

Iquique, veintitrés de agosto de dos mil veintiuno.

VISTO:

En estos autos RUC N° 2040284005-7, RIT N° S-1-2020, la Jueza del Juzgado de Familia, Garantía y Laboral de Alto Hospicio, doña Daniella Pinto Cortés, dictó sentencia el 7 de julio de 2021, y acogió la denuncia deducida por la Inspección Comunal del Trabajo de Alto Hospicio, en contra de la empresa TANDEM S.A., declarando que ésta incurrió en la práctica antisindical del artículo 289 letra f) del Código del Trabajo, por lo que la condena a pagar una multa de 250 UTM, a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, ordenando que debe abstenerse de realizar conductas de igual o similar naturaleza a las constatadas, e implementar las siguientes medidas para reparar las consecuencias derivadas de la vulneración de tal derecho: a) Pedir disculpas públicas al Sindicato Nacional de Trabajadores de Chile, mediante una reunión con la directiva sindical, una publicación en la página web de la empresa TANDEM S.A., por 30 días, y por correo electrónico a la directiva del sindicato, como a todos los trabajadores de la empresa denunciada que posean correo institucional; b) Efectuar tres charlas, con el objeto de informar a sus trabajadores, los derechos fundamentales que les asisten, las que deberán realizarse por académicos de derecho laboral. También se dispone el reintegro definitivo del trabajador Christian Meneses Labra. Finalmente, se condena a la denunciada al pago de las costas.



En contra de dicha sentencia, el abogado don Dagoberto Paredes Maldonado, por la denunciada, dedujo recurso de nulidad, fundado en las causales de los artículos 477 y 478 letra c) del Código del Trabajo.

A la audiencia de rigor, asistió por la recurrente el abogado don Pablo Paredes Bravo, en tanto que por la denunciante, lo hizo la abogada doña Viviana Bórquez Peralta.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que como causal principal, se alega aquella prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en este caso, en relación con el inciso tercero del artículo 225 del mismo Código.

Explica que su representada ha sido condenada por supuestamente haber incurrido en la práctica antisindical contemplada en el artículo 289 letra f) del Código del Trabajo, consistente en la separación ilegal del dirigente sindical don Christian Alejandro Meneses Labra. En tal sentido, para proceder el empleador al término al contrato de un trabajador aforado, debe proceder de conformidad al artículo 174 del mismo cuerpo legal, esto es, solicitando su desafuero, incurriendo, en caso contrario, en una práctica antisindical por atentar contra la libertad sindical.

Sin embargo, para que opere lo señalado precedentemente, es condición sine qua non que el empleador se encuentre en conocimiento de la causal que otorga al trabajador la protección del fuero sindical, y en este sentido, quedó acreditado que el empleador



tomó conocimiento con posterioridad al despido de la calidad de director sindical del trabajador, esto es, después de comunicar el término del contrato de trabajo realizado en forma personal, sin que el trabajador señalara nada a su respecto.

Además, indica que el trabajador sabía de su condición de director sindical y aun así, no informó oportunamente a su empleador de tal calidad, lo que constituye, por parte del trabajador, al menos, una negligencia inexcusable, de la cual no se puede hacer responsable a Tandem S.A.

Por esa razón, respecto al despido de un trabajador aforado como práctica antisindical, debió ser rechazada la denuncia, por ser a la fecha del despido inoponible a la empleadora el fuero sindical, pues no estaba en conocimiento que el señor Meneses era director de un sindicato inter empresas que se había formado antes de su ingreso a prestar servicios a la denunciada, por trabajadores de empresas distintas a Tandem S.A. y sin participación de trabajadores de ella en la elección del señor Meneses.

SEGUNDO: Que respecto del hecho que el empleador se habría negado a reintegrar al trabajador a sus funciones, a pesar que en la mediación se allanó a ello, citando lo dispuesto en el artículo 289 letra f) del Código del Trabajo, explica que ha quedado establecido que a la fecha en que se solicitó la reincorporación del trabajador, el señor Meneses se encontraba en conocimiento de su calidad de aforado, por lo que en principio pareciera que se da el supuesto de hecho establecido en la norma. Además, la Inspección del Trabajo al



momento de solicitar su reincorporación no acreditó a su parte que el señor Meneses tuviera trabajadores de Tandem S.A. afiliados al sindicato inter empresa, por el contrario, a pesar de tener la información nunca la ha exhibido a su parte, sino solo se ha limitado a exigir la reincorporación.

La reincorporación se encuentra íntimamente ligada a la separación del trabajador, por cuanto es una medida cuyo objeto es dejar sin efecto la separación de un trabajador que ha sido ilegítimamente despedido sin respetar su fuero sindical, reestableciendo el imperio del derecho en resguardo de la libertad sindical. Sin embargo, no existe en este caso un despido que pueda ser calificado de ilegítimo, por cuanto, el fuero del trabajador le es inoponible al empleador porque no le fue informado oportunamente por el trabajador, pudiendo y debiendo éste hacerlo.

En consecuencia, la reincorporación a que se refiere el sentenciador, en el caso concreto, carece de causa, razón por la cual la negativa del empleador a reincorporar al trabajador se encuentra justificada.

Razonar de una forma distinta sería perjudicar al empleador por una conducta que no le es imputable, pues fue la negligencia del trabajador y de la directiva del sindicato, la que provocó que la empresa no estuviese en conocimiento de su calidad de aforado al momento de terminar el contrato, y además, porque llevaría al absurdo de ordenar la reincorporación de un trabajador cuyo contrato ha terminado en forma lícita.



Añade que esta causal implica respetar el marco fáctico que ha sido establecido en la sentencia, pues ha quedado claro durante la secuela del juicio que antes de la fiscalización del órgano administrativo, la denunciada no fue comunicada de la condición de dirigente sindical del trabajador de manera formal, lo que era obligación del Sindicato, conforme al inciso 3° del artículo 225 del Código del Trabajo. Así, mientras aquello no ocurra le es inoponible a la denunciada el carácter de dirigente sindical que ostenta esa persona, por lo que no está obligado a su reincorporación, ya que no estaba advertido previamente que tenía tal carácter.

TERCERO: Que en subsidio de la causal anterior, la denunciada alega aquella prevista en la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, la necesidad de la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Junto con explicar en qué consiste la calificación jurídica, y las maneras en que ha sido principalmente entendida, destaca que el fallo tuvo por asentados los siguientes hechos: a) Que el trabajador señor Meneses fue despedido el 15 de junio de 2020, por la causal de necesidades de la empresa, en horas de la mañana y en forma personal; b) Que ni al momento de su despido personal, ni antes de él, el señor Meneses había informado de su calidad de dirigente sindical aforado; c) Que la empresa recibió una carta con posterioridad al despido, la que no tenía folio, firma ni timbre distintivo; d) Que el señor Meneses presentó una licencia médica junto a otros dos trabajadores



desvinculados, las cuales eran correlativas y emitidas por el mismo doctor; e) Que hasta el momento de su despido, el señor Meneses, no había realizado actividad sindical alguna en la empresa Tandem S.A.; f) Que la empresa en la mediación ante la Inspección del Trabajo, se allanó a la reincorporación, pero fue el trabajador quien no quiso reincorporarse, dado que en esa oportunidad no era posible en la misma faena, pero se buscaría alternativas lo más rápido posible para que volviera a su puesto de trabajo original; g) Que actualmente el sindicato del señor Meneses está en funciones, ha negociado colectivamente y cuenta con 86 socios; h) Que el tribunal solo ha dado fuerza al informe de fiscalización, amparándose en que tiene presunción de veracidad; i) Que la empresa reintegró al señor Meneses al puesto de trabajo, ha acreditado el pago de remuneraciones y de las cotizaciones previsionales.

A pesar de estos claros hechos, señala que su representada ha sido condenada por supuestamente haber incurrido en la práctica antisindical prevista en el artículo 289 letra f) del Código del Trabajo, por la separación ilegal del dirigente sindical don Christian Alejandro Meneses Labra.

CUARTO: Que sin embargo, para que su representada pudiera haber sido condenada por las prácticas antisindicales antes referidas, es requisito que el empleador se encuentre en conocimiento de la causal que otorga al trabajador la protección del fuero sindical, pues solo si tiene conocimiento de la causal que le otorga el fuero, para proceder al término de contrato de trabajo de un trabajador aforado, de



conformidad al artículo 243 del Código del Trabajo, se debe solicitar su desafuero, pues en caso contrario, incurre en una práctica antisindical por atentar contra la libertad sindical.

En este caso, quedó acreditado que Tandem S.A. tomó conocimiento con posterioridad al despido de la calidad de director sindical del trabajador Meneses, esto es, después de la comunicación de término del contrato de trabajo, y solo al momento de la fiscalización, que a pesar de estar en conocimiento de su calidad de dirigente sindical, nada dijo al respecto y, además, solo presentó una licencia médica posterior a su despido.

Además, se debe considerar que el trabajador sabía de su condición de director sindical, y aun así, no informó de tal calidad, lo que constituye de su parte, al menos, una negligencia inexcusable, de la que no se puede hacer responsable a Tandem S.A.

Por ello, respecto al hecho del despido de trabajador aforado como práctica antisindical, debió ser rechazada, pues a la fecha de ocurrir, el fuero le era inoponible a la denunciada, y, aún más, le era desconocido.

Respecto de que el empleador se negó a reintegrar al trabajador a sus funciones, ello no es efectivo, pues nunca se le acreditó la calidad de dirigente sindical de un sindicato interempresa, no debiendo obviarse que este sindicato interempresa al constituirse se hizo con empresas distintas de Tandem S.A., y que en la elección del señor Meneses como director no participó ningún trabajador de Tandem S.A. Es decir, a diferencia de lo que señala la sentencia, mal podía su parte



saber de la calidad de dirigente sindical del señor Meneses si él no lo comunicaba.

QUINTO: Que el recurrente indica que ha quedado establecido que a la fecha en que se pidió la reincorporación del trabajador, éste estaba en conocimiento de su calidad de aforado, y si bien pareciera que se da el supuesto de hecho establecido en el artículo 289 letra f), también es efectivo que su parte accedió a la reincorporación en la mediación, pero el trabajador no la aceptó.

Añade que en este caso no existe un despido que pueda ser calificado de ilegítimo, por cuanto, el fuero del trabajador es inoponible al empleador, al no serle informado oportunamente por el trabajador, pudiendo y debiendo éste hacerlo. Así, la reincorporación a que hace referencia la sentencia, carece de causa, razón por la cual la negativa del empleador a reincorporar al trabajador se encuentra justificada, a pesar que en la mediación se allanó a la reincorporación del trabajador.

En cuanto a una supuesta afectación de la libertad sindical, no existe una sola prueba que permita al tribunal tener por acreditada dicha afectación, solo hay supuestos.

El vicio que se denuncia ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, toda vez que pese a tener por acreditada la sentencia que el trabajador provenía de un sindicato interempresa constituido sin personal de Tandem S.A., que fue la omisión del propio trabajador de comunicar su calidad de dirigente sindical la que provocó que la empresa no estuviese en conocimiento de la calidad de aforado



de éste al momento de terminación del contrato de trabajo, que una vez despedido solo presentó una licencia médica y que fue él quien rechazó la reincorporación, llegó a la conclusión errónea de condenar a su parte por prácticas antisindicales.

En ese orden de ideas, la sentenciadora debió haber rechazado la denuncia por prácticas antisindicales, no dando lugar a ella.

Solicita que se anule la sentencia recurrida, y se dicte la sentencia de reemplazo correspondiente en que se rechace la demanda en todas sus partes, en razón que no ha existido práctica sindical alguna y menos afectación de la libertad sindical, con costas.

SEXTO: Que habrá de tenerse presente desde ya, que las dos causales de nulidad, aunque subsidiarias, giran en torno al fondo del asunto controvertido, que fuera conocido y debatido por el tribunal del grado, y asimismo acerca de la aplicación de las normas de derecho que lo regulan.

En ese entendido, cabe reiterar una vez más, que el recurso de nulidad como medio de impugnación extraordinario persigue invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según sea el caso, si en su dictación concurre alguna de las causales señaladas en la ley, en relación con determinados vicios capaces de generar nulidad y que tengan influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, numerados taxativamente en los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, que guardan relación directa con la infracción de derechos y garantías constitucionales o legales, mas no con la determinación de los hechos



efectuada por el sentenciador en el fallo recurrido, dado que tal especificación fáctica y su valoración corresponde privativamente al tribunal que conoce del proceso, bajo sanción de vulnerar los principios elementales del juicio oral, particularmente aquel relacionado con la inmediación, y que impide que otros juzgadores que no sean aquellos que han intervenido en el juicio hagan apreciación de las probanzas rendidas durante el mismo.

Así, a la Corte de Apelaciones respectiva corresponde únicamente la verificación de ciertos vicios descritos en la ley, que tengan influencia sustancial en lo dispositivo del fallo y cuya trascendencia habilita la anulación del mismo, es decir, se trata de un recurso de derecho estricto, apareciendo limitada su procedencia, tanto por la naturaleza de las resoluciones impugnables, como por las causales que expresamente señala la ley, y por las formalidades exigidas respecto de su fundamentación y peticiones concretas.

SÉPTIMO: Que en cuanto a la causal principal de nulidad alegada, esto es, aquella contemplada en el artículo 477, del Código del Trabajo, por cuanto la sentencia recurrida habría sido dictada con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, mencionando para ello como norma infringida el inciso tercero del artículo 225 del Código Laboral, que señala “En el caso de los sindicatos interempresa, la comunicación a que se refieren los incisos anteriores deberá practicarse a través de carta certificada. Igual comunicación deberá enviarse al empleador cuando se elija al delegado sindical a que se refiere el artículo 229”, corresponde señalar



que aquello no es sino la alegación manifestada por la denunciada en torno al desconocimiento que como empleador tuvo de la calidad de dirigente sindical de su ex trabajador Christian Meneses Labra al momento de su despido.

No obstante, aquella alegación ha sido ampliamente analizada y desestimada por la sentenciadora en el motivo Sexto del fallo impugnado, donde fundadamente señala las diversas oportunidades en que la empresa tomó conocimiento de la calidad de dirigente sindical que detentaba el ex trabajador Meneses Labra, y pese a lo cual la denunciada optó por insistir en el despido, cuando de haber actuado de una forma más razonable, pudo haber adoptado otras medidas tendientes a corroborar la efectividad de lo informado, si alguna duda tuviere, o cualquier otra que fuere menos perjudicial que la desvinculación que se encontraba en curso, sin llegar en definitiva a tomar determinación alguna en ese sentido.

En estas condiciones, conforme a lo reflexionado precedentemente, sólo cabe el rechazo de esta causal, por cuanto ha quedado claro que no existe la infracción de ley que plantea la recurrente, entendida ésta como una contravención del texto formal de la norma, una interpretación errónea, o una falsa aplicación de ella, pues los hechos acreditados en el juicio permiten calificar la conducta de la empleadora denunciada como una práctica antisindical, en los términos que han sido señalados por el ente fiscalizador, y desde ese punto de vista, en la aplicación de las normas legales ya citadas,



tendientes a sancionar ese proceder, el tribunal recurrido se ha ajustado a la ley.

OCTAVO: Que respecto de la causal de nulidad prevista en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, “cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior”, ella también será desestimada.

Si bien el recurrente relata una serie de hechos que la sentencia habría tenido por asentados, a partir de los cuales vuelve a reiterar la falta de conocimiento que tuvo la empresa denunciada de la calidad de dirigente sindical que detentaría el trabajador despedido Meneses Labra, y por lo cual pretende que su calificación jurídica varíe, en el sentido que no se tenga por configurada la práctica antisindical descrita en la letra f) del artículo 289 del Código del Trabajo, lo cierto es que las conclusiones fácticas que constan en la sentencia, particularmente en el motivo Quinto, dan cuenta que don Christian Meneses Labra, trabajador de la empresa denunciada desde el 16 de octubre del 2019, quien se desempeñaba como conductor en el “Servicio de Transporte Terrestre de Personal”, Proyecto Quebrada Blanca, el 15 de junio de 2020 le fue comunicado el término de sus servicios, mediante carta de aviso de despido, por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo; que la empresa no contaba con autorización judicial para la separación del trabajador; y que en mediación celebrada el 6 de julio de 2020, si bien la denunciada se allanó a reintegrar al trabajador, lo hizo en condiciones



distintas a las que laboraba antes de su separación. También se estableció por parte de la Inspección del Trabajo, que el trabajador despedido gozaba de fuero laboral en su calidad de dirigente sindical del sindicato interempresa SINAT CHILE y que tiene socios en la empresa denunciada. Finalmente, la sentencia asentó que, tras haber sido requerido, el empleador no se allanó a corregir la infracción y reintegrar al trabajador aforado, por lo que se convocó a las partes a una mediación, que se llevó a efecto el 6 de julio de 2020, oportunidad en que si bien la empresa manifestó que se allanaba al reintegro del señor Meneses Labra, ofreció un cambio a una faena ubicada en una región distinta, y si posteriormente se abría una vacante en la faena Quebrada Blanca, se podía trasladar a esta última.

Así, la sentencia concluye que existen indicios suficientes de los hechos denunciados como constitutivos de la práctica antisindical materia de la denuncia, que vulnera la libertad sindical.

NOVENO: Que en suma, son las conclusiones fácticas antes reseñadas, las que, en opinión de esta Corte, permiten desestimar la causal de nulidad subsidiaria, pues la calificación jurídica a la cual arribó la Jueza en su fallo resulta adecuada y pertinente, desde que el accionar desarrollado por la denunciada es posible encuadrarlo en la figura descrita en el artículo 289 letra f) del Código del Trabajo, ya que se ha limitado y obstaculizado la libertad sindical, con la negativa a reincorporar a un dirigente sindical aforado, despedido sin contar con la autorización judicial previa, no obstante el requerimiento formulado



por el ente administrativo encargado de la fiscalización en esta materia.

De otro lado, el examen de los fundamentos de esta causal, revela que la tesis señalada por el recurrente, conlleva en parte una alteración del contenido fáctico de las conclusiones del tribunal, en circunstancias que la causal en cuestión importa alterar únicamente la calificación jurídica de los hechos, lo que corresponde a una cuestión de derecho, dado su alcance estrictamente jurídico, por lo cual no se pueden variar los hechos sobre los que discurrió la decisión que adoptó la sentenciadora en el fallo recurrido.

Cabe, además, precisar que en este caso no se trata que se haya interpretado erróneamente una norma jurídica a partir de los mismos hechos, establecidos e inamovibles, sino que la reclamación del recurrente importa su modificación para llegar a la pretendida interpretación correcta que plantea.

DÉCIMO: Que en consecuencia, no habiéndose configurado ninguno de los supuestos en que se fundamentan las causales de nulidad deducidas, corresponderá desestimar el recurso de nulidad intentado por la empresa denunciada.

Por estas consideraciones, y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 474 y siguientes del Código del Trabajo, SE RECHAZA, con costas, el recurso de nulidad interpuesto por la denunciada, TAMDEM S.A., en contra de la sentencia de siete de julio de dos mil veintiuno, dictada por el Juzgado de Familia, Garantía y del



Trabajo de Alto Hospicio, y en consecuencia, se declara que dicha sentencia no es nula.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Redacción del Ministro señor Pedro Gúiza Gutiérrez.

Rol N° 106-2021 Laboral Cobranza.



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Iquique integrada por los Ministros sr. Pedro Gúiza Gutiérrez, sra. Mónica Olivares Ojeda. sra. Marilyn Fredes Araya y sr. Andrés Provoste Valenzuela. Iquique, veintitrés de agosto de dos mil veintiuno.

En Iquique, a veintitrés de agosto de dos mil veintiuno, 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 04 de abril de 2021, 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>