

Santiago, ocho de septiembre de dos mil veintidós.

**Visto:**

En estos autos RIT T-4-2020, RUC N° 2040262220-3, el Juzgado de Letras y Garantía de Lota, por sentencia de veintitrés de octubre de dos mil veinte, se rechazaron las excepciones de caducidad de la acción de tutela y subsidiaria de despido improcedente deducidas por la demandada Corporación Educacional UDEC C.F.T. Lota Arauco, y se desestimó tanto la denuncia de tutela por despido con infracción de garantías fundamentales, como la acción subsidiaria de despido improcedente interpuestas por don Fernando Elías Morales Muñoz.

En contra de la referida sentencia, ambas partes dedujeron sendos recursos de nulidad, y una sala de la Corte de Apelaciones de Concepción, el veintinueve de junio de dos mil veintiuno, rechazó el de la parte demandada y acogió el de la parte demandante. En sentencia de reemplazo se desestimaron las excepciones de la demandada y se accedió a la denuncia de tutela por infracción de garantías fundamentales, declarando el despido del actor antisindical, ordenando su reincorporación y pago de remuneraciones durante todo el período que se ha encontrado separado de funciones.

En relación con esta última decisión, la parte demandada interpuso recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando que esta Corte lo acoja y dicte la sentencia de reemplazo que describe.

Se ordenó traer estos autos en relación.

**Considerando:**

**Primero:** Que, de conformidad a lo que previenen los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho sustantivo objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en una o más sentencias firmes emanadas de tribunales superiores de justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas disquisiciones respecto del asunto de que se trate, sostenidas en las mencionadas resoluciones y que hayan sido objeto de la sentencia en contra de la cual se recurre y, por último, se debe acompañar copia fidedigna de la o las sentencias ejecutoriadas que se invocan como fundamento.

**Segundo:** Que, conforme se expresa en el libelo impugnatorio, se proponen dos materias de derecho a unificar. La primera consiste en precisar el sentido y alcance del artículo 294 del Código del Trabajo; la segunda en



determinar la debida interpretación del artículo 493 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 490 del mismo cuerpo legal.

Reprocha que del tenor literal del artículo 294 del Código del Trabajo, se desprende clara e inequívocamente que lo que se sanciona son *acciones o conductas intencionales*, que podrían llegar a constituir una conducta lesiva a la libertad sindical en su aspecto individual, dando cuenta de la voluntariedad del actuar del empleador, requiriéndose además que el despido sea una conducta constitutiva de un atentado a la libertad sindical, debido a lo cual, se tenía que exponer por la judicatura cómo esa conducta la vulneraba , reconocida constitucionalmente, lo que la impugnada no expresa; sino que, por el contrario, afirma que no es necesaria la verificación de consecuencias lesivas, lo que pugna con las sentencias que acompaña como contraste.

En el otro extremo del arbitrio, reclama que del tenor literal del artículo 493 del Código Laboral se desprende clara e inequívocamente que no puede interpretarse de manera aislada sin considerar también lo dispuesto por el artículo 490 del mismo cuerpo legal, pues ambos se complementan, ya que el segundo impone una exigencia lógica, por cuanto el primero consagra una suerte de reducción probatoria en beneficio del trabajador vulnerado, que cobra relevancia cuando se dicta sentencia, momento en que se debe determinar quién debe soportar el costo por no haberse probado plenamente un determinado hecho, todo lo que se confirma en los fallos que adjunta.

Solicita, en definitiva, acoger el recurso e invalidar la sentencia recurrida, dictando una de reemplazo que declare que no incurrió en los incumplimientos referidos, rechazando la demanda.

**Tercero:** Que, para la procedencia del recurso de unificación, se debe comprobar que concurren distintas interpretaciones respecto de una misma materia de derecho, esto es, que frente a hechos, fundamentos o pretensiones sustancialmente iguales u homologables, se sostengan concepciones o planteamientos jurídicos disímiles, que denoten una divergencia conceptual que deba ser uniformada.

En tal sentido, para su procedencia será necesario analizar si los hechos establecidos en el pronunciamiento reprochado, subsumibles en las normas, reglas o principios cuestionados como objeto del arbitrio, son claramente homologables con aquellos contenidos en las sentencias que se incorporan para su contraste.



Así, la labor que corresponde a esta Corte se vincula con el esclarecimiento del sentido y alcance de la norma que decide la controversia, al enfrentarse con una situación equivalente a la resuelta en un fallo anterior en sentido diverso, decisión que dependerá del marco fáctico establecido en cada caso.

#### **I.- Respecto al despido antisindical.**

**Cuarto:** Que la sentencia recurrida de nulidad fundada en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción al artículo 294 del mismo código, acogió el arbitrio teniendo presente que *“...el legislador establece como requisitos para un despido o término de relación laboral antisindical: a.- Ser un trabajador no aforado. b.- Haber sido despedido en represalia por su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o en negociación colectiva. Como se ve, la ley no exige que deba, además, acreditarse la existencia de una intencionalidad de parte de la empleadora de provocar una afectación a la libertad sindical a través del despido del actor, como tampoco contempla la necesidad de probar que dichas consecuencias lesivas se verificaron. De esta forma se trata de una causal en la que, de ser acreditados los hechos objetivos que indica, la concurrencia de la intensión es presumida por la norma en concreto. En efecto, el tribunal está obligado a constatar la concurrencia de la conducta que la ley contempla, esto es, que el demandante es un trabajador no aforado y el hecho de haber sido despedido en represalia por su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o en negociación colectiva. Acreditadas estas circunstancias, es la ley quien a través de la tipificación del referido actuar presume que, ejecutada esa conducta, concurre la voluntad o intención de infringir la libertad sindical. En cuanto a la prueba de la existencia de la lesión, acreditadas las circunstancias indicadas en el artículo 294 dicho, la lesión queda también probada desde que el sindicato pierde un afiliado por el despido antisindical denunciado. Atendido lo anterior, al exigir la sentencia de la instancia la prueba de la intensión de la demandada de atentar contra la libertad sindical y del daño efectivo a dicha libertad, como consecuencia del despido del actor, aplicó erróneamente el artículo 294 del Código del Trabajo como denuncia el recurrente y demandante.”*

**Quinto:** Que, para los efectos de fundar su pretensión, la parte demandada aparejó dos sentencias, ambas de esta Corte dictadas en los autos N°272-2008, de 27 de marzo de 2008, y N°3.381-2010, de 29 de junio de 2010, en la primera se indica que *“...para concluir que la separación de un trabajador*



aforado era constitutiva de una conducta atentatoria contra la libertad sindical, debió necesariamente exponer cómo esa conducta vulneraba tal libertad reconocida constitucionalmente, sobre todo si se tiene en consideración, las circunstancias en que se verificó esta separación.” En la segunda se afirma que “....en lo relacionado con las prácticas antisindicales, se hace necesario precisar que, como ya lo ha decidido esta Corte, las conductas constitutivas de dichas prácticas deben llevar consigo, necesariamente, en el caso, la manifiesta intención de incentivar la desafiliación sindical, lo que debe fluir del mérito de los antecedentes agregados al proceso, cuestión que, en la especie, no se presenta, ya que la única prueba pertinente está constituida por el informe de fiscalización, del que no se desprenden antecedentes ciertos, sino meras apreciaciones del redactor, sin que estas últimas estén amparadas de presunción de veracidad alguna, por cuanto, para que las circunstancias consignadas en el informe puedan considerarse asistidas de dicha presunción, han de revestir la naturaleza de hechos ciertos, efectivos y determinados y no simples opiniones del fiscalizador.”

**Sexto:** Que, de este modo, analizado el recurso a la luz de los fallos de contraste válidamente acompañados, aparece que no cumple con las exigencias legales para hacer procedente el afán unificador planteado, por cuanto, como se advierte de su lectura, ninguno es homologable al recurrido, toda vez que ambos se fundan en el despido antisindical que tipificaba el Código del Trabajo con anterioridad a la modificación introducida por la Ley 20.940, de 8 de septiembre de 2016, cuya finalidad fue modernizar el sistema de relaciones laborales. Así, la normativa anterior a la Ley 20.940 exigía, para la procedencia del despido antisindical, que se configurara una o más de las prácticas *antisindicales o desleales* establecidas en el Libro IV, Título VIII, interpretándose, en algunas oportunidades, que se requería una lesión a la libertad sindical o probar la intencionalidad del empleador. Sin embargo, con la entrada en vigencia de la citada Ley 20.940, se modificó el texto del artículo 294 del Código Laboral, otorgándole un carácter objetivo a la figura y haciéndolo acorde al artículo 215 del mismo cuerpo legal que consagra los principios de los Convenios 98 y 135 de la O.I.T. (Gamonal S. “Derecho Colectivo del Trabajo”, Abeledo Perrot, II. Edición Actualizada, p.457), eliminando la concurrencia de elementos subjetivos en el actuar del empleador e infiriéndose el resultado de su propio actuar. Así la doctrina ha señalado que *“Cabe recordar, finalmente, que el Convenio N° 98 de la OIT (vigente en Chile) dispone que los trabajadores deberán gozar de la adecuada*



*protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, especialmente, sujetar su empleo a la condición de que se afilie o desafilie a un sindicato, o despedirlo o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, dentro de las horas de trabajo (art. 1). Agrega este Convenio que no deben existir injerencias entre las organizaciones de trabajadores y empleadores, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. Se aclara que serán actos de injerencia, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores (art. 2). Por último, el Convenio precisa que deben crearse los mecanismos adecuados para garantizar el respeto del derecho de sindicación (art. 3). Como vemos, la tipificación de la tutela de la libertad sindical es objetiva y no queda sujeta a elementos subjetivos.”* (Gamonal S., ob. Cit. p.477).

**Séptimo:** Que, en consecuencia, la situación planteada en la sentencia impugnada carece de pronunciamientos que sirvan de contraste requeridos por el legislador; razón por la que el presente recurso no puede prosperar y debe ser necesariamente rechazado.

## **II.- En cuanto a la segunda materia de derecho.**

**Octavo:** Que la recurrente propuso como otro extremo del recurso, determinar el sentido y alcance del artículo 493, en relación con el artículo 490, ambos del Código del Trabajo.

**Noveno:** Que, del contexto reclamado, se deduce que, lo que se propone unificar, se refiere a la forma de interpretar los indicios de vulneración de garantías fundamentales, si deben analizarse en forma aislada o conjunta para determinar que se incurrió en un despido con infracción de garantías fundamentales.

**Décimo:** Que, de la sola lectura del libelo entablado, se desprende que el pretendido tema de derecho cuya línea jurisprudencial se procura unificar no constituye un asunto jurídico habilitante de este arbitrio, toda vez que no fue la materia jurídica sometida al conocimiento de la magistratura, por cuanto correspondía a determinar si el despido del actor fue con infracción a la garantía



fundamental de la libertad sindical o no. De manera tal, que lo solicitado unificar resulta ajeno a la discusión planteada por las partes y a los fines previstos por el legislador para este recurso de derecho estricto.

Asimismo, no se solicita una interpretación precisa y determinada respecto de la norma sustantiva objeto del juicio, sino que se dirige contra los razonamientos efectuados por la magistratura para acoger el recurso invalidatorio y en sentencia de reemplazo acceder a la denuncia de despido con infracción de garantías fundamentales.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, se **rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandada respecto de la sentencia de veintinueve de junio de dos mil veintiuno, dictada por la Corte de Apelaciones de Concepción.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 49.409-2021.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H., señor Diego Simpertigue L., y el ministro suplente señor Raúl Mera M. No firma la ministra señora Muñoz y el ministro suplente señor Mera, obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar en comisión de servicios la primera y por haber terminado su periodo de suplencia el segundo. Santiago, ocho de septiembre de dos mil veintidós.



En Santiago, a ocho de septiembre de dos mil veintidós, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

