en relación con el artículo 459 N° 4 del mismo texto legal, por cuanto el fallo no contendría un adecuado análisis de toda la prueba rendida en relación a los hechos que estimó probados y al razonamiento que conduce a esta estimación.

Fundamenta la causal señalando que la sentenciadora estimó que la denunciada habría incurrido en conductas constitutivas de práctica antisindical, *“al haberse acreditado suficientemente la vulneración de la buena fe negocial que contempla expresamente como práctica desleal el artículo 403 letra a) del Código del Trabajo”* (considerando vigésimo séptimo, parte final), sin embargo, al arribar a dicha conclusión omite prueba relevante que ha sido rendida en el juicio.

Expone que si se analiza la sentencia en su integridad, se advierte que la jueza a quo no hace un análisis de todos los medios probatorios incorporados al juicio y tampoco se pronuncia sobre su valor probatorio y por ello no da cumplimiento a este imperativo legal.

Sostiene que en el transcurso del juicio se incorporó prueba que sí permitía acreditar el fundamento de los 6 indicios que el Sindicato denuncia y su proporcionalidad, no siendo estos hechos contrarios a la libertad sindical ni a la buena fe.

Precisa que en el considerando sexto el tribunal sólo nombra la prueba rendida, pero dicha prueba no fue analizada en la sentencia, lo que permite determinar que la denunciada no vulneró la libertad sindical ni atentó contra la buena fe durante el proceso de negociación colectiva.

En cuanto al primer indicio, esto es, “negarse a iniciar conversaciones con el sindicato hasta una semana antes de la fecha de presentación de su última oferta”, señala que la prueba no analizada corresponde a la absolución



de posiciones de doña Mirtha Norambuena (representante del Banco) y previa transcripción de su declaración, concluye que la denunciada no se “negó” a iniciar conversaciones, toda vez que el Sindicato tampoco manifestó intención alguna de reunirse antes del 6 de julio de 2020 y cuando lo hizo se le contestó el mismo día proponiendo reunión para la semana siguiente. A su vez, el Sindicato no expresó su disconformidad con la fecha propuesta ni solicitó adelantarla. Destaca que el Sindicato no formuló disconformidad con las reuniones que citó la denunciada; no solicitó adelantar las fechas propuestas ni tampoco propuso reuniones adicionales.

En cuanto al segundo indicio, esto es, “solicitar una cantidad desmedida de trabajadores para conformar equipos de emergencia”, indica que la prueba no analizada corresponde a:

1) Resolución N° 0539 sobre calificación de servicios mínimos de fecha 11 de julio de 2017 (prueba documental n° 6 de su parte). Sostiene que en esta resolución el Director del Trabajo calificó como servicios mínimos y equipos de emergencia los cargos y número de trabajadores (125 trabajadores en total), que detalla.

Afirma que se acreditó que la propuesta de equipos de emergencia, efectuada en la respuesta al proyecto de contrato colectivo del sindicato, de 150 trabajadores guardaba proporcionalidad con la resolución incorporada como prueba que calificó a 125 trabajadores como servicios mínimos.

2) Resolución N° 382 de fecha 10 de julio de 2020 (prueba documental n° 7.3. de su parte). Señala que en esta resolución la Inspección del Trabajo acogió parcialmente la solicitud efectuada por el Banco, estableciendo un total de 62 trabajadores socios sindicalizados como dotación de equipos de emergencia.

3) Resolución N° 398 de fecha 3 de agosto de 2020 (prueba documental n° 7.5 de su parte). Indica que esta resolución de la Inspección del Trabajo rechaza el recurso del Banco y acoge parcialmente el interpuesto por el Sindicato, quedando conformado el EE con 52 miembros del Sindicato.

Refiere que por tanto, las resoluciones n° 382 y 398 dan cuenta de que la determinación de la conformación de los equipos de emergencia por parte de la Inspección del Trabajo se llevó a cabo cumpliendo plenamente con lo dispuesto en la ley, de acuerdo al procedimiento previsto en el artículo 361 del Código del Trabajo y agrega que la Inspección del Trabajo en definitiva determinó la conformación del equipo de emergencia con 52 trabajadores, esto es, un número superior de trabajadores a los propuestos por el Sindicato.

En cuanto al tercer indicio, esto es “trasladar a trabajadores de filiales para que presten servicios en sucursales de la denunciada y capacitar a otros en labores bancarias”, precisa que la prueba no analizada consiste en la absolución de posiciones doña Mirtha Norambuena (representante del Banco)



y luego de la transcripción de su declaración, concluye que la sentencia omite todo análisis respecto de las declaraciones que contienen explicaciones sobre las limitaciones propias de la pandemia, como las cuarentenas, que son un hecho público y notorio.

En cuanto al cuarto indicio, esto es, “contratar trabajadores para que realicen las mismas labores que el personal sindicalizado”, señala que la prueba no analizada consiste en:

1) Contrato de trabajo, anexos y liquidaciones de remuneraciones de la trabajadora Natalie Jiménez Montares, sucursal Punta Arenas (exhibición de documentos n° 3 solicitada por el Sindicato).

Sostiene que si se revisa el audio de la audiencia preparatoria (minuto 33:00 a 33:15 de la pista de audio) se advierte que el sindicato solicitó exhibir el contrato de esta trabajadora con sus anexos y las liquidaciones correspondientes al período comprendido entre los meses de mayo y septiembre de 2020 y la denunciada acompañó la liquidación de septiembre de 2020 que da cuenta de que la trabajadora continuaba desempeñándose para su representada luego de la negociación colectiva.

Indica que por lo tanto, el sindicato en su denuncia imputa al Banco la contratación a plazo de una trabajadora en la sucursal de Punta Arenas y al respecto, con la exhibición de documentos solicitada por el propio sindicato y rendida en autos se acreditó que dicha trabajadora continuó desempeñándose luego de la negociación colectiva.

2) Contratos de trabajo de Cristóbal Inostroza de fecha 10 de agosto de 2020 y de Felipe Molina de fecha 7 de septiembre de 2020 (prueba documental n° 10.2 y 10.3 de su parte). Afirma que estos contratos fueron celebrados con fecha 10 de agosto de 2020 y 7 de septiembre de 2020, esto es, una vez ya concluido el proceso de negociación colectiva y concluye que por lo tanto, se acreditó que no es efectivo lo señalado en la denuncia respecto a que la denunciada habría contratado un analista de operaciones y a un ingeniero de control de gestión senior durante la negociación colectiva, incorporando los respectivos contratos que dan cuenta que dichos cargos comenzaron a prestar servicios con posterioridad.

En cuanto al quinto indicio, esto es, “mantener cajeros contratados a través de empresas de servicios transitorios, quienes no pueden afiliarse ni negociar con el sindicato, para que continúen realizando labores bancarias en caso de huelga”, menciona que la prueba no analizada consiste en:

- 1) Testimonial de don Jorge Aravena Castro (testigo de su parte).
- 2) Testimonial de don Gonzalo Durán Aravena (testigo de su parte).

Luego de la transcripción de sus declaraciones concluye que estos testigos declararon expresamente y de manera conteste que la denunciada mantiene un número constante de trabajadores transitorios, lo que se mantuvo invariable durante la negociación colectiva. Añade que si no hubiera



existido la necesidad de contratar estos trabajadores la Inspección del Trabajo habría multado por no configurarse alguna de las causales legales del art. 183-Ñ del Código del Trabajo (lo que no se acreditó en el juicio que haya ocurrido).

En cuanto al sexto indicio, esto es, “presentar una oferta formal que no contiene ninguna de las mejoras acordadas ni ofrecidas en reuniones anteriores”, precisa que la prueba no analizada consiste en:

- 1) Absolución de posiciones doña Mirtha Norambuena.
- 2) Testimonial de don José Manuel Jorquera Núñez (testigo del sindicato).

Previa transcripción de dichas declaraciones, sostiene que la última oferta no puede ser considerada contraria a la buena fe toda vez que fue efectuada en cumplimiento de los términos que señala el artículo 357 del Código del Trabajo para permitir la reincorporación de trabajadores en huelga a partir del 16° día.

Concluye que de haber analizado la prueba mencionada la jueza en la sentencia recurrida habría concluido que la denunciada no incurrió en una vulneración a la libertad sindical ni atentó contra la buena fe durante el proceso de negociación colectiva como equivocadamente se señala en la sentencia.

Cuarto: Que, cabe recordar que la libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse y defender sus intereses en común, siendo sus componentes esenciales la organización sindical, la negociación colectiva y la huelga, siendo un derecho humano fundamental, consagrado constitucionalmente, así como también en tratados internacionales que forman parte de nuestro derecho interno, tal como lo señala la juez de base en el motivo 15° del fallo atacado, estableciendo en los fundamentos siguientes, luego de analizar y ponderar las probanzas rendidas, los hechos lesivos al derecho fundamental denunciado por los actores.

Quinto: Que, de la lectura del fallo se desprende que la juez a quo para decidir como lo hizo, expuso los razonamientos basados en los antecedentes aportados por las partes, sin que se advierta en ellos alguna infracción manifiesta a las reglas de la sana crítica, y tal como lo ha sostenido en forma reiterada esta Corte, la causal invocada persigue fiscalizar que se respeten esos lineamientos, por ello el recurrente debe ser capaz de demostrar el error en que se incurre y la causa del mismo.

Pero nada de eso se observa en el libelo de impugnación ni en lo sostenido en estrados, pues el reproche se orienta a cuestionar los hechos asentados y pretender una nueva valoración de la prueba por estos sentenciadores, lo que se aleja del motivo de nulidad incoado.



Sexto: Que, la segunda causal invocada es la del artículo 477 en relación a los artículos 303 y 403 a) del Código del Trabajo, conforme a lo reseñado en el motivo 2° de este fallo, pero según se puede advertir, el recurrente construye su alegación cuestionando los hechos asentados por la sentenciadora al establecer que las conductas de la denunciada son constitutivas de practica antisindical como lo deja plasmado en los motivos 26° y 27°, lo que no resulta atendible pues la finalidad de esta causal es velar porque el derecho sea correctamente aplicado a los hechos, es decir, el propósito esencial está en fijar el alcance y sentido de las normas en función a los hechos que se han tenido por probados.

En efecto, según señala el impugnante, que yerra la juez al establecer en el motivo 27 que “se probó que las conversaciones no fueron plasmadas en la oferta formal realizada por la empresa, que reconoce a su conveniencia lo que evidencia que se vulneró la buena fe.....”.

Añade en su alegación que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 346 del Código Laboral el empleador con a lo menos dos días de anticipación a que se vote la huelga, podrá presentar una propuesta formal de última oferta, asimismo, indica que la errónea interpretación de la juez implicaría que todo empleador se vería impedido de cumplir en su última oferta con los requisitos del artículo 357 del mismo estatuto.

Séptimo: Conforme a la causal de nulidad en estudio, el recurrente si bien menciona en su libelo los artículos 346 y 357 del Código del Trabajo como parte de sus argumentos, no da por infringidas dichas normas, de manera tal que ese acápite no será analizado, pues solo sustenta su reproche en la infracción a los artículos 303 y 403 a) del mismo código.

Octavo: En las condiciones anotadas, esta Corte no divisa la infracción de ley que se denuncia, pues la a quo resolvió el asunto con estricto apego a la normativa aplicable al caso, por lo que el arbitrio en este tópico, será rechazado.

Noveno: Que, la tercera causal de nulidad se basa en el artículo 478 letra e) por haberse omitido analizar toda la prueba rendida, lo que hubiera permitido desestimar los indicios que llevaron a concluir que la demandada incurrió en prácticas antisindicales.

Décimo: Que, del examen de la sentencia aparece que las probanzas aportadas por las partes fueron debidamente incorporadas y consideradas al momento de resolver el asunto, pues se advierte un completo análisis y ponderación de los indicios que provocaron la convicción de la a quo, por lo que la eventual omisión denunciada no altera la decisión alcanzada desde que la sentenciadora estimó suficiente la prueba indiciaria conforme a las facultades que le son propias.

En todo caso, cabe señalar que el motivo de nulidad no resulta atendible por resultar contradictorio al haber denunciado infracción a las



reglas de la sana crítica al apreciar las probanzas rendidas y luego sostener que hubo omisión de ellas, por lo que en este extremo, el arbitrio será también rechazado.

Por las razones anteriores, más lo dispuesto en los artículos 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, se **rechaza** el recurso de nulidad deducido por la parte denunciada en contra de la sentencia de veintiuno de septiembre de dos mil veintiuno, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT S-53-2020, sentencia que, en consecuencia, no es nula.

Redactó la Fiscal Judicial Sra. Clara Carrasco Andonie.

Regístrese y comuníquese.

Laboral-Cobranza N° 3336-2021.

Pronunciada por la Duodécima Sala, presidida por el Ministro señor Hernán Alejandro Crisosto Greisse, e integrada, además, por la Ministra señora María Loreto Gutiérrez Alvear y la Fiscal Judicial señora Clara Isabel Carrasco Andonie.



Pronunciado por la Duodécima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por los Ministros (as) Hernan Alejandro Crisosto G., María Loreto Gutierrez A. y Fiscal Judicial Clara Isabel Carrasco A. Santiago, seis de junio de dos mil veintidós.

En Santiago, a seis de junio de dos mil veintidós, 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 02 de abril de 2022, 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>