

Copiapó, catorce de noviembre de dos mil veintidós.¹

Vistos:

1º) Don Dagoberto Paredes Maldonado, abogado, en representación, de **TANDEM S.A.**, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por don Luis Pedro Farías Quevedo, ambos con domicilio en San Borja N°1251, Estación Central, interpuso demanda por desafuero sindical en contra de don **JULIO PATRICIO MORA CÁCERES**, empleado, con domicilio en calle José Vicente Blanco N° 1772, Copiapó, asistido por su abogada doña Georgette Mora Mora. Funda su demanda señalando que con fecha 06 de mayo de 2022 se procedió a celebrar un Contrato de Trabajo entre el demandado, don Julio Patricio Mora Cáceres, y mí representada, Tandem S.A. En virtud del Contrato de Trabajo celebrado entre las partes, el trabajador se obligó a prestar servicios personales a la empresa, desempeñando todas las funciones o labores el cargo de Operario Equipo, en todos los establecimientos de transportes denominados “TANDEM S.A.”, y en particular, en la faena ubicada en Puente Ojanco S/N Tierra Amarilla, comuna y ciudad de Copiapó, y en las zonas geográficas que cubren los servicios y destinos ofrecidos por la empresa y la Compañía Minera Candelaria. Es del caso referir que, en virtud del cargo de Operario Equipo, el demandado fue requerido a efectuar labores de conducción de los camiones de la compañía, en las instalaciones referidas, durante la vigencia de la relación laboral. Iniciadas sus funciones, esta demandante se percató inmediatamente de que el trabajador no tenía conocimiento de cómo conducir camiones con sistemas de transmisiones Fuller, en circunstancia que todos los camiones de la faena indicada tienen estas cajas de cambios. Sin perjuicio del constante interés en pretender enseñar al trabajador el sistema de operación de los camiones de la compañía, el demandado jamás manifestó disposición a aprender de verdad a utilizar el sistema, por lo que sus labores fueron realizadas de forma absolutamente improductiva, no pudiendo efectuar ningún real aporte al proceso productivo de las faenas durante su desempeño como Operario de Equipo. Es del caso destacar, que los servicios requeridos del trabajador requieren de un nivel de técnica básicos, a fin de que sean realizados de forma segura, siendo esto último especialmente importante si consideramos que los camiones que debe conducir dentro de la obra son de gran tamaño, y cualquier mala maniobra puede significar un accidente de proporciones en las instalaciones. Así las cosas, habiendo prestado servicios a mi representada de forma pasiva, irregular, desprolija e infructuosa, mi representada tomó la determinación de poner término a la relación laboral en la fecha acordada, esto es, el 31 de mayo de 2022. Sin perjuicio de aquello, por intermedio de la denuncia efectuada por el propio trabajador a la

¹ Se utilizó el formato de Sentencia contenido en la “Propuesta de Manual de Estilo para Redacción de Sentencias”, elaborado por la Comisión de Lenguaje Claro del Poder Judicial, año 2019.



Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, y posterior fiscalización, mi representada tomó conocimiento de que el trabajador demandado se encontraba sujeto a fuero laboral al momento de su despido, en su calidad de dirigente sindical -según lo dispone el artículo 243 del Código del Trabajo-, y consiguientemente se allanó a su reincorporación temporal mientras se tramita el presente desafuero, tal y como consta del Acta de Investigación por Separación Ilegal de Trabajador con Fuero Laboral-Sindical de fecha 6 de junio de 2022 que en este acto se acompaña. Las motivaciones para la contratación del demandado son de naturaleza eminentemente transitorias y temporales, en virtud de lo cual el Contrato de Trabajo fue extendido bajo modalidad de contrato de plazo fijo y el vencimiento del mismo se pactó para el 31 de mayo de 2022, pudiendo ser prorrogado por una única vez hasta el 30 de junio de 2022. Como bien sabemos, el fuero sindical del demandado en nada altera las facultades de mi representada en orden a solicitar autorización judicial para proceder al término del contrato por aplicación de la causal de terminación contenida en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, toda vez que el fundamento de hecho de dicha causal de terminación no unilateral de nuestra parte se verifica en este acto, pues mi representada no desea perseverar en el Contrato de Trabajo suscrito con el demandado, lo que fue debidamente comunicado al trabajador, conforme la normativa aplicable. Así las cosas, el reciente fuero sindical no cambia la condición de plazo fijo del presente contrato y su conclusión por la llegada de un hecho objetivo, cuya única diferencia es que ahora mi representada debe solicitar a S.S. que autorice el desafuero para proceder con el despido por la causal legal correspondiente, esto es, el vencimiento del plazo convenido. En el entendido que los derechos laborales del trabajador se encuentran a resguardo mientras el presente desafuero no sea autorizado, solicitamos a S.S., en atención a lo dispuesto en los artículos 159 N° 4 y 174, ambos del Código del Trabajo, autorizar a mi representada para poner término al contrato de trabajo del demandado don Julio Mora Cáceres.

Por lo expuesto, solicita se acoja su demanda y se autorice a esta parte para poner término al contrato de trabajo suscrito con el demandado, en virtud de la causal contemplada en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo.

2°) El demandado contesta y solicita el rechazo de la demanda por cuanto y para efectos de lo establecido en el artículo 452 del Código del Trabajo, rechazo en todas sus partes, los fundamentos de derecho de la demanda de autos, toda vez que carecen de sustento, según se dirá más adelante. Respecto de los hechos señalados en la demanda, esta parte sólo reconoce los siguientes: 1. Que fui contratado por la demandante con fecha 06 de mayo de 2022. 2. Que el contrato de trabajo que se me presentó para la firma, confeccionado por mi empleadora, señalaba como fecha de vigencia hasta el 31 de mayo de mayo de



2022 y si en dicha fecha, no se le pone término de conformidad con lo dispuesto por el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, el presente contrato de trabajo se entenderá automáticamente y expresamente prorrogado por otros 30 días, es decir hasta el 30 de junio de 2022. II. Relación circunstanciada de los hechos: 1. Que, desde el 19 de febrero de 2010, pertenezco al Sindicato Interempresas de Trabajadores de la Tercera Región, RSU 03020114, RUT 65.022.481-7, con domicilio en la comuna de Diego de Almagro, ubicado en calle Francisco de Meneses 1802, población 4 de Octubre, formando parte de la Directiva y ejerciendo hasta la actualidad el cargo de Tesorero. 2. Que, con fecha 06 de mayo de 2022, la demandante de autos, me contrató como Operador de equipo en todos los establecimientos de transportes denominados “TANDEM S.A.”, ubicado en Puente Ojanco S/N, Tierra Amarilla, Copiapó, y en la zona geográfica que cubren los servicios y destinos ofrecidos por la empresa y la Compañía Minera Candelaria. 3. Que, desde la fecha de ingreso, mi empleador me derivó a las dependencias de la Minera Candelaria, empresa con altos estándares de seguridad, que no permite conducir y/u operar equipos sin contar previamente con una licencia de conducir interna, para lo cual existe un procedimiento establecido, siendo responsabilidad de la empresa contratista – en el caso de marras “TANDEM S.A.”, proporcionar las condiciones y los medios para la obtención de licencia de conducir interna para sus trabajadores, según corresponda. 4. Es del caso señalar que, siempre me mantuve a disposición de mi empleador, recibiendo de su parte, algunas inducciones, que en otras oportunidades mis superiores me ordenaron acompañar a conductores de camiones dentro de las dependencias de Minera Candelaria y por períodos de 20 minutos de duración, todo ello a fin de cumplir con el procedimiento para la obtención de licencia de conducir interna. 5. Que, también es del caso señalar, que en el registro de socios del Sindicato al cual pertenezco, durante el mes de mayo se produjo la incorporación de trabajadores de la empresa demandante. 6. Que, con fecha 31 de mayo de 2022, doña Gabriela Carvajal del área de Recursos Humanos, me informa que la empresa decidió no renovar mi contrato de trabajo y da instrucciones al conductor del furgón que traslada el personal, para que no me recogiera al día siguiente. 7. Que, con fecha 01 de junio de 2022, presenté denuncia en contra de mi empleador ante la inspección provincial del trabajo de Copiapó por vulneración de derechos en mi calidad de Dirigente Sindical, abriéndose expediente N°E116871/2022. 8. Con fecha 06 de junio de 2022, se presenta en las dependencias de la empresa, el fiscalizador, don Pedro Castillo Fernández, quien corrobora en terreno que, efectivamente el demandado de autos goza de fuero laboral, extendiendo al efecto, acta de investigación por separación ilegal de trabajadores con fuero laboral-sindical, en donde además se deja constancia que la empleadora se allana



y pone término a la separación indebida. Produciéndose la reintegración de mis labores a contar del día 07 de junio de 2022. 9. Que, con fecha 30 de junio de 2022, firmé anexo de contrato de trabajo, en donde se acuerda con mi empleador que a contar del 01 de julio de 2022, mis labores a desempeñar son las de operador equipo de camionetas, en la entrega y retiro de cargas, en todos los establecimientos de transportes denominado Tandem S.A., ubicado en Panamericana Sur 260 Sector El Palomar -Copiapó, y en la zona geográfica que cubren los servicios y destinos ofrecidos por la empresa y la Compañía Minera Candelaria, específicamente entre la segunda y cuarta región ambas inclusive, para los siguientes contratos comerciales -Nr. 4600001055 Servicio Logística y Transporte de carga CCMC -Nr. 4600001056 Servicio Logística y Transporte de carga CCMO -Nr. 4600001057 Servicio Logística y Transporte de carga CCMC. 10. Que, desde que mi empleador tuvo conocimiento de las incorporaciones al sindicato interempresas, en donde formo parte de la directiva, desempeñando el cargo de tesorero comenzaron las hostilidades en el mes de mayo, sin que pudiera habilitarme para desempeñar mi trabajo dentro de las dependencias de Minera Candelaria, atendido que dicha compañía minera, maneja altos estándares de seguridad y en ese sentido, para la obtención de licencia de conducir interna, se debe completar un programa de inducciones y capacitaciones a las que no tuve oportunidad de asistir de manera completa y suficiente (asistiendo sólo a algunas), siendo que siempre estuve a disposición de mi empleador para ello. 11. Que, como se puede desprender del anexo de contrato firmado a propósito de la fiscalización N° 434, es que claramente no existe una real necesidad de proceder a mi despido, pues mi empleador mantiene la necesidad del trabajo que realizo en la actualidad. Pide tener por contestada la demanda de autos y, en su virtud y de la prueba que se rendirá en la oportunidad procesal correspondiente, se sirva rechazar la demanda en todas sus partes, pues conforme a los bienes jurídicos protegidos por las normas de protección a la libertad sindical que son de una entidad superior, es que el sólo vencimiento del plazo, no obliga al juez a dar por terminada la relación laboral, todo con expresa condenación en costas.

Considerando:

3°) Llamadas las partes a conciliación esta no se produjo.

4°) Se recibió la causa a prueba fijándose como hechos a probar los siguientes:

a) Efectividad que la vinculación laboral se encuentra con plazo vencido, hechos y circunstancias que dan cuenta de ello.

b) Procedencia de acoger o rechazar la solicitud de desafuero, hechos y circunstancias mencionados en la demanda que dan cuenta de ello.

c) Monto remuneración, conceptos que lo componen.



Se fijó como hechos no discutidos: la existencia de vinculación laboral, su fecha de inicio y que el demandado cuenta con fuero sindical, desde el 27 de enero de 2022 y hasta el 27 de enero de 2026.

5°) La parte demandante rindió la siguiente prueba:

-Documental:

1. Contrato de Trabajo del demandado de fecha 6 de mayo de 2022.
2. Acta de Investigación por Separación Ilegal de Trabajador con Fuero Laboral- Sindical de fecha 6 de junio de 2022.

3. Anexo N°1 Requisitos para conducir/ operar en superficies.

4. Registro de asistencia, Toma de práctica conducción.

5. Pase de ingreso y/o autorización de conducir.

6. Reglamento de tránsito en faenas del distrito Candelaria.

-Testimonial de don Niels Guillermo Briones Marambio, don Mauricio Fernando Verdugo Carrasco y doña Elizabeth Viviana Fritis Rivera.

-Oficio de Compañía Minera Candelaria, informando que el demandado contó con certificación de ingreso a las instalaciones de Compañía Contractual de Minera Candelaria. Dicha habilitación fue solicitada por la empresa TANDEM S.A, RUT 99.-503.350-0 y entró en vigor con fecha 17 de mayo de 2022. Respecto al permiso de conducir en faena, el trabajador no cuenta con autorización para ello. Con fecha 12 de mayo de 2022 realizó la charla para conducir en superficie un vehículo consistente en camión de 10 toneladas patente HLHF-38. Posteriormente, con fecha 21 de junio de 2021 realizó el curso práctico el cual fue reprobado. Por tanto, don Julio Patricio Mora cuenta únicamente credencial para ingresar a Minera Candelaria como peatón.

6°) El demandado aportó la siguiente prueba.

-Documental:

- 1.- Contrato de trabajo del demandado de fecha 06 de mayo de 2022.

- 2.- Anexo contrato de trabajo de fecha 01 de julio de 2022.

- 3.- Acta de investigación fiscalización N°434 de fecha 06 de junio de 2022.

- 4.- Copia registro de socios empresa TANDEM S.A.

- 5.- Constancia en IPT Copiapó de fecha 22 de junio de 2022.

- 6.- Constancia en IPT Copiapó de fecha 23 de junio de 2022.

- 7.- Copia de correo electrónico de fecha 22 de junio de 2022, enviado por don Niels Briones Marambio a don Julio Mora Cáceres.

-Testimonial de don Camilo Leiva Bustamante.

7°) Analizada la prueba rendida de conformidad a lo que dispone el artículo 456 del Código del Trabajo, respecto del primer punto en discusión se concluye que efectivamente el plazo por el cual fue contratado el demandado se encuentra vencido, ya que la fecha de término estipulada para ello fue el día 31 de mayo de

2022, ello sin perjuicio de haberse prorrogado este período atendida la calidad de dirigente sindical y solo para efectos de tramitar la correspondiente autorización.

Ello, en atención a lo siguiente:

Se acompañó el contrato de trabajo, donde queda de manifiesto que el demandado con fecha 06 de mayo de 2022 fue contratado para desempeñar labores de operador de equipo para los servicios que su empleadora presta en faenas de la Compañía Minera Candelaria hasta el día 31 de mayo de 2022.

Se acompañó un acta de investigación de fecha 06 de junio de 2022, en ella la Inspección del Trabajo requirió dejar sin efecto el despido del demandado, aun cuando el plazo se encontraba vencido, debido a su calidad de dirigente sindical, allanándose la demandante a ello.

Se acompañó además un anexo de contrato de fecha 30 de junio de 2022, en el que la demandante le asigna al demandado labores de operador equipo de camionetas en la entrega y retiro de cargas a contar desde el 01 de julio de 2022.

8°) Asimismo, se acompañaron una serie de documentos que demuestran la falta de idoneidad profesional del demandado, ello en caso que se rechace la solicitud de desafuero y se obligue a la demandante a mantener el contrato de trabajo hasta el término de su fuero sindical.

Esto en especial a partir del mérito de los documentos números 3, 4, 5 y 6, más las declaraciones contestes de los testigos y el oficio de la empresa mandante.

9°) Es cierto que el artículo 174 del Código del Trabajo nos confiere una facultad para autorizar el término de un contrato de trabajadores sujetos a fuero maternal o sindical y cuando se verifiquen los supuestos que la misma norma prevé, como en esta caso, en que el plazo para el cual fue contratado el demandado se encuentra vencido.

Sin embargo, es evidente también, que debemos ponderar el ejercicio de esta facultad con el derecho específico del trabajador, como en este caso, en que se trata de proteger por el legislador la libertad sindical.

Ahora bien, del mérito de las constancias acompañadas por el demandado, más el correo electrónico, podemos verificar que no posee las capacidades técnicas que le permitan ejercer en forma regular las labores que su empleador le encomienda e insiste en desarrollar sólo aquellas que cree corresponderle, más no operar camiones con caja Fuller, que es la principal instrucción que fuera acreditada en juicio por la demandante y para la cual se esperaba tuviera la capacidad, disposición y voluntad de desarrollar.

Una cosa es poseer la calidad de trabajador aforado sindical y otra diversa es, pretender mediante dicha prerrogativa, alterar las condiciones contractuales y las instrucciones que su empleadora le ha instruido cumplir en virtud de su poder



de dirección legítimamente ejercido y, donde no apreciamos alguna exacerbación del mismo.

10°) Ahora bien, el demandado acompañó un registro de socios de su sindicato y que pertenecen a la empresa demandante, más no aportó ningún antecedente que permita establecer que ejerció alguna actividad sindical en beneficio de sus compañeros de trabajo, durante el tiempo que se ha vinculado con la empleadora demandante o bien, fuera de ésta en su organización sindical.

Por lo anterior, entendemos que se ha logrado configurar la conveniencia de acceder a la solicitud de desafuero sindical requerida por la empresa demandante.

11°) El artículo 174 inciso 1° del Código del Trabajo dispone que: “En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.”

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 3, 5, 420 a), 446 a 459 del Código del Trabajo, se declara que:

I.- Se HACE LUGAR a la demanda interpuesta por **TANDEM S.A.** y se autoriza el término del contrato de trabajo de don **JULIO PATRICIO MORA CÁCERES**.

II.- No se condena en costas al demandado vencido por estimar que tuvo motivo plausible para litigar.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

R.I.T: O-166-2022

R.U.C: 22-4-0409108-9

Pronunciada por don **JOSÉ MARCELO ALVAREZ RIVERA**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó.



CXZHXCBYLVF