

C.A. de Copiapó

Copiapó, diez de febrero de dos mil veintidós.

VISTOS:

En causa R.I.T. S-3-2021, R.U.C. N° 2140342041-4 del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, el abogado don Kenneth Maclean Luengo, en representación de Hipermercados Tottus S.A., por la denunciada, deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva dictada el veintiocho de octubre de dos mil veintiuno, por la jueza titular doña Fabiola Villalón Gallardo, que acogiendo la denuncia por práctica desleal intentada por don José Miguel Sagredo Sanhueza, en calidad de Inspector Provincial del Trabajo de Copiapó, en representación de ese Servicio en contra de la empresa Hipermercados Tottus S.A, representada legalmente por don Abner Abel Muñoz Báez, todos ya individualizados, por la práctica desleal de reemplazo de cinco trabajadores en huelga, condenó a la empresa al pago de una multa equivalente a 100 Unidades Tributarias Mensuales a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Además, teniendo en cuenta lo solicitado por la denunciante en virtud de lo establecido en el artículo 492 del código del trabajo, como medidas concretas de reparación de las consecuencias de la práctica desleal se condena a la empresa Hipermercados Tottus S.A. a pagar la suma de \$150.000 a cada trabajador afecto a la huelga que finalizó con la suscripción del contrato colectivo entre el sindicato y la empresa referida con fecha 27 de agosto de 2021, encontrándose esto, además, en consonancia con la petición del sindicato efectuada conforme lo previsto en el artículo 345 del código del trabajo, rechazando en lo demás, lo solicitado por el sindicato.

Dispuso igualmente que no resultado ninguna de las partes totalmente vencida, cada una pagará sus propias costas y que una vez ejecutoriada que sea la decisión, se oficie a la Dirección del Trabajo a fin de poner en conocimiento lo resuelto en la presente sentencia para los efectos legales pertinentes.



El recurrente, funda su recurso en que la sentencia recurrida fue dictada con vicios que influyeron sustancialmente en lo dispositivo del fallo, respecto de los cuales se recurre de nulidad, en específico por los siguientes cauces de impugnación, intentados de manera subsidiaria:

a) Causal genérica establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, “Cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales o aquella que se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo”, debido a la infracción de los artículos 432 del Código del Trabajo; artículo 23 y 261 inc. 1° del Código de Procedimiento Civil, en relación con la garantía constitucional del Debido Proceso contemplada en el artículo 19 N° 3 inciso 6° de la Carta Fundamental.

b) Causal establecida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo: Infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

c) Causal establecida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, “Cuando la sentencia otorgare más allá de lo pedido por las partes o se extendiera a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de la facultad para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue”,

d) Causal genérica establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, “Cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales o aquella que se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo;” debido a la infracción de lo dispuesto en el artículo 403 letra d) del Código del Trabajo.

e) Causal genérica establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, “Cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales o aquella que se hubiere dictado con infracción de



ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo”, debido a la infracción de lo dispuesto en el los artículos 2314 y 1437 del Código Civil.

El 14 de enero último, se procedió a la vista del recurso compareciendo en la respectiva audiencia, alegando por el recurso, el abogado don Kenneth Maclean Luengo, por la denunciada, y contra el arbitrio, don Claudio Aguilar Barrientos por la Inspección Provincial del Trabajo y don Alonso Moncada Avendaño por el Sindicato de Empresa Servicios Generales MP Copiapó Tottus, quedando la causa en estudio.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que el recurrente en representación de la denunciada invoca como primera causal de nulidad la contemplada en el artículo 477 del código del trabajo, la que a estricta literalidad señala: "cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo", dada la infracción de los artículos 432 del Código del Trabajo; artículo 23 y 261 inc. 1º del Código de Procedimiento Civil, en relación con la garantía constitucional del artículo 19 N° 3 de la Carta Fundamental, esto es, debido proceso", la cual cimienta en que la causal que enarbola tiene por finalidad remediar los errores que se han cometido en el razonamiento que el juez lleva a cabo en la sentencia, indicando que esos errores se producen en materia de derecho por la falta de aplicación o la aplicación indebida de una norma sustancial, o bien por una errónea interpretación de la misma, lo que se conoce tradicionalmente como "error in iudicando". Añade que la sentencia es expresión de una cadena de silogismos y el error que se denuncia recae sobre la premisa mayor y en la conclusión o consecuencia, que se deriva de la subsunción de los hechos probados en el enunciado legal.

En concreto refiere que la causal de nulidad se funda en la infracción a los artículos 432 del código del ramo; artículos 23 y 261 inc. 1º del código de procedimiento civil, en relación a la garantía constitucional del artículo 19 N° 3 inciso 6º de la Carta Fundamental, lo que ha tenido influencia sustancial en lo dispositivo del fallo en atención a que las afectaciones detectadas son de tal



magnitud “que dicen relación con el proceso mismo en el cual se desarrolló el juicio”, indicando que el proceso seguido ante el juzgado de letras del trabajo de Copiapó se encuentra claramente viciado en su tramitación, pues se han infringido normas procesales prescritas en el código adjetivo civil que resultan aplicables en materia laboral, vicios que solo son subsanables mediante la invalidación de la sentencia.

Desarrolla luego en extenso en su libelo cómo se habría producido el vicio, indicando que de la denuncia fue notificado el 24 de junio de 2021, evacuando la contestación dentro de plazo, esto es el 23 de julio del mismo año y que posteriormente a ello con fecha 29 de julio de 2021 el Sindicato de Empresa Servicio Generales MP Copiapó Tottus se hace parte en la causa realizando una serie de peticiones de medidas de reparación, permitiéndose su comparecencia en juicio como tercero coadyuvante, de acuerdo con lo resuelto en audiencia preparatoria de 30 de julio del mismo año, ejerciendo oportunamente los recursos procesales respectivos, preparando así el recurso.

Releva que el Sindicato compareció en el proceso en calidad de tercerista, institución que no tiene regulación concreta en el código del trabajo y por tanto, a su juicio, debe regularse por las normas civiles, por remisión expresa del artículo 432 del código laboral. Agrega que el Libro Primero del código adjetivo civil, en el Título III “De la pluralidad de acciones o de partes” contempla la intervención de los terceros en el proceso y que los terceros pueden ser, según la doctrina coadyuvantes, independientes y excluyentes.

Respecto de los primeros, que es la calidad invocada por el Sindicato, están regulados en el artículo 23 del código de procedimiento civil, el que prescribe “Los que, sin ser partes directas en el juicio, tengan interés actual en sus resultados, podrán en cualquier estado de él intervenir como coadyuvantes, y tendrán en tal caso los mismos derechos que concede el artículo 16 a cada una de las partes representadas por un procurador común, continuando el juicio en el estado en que se encuentre”, respecto de lo cual con cita a la Excma. Suprema señala que “se denomina coadyuvante a la



persona que interviene en el proceso velando por sus intereses legítimos pero en una posición subordinada a una de las partes principales a la que ayuda de forma instrumental, adhiriéndose a sus pretensiones y sin poder actuar con autonomía respecto de ella. En el mismo sentido se puede señalar que se denomina así al tercero que por ser titular de un derecho conexo o dependiente con respecto a las pretensiones articuladas en el proceso, participa en éste con el objeto de colaborar en la gestión procesal de una de las partes. Se trata de una intervención adhesiva simple de un tercero que no posee el carácter autónomo en el proceso, pues su legitimación para tomar intervención en dicho proceso es de naturaleza subordinada o dependiente respecto de la parte con la cual coopera o colabora. De allí que su situación procesal se encuentre determinada por la conducta del litigante principal, puesto que se halla facultado para realizar toda clase de actos procesales siempre que sean compatibles o no perjudiquen el interés de éste último” (SCS Rol N° 27.322-2014).

Sostiene que de la conjugación de las normas de los artículos 432 del código del trabajo y 23 del de procedimiento civil, es admisible la figura del tercero coadyuvante en los juicios del trabajo, pero que es advertible que la intervención del sindicato en el proceso de marras no se condice con las normas aludidas, lo que ha provocado conculcación de la garantía del debido proceso, por cuanto el Sindicato procede indebidamente a ampliar y adicionar las acciones que fueron formuladas por la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó lo que fluye del petitorio de su presentación el que solicita expresamente:

“1.- En tenernos hecho parte (sic) de la denuncia presentada por la Dirección del Trabajo.

2.- Acceder y otorgar las medidas de reparación solicitadas:

- Pago de las remuneraciones de los trabajadores afiliados al sindicato, por todo el periodo que dure la huelga.



- Pago de las cuotas sindicales de los trabajadores afiliados al sindicato, por todo el periodo que dure la huelga y que este sea de cargo de la Empresa.

- Pago de 3 remuneraciones a cada trabajador afiliado al Sindicato y que se encuentra en ejercicio del derecho de huelga.

- Pago de multas a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas por 100 UT, y en caso de reincidencia, solicitamos la aplicación del artículo 506 del Código del Trabajo, en el sentido que se duplique o triplique.

- El registro de la sentencia condenatoria por prácticas desleales en negociación colectiva, y así también haga la publicación respectiva en la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras.

3.- Que todas las sumas que US. ordene a la denunciada pagar sean reajustadas y que devenguen el máximo interés permitido.

4.- Se condene en costas a la denunciante”.

Señala que la jueza del grado no atendió sus peticiones formuladas a través de sendos recursos de reposición respecto de la intervención del Sindicato en los términos anotados, pues en concreto solicitó que “la presentación del sindicato jurídicamente no puede tener más efecto que tenerlo presente por lo que las pretensiones que pide en caso alguno pueden ser consideradas en la sentencia”, lo que fue desoído.

A mayor abundamiento cita el artículo 261 inc. 1º del código de procedimiento civil que prescribe que “notificada la demanda a cualquiera de los demandados y antes de la contestación, podrá el demandante hacer en ella las ampliaciones o rectificaciones que estime convenientes” y que en la especie la presentación del Sindicato fue incluso posterior a la contestación de la demanda de Hipermercados Tottus S.A., por lo que existe una infracción flagrante a esta norma.

Finalmente reconoce el derecho que le asiste al Sindicato afectado por la supuesta existencia de la práctica desleal de remplazo de trabajadores en huelga, a participar en el procedimiento contencioso, pero siempre que ello se



verifique y concrete en la forma y por las vías que el ordenamiento jurídico establece, lo que no solo constituye una mera infracción de la regla legal de base sino que impacta en la garantía que invoca que es el debido proceso, lo que en concreto, según sus asertos, provocó que su representada –la empresa- fuese condenada a prestaciones pecuniarias no incluidas en el libelo, solicitadas con posterioridad a la contestación de la demanda.

SEGUNDO: Que delineado el marco de la controversia en el motivo que precede y que da cuenta del contenido de la primera causal intentada, es inconcuso referirnos al derecho a la huelga, su alcance y contenido, lo que no constituye un mero ejercicio teórico sino un aspecto con indudable injerencia en la decisión. Así, es posible señalar que, pese a que el *iter* no ha sido pacífico en orden a, de ser un derecho legalmente reconocido a uno constitucionalmente consagrado; hoy en día la huelga es un derecho social que puede ser afirmado como derecho fundamental entre nosotros. “De esta forma (...) a la pregunta sobre la consagración constitucional del derecho de huelga debemos responder con una pregunta previa: ¿consagra la Constitución la libertad sindical? Si la respuesta es afirmativa se despeja la pregunta original en el siguiente sentido: el derecho a la huelga también se contempla. (...) Obviamente esta conclusión es reforzada por la tesis del bloque constitucional, dado que la libertad sindical y sus tres pilares (sindicato, negociación y huelga) constituyen un derecho fundamental consagrado en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes” (Gamonal, S. “El derecho de huelga en la Constitución chilena”, Rev. de Derecho UCN, año 20, N° 1, 20013, pp. 122 y 123), entre ellos los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo y el Pacto Internacional de derechos Sociales, Económicos y Culturales.

Así las cosas, la institución que ilumina la hermenéutica que la Corte debe imprimir a las reglas concernidas en la decisión de esta causal de nulidad, no debe soslayar la consideración que, como derecho fundamental, se le reconoce a la huelga en los términos anotados.



Retomando los reproches que el recurrente efectúa a la jueza del grado, este señala que la intervención del sindicato en la denuncia que, por prácticas desleales, efectuó la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó en contra de su representada está gobernada por lo dispuesto en los artículos 432 del código del trabajo y 23 del de procedimiento civil, y por lo tanto al ser un tercero coadyuvante, atendido el estado procesal de la causa al momento de hacerse parte, solo correspondía “tenerlo presente por lo que las pretensiones que pide en caso alguno pueden ser consideradas en la sentencia”. Interpretación que fue desestimada por la jueza del grado, entendiendo que tal inteligencia entra en conflicto con la naturaleza del procedimiento que es una denuncia que se enmarca en la tutela de derechos fundamentales, no sujeta a formalidad y que en esa “lógica normativa el legislador no fijó plazo para hacerse parte” por lo que le asiste al sindicato la facultad de hacerse parte en cualquier momento del proceso.

Entiende el recurrente, que la interpretación que efectúa la jueza recurrida provoca una afectación a su derecho fundamental al debido proceso, al derecho al contradictorio y la bilateralidad de la audiencia, por cuanto no pudo incorporar en sus argumentos -contenidos en la contestación que efectuó a la denuncia enderezada en su contra-, la respuesta a aquellas peticiones que el Sindicato formalizó en el escrito por el cual se hizo parte, toda vez que la contestación ya había sido evacuada. A su turno, señala que el Sindicato se hizo parte intempestivamente solo un par de días antes de la audiencia preparatoria lo que perjudicó su derecho a preparar y presentar contraprueba respecto de estas sorpresivas peticiones del Sindicato.

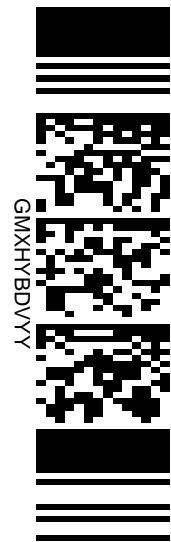
Lleva razón la jueza que, al tiempo de resolver estas incidencias por la denunciada -renovadas hoy en su libelo impugnatorio-, señaló que la intervención del Sindicato puede serlo en cualquier estado del juicio; que la presentación de este se hace en el marco de una denuncia por práctica antisindical que se sujeta a la tramitación del procedimiento de tutela, no debiendo perderse de vista que su tramitación es especial, con reglas particulares y que lo que la empresa pretende es introducir categorías propias



de la lógica procesal civil que se da entre partes iguales, en el ámbito del derecho privado, pero que el caso que nos ocupa es regido por una rama tutelar del derecho con características propias, enmarcado en los artículos 345 y 485 y siguientes del estatuto laboral, que se imponen a cualquier regla de carácter civil pues la supletoriedad de aquel procedimiento debe someterse a las particularidades tutelares del derecho del trabajo.

TERCERO: Que al amparo de lo reseñado hasta aquí, es posible construir dos argumentos en apoyo de los vertidos por la jueza de fondo, como soporte al rechazo de la causal impugnatoria intentada. El primero, siendo la huelga un derecho fundamental “que viene dado porque es una herramienta clave o central para materializar otros derechos o valores fundamentales. Junto a ello, y tomándonos de las reflexiones de Baylos, la huelga da visibilidad al trabajo mismo, ya que, cuando paraliza el transporte, las escuelas, los servicios de recogida de basuras, los centros comerciales, etc., nos damos cuenta que ‘todo funciona gracias al trabajo y a las personas que prestan esa actividad. Se hace explícito que es el trabajo el que crea la riqueza material y cultural de un país, que es el trabajo el que está en el centro de las relaciones sociales y de la acción política’” (Varas, K. “La huelga. Un derecho de primer orden en la nueva Constitución” en *Trabajo y nueva Constitución*, Caamaño, E. y Varas, K, (coords.), Der, 2020, pp. 138 y 139), por lo que entender la participación del Sindicato en el proceso como un mero espectador de lo que verifiquen la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó y la empresa, resulta una interpretación imposible de atender, como lo pretende la denunciada al solicitar que “no tenga más efecto que tenerlo presente” y que “sus pretensiones... en caso alguno puedan ser consideradas en la sentencia”.

El referido artículo 345 del código del trabajo señala en lo pertinente que “El sindicato podrá iniciar esta acción o hacerse parte de la denuncia presentada por la Inspección del Trabajo” no estableciendo límites temporales ni condiciones para la materialización de esta facultad, que implica cristalizar en la regla legal el contenido del derecho fundamental que subyace en el



telos de la misma, siendo absolutamente pertinente la regla de exégesis conforme a la cual las excepciones a la regla general quedan sujetas a constrictiva inteligencia, sobre la base de destacar el contenido que, el artículo 5 del código del trabajo establece, a raíz del límite de las facultades del empleador con ocasión del respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, entre las cuales está la del derecho a la huelga.

En segundo término, y aun cuando atendiéramos a la interpretación que el recurrente imprime a las norma del artículo 385 en relación con el artículo 342 del código del trabajo, y artículos 23 y 261 inc. 1º del adjetivo civil, es posible concluir con base en buenos argumentos, que en la especie no ha existido perjuicio para el impugnante, pues la indemnización que concedió la jueza del grado en lo resolutivo de su sentencia no reconoce como fuente exclusivamente el petitorio de la presentación por la cual el Sindicato se hace parte indicando en el punto 2 “acceder a las medidas de reparación solicitadas”, esto es, remuneraciones de los trabajadores del Sindicato por el tiempo que dure la huelga; pago de las cuotas sindicales por el mismo periodo; pago de tres remuneraciones y pago de las multas que correspondan; sino que también en el petitorio de la denuncia de la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó que señala expresamente en su punto 2 “Establecer medidas *concretas* de reparación de las consecuencias de la práctica desleal, bajo el apercibimiento contemplado en el inciso primero del artículo 492 del Código del Trabajo” (énfasis agregado) y a mayor abundamiento de lo prevenido en la propia ley.

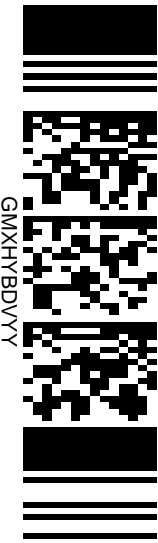
En efecto, el artículo 400 prescribe literalmente “Medidas de reparación. En el caso de la denuncia del artículo 345, el tribunal competente podrá disponer, como medida de reparación, una indemnización del daño causado a los a los afectados por la infracción a la prohibición de reemplazar trabajadores en huelga, además de la multa establecida en el artículo 406”. Entonces, la fuente de la obligación de reparar mediante el pago -que como indemnización- se estipula en favor de los trabajadores proviene de la propia ley, por lo que la existencia de un vicio como el supuestamente concurrente



es inviable por cuanto “respecto del trabajador los beneficios están concedidos por leyes imperativas y generalmente corresponden a derechos indisponibles, de modo que resulta obligatorio otorgarlos, en el entendido que es el beneficio (no su monto) lo que forma parte de lo debatido y que han sido acreditados los supuestos de hecho que lo hacen procedente. Por lo tanto, normalmente se entenderán comprendidos dentro de la pretensión” (Astudillo, O. *El recurso de nulidad laboral. Algunas consideraciones técnicas*, Thomson Reuters, 2012, p. 179).

Por otra parte, tratándose de procedimientos reformados en que rige el principio de concentración, muchos incidentes y alegaciones de la partes tienen lugar en la audiencia preparatoria en que, con inmediación y oralidad, se despliega de mejor manera el principio contradictorio. Así lo da a entender la jueza del grado cuando rechaza uno de los incidentes que levanta la denunciada afirmando que “en el procedimiento de aplicación general conforme al artículo 453 hay otras alegaciones que se sostienen dentro de la audiencia preparatoria que no causan indefensión a las partes, que no afectan el desarrollo del proceso, permiten conocimiento, presentación de prueba, en definitiva permite un debido proceso que es lo que toca resguardar al tribunal”. No obstante lo sostenido y en cumplimiento de su rol de garante de los derechos fundamentales, entre ellos el debido proceso y el derecho a la prueba; la jueza recurrida suspendió la audiencia que se estaba llevando a cabo el 30 de julio de 2021, hasta el 20 de agosto del mismo año, a fin de que la denunciada “pueda conocer la presentación con profundidad y antelación, pueda argumentar lo pertinente conforme a derecho y a su postura y ofrecer prueba respecto de aquello para generar de esta forma los resguardos necesarios para un debido proceso para cada una de las partes”.

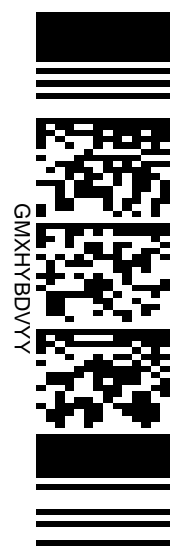
En base a lo razonado con precedencia y teniendo en miras que tratándose de las vulneraciones acaecidas en la substanciación del procedimiento -como pretende el recurrente-, si se atiende a los efectos que provoca la causal, esto es, nada menos que la invalidación de lo actuado y la reposición de la causa a un estado procesal determinado -que supone volver



a hacer lo realizado, esta vez sin deficiencias-, puede concluirse que para la anulación no basta cualquier imperfección en la tramitación del procedimiento (Astudillo, O. *El recurso de nulidad laboral. Algunas consideraciones técnicas*, Thomson Reuters, 2012, p. 58), por lo que, lo denunciado por el recurrente, en el evento de configurarse, no tiene la virtualidad para provocar la invalidación de lo obrado, basamento por el cual el recurso – en relación a esta causal- no podrá prosperar.

CUARTO: Que a mayor abundamiento, en el petitorio de su libelo el denunciado solicita que, se acoja el arbitrio anulatorio por la causal largamente desarrollada *ut supra*, se proceda a invalidar la sentencia recurrida y se dicte sentencia de reemplazo, que declare expresamente que se rechaza la denuncia de práctica desleal interpuesta por la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, lo que demuestra palmariamente que el recurso, en esta parte, está mal enderezado, toda vez que lo reclamado es un vicio que ha producido afectación a una garantía de naturaleza procesal, radicada en la tramitación de la causa y por lo tanto, lo que cabía era solicitar, se acoja el recurso, se invalide el juicio y la sentencia, reponiendo la causa al estado de realizarse una nueva audiencia preparatoria en que se acoja su petición en orden a limitar la intervención del Sindicato y no tener por formuladas las peticiones de medidas reparatorias. Razón por la cual el recurso, en este acápite, debe ser igualmente rechazado.

QUINTO: Que, como segundo acápite de nulidad el recurrente en su libelo enarbola el cauce contenido en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, es decir, infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, para lo cual y con cita al artículo 456 del código del ramo, refiere que las reglas de la sana crítica se encuentran constituidas por las leyes de la lógica, las científicas, las técnicas y aquellas que deriven de la experiencia, ahondando en lo que constituirían las leyes de la lógica, las que a su entender corresponden “a leyes universales que se presentan como necesarias al raciocinio exteriorizado” y que se encontrarían configuradas por las leyes básicas del pensamiento,



esto es, los principios de identidad; de no contradicción y de tercero excluido, a los que se une el de razón suficiente.

A lo anterior agrega, lo que según la definición -ya clásica- de Stein, se entiende por máximas de experiencia, las que este autor ha conceptualizado como “definiciones o juicios hipotéticos de contenido general, desligados de los hechos concretos que se juzgan en el proceso, procedentes de la experiencia, pero independientes de los casos particulares de cuya observación se han inducido y que, por encima de esos casos, pretenden tener validez para otros nuevos” (Stein, F. *El conocimiento privado del juez*, Temis, 1988, p. 27), afirmando que en mérito de la manifiesta infracción a las reglas del sistema de la sana crítica, con la que el *a quo* ha pronunciado la sentencia, lo ha llevado -contradictoria y erradamente- a concluir que, por una parte, su representada incurrió en prácticas antisindicales, y luego, por otra, que ha existido un perjuicio ocasionado al Sindicato.

Luego transcribe en apoyo de su tesis los motivos decimoséptimo y decimoctavo en que a su juicio se plasman los yerros que consisten en que la jueza no dio por acreditado que el local comercial hubiese cambiado el horario de funcionamiento, acompañando solo un *print* de pantalla dando cuenta del horario de funcionamiento del supermercado el día 29 de junio de 2021 y que la supuesta modificación horaria no aparece motivada exclusivamente por la huelga del sindicato, al mismo tiempo que no se logró acreditar el cierre del local los días sábados y domingo.

Igualmente reprocha que la jueza de los hechos, conforme la prueba presentada y, especialmente del Reporte de Revisión de Asistencia y Beneficios, tiene por acreditada las horas de trabajo del personal *part time*, con el que se constató por la denunciante el reemplazo de los trabajadores en huelga, lo que en conjunto con la documental exhibida por la empresa da cuenta de la actividad permanente del supermercado durante el periodo en análisis, salvo algunos días, lo que la conduce a estimar que el



supermercado funcionó en días de semana, porque contó con personal a disposición.

Al ser un hecho asentado por la jueza del grado el que el día 11 de junio de 2021, se constató la presencia de los cinco trabajadores de autos en puestos de reemplazo, y que respecto a esto la jueza concluye que su parte no presentó prueba en contrario, le parece que es un insumo suficiente para sustentar el vicio denunciado, toda vez que estima tal conclusión probatoria no es acertada.

Crítica la corrección de la conclusión sobre los hechos declarados probados por la jueza de fondo porque la “tal como lo indica la sentencia esta situación [reemplazo] solo se extendió los primeros días de la huelga” y que, según los Registros de Ventas de la Tienda de Copiapó, esta no registró ventas en los días 12, 13, 19, 20, 26 y 27 de junio de 2021, precisamente los primeros días de la huelga. Afirma que los testigos tanto del Sindicato como de su parte dieron cuenta de la disminución del personal en la tienda una vez iniciada la huelga.

SEXTO: Que en relación a esta causal esgrimida por la denunciada es necesario dejar de manifiesto que, al parecer lo que cuestiona son dos aspectos, en la valoración de la prueba efectuada por la jueza de los hechos. En primer lugar, lo que reprueba es la logicidad de la estructura de la argumentación probatoria, toda vez en varios de sus pasajes alude a la existencia de un razonamiento “ilógico y contradictorio” a la falta de observación del principio de “causalidad lógica”, respecto de lo cual se puede señalar que la valoración probatoria en sentido estricto, se articula en los sistemas pertenecientes a la tradición racional de la prueba, a través del método de la inferencia inductiva o de contrastación de hipótesis, el que mediante generalizaciones empíricas -máximas de experiencia y/o conocimiento científicos- permite, pasar del dato conocido (los medios de prueba) a lo desconocido (las conclusiones sobre los hechos probados).

Entonces, cuando se cuestiona que el juez o jueza de los hechos no ha respetado las reglas de la sana crítica, se debe especificar si el yerro se



produce en la utilización de máximas de experiencia que no son tales, o que se encuentran contradichas por otras máximas igualmente sólidas, o que se trata de generalizaciones espurias las utilizadas, es decir aquellas generalizaciones sin sustento epistémico; o que se han valorado conocimientos científicos que no son tales o refutados por otros peritajes o conocimiento experto de igual valor epistémico, o que al efectuar el enlace y desplegar las correspondientes inferencias el juez se ha equivocado, pues la conclusión extraída no se deriva lógicamente de las premisas (normalmente las generalizaciones empíricas y los datos probatorios) o que se ha omitido la inferencia produciéndose un salto lógico en la cadena argumentativa probatoria.

Ello no se divisa de los fundamentos del libelo impugnatorio, el que se limita a contrastar la tesis de la denunciante y su tesis alternativa y examinar los elementos de corroboración de una y otra, ejercicio que realiza la jueza del grado estimando que se encuentra mayormente corroborada la de la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó. En efecto, la jueza realiza una valoración exhaustiva de la prueba rendida -individualmente considerada y en conjunto- para concluir fundadamente que los asertos de la denuncia se encuentran mayormente corroborados, lo que se aprecia de la lectura de los motivos decimoséptimo y decimoctavo del fallo que se revisa.

La otra vertiente que ataca por la vía de este cauce de impugnación, es la relativa al estándar de prueba, el que se ha definido como una regla de decisión que establece un nivel mínimo de corroboración para entender probada una hipótesis en una determinada clase de proceso (Ferrer, *Prueba y verdad en el derecho*, Marcial Pons, 2005, p. 82).

En específico cuestiona lo resuelto por la jueza que, en el motivo décimo quinto del fallo de fondo, refiere específicamente que en materia de tutela laboral el estándar es de menor intensidad, correspondiendo al denunciante –a quien corresponde la carga de la prueba de la vulneración- acreditar la existencia de indicios de aquella vulneración, lo que a su juicio fue colmado en la especie conforme al mérito de la denuncia -constatación



efectuada *in situ* por los inspectores del servicio denunciante-, la que goza del valor de presunción también en el ámbito de la valoración judicial de la prueba; concluyendo, además, que ello resulta coherente con la información que fluye de los elementos de juicio aportados por la denunciante y el Sindicato.

Entonces, efectuada la valoración de la prueba en sentido estricto -que incluye la valoración individual y de conjunto- al contrastar la corroboración que, los elementos de prueba aportan a la hipótesis de la denuncia y asilado en lo que mandata el artículo 493 del código del ramo, la jueza entendió justificada la suficiencia de aquella hipótesis, al turno que estimó que la corroboración de la hipótesis de descargo, no había sido corroborada o que su corroboración resultaba insuficiente a los efectos de derrotar la denuncia.

No es óbice para echar por tierra la conclusión probatoria que se estima justificada por esta Corte, el hecho de que la jueza yerre al citar las disposiciones normativas que se refieren a la calidad de presunción de que goza lo constatado por los funcionarios de la Inspección del Trabajo, y la regla que recoge el estándar de prueba en los procedimientos de tutela.

SÉPTIMO: Que a mayor abundamiento, el recurrente ha reconocido el hecho material de que trabajadores contratados *part time* fueron destinados a cumplir funciones diversas a las que habitualmente realizaban, en los primeros días en que se materializó la huelga, pero pretende matizar el hecho, afirmando que ello no fue gravitante en el desarrollo de la huelga o, que se plasma en la especie, la excepción que habilita a la empresa al reemplazo de los trabajadores, contenida en el artículo 400 d) inciso segundo del código del trabajo, lo que no fue acreditado según los hechos que inamoviblemente fueron fijados por la jueza de mérito, por lo que no existiendo una errónea apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, sino que una discrepancia en cuanto al grado de corroboración de sus tesis alternativas sin más anclaje que su divergente opinión, esta causal no podrá prosperar.



OCTAVO: Que, como tercera causal el recurrente esgrime en su libelo, de forma subsidiaria, la establecida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, esto es, “cuando la sentencia otorgare más allá de lo pedido por las partes o se extendiera a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de la facultad para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue”, la que está indefectiblemente amarrada al primer cauce de impugnación.

Efectivamente, sostiene que el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciarán conforme las normas establecidas en el párrafo 6°, del capítulo II, del Título I, del Libro V, del código del trabajo, es decir, del procedimiento de tutela laboral; que de conformidad con lo previsto en el artículo 490 del cuerpo de leyes citado, la denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes.

Añade que, asimismo, el artículo 292 del código del ramo, señala que “la Inspección del Trabajo deberá denunciar al Tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de los cuales tome conocimiento” y que a su turno, el artículo 446 del mismo cuerpo legal, en lo que nos interesa, sanciona como exigencias imperativas que debe contener la demanda, en su numeral 4°, la exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamentan, y en el numeral 5°, la enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal.

Sostiene que el numeral 4° del artículo 446 en relación con el artículo 490 antes citado, equivalen a precisar los motivos del pleito y fijar perfectamente los términos en que se ha intentado colocar el debate judicial. En otras palabras, indica, importa que la demanda deba contener los propósitos y alcances de la acción entablada en ella, es decir, sancionar claramente la causa de pedir y la cosa pedida, lo que constituye la única



manera de caracterizar la acción y definir concretamente el derecho invocado por el pretendiente.

Afirma que el esclarecimiento de los puntos litigiosos que, como se ha dicho, debe abarcar la cosa pedida y la causa de pedir, asegura una discusión atingente y un fallo judicial adecuado y permite verificar la procedencia de las causales de nulidad.

Sostiene que el numeral 5° del artículo 446 del código del trabajo, por su parte, importa el objeto práctico de la demanda, y tal enunciación equivale a un verdadero compendio de lo expuesto en el cuerpo del escrito. Sin embargo, de que, en la conclusión será preciso determinar la cosa que es objeto de la solicitud y en esta oportunidad y no en otra, deberá el actor puntualizar o concretar sus peticiones, aunque lo haga remitiéndose a la exposición anterior de los hechos, siempre que aquí se haya especificado la cosa pedida con indispensable claridad, como lo exige la ley (Carlos Anabalón Sanderson, Tratado Práctico de Derecho Procesal Civil Chileno, Tomo III, Pág. 120).

Releva que esta exigencia es de la mayor transcendencia para el fallo del juicio, toda vez que el tribunal está obligado a ceñirse, estrictamente, a las peticiones de las partes con el objeto de aceptarlas o rechazarlas puntualmente y que en el caso que nos ocupa, por la propia decisión de la parte accionante, la causa de pedir, es decir, el fundamento inmediato del derecho deducido en juicio, o sea, el por qué se demanda, descansa en la supuesta existencia de atentados a la libertad sindical, por acciones de remplazo de trabajadores de la empresa Hipermercados Tottus S.A. producida durante la huelga de los trabajadores del Sindicato de Empresa Servicios Generales MP Copiapó Tottus, Por su parte, la cosa pedida, esto es, el beneficio jurídico inmediato que se persigue con el proceso, es decir, el qué ha demandado, esta constituido por obtener una declaración del tribunal en torno a la existencia de una lesión a los derechos fundamentales, tal como sería en la libertad sindical que se invoca, solicitando expresamente:



1.- “Que la denunciada ha vulnerado gravemente la libertad sindical del Sindicato de Empresa Servicios Generales MP Copiapó Tottus al haber incurrido en prácticas desleales en la negociación colectiva consistentes en el reemplazo de trabajadores afectos a la negociación colectiva.

2.- Establecer medidas concretas de reparación de las consecuencias de la práctica desleal, bajo el apercibimiento contemplado en el inciso primero del art. 492 del Código del Trabajo.

3.- Que, de acuerdo al régimen sancionatorio establecido en el art. 406 del Código del Trabajo, se condene a la denunciada a una multa de 10 a 100 UTM por cada trabajador involucrado, o la que SS. estime en justicia, a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales y Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, entidad a la que habrá que oficiar para el cobro de la sanción;

4.- Que se remita copia de la sentencia a la Dirección General del Trabajo para su registro y publicación una vez que se encuentre ejecutoriada;

5.- Que se condena a la denunciada al pago de las costas de la causa”.

En base a lo relacionado, afirma, que queda en evidencia entonces que la parte demandante no ha solicitado el pronunciamiento alguno respecto del pago de “remuneraciones” a los trabajadores afectos a la huelga por conceptos de “medida reparatoria”.

Culmina señalando que la sentencia palmariamente ha otorgado más de lo pedido en la demanda y que ello ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por cuanto la sentencia condena a su parte en el punto III de lo resolutivo a “Asimismo teniendo en cuenta lo solicitado por la denunciante en virtud de lo establecido en el artículo 492 del código del trabajo, como medidas concretas de reparación de las consecuencias de la práctica desleal se condena a la empresa Hipermercados Tottus S.A. a pagar la suma de \$150.000 a cada trabajador afecto a la huelga que finalizó con la suscripción del contrato colectivo entre el sindicato y la empresa referida con

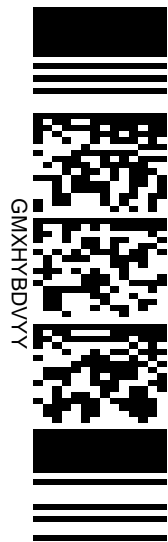


fecha 27 de agosto de 2021, encontrándose esto, además, en consonancia con la petición del sindicato efectuada conforme lo previsto en el artículo 345 del código del trabajo, rechazando en lo demás, lo solicitado por el sindicato”.

En razón de lo cual solicita concretamente en el petitorio de su libelo, que se acoja el recurso de nulidad a fin de que la Corte proceda a invalidar la sentencia recurrida y dicte sentencia de reemplazo, que declare expresamente que se rechaza la denuncia de práctica desleal interpuesta por la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó.

NOVENO: Que respecto de la causal alegada y acorde a la estricta literalidad del petitorio del recurso, deviene con claridad que lo que se impugna por la vía del libelo es la decisión de la sentencia que dispone medidas de reparación y, en concreto, condena a pagar a la empresa la suma de \$150.000 a cada uno de los trabajadores afecto a la huelga, indemnización que se estima no honra el principio de congruencia procesal y que es expresión del vicio de *ultra petita*, pero soslaya la consideración de que dicha indemnización es solo uno de los ítems que se contienen en lo dispositivo de la sentencia y que está precedido de la declaración de haber incurrido la empresa en práctica desleal y que radica en el reemplazo de los trabajadores en huelga; condenando a su representado igualmente al pago de una multa equivalente a 100 Unidades Tributarias Mensuales a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social; no existiendo concordancia entre el vicio alegado y estas otras declaraciones y condena contenidas en el fallo. Existe así un salto lógico argumental no explicado suficientemente por quien recurre.

DÉCIMO: Que, a mayor abundamiento, y respecto del punto III de lo resolutivo de la sentencia a contraluz de la causal de *ultra petita* que enarbola la denunciada, valga el análisis efectuado al alero de la primera causal invocada, esto es, que la indemnización que concedió la jueza del grado en lo resolutivo de su sentencia, no reconoce como fuente



exclusivamente el petitorio de la presentación por la cual el Sindicato se hace parte, pidiendo:

“2.- Acceder y otorgar las medidas de reparación solicitadas:

- Pago de las remuneraciones de los trabajadores afiliados al sindicato, por todo el periodo que duré la huelga.

- Pago de las cuotas sindicales de los trabajadores afiliados al sindicato, por todo el periodo que duré la huelga y que este sea de cargo de la Empresa.

- Pago de 3 remuneraciones a cada trabajador afiliado al Sindicato y que se encuentra en ejercicio del derecho de huelga.

- Pago de multas a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas por 100 UT, y en caso de reincidencia, solicitamos la aplicación del artículo 506 del Código del Trabajo, en el sentido que se duplique o triplique.

- El registro de la sentencia condenatoria por prácticas desleales en negociación colectiva, y así también haga la publicación respectiva en la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras.

3.- Que todas las sumas que US. ordene a la denunciada pagar sean reajustadas y que devenguen el máximo interés permitido.

4.- Se condene en costas a la denunciante.”

Si no que también, y principalmente, en el petitorio de la denuncia de la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó que señala expresamente en su punto 2: “Establecer medidas concretas de reparación de las consecuencias de la práctica desleal, bajo el apercibimiento contemplado en el inciso primero del artículo 492 del Código del Trabajo” y, a mayor abundamiento, de lo prevenido en la propia ley.

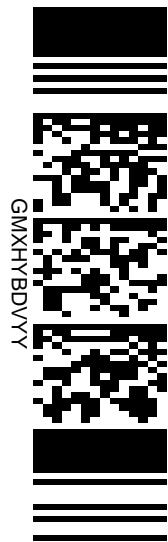
En efecto, el artículo 400 prescribe literalmente “Medidas de reparación. En el caso de la denuncia del artículo 345, el tribunal competente podrá disponer, como medida de reparación, una indemnización del daño causado a los afectados por la infracción a la prohibición de reemplazar trabajadores en huelga, además de la multa establecida en el artículo 406”.



Entonces, como fuera asentado, la fuente de la obligación de reparar mediante el pago -que como indemnización- se estipula en favor de los trabajadores proviene de la propia ley, por lo que la existencia de un vicio, como el supuestamente concurrente, es inviable.

Resulta inspirador en esta materia, el tenor del mensaje de la reforma al proceso laboral, con que la ley 20.087 instaura la llamada “ciudadanía en la empresa” y que se traduce, entre otras reformas, en la consagración del procedimiento de tutela laboral, indicando que “las particularidades propias del derecho del trabajo generan la necesidad de contar con un sistema procesal diferenciado claramente del sistema procesal civil, cuyos objetivos son no solo diversos, sino en muchas ocasiones antagónicos (...) estimando de vital importancia diseñar un modelo concreto de tutela de derechos fundamentales dentro de la empresa, que dé cuenta de garantías procesales conducentes a una adecuada y eficaz protección (...), es decir, hay claridad que detrás de las normas procesales instauradas y de la creación de este procedimiento de tutela laboral, está la necesidad de proteger de manera eficaz y adecuada los derechos fundamentales del trabajador” (Mensaje 4/350 de 22.09.2003 BCN).

Existe abundante jurisprudencia en apoyo de la tesis que “entienden sin límite la facultad de los tribunales para establecer medidas de reparación una vez que se determina la vulneración de derechos fundamentales. Asimismo, se encuentra cierta flexibilidad al momento de determinar la precisión de las pretensiones de las partes que se formulan por los litigantes (Palomo y Cruces, “La vigencia del principio dispositivo, el deber de congruencia y los límites en la determinación judicial de medidas de reparación en el procedimiento de tutela laboral” en *Justicia y proceso: temas actuales y Desafíos*, Prolibros, 2018, p. 517). Para muestra un botón, de lo que se viene sosteniendo, es el pronunciamiento de la Corte de Apelaciones de Santiago que resolvió: “Que, con todo vale destacar que el ordinal 3° del artículo 495 del Código del Trabajo dispone que la sentencia que se pronuncie sobre la materia planteada en el escrito introductorio de este



proceso, vale decir, sobre tutela laboral, el juez deberá indicar concretamente cuáles son las medidas a que se encuentra obligado el infractor, dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, de suerte que la indicación referida es una facultad que el legislador otorga a los órganos jurisdiccionales, los que tienen el deber de ejercerla cuando corresponda, como ocurre en el caso, sin que se encuentren limitados en su ejercicio a lo peticionado por las partes” (SCA Stgo., Rol N° 1306-2012 de 31 de enero de 2013, motivo cuarto).

Razones estas que en su conjunto conducirán inevitablemente al rechazo de este acápite de nulidad.

UNDÉCIMO: Que en lo relativo a la cuarta causal de nulidad enarbolada por el recurrente que consiste en la establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo: “cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales o aquella que se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo;” debido a la infracción de lo dispuesto en el artículo 403 letra d) del Código del Trabajo.

El recurrente hace residir este cauce de impugnación en que dicha norma señala lo siguiente: “Prácticas desleales del empleador. Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes:

d) El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro.

El empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de



trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo”.

Argumenta que habiéndose ya explicado que las modificaciones en las distribuciones de horarios efectuadas por su representada “en los primeros días de la huelga” y que “dejó de aplicar en lo inmediato” una vez que fue fiscalizada por la denunciante (como fue establecido en el considerando decimoséptimo de la sentencia) se debió precisamente al cierre de la Tienda Tottus Copiapó, por lo que resulta necesario ahora determinar el yerro incurrido por la sentenciadora al momento de determinar la no concurrencia del de la excepción prevista en el inc. 2 de la letra d) del artículo 403 del estatuto laboral, aplicada por su representada con el objeto de resguardar la ejecución de las funciones de los trabajadores no sindicalizados evitando la paralización total de la sucursal.

Expone que, en el presente caso, existen dos derechos fundamentales en conflicto, por un lado, la libertad de trabajo de los trabajadores no huelguistas, y por el otro, el derecho a la huelga de los socios del Sindicato. Frente a ello, estos derechos deben ser ponderados o balanceados en el caso concreto, para cuyos efectos, la doctrina y la jurisprudencia han optado por el juicio de proporcionalidad, que puede explicarse -aludiendo a la fórmula del peso de Robert Alexy- balanceando “cuanto mayor es el grado de afectación de uno de los derechos en juego, tanto mayor debe ser la importancia de la satisfacción del otro” y debiendo considerar que:

a.- Es idónea, toda vez que permite efectivamente alcanzar un fin legítimo, esto es, que los trabajadores no huelguistas pudieran seguir desempeñando sus funciones según sus respectivos contratos de trabajo.

b.- Es necesaria, por cuanto no existía otra medida menos gravosa para lograr dicho fin legítimo. En efecto, no existía alguna otra medida que permitiera a los demás trabajadores que no se encontraban en huelga, seguir ejerciendo sus labores respectivas; y

c.- Es proporcional en sentido estricto pues considerando los derechos fundamentales en colisión no se ha visto afectado en su esencia el derecho a

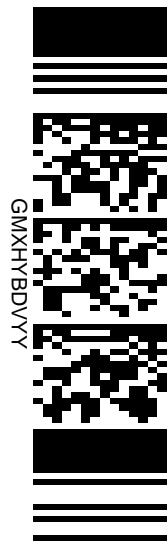


la huelga por cuanto la paralización de las actividades de los trabajadores huelguistas condujo a que Tottus Copiapó funcionara a un 30% de su capacidad con importantes consecuencias productivas, pues recordemos llevó al cierre de la Tienda los fines de semana durante el primer mes de la huelga, conforme consta en los Registros de Ventas de la Sucursal. En resumen, la medida adoptada es proporcional y no vulnera el derecho a la huelga como se ha señalado en la sentencia. Señala que dichos criterios no fueron analizados en la sentencia recurrida.

Enfático sostiene que, si bien adscribe a la idea de que la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores que debe ser protegido por el ordenamiento jurídico legal y constitucional, también es fundamental el hecho de que se debe reconocer y asegurar la libertad de trabajo de los trabajadores no huelguistas, que en el caso particular de este juicio y de acuerdo a lo expuesto en la demanda sólo se refería a 5 trabajadores, considerando que los huelguistas superan los 100 trabajadores, por cuanto de ello los testigos que depusieron en la audiencia.

Añade que, la jurisprudencia judicial es conteste en señalar que lo sancionado por la norma jurídica es la sustitución de trabajadores, esto es, que un trabajador, ya sea interno o externo, realice las funciones de un trabajador huelguista. Cuestión que no aconteció en el caso *sub lite*, en atención a que los 6 trabajadores denunciados en el libelo ejercieron las mismas labores para las cuales estaban contratados, pero un horario distinto, es decir, no hubo reemplazo de trabajadores en huelga.

Afirma que la dogmática laboral ha complementado la excepción que habilita al reemplazo por parte del empleador, señalando que este puede modificar los turnos u horarios laborales unilateralmente -en uso de las facultades contenidas en el artículo 12 ya indicado- o convencionalmente, y que en uso de las “adecuaciones necesarias” puede cambiar el sitio o recinto en que labora el trabajador que no está en huelga siempre que quede ubicado en el mismo establecimiento en que trabaja.



Que, en conformidad con lo anterior, expresa, es necesario que concurren cuatro requisitos para la procedencia de una “adecuación necesaria” acorde al ordenamiento jurídico laboral, esto es, que: (a) se produzca un cambio de turno u horario de trabajo, (b) que se realice dicho cambio de jornada de forma unilateral o bilateral, (c) que dicho cambio de turno u horario de trabajo tenga por objeto asegurar que los trabajadores no huelguistas puedan ejecutar sus funciones convenidas en sus contratos de trabajo, y (d) que de haber cambio de recinto o sitio sea en el mismo “establecimiento en que se trabaja”.

Culmina argumentando que el tribunal *a quo* al dictar sentencia incurrió en el error comprendido en el artículo 477 del código del trabajo, por cuanto la sentenciadora desecha las alegaciones de su parte obviando que el cambio de jornada de trabajo de los 5 trabajadores aludidos se enmarca en el concepto de “adecuaciones necesarias” y por lo tanto no se configura la práctica desleal, existiendo claramente una infracción a lo dispuesto en el artículo 403 letra d) del citado cuerpo de leyes, pues no ha considerado que los trabajadores supuestamente remplazantes fueron trabajadores no huelguistas que se vieron impedidos de prestar funciones ante el cierre de la tienda los fines de semana “durante los primeros días de la huelga”, dejando de aplicar el principio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la medida adoptada por Hipermercados Tottus S.A.

DUODÉCIMO: Que resulta conveniente establecer que la causal del artículo 477 del código laboral orbita privativamente en torno a la revisión del juzgamiento jurídico, esto es, a la delimitación de la premisa normativa contenida en la sentencia, tarea que implica un examen de lo resuelto contrastándolo con la ley que regula el caso y la referida causal; la que opera sobre diversas hipótesis, a saber: a) Contravención formal del texto de la ley, lo que acontece cuando se produce una manifiesta transgresión de la norma, lo que supone su falta de acatamiento; b) Falta de aplicación, lo que sucede cuando el juzgador deja de aplicar una ley no obstante que es llamada a resolver el asunto; c) Aplicación indebida, se verifica cuando la ley es



aplicada a un caso para el que no ha sido prevista y, d) Interpretación y aplicación errónea, puede acontecer cuando se sitúa a la ley en un sentido o significado distinto del que corresponde, es decir, no se la entiende; o bien cuando le es atribuido un alcance o finalidad diferente del que se busca a través de ella (Astudillo, *El recurso de nulidad laboral. Algunas consideraciones técnicas*, Thomson Reuters, 2012, p. 70-71).

Es, con sustrato en lo reflexionado y el desarrollo de la causal por el recurrente, que puede colegirse que lo que en realidad busca el impugnante es trastocar los hechos que han sido establecidos en el fallo de primer grado, lo que se advierte de la redacción del libelo, que a la letra señala: “La jurisprudencia judicial es conteste en señalar que lo sancionado por la norma jurídica es la sustitución de trabajadores, esto es, que un trabajador, ya sea interno o externo, realice las funciones de un trabajador huelguistas. Cuestión *que no aconteció en el caso sub lite* en atención a que los 6 trabajadores enunciados en el libelo ejercieron las mismas labores para las cuales estaban contratados, pero un horario distinto, es decir, *no hubo reemplazo de trabajadores en huelga*”, (énfasis agregado), lo que palmariamente demuestra que lo que derechamente reprocha es que la declaración de hechos probados efectuada por la jueza no se corresponde con lo que en realidad pasó, es decir, en términos de verdad por correspondencia, no existe adecuación entre el lenguaje y el mundo, o entre los enunciados y los hechos, y no una atribución de significado a la disposición normativa concernida, torcida o falsa, por lo que el recurso no podrá prosperar.

DECIMOTERCERO: Que, última causal de nulidad impetrada igualmente de manera subsidiaria es la prevista en el artículo 477 del código del ramo: “Cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo”, debido a la infracción de lo dispuesto en los artículos 2314 y 1437 del código civil.

A fin de contextualizar sus reclamos expresa el recurrente que la norma jurídica del ordenamiento laboral que habilita a solicitar la tantas veces mencionada indemnización por el reemplazo de trabajadores



huelguistas es el artículo 400 del código del trabajo que dispone: “Medidas de reparación. En el caso de la denuncia del artículo 345, el tribunal competente podrá disponer, como medida de reparación, una indemnización del daño causado a los afectados por la infracción a la prohibición de reemplazar trabajadores en huelga, además de la multa establecida en el artículo 406”.

Añade que, si bien el derecho del trabajo es una rama autónoma del ordenamiento jurídico, se rige por las normas jurídicas del derecho común. En ese sentido, la indemnización de perjuicios que establece la norma singularizada se regula por el derecho civil y, especialmente, por el código civil y con cita a Abeliuk, afirma que, para que proceda la indemnización de perjuicio, es necesario que concurran los siguientes requisitos: (a) incumplimiento, (b) perjuicio, (c) relación de causalidad entre el incumplimiento y el perjuicio, (d) imputabilidad del deudor, (e) no concurrencia de causal de exención de responsabilidad, y (f) mora del deudor.

Releva que conforme se ha señalado, la relación de causalidad constituye uno de los elementos o partes esenciales de la responsabilidad civil y que, en términos simples, el nexo o relación de causalidad que se exige como elemento esencial para que se pueda afirmar la responsabilidad civil, se refiere a que el hecho dañino, es decir, que la conducta a la cual en principio dirige su reproche debe ser la generadora y, por tanto, causa del daño, al que también en principio, considera injusto.

Refiere que la presente causal de nulidad, precisamente dice relación con mostrar el error cometido por el juez en relación a este elemento propio o requisito de la indemnización de perjuicio. Así entonces el artículo 2314 del Código Civil establece el presupuesto básico de la responsabilidad, cuando dispone que: “El que ha cometido un delito o cuasidelito que ha inferido daño a otro, es obligado a la indemnización; sin perjuicio de la pena que le impongan las leyes por el delito o cuasidelito”. Por lo que concluye, es claro que para ser responsable hace falta haber cometido un delito, y como un



delito es “...un hecho que ha inferido injuria o daño a otra persona...” conforme con el artículo 1437 del código civil, quiere decir que debe existir una relación de causalidad entre la actuación humana, activa u omisiva, y el hecho dañoso, para que verdaderamente se pueda decir que alguien “ha cometido un delito o cuasidelito”, enfatizando esta argumentación porque una forma clara de evitar la responsabilidad de una persona es alegar la falta de relación causal entre el comportamiento humano y el hecho dañoso, es decir, que está interferida o quebrada la relación causal precisamente en este punto.

Señala que, conforme se ha venido explicando, y a la luz de lo dispuesto en el artículo 400 del código del trabajo, lo que debía ser determinado por la sentenciadora es si entre los perjuicios sufridos por el tercero (Sindicato) y el remplazo de trabajadores de trabajadores en huelga (hecho ilícito) existía la necesaria relación causal, para los efectos de atribuir responsabilidad a Hipermercados Tottus S.A. por los daños ocasionados.

Que, consta, a su juicio, que el tribunal de la instancia *consideró erróneamente que concurría la relación de causalidad* (énfasis agregado), para así imputarle responsabilidad a su representada, pues según la misma sentencia el daño material ocasionado el Sindicato ha tenido su causa en la huelga iniciada el 7 de junio de 2021 y no el remplazo de trabajadores en huelga.

Estima, que la alegación formulada pertenece al ámbito de la *quaestio iuris* y no a la esfera de la *quaestio facti*, porque importa una *apreciación de mérito o la virtualidad normativa que un hecho tiene para causar daño*. Si en la cuestión de causalidad nos quedamos en una pura o mera cuestión física, puede ser razonable no admitir la procedencia de esta causal de nulidad, pues sería un aspecto fáctico. Sin embargo, estima, la indagación causal no se agota allí, pues se debe esclarecer el grado de participación de la persona demandada en el hecho, participación que debe determinarse a partir de la actuación racional del sujeto, es decir, por su capacidad de reconocer los acontecimientos, de prever su curso futuro y



ciertamente de estimar su potencialidad dañosa. Todo este comportamiento aparece como una valoración de circunstancias, que es una apreciación normativa, es decir, de calificación jurídica. Por otro lado, agrega, la extensión de los daños, conectada con el tema de la previsibilidad, al menos en sede contractual, también demuestra que existe una fuerte connotación jurídica en la cuestión causal.

Expresa que está de más decir, que los perjuicios alegados por el Sindicato, son aquellos propios de la suspensión de la relación laboral cuando se está en una situación de huelga, así la privación de las remuneraciones de los trabajadores constituye un “perjuicio asumido” por el Sindicato y socios.

Concluye indicando que la infracción de ley que es materia del presente recurso afecta gravemente la parte dispositiva del fallo, pues el tribunal *a quo* al dictar sentencia condenó a la empresa a medidas de reparación del artículo 400 del código del trabajo, sin que efectivamente haya existido una relación de causalidad entre el hecho (reemplazo de trabajadores) y el daño, así entonces no existe una relación necesaria y directa y si bien estas expresiones resultan un tanto vagas, es del caso tener en consideración los elementos determinantes de la causalidad: el naturalístico y el normativo. El primero exige, una relación natural de causalidad, que se expresa en un nexo de causa a efecto, y el segundo, que el daño resulte atribuible normativamente al hecho. Así entonces, elucubra, la atribución normativa del daño al hecho ilícito (daño directo) encierra elementos y aspectos de derecho y, como tal, es susceptible de ser revisados por la I. Corte de Apelaciones mediante el recurso de nulidad que intenta.

DECIMOCUARTO: Que atento a lo reseñado en el motivo que antecede, lo que puede ser concretado en que, estima el recurrente que ha existido una errónea aplicación del artículo 400 del código del trabajo por cuanto no se ha establecido la indispensable relación de causalidad entre el resultado dañoso y los hechos atribuidos a su representada y que constituyen el sustento a la indemnización de perjuicios solicitada.

Que en esta materia “el punto de partida, que supone la necesidad de



determinar la causalidad en el proceso judicial, viene marcado por la decisión legislativa, prácticamente universal, de condicionar la atribución de responsabilidad a la causación de un evento dañoso, ya sea por parte del propio sujeto al que se atribuye la responsabilidad, ya sea por un tercero (Ferrer, “Prueba de la causalidad en la responsabilidad civil” en *Prueba y racionalidad en las decisiones judiciales*, Prolibros, 2018, p. 266).

Al amparo de lo extraído del libelo impugnatorio, nuevamente el recurrente incurre en un desacierto en la formulación de la causal, por cuanto lo que echa en falta es la acreditación del nexo de causalidad entre el resultado dañoso (los perjuicios ocasionados a los miembros del sindicato) y la conducta que el fallo reprocha a su parte (prácticas desleales), lo que fluye con claridad de la redacción de su libelo, en cuanto pone el acento en “que, consta que el tribunal de la instancia *consideró erróneamente que concurría la relación de causalidad*, para así imputarle responsabilidad a su representada” y ello es una cuestión de hecho no de derecho.

Aunque el recurrente se esfuerce en revestir a la causal de consideraciones de derecho, que estarían involucradas en el otorgamiento de la indemnización que, como medidas reparativas dispuso la jueza; lo que recrimina es la inexistencia del vínculo causal entre los hechos atribuidos a su parte, esto es las prácticas antisindicales y el resultado dañoso, lo que se aprecia del recurso en cuanto señala que “lo que debía ser determinado por la sentenciadora es si entre los perjuicios sufridos por el tercero (Sindicato) y el remplazo de trabajadores en huelga (hecho ilícito) *existía la necesaria relación causal*” o que “consta que el tribunal de la instancia *consideró erróneamente que concurría la relación de causalidad*” (énfasis agregado).

A mayor abundamiento, aun cuando se estime que lo controvertido es lo relativo a la *quaestio iuris*, es posible señalar que no se advierte ninguna de las hipótesis en que la doctrina entiende existir error de derecho, esto es, a) Contravención formal del texto de la ley, lo que acontece cuando se produce una manifiesta transgresión de la norma, lo que supone su falta de acatamiento; b) Falta de aplicación, lo que sucede cuando el juzgador deja



de aplicar una ley no obstante que es llamada a resolver el asunto; c) Aplicación indebida, se verifica cuando la ley es aplicada a un caso para el que no ha sido prevista y, d) Interpretación y aplicación errónea, puede acontecer cuando se sitúa a la ley en un sentido o significado distinto del que corresponde, es decir, no se la entiende; o bien cuando le es atribuido un alcance o finalidad diferente del que se busca a través de ella; sino una determinación del sentido y alcance diverso por parte de la jueza *a quo* a la institución concernida, lo que no posee la virtualidad para dar cabida a las consecuencias que implica esta vía de invalidación de lo resuelto, que resulta procedente cuando concurren vicios que obstan a la legitimidad del juzgamiento, por lo que el libelo será rechazado igualmente por este acápite..

DECIMOQUINTO: Que al igual que en el caso de la tercera causal, tratándose de la cuarta y quinta, el recurrente solo impugna la decisión relativa a la indemnización a que fue condenado, lo que contrasta con lo literalmente solicitado en la parte petitoria del libelo, en que señala como única petición concreta que se acoja el recurso de nulidad, se invalide la sentencia recurrida dictándose sentencia de remplazo que declare expresamente que se rechaza la denuncia de práctica desleal interpuesta por la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó.

Lo anterior omitiendo la consideración de que dicha indemnización es solo uno de los ítems que se contienen en lo dispositivo de la sentencia y que está precedido de la declaración de haber incurrido la empresa en práctica desleal y que radica en el remplazo de los trabajadores en huelga; condenando a su representado igualmente al pago de una multa equivalente a 100 Unidades Tributarias Mensuales a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social; no existiendo concordancia entre el vicio alegado y estas otras declaraciones y condena contenidas en el fallo. Existe así un salto lógico argumental no explicado suficientemente por quien recurre, lo que en conjunto con la latamente razonado llevará necesariamente al rechazo del recurso.



Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 477, 478, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, se declara, que **SE RECHAZA** el recurso de nulidad interpuesto por el abogado don Kenneth Maclean Luengo, en representación de Hipermercados Tottus S.A., en contra de la sentencia definitiva de veintiocho de octubre de dos mil veintiuno, dictada por la Jueza Titular del Juzgado del Trabajo de Copiapó, doña Fabiola Villalón Gallardo, declarándose que ella **no es nula**, con costas del recurso.

Redacción de la ministra titular Marcela Paz Araya Novoa.

Regístrese, comuníquese y archívese.

RUC N° 21-4-0342041-4

RIT S-3-2021

ROL CORTE N° Laboral-Cobranza 152-2021.



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Copiapó integrada por Ministro Marcela Paz Ruth Araya N., Fiscal Judicial Carlos Hermann Meneses C. y Abogado Integrante James Cristian Richards G. Copiapo, diez de febrero de dos mil veintidós.

En Copiapo, a diez de febrero de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

