

San Miguel, veintinueve de abril de dos mil veintiuno.

Vistos:

En autos RUC N 20-4-0243117-3, RIT S-2-2020, caratulado “SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA FUNDACIÓN SAN PEDRO/FUNDACIÓN SAN PEDRO”, sobre procedimiento de tutela laboral, práctica antisindical y cobro indemnizaciones, comparece doña Alejandra Stephanie Villegas Suárez, abogada, por la parte denunciante, interponiendo recurso de nulidad en contra de la sentencia de quince de marzo de dos mil veintiuno, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, que rechazó la demanda, sin costas para la parte vencida por estimar que tuvo motivo plausible para litigar.

Invoca de manera conjunta las causales de la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo y la del artículo 477 inciso primero, segunda parte del mismo cuerpo legal y pide que el tribunal, acogiendo las causales hechas valer anule la sentencia y dicte una de reemplazo que haga lugar a la denuncia en todas sus partes y declare la existencia de una práctica antisindical.

El recurso fue declarado admisible el 9 de abril de dos mil veintiuno.

A la audiencia de rigor comparecieron por la parte recurrente la abogada doña Alejandra Villegas Suarez, y en contra del recurso lo hizo el abogado Diego Ignacio Nodleman Pérez.

OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que el recurrente de nulidad aduce dos causales conjuntas que invalidarían el fallo. La primera contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, consistente en infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo conjuntamente con la causal que se consigna en la letra c) del artículo 478 del mismo cuerpo legal, esto es, la necesidad de la alteración jurídica de los hechos.

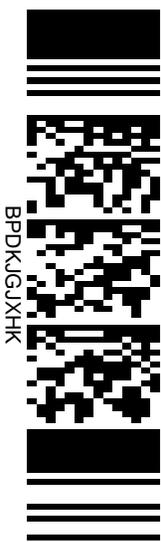
SEGUNDO: que argumenta el recurrente que la sentencia incurre en un error respecto a la calificación jurídica de los hechos, al estimar que los que fueron objeto de la denuncia no configuran la práctica antisindical establecida en el artículo 289 letra h) del Código del Trabajo y sostiene que, sin tocar la apreciación probatoria efectuada, ni los hechos mismos, la ley les otorga a aquellos



apreciados por el juez a quo, la calificación jurídica de práctica antisindical. En el considerando séptimo, el tribunal se pregunta si el beneficio otorgado por el empleador constituye una extensión de beneficios, y, por ende, una práctica antisindical. Sostiene que la respuesta a esta pregunta, lleva a encontrar la calificación jurídica de los hechos, y alega que para responder si estos corresponden a una extensión de beneficios se debe tener a la vista la normativa pertinente. El artículo 322 del Código del Trabajo permite la posibilidad de aplicar los beneficios del contrato colectivo a trabajadores que no fueron parte de la negociación colectiva. En el caso de autos, se estableció en el juicio que las partes pactaron extensión de beneficios en el artículo décimo cuarto de su instrumento colectivo. En el caso de existir extensión de beneficios, se debía pagar el 100% de la cuota sindical, esto es, el valor de \$5.000, tal como quedó establecido en el juicio.

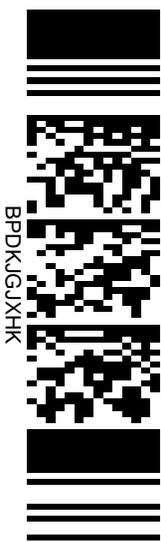
El artículo 289 del Código del Trabajo, enuncia algunas prácticas antisindicales, señalando que constituirá una práctica antisindical, y en consecuencia un atentado a la libertad sindical, el otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el artículo 322 de dicho Código. Argumenta que, en el presente juicio, quedó establecido que el beneficio de colación se creó en la empresa con la negociación colectiva del año dos mil diecisiete, y que, en octubre del año dos mil diecinueve, la empresa comenzó a pagar un beneficio de colación a todos los trabajadores sin distinción.

Asimismo, el segundo inciso de la letra h) del artículo 289 del mismo cuerpo legal establece la excepción a la extensión de beneficios como práctica antisindical, esto es, antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador. En el caso de autos, no se alegó dicha excepción, ni tampoco quedó establecida por el tribunal a quo de la prueba rendida en juicio. Sostiene además que, de las posiciones mantenidas por ambas partes y sus defensas, queda más



que claro que la empresa en el año dos mil diecinueve creó el beneficio de colación, esto es, en una fecha posterior a la celebración del contrato colectivo, y que el hecho que tenga valores diferentes, implica que no sean el mismo beneficio. Agrega que el tribunal a quo logró apreciar que ambas partes reconocen que el beneficio se llama colación, que se creó luego de la negociación colectiva que le dio origen al beneficio en la empresa, pero únicamente por tener montos diferentes cabe señalar, tal como quedó establecido en el juicio, el beneficio otorgado por la empresa es mucho mayor al que existía en el contrato colectivo, el juez consideró que no eran el mismo beneficio. En este sentido, el tribunal a quo erró completamente en la calificación jurídica que le otorgó a los hechos, pues no consideró lo dicho por la Dirección del Trabajo en el mismo Dictamen citado por el juez, esto es, el Ord: 4808/114 de fecha doce de octubre de dos mil diecisiete. En este contexto, es dable concluir que, para determinar el sentido de la expresión “mismos beneficios” utilizada por el artículo 289 letra h) del actual Código del Trabajo, debe estarse a lo pactado en el instrumento que pretende extenderse, debiéndose en cada caso, analizar si la naturaleza, el monto y periodicidad del beneficio otorgado a aquel trabajador sin afiliación sindical se condice con el pactado por las partes en el correspondiente instrumento colectivo. Arguye que ambas partes saben que es el mismo beneficio, y queda claro a través de toda la prueba incorporada en el juicio, pero, únicamente por tener montos diferentes, se considere que no son el mismo. Dice que, sin buscar atacar la apreciación de la prueba, destaca del considerando undécimo que el juez señaló que, habiendo apreciado que existió una disminución de más de la mitad del sindicato, esto para el no constituía un indicio de práctica antisindical, lo que da cuenta del mal análisis que se realizó en la sentencia impugnada, ya que el beneficio es el mismo, inclusive es mayor en términos de dinero, por lo que, evidentemente, el incentivo a la afiliación se anula.

Además, conjuntamente hace valer la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, Sostiene que ambas causales se configuran ya que los errores que aquí han ocurrido, son de derecho estricto, y al invocarlos no busca cambiar los hechos ni su apreciación, sino más bien, la aplicación del derecho respecto de estos. En el



caso de autos, se realizó una falsa aplicación del artículo 289 del Código del Trabajo, en su primer inciso, y en específico, además, respecto de la letra h), la que resolvía el asunto controvertido, realizando una aplicación errónea de esta, alejada totalmente del espíritu de la ley, contenida en la letra h) de la norma, ya que debe analizarse en los hechos si se trata del mismo beneficio, de acuerdo al caso específico. Respecto a la frase “mismo beneficio”, la Dirección del Trabajo también hizo el llamado en el dictamen citado anteriormente, a que el juzgador observe si en el caso específico se trata del mismo beneficio, sea cual sea las justificaciones que entreguen las partes. Aquí, la empresa defendió que su beneficio se llamaba diferente, ya que, en vez de “asignación de colación” se denomina “colación FSP”. Luego, señala que el monto es distinto, inclusive mejor que el del contrato colectivo. En consecuencia, además de realizar una errónea calificación jurídica, el juez ha aplicado de manera errónea la Ley, ya que, en su análisis, se alejó completamente de lo establecido y esperado por el legislador a partir de la reforma laboral con la Ley N° 20.940, ya que, lo que se buscaba era restringir la facultad unilateral del empleador de extender beneficios, y, con la aplicación errónea que realiza el juez a quo, permite que el empleador continúe realizando la extensión de beneficios unilateral, de manera encubierta. Por lo anterior, es menester subsanar la sentencia impugnada, y, con ello, proteger el principio de libertad sindical lesionado directamente con la sentencia ya que la aplicación correcta de la norma hubiere significado que el sentenciador hubiese acogido la demanda, declarando que los hechos establecidos en el juicio corresponden a una práctica antisindical.

TERCERO: Que el recurrente tal como se indicó invoca de manera conjunta las causales de los artículos 478 letra c) y 477 del Código del Trabajo.

En cuanto a esto ha de decirse que el motivo de nulidad del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo supone que el examen debe centrarse en las razones que el juez vierta en su fallo para estimar si concurre el componente normativo contemplado en el señalado artículo, pero en dicha actividad está vedado “modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior”.



Consecuentemente, la revisión tiene que circunscribirse al juzgamiento jurídico realizado respecto de los hechos probados, que son inamovibles. Por su parte, acerca de la causal conjunta alegada, esto es la infracción de ley con influencia en lo dispositivo de la sentencia, la doctrina está conteste en que esta causal, versa única y exclusivamente sobre cuestiones de derecho, ya que se buscará corregir los errores derivados de la aplicación del derecho material por el juez al caso concreto, los que se conocen como errores *in iudicando* (Astudillo, 2012: 14 y 70).

Mientras la segunda se encamina a únicamente contrastar los hechos acreditados con el enunciado de la norma, la primera además requiere de un juicio de valor para determinar el alcance de dichos estándares. En este sentido resulta pertinente consignar que doña Gabriela Lanata Fuenzalida (El sistema de recursos en el proceso laboral chileno, Segunda Edición, Legal Publishing Chile, 211, página 186 y siguientes) señala que el motivo de nulidad contenido en la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo “era uno de los fundamentos del inicial recurso de apelación laboral, contemplado en el texto original introducido por la ley N° 20.087”, agregando que “no se ha observado una aplicación clara de esta causal que podría estimarse, a primera vista, absolutamente concordante con la causal genérica de infracción de ley que establece el artículo 477, aun cuando parecen tener un matiz de diferencia, dado que de ser lo mismo, no se ve la razón de haberla contemplado de manera separada”.

Expresa la mencionada autora que “una interpretación sistemática de la ley permite concluir que la inclusión de esta causal no dice relación derechamente con infracciones de ley, es decir, deberá quedar reservada para aquellos casos en que el a quo ha llegado a una conclusión que el recurrente considera errónea, pero que no es derechamente ilegal. Según el Diccionario de la Lengua Española, calificar significa, en su primera acepción, apreciar o determinar las cualidades o circunstancias de alguien o de algo, lo que permite concluir que determinada apreciación subjetiva del juez podrá ser variada por esta vía. Es indispensable tener presente en este punto, que son muchos los casos en que la legislación laboral exige calificaciones que implican determinadas consecuencias, lo que podría explicar la referencia a la calificación jurídica de los hechos que efectúa la



letra c) del artículo 478, en análisis. Así, por ejemplo, el artículo 12 del Código del Trabajo, para permitir la variación unilateral de ciertas condiciones laborales exige que no exista menoscabo para el trabajador; si los hechos en el caso concreto menoscaban o no, será una calificación jurídica”.

CUARTO: Que dicho esto, debe indicarse además que se trata de un recurso de derecho estricto y en el caso específico los hechos asentados por el tribunal del fondo en la sentencia que se impugna resultan inmodificables para esta Corte, habida cuenta de las causales de nulidad invocadas por la recurrente son de naturaleza estrictamente jurídica.

QUINTO: Que la sentencia dio por establecidos los siguientes hechos de relevancia jurídica:

El 29 de noviembre de 2017 las partes suscribieron un contrato colectivo, después de haber llevado adelante un procedimiento de negociación colectiva reglada.

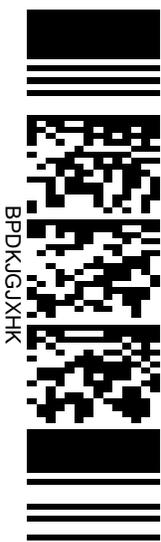
Desde el periodo de pago de las remuneraciones de octubre de 2019, la denunciada ha pagado un concepto denominado asignación mínima de colación.

Dicho bono denominado asignación mínima de colación, es otorgado a todos los funcionarios y el cual no distingue si está sindicalizado o no, y el que es proporcional a los días efectivamente trabajados, partiendo de la base de 22 días al mes.

La causa del pago de la obligación pactada en el contrato colectivo denominada en la demanda como asignación de colación es el beneficio que les reportar solo a aquellos funcionarios que pertenecen a la organización sindical demandante, y obtenida por los mismos, producto de la negociación efectuada.

La causa del pago de la obligación denominada asignación mínima de colación, reside en la voluntad unilateral del empleador, destinada a entregar beneficios, a todos sus trabajadores.

El beneficio denominado Asignación de colación, pactado en el respectivo instrumento colectivo, fija montos diferenciados según tramos de horas que van de 1 a 15, 16 a 30 y finalmente de 31 a 45 horas semanales de trabajo, y como, asimismo, que el monto para cada una de ellas es menor partiendo de la base de



\$3.500.- para el tramo más bajo, \$7000.- para el tramo intermedio y \$10.500.- para el mayor tramo,

El beneficio otorgado por la empleadora, fija un monto único de \$20.000.- y para todo trabajador de la Fundación San Pedro, sin excepción el que será proporcional a los días efectivamente trabajados, partiendo de la base de 22 días al mes.

La asignación de colación, obtenida por el sindicato y establecida en el contrato colectivo, en relación a la asignación mínima de colación, otorgada por la demandada, no constituye un mismo beneficio.

La cuota sindical corresponde desde el mes de octubre de 2019 en adelante a la suma mensual de \$5.000. Desde octubre de 2019, se siguen descontando por el empleador las cuotas sindicales respectivas.

La denunciante no produjo prueba que explique la causa de la disminución de afiliados y conforme a ello no han logrado probar el perjuicio ocasionado al sindicato las medidas adoptadas por el empleador.

No ha existido extensión de beneficios y no se está frente a una práctica antisindical.

SEXTO: Que habiendo sido interpuestas ambas causales de manera conjunta los límites de una y otra sobre la base de los hechos expuestos, aparecen desconectadas entre sí, no pudiendo aunarlas en la medida que la errada calificación jurídica supone un juicio de valor acerca del juzgamiento normativo, mientras que la segunda supone una ilegalidad es decir una vulneración de la norma. En este caso tampoco se trata de definir un concepto regulativo que deba ser completado por el juez, única posibilidad de traspasar el límite de una y otra causal, pues las normas que cita, contienen una exhaustiva regulación, lo que impide construir un estándar normativo como lo sería en el caso de lo que se puede entender a vía ejemplar, como el “incumplimiento grave de las obligaciones del contrato”

SEPTIMO: Que, en síntesis, los cuestionamientos jurídicos del asunto se estrellan contra los hechos que el sentenciador dio por establecidos, de modo tal



que no es posible se configuren los vicios materia de este recurso en los términos en que han sido propuestos.

OCTAVO: Que conforme los basamentos anteriores, el recurso ha de ser desestimado.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 478 y 482 del código del trabajo, se rechaza el recurso de nulidad deducido por la abogada Alejandra Stephanie Villegas Suárez en representación de la parte denunciante, en contra de la sentencia de quince de marzo de dos mil veintiuno, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo.

Se previene que el Ministro Sr Contreras concurre al rechazo del recurso sin compartir el párrafo final del fundamento sexto, toda vez que a su juicio el concepto “práctica antisindical” supone un concepto regulativo.

Regístrese y comuníquese.

N° 140-2021 Ref. Lab.

Redacción ministro (s) Carmen Gloria Escanilla Pérez

Pronunciada por la Primera Sala de la Ittma. Corte de Apelaciones de San Miguel integrada por las Ministras señor Roberto Contreras Olivares, señora María Alejandra Pizarro Soto y señora Carmen Gloria Escanilla Pérez. No firman los Ministros señor Contreras y señora Escanilla, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y posterior acuerdo por encontrarse ausente.



Proveído por la Presidenta de la Primera Sala de la C.A. de San Miguel.

En San miguel, a veintinueve de abril 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>