

**Puerto Montt, veintiocho de enero de dos mil veintidós.**

**Vistos:**

En autos Rit S-1-2021 del Juzgado de Letras de Ancud, caratulados “Morales con Sociedad de Agrolácteos de Chiloé S.A.”, en procedimiento de tutela por prácticas antisindicales, Rol Corte N° 295-2021, la parte denunciada, deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva pronunciada con fecha treinta de julio del año en curso que acoge la denuncia interpuesta por José Rodrigo Morales Muñoz, Inspector Comunal del Trabajo de Ancud, en contra de la empresa Sociedad Agrolácteos de Chiloé S.A., representada legalmente por Oscar Becker Dörner, por haber incurrido en prácticas antisindicales en contra del dirigente sindical Juan Luis Calisto Muñoz, ordenando el cese inmediato de las conductas constitutivas de práctica antisindical, restituyéndole al trabajador su función de encargado de sección de queso crema; debiendo el denunciado abstenerse de ejercitar a futuro toda acción tendiente a menoscabar la libertad sindical, condenando a la empresa denunciada a una multa de 80 UTM, las que deberán ser pagadas en beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con costas.

La parte recurrente invoca la causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es por haber sido dictada la sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con los artículos 12 y 243 del mismo cuerpo legal.

En efecto, el inciso segundo del artículo 243 establece la prohibición para el empleador de ejercer la facultad del artículo 12 respecto de los directores sindicales, salvo las excepciones que el mismo artículo señala. El hecho de incumplir la norma antedicha no transforma esa infracción, *per se*, en una práctica antisindical. La infracción aludida podrá ser sancionada de conformidad con la legislación vigente pero, en ningún caso, podría considerarse una práctica desleal o antisindical.

Se extraña en la sentencia, el necesario ejercicio de la razonabilidad en cuanto a la medida adoptada por su representada para poder distinguir entre una



simple infracción a una normativa legal, y lo que verdaderamente constituye una práctica antisindical; por cuanto la posibilidad de poder ejercer en forma razonable el *ius variandi* respecto de un dirigente sindical, cuando se trata de tomar medidas necesarias para la buena marcha de la empresa como el caso de marras, y cuando no existe otra alternativa al respecto, como contrapartida con lo que realmente es una práctica antisindical; pero la sentenciadora no realiza en caso alguno el ejercicio de razonabilidad y de graduar la utilización del *ius variandi*, de manera de considerar éste una práctica antisindical cuando es utilizado en forma abusiva. Indica que la prueba testimonial rendida por su parte, acredita que respecto al dirigente sindical, el *ius variandi* no fue ejercido en forma abusiva, toda vez que él pudo y ha podido ejercer todos sus derechos como dirigente. Como lo señalaron los testigos de su parte, el cambio del lugar de trabajo no implicó en caso alguno que el dirigente sindical se dejara de reunir con los trabajadores respecto de sus temas sindicales, no implicó tampoco que no pudiera asistir a las reuniones sindicales, ni menos aún que pudiese organizar las actividades propias de un dirigente sindical; por lo que en ningún caso el cambio de funciones del trabajador implico un atentado o una práctica antisindical.

Puntualiza el recurrente que la sentencia incurre en infracción al artículo 243 del Código del Trabajo, pues no se ha distinguido entre un acto que implica una práctica antisindical y aquellos actos que simplemente contrarían la prohibición establecida en el artículo 243 inciso 2° del Código del Trabajo; y esta infracción se produce en la medida que la sentenciadora hace necesariamente análoga la transgresión a la norma antes señalada y una práctica antisindical; si se hubiese hecho el simple ejercicio de diferenciar entre estos dos ámbitos, se hubiese determinado que la vulneración a la garantía constitucional de la libertad sindical no se produce *per se* al ejercer el *ius variandi* respecto del dirigente sindical, fuera de las hipótesis del artículo 243 inciso 2° del Código del Trabajo.

Es así, como si la sentenciadora hubiese interpretado correctamente la ley, hubiese arribado a la necesaria conclusión que el cambio de dirigente no reveló en ningún caso un “ánimo antisindical” pues no se vulneró su derecho.



Finaliza solicitando que acogiendo el recurso de nulidad se invalide el fallo impugnado y se dicte sentencia de reemplazo que rechace la denuncia en todas sus partes.

**Considerando:**

**Primero:** Que, la recurrente invoca la causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es por haber sido dictada la sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Estima infringidos los artículos 12 y 243 del referido cuerpo legal del trabajo.

**Segundo:** Que no existe discusión y que por ello se tuvo por acreditado que el trabajador, a la fecha del cambio de funciones- de encargado de la sección de queso crema a la sección de yogurt en calidad de operario- se desempeñaba como dirigente sindical y que por aplicación del inciso 2° del artículo 243 del Código del Trabajo, el empleador no podía ejercer la facultad establecida en el artículo 12 del mismo cuerpo normativo, a menos de exista caso fortuito o fuerza mayor. El demandado por su parte, si bien no alegó expresamente haber realizado el cambio de funciones del trabajador debido a caso fortuito o fuerza mayor, tal defensa se entiende o se esboza del contenido de la prueba testimonial rendida en el juicio. En efecto, se advierte de la referida probanza y además se escribe en el motivo séptimo del fallo que el cambio de funciones se debe a la ausencia del trabajador para realizar sus cometidos sindicales, lo que implica que la sección de queso crema no funcione de manera óptima y que hubo problema en la presentación y peso de los productos y que ellos constituiría un caso fortuito, cuestión que el fallo descarta en el mismo considerando séptimo, argumentando que el cambio se produjo en época en que el trabajador ya era director sindical, por lo que las ausencias y sus consecuencias eran previsibles. En otro aspecto de la misma testimonial se logra establecer que el cambio de funciones se debe al incumplimiento de las obligaciones de parte del trabajador, pues mantenía la sección desordenada, sucia y en condiciones de limpieza reprochable atendida la elaboración de productos para el consumo humano, descartándose nuevamente que en ellos medie o se relaciones con un caso fortuito o fuerza mayor que permitiera la modificaciones de labores. En conclusión, la sentencia establece al



respecto que la prueba aportada por la empleadora para acreditar el caso fortuito o fuerza mayor resultó insuficiente para acreditar la concurrencia de los requisitos necesarios que posibiliten la modificación unilateral de las funciones del trabajador, y que tal variación produjo un menoscabo en las remuneraciones del trabajador, específicamente la disminución de un bono de higiene y seguridad, determinando en definitiva que tal actuación configura una conducta atentatoria de la libertad sindical.

**Tercero:** Que el artículo 289, inciso 1° del Código del Trabajo establece una regla general que constituye la figura antisindical, cuando el legislador considera “prácticas desleales del empleador las acciones que atentan contra la libertad sindical”. De esta manera, quien la alega, debe acreditar que el empleador ha realizado actos o actuaciones que van en contra de ese derecho. A modo de ejemplo y sin que por ello sea taxativo, la referida norma, en su inciso 2°, señala un catálogo de actividades que son especialmente constitutivas de la infracción y que, por ende, no impiden que se acrediten otros hechos del empleador que sin estar en el listado, puedan entenderse dentro del concepto de práctica antisindical o desleal.

**Cuarto:** Que, así, el accionar antisindical no se limitan a aquellas conductas que expresamente contempla la norma citada en la motivo anterior, sino que también aquellas que considere el sentenciador y siempre que, luego del análisis, se advierta una vulneración a la libertad sindical en los términos previstos en la norma, y si tal conducta efectivamente ha sido acreditada en juicio.

**Quinto:** Que a tal efecto, el tribunal del grado dio por acreditado que el empleador ejerció la facultad contenida en el artículo 12 del Código del Trabajo, respecto del actor, mientras mantenía la calidad de director sindical. La empleadora por su parte, si bien no alegó expresamente haber realizado el cambio de funciones del trabajador debido a caso fortuito o fuerza mayor, lo cierto es que tal defensa aparece de la prueba testimonial, argumentación que fue rechazada por el tribunal, señalando además que ello importó una merma en sus remuneraciones, cosa que había sido controvertida por la denunciada.



**Sexto:** Que, habiéndose acreditado que el cambio de funciones se ejerció mientras el trabajador mantenía la calidad de director sindical y que no fue motivada por caso fortuito o fuerza mayor, provocando una disminución en sus remuneraciones, cosas que pretendió desvirtuar la denunciada, estos sentenciadores comparten el razonamiento del sentenciador del grado y estiman que ha hecho una correcta aplicación de las normas involucradas, y con ello no divisan la vulneración a los artículos 12 y 243 del Código del Trabajo, y en consecuencia, el presente recurso no podrá prosperar.

En virtud con lo expuesto, y lo dispuesto en los artículos 456, 459, 477, 481 y 482 del Código del Trabajo, se declara que **se rechaza** el recurso de nulidad interpuesto por el abogado Sr. Yerko Yañez Maldonado en contra de la sentencia de fecha treinta de julio de dos mil veintiuno dictada por la Jueza Suplente del Juzgado del Trabajo de Ancud, doña Vania Carola Angulo Torrez, sentencia que en consecuencia no es nula, sin costas del recurso, por estimar que la recurrente tuvo motivos plausible para alzarse.

Regístrese y notifíquese.

Redactó el abogado integrante Mauricio Cárdenas García.

**Rol N° 295-2021. Laboral.**



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Puerto Montt integrada por Ministra Presidente Gladys Ivonne Avendaño G., Ministro Suplente Moisés Samuel Montiel T. y Abogado Integrante Mauricio Antonio Cardenas G. Puerto Montt, veintiocho de enero de dos mil veintidós.

En Puerto Montt, a veintiocho de enero de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.  
A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.