

C.A. de Santiago

Santiago, once de marzo de dos mil veinticuatro.

VISTOS:

En los autos Rit S-8-2022, del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago tanto la demandante como el demandado dedujeron recurso de nulidad en contra de la sentencia de fecha veintitrés de agosto de dos mil veintitrés que se rechazó las acciones de tutela por despido antisindical y consecuente nulidad del despido; así como también la acción de tutela interpuesta en subsidio; se acogió, sin costas, la demanda subsidiaria, declarando que el despido del que fueron objeto los demandantes fue injustificado y ordenando a la demandada a pagar a los demandantes las sumas que se indican en lo resolutivo, con reajustes e intereses legales; y rechazó la demanda en todo lo demás.

Contra esa sentencia, ambas partes interpusieron recurso de nulidad.

la denunciante y demandante, invocó como motivo de nulidad, la contemplada en el artículo 477 inciso 1º, del Código del Trabajo en su segunda hipótesis, esto es cuando la sentencia se ha dictado con “infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo”. Esto, por estimar que se contravino en su texto formal, los artículos 294º y 493º del Código del Trabajo.

Por su parte, la denunciada y demandada hizo valer como única causal, la contemplada en el literal c) del artículo 478 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. Esto, en tanto estima que las conclusiones del sentenciador en el fallo dan cuenta de la efectividad



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EVGVXMXEJG

del incumplimiento de las obligaciones de los demandantes, sin embargo, igualmente consigna una supuesta falta de prueba en torno a los aspectos que determinan la gravedad del mismo, lo que condujo al acogimiento de la acción.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

CONSIDERANDO:

Recurso de la denunciante

PRIMERO: Que la denunciante y demandante invoca como causal de nulidad de la sentencia, la contenida en el artículo 477 del Estatuto del Trabajo, esto es, el haber sido pronunciada con “infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo”.

Argumenta, previa exposición de los antecedentes del proceso, que, en el caso de marras, se habrían infringido los artículos 294 y 493 del Código del Trabajo.

En relación con la primera norma denunciada como conculcada, esgrime que tal como se desprende de la cita de la sentencia que señala, los requisitos copulativos del artículo 294 ya referido, se analizan y se cumplen a cabalidad. El tribunal, de hecho, en su consideración décimo segunda, razonó que *“lo que se tiene es una forma de manifestación organizada, o al menos amparada por el sindicato al que pertenecen los demandantes, a raíz de un reclamo por la fijación de metas que a juicio de los trabajadores serían inalcanzables”*, agregando que *“Esto se podría considerar una situación indiciara de vulneración, en el sentido de que después de la participación en una acción de la organización sindical son despedidos los demandantes”*.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EVGVXMXEJG

De este modo, entiende que se infringe el artículo 294 del Código del Trabajo, pues en el considerando que fundamentan su fallo, se puede apreciar que no es acertada respecto de dar cuenta de los requisitos y contenidos del concepto de despido antisindical. El sentenciador infringió la norma al no comprender, de la forma establecida por el legislador, el concepto y los requisitos de un despido antisindical y confundirlos con el de una práctica antisindical estando una relación laboral vigente.

En cuanto a la infracción al artículo 493° del Código del Trabajo, la entiende configurada por cuanto el sentenciador no comprende de la forma establecida por el legislador, esta regla de la prueba mediante indicios, toda vez da por acreditado los indicios, sin embargo, señala que los motivos del actuar de la empresa son del todo proporcionales. Arguye que dicha alegación, por sí misma, no implicaría "*per se*" un vicio de nulidad, sin embargo, la gravedad del asunto reside justamente en que tal razonamiento jurídico contradice derechamente la propia argumentación realizada por el Sentenciador al analizar el despido, que sería la medida disciplinaria cuya legitimidad constitucional está en comento.

En este sentido, expresa que no es posible entender que el despido directo ejercido en contra de socios de un Sindicato, luego de su participación en actividades sindicales, constituya una medida proporcional, cuando la debilidad probatoria es tal, que impide hacer una calificación de la gravedad de la conducta; cuando no permite afirmar que los incumplimientos sean graves; cuando no se ha probado algún reclamo de un Cliente; y cuando no se ha probado el nivel de afectación patrimonial de la Empresa respecto del cual. Es decir, la Empresa ha obrado sobre un supuesto respecto



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EVGVXMXEJG

del cual ni siquiera ha ofrecido prueba mínima para probar la supuesta gravedad de la conducta incumplidora, cual es el requisito esencial de la causal de despido invocada.

Refuerza que resulta evidente que la contraria no se acercó a cumplir, ni siquiera meridianamente, el estándar probatorio exigido por el artículo 493° del Código del Trabajo, en relación a explicar el fundamento y la proporcionalidad de la medida de despido adoptada, estándar probatorio que es superior en el caso de acreditarse la existencia de indicio.

Por ello, indica, que su parte entiende que, establecida la existencia de estos indicios suficientes, la demandada tenía la obligación de explicar los fundamentos de la medida adoptada, no bastando para ello el simple incumplimiento contractual. La sentencia no puede afirmar, sin vulnerar el artículo 493, que un determinado hecho acreditado no es constitutivo de práctica antisindical sin relacionarlo con los demás antecedentes del proceso.

Así, argumenta que, sin perjuicio de que considera que lo anterior ya es suficiente para determinar falta de proporcionalidad de las medidas adoptadas, no puede entenderse, de ninguna forma, que la medida de despido se trate de una medida fundada y proporcionada, cuando solo ha afectado a los socios del Sindicato Interempresa Cerro Colorado, y al mismo Sindicato.

Así, esgrime que la huelga atípica ejercida por los Trabajadores no causó perjuicio al Empleador o a sus Clientes, pero si lo ha causado a los Socios del Sindicato y al mismo Sindicato, y aun así, el sentenciador concluye que se trata de una medida fundada y proporcional, aseveración que no supera el examen de



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EVGVXMXEJG

proporcionalidad y no es compatible con el ejercicio y protección del Derecho Fundamental a la Libertad Sindical.

Lo anterior, señala, implica que, si el juez *a quo* ha determinado que la denunciada ha incurrido en despedir injustificadamente a los trabajadores, dando cuenta además de la carencia de prueba alguna que siquiera permitiera ponderar la supuesta gravedad de los incumplimientos imputados, y al mismo tiempo establece la existencia de indicios suficientes de despido antisindical, no le resultaba posible llegar a conclusiones diferentes respecto de ambas acciones.

En cuanto al tipo de infracción, manifiesta que el yerro se verifica en relación a la interpretación de la norma, pues al haberse constatado en el fallo indicios suficientes de haberse ejercido una situación indiciaria de vulneración, introduce elementos ajenos a la Ley en los artículos 294 y 493 del Código del ramo, para determinar la proporcionalidad de las medidas de despido que ejecutó el denunciado en contra de todos los trabajadores.

Finaliza señalando que las denunciadas son infracciones a conceptos legales que son fundamentales para la resolución de la controversia existente en la causa y por ello han influido sustancialmente en el fallo, ya que, si se hubiera aplicado dichas normas, se hubiere llegado a la conclusión absolutamente contraria a la que establece en el fallo, esto es, se habría llegado a que el despido de los denunciantes es antisindical.

En su petitorio, solicita a esta Corte que se anule la sentencia recurrida por la causal invocada y, acto seguido, dicte sentencia de reemplazo, dando lugar a la acción de despido antisindical, declarando el despido nulo, procediendo a determinar la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EVGVXMXEJG

reincorporación de los ex Trabajadores demandantes, condenando a la Empresa a pagar a los Trabajadores las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde la época del despido hasta su efectiva reincorporación, con costas.

SEGUNDO: Que, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de Ley, tiene como finalidad velar por una correcta aplicación del derecho a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. En otras palabras, su propósito esencial está en fijar el significado, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos tenidos por probados, parte entonces de la base que los hechos facticos ya se encuentran correctamente asentados en la sentencia, de este modo la revisión que el recurso insta a efectuar ha de realizarse con estricta sujeción a tales hechos, sin que estos puedan ser adicionados por otros hechos no asentados en el fallo, ni prescindir de estos últimos.

TERCERO: Que así las cosas el recurso de nulidad de la denunciante no podrá prosperar puesto que va contra hechos establecidos en la sentencia que resultan inamovibles que llevaron al sentenciador a considerar que el despido no fue en represalia por actividades sindicales. En efecto en su considerando décimo segundo, deja asentado que no fue la manifestación promovida por el sindicato la que motiva el despido sino la negativa sostenida a trabajar por parte de los demandantes fuera de los supuestos legales de la huelga, llegando así a manifestar literalmente en el considerando décimo tercero lo siguiente:

‘Que conforme a lo razonado en el considerando anterior, lo que se puede concluir es que los demandantes no son despedidos por la afiliación sindical, sino que por la decisión de incorporar a su



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EVGVXMXEJG

reclamo la negativa a trabajo, en la carga que es normal en la empresa, atendiendo a los clientes de forma habitual, ante esto la demandada consideró que había un incumplimiento, no por el no registro de determinada jornada, sino que por el no cumplimiento de carga de trabajo, situación que en el caso de los demandantes se dio por casi dos semanas seguidas, por lo que se puede apreciar que es esta situación lo que impulsó a la empresa a poner término al contrato, para lo cual no parece que la afiliación sindical haya sido un elemento relevante. Más allá que la acción fue coordinada por la organización sindical, el hecho es que cada trabajador decidió paralizar sus funciones de forma unilateral, fuera de supuestos legales de huelga y en base a un reclamo que era de dudosa efectividad, ante esto el empleador toma la decisión del despido y lo que se abre no es un debate sobre la pertenecía de los trabajadores a la organización, sino que sobre la legalidad en el actuar de una parte y de otra, lo que es un juicio de despido injustificado, sin que se pueda imputar a la empresa el ánimo de perjudicar la organización sindical, sino que el tender al cumplimiento del contrato. Dentro de la acción sindical es posible que hayan hechos como el presente, en que haya un debate jurídico sobre la procedencia de las acciones sindicales y en ese contexto que la demandada tome una posición jurídica y actúe conforme a ella no es una agresión al sindicato y sus socios. Es cierto que existen normas constitucionales e internacionales que aseguran la actividad sindical, la libertad sindical y las acciones como la huelga, pero todos esos derechos deben ejercerse de acuerdo a la regulación específica que hace la ley de las normas más generales a nivel internacional o constitucional, el derecho es un sistema y como tal



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EVGVXMXEJG

hay normas que son más o menos generales y las más generales van siendo concretizadas en su aplicación por las más específicas, de manera tal que un tratado internacional establece una normativa general que luego se expresa en la ley, de manera tal que no basta con afirmar que se ejerce un derecho constitucional o consagrado en normas internacionales, además ese derecho debe ser ejercido de la forma en como se ha regulado y respetando el desarrollo del mismo que se hace en la ley, en caso contrario bastaría con invocar la norma general y obrar conforme al buen criterio que cada persona tenga de ella, sin atender al desarrollo normativo que dentro del sistema tiene el derecho, que debe ser protegido, vehiculizado y armonizado con otros derechos por las normas legales correspondientes. Un debate diferente es sí las normas legales internas armonizan con la regulación internacional o constitucional, pero ese no es una discusión que se haya planteado en esta causa. Por lo anterior, estimando que en el caso la demandada tenía fundamento razonable para su actuar, que no es lo mismo que afirmar que el despido sea justificado, se considera que los despidos no tiene como objetivo la discriminación sindical ni perjudicar la libertad sindical de los trabajadores, tomando en cuenta además en el caso de los demandantes el tiempo en que se extendió la situación de hecho que terminó con los despidos, en razón de lo cual la demanda de despido antisindical debe ser rechazada. De la misma manera, y sin perjuicio de que se ha tendido renunciada, las mismas razones dadas para la acción principal son atinentes a la acción de tutela laboral de derechos fundamentales, en el sentido de que en el caso no se sanciona por el despido ni la expresión de malestar de los trabajadores ni tampoco la participación en una manifestación



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EVGVXMXEJG

organizada por el sindicato, lo que origina el despido es que esas acciones incluyeron la decisión de no prestar servicios sin estar amparados por norma legal alguna que permita dicha paralización, de forma que las razones dadas para el rechazo de la acción de despidos antisindicales son válidas también para el fondo de la acción de tutela laboral de derechos fundamentales.”

Se observa entonces que en base a los hechos que el tribunal da por establecido, se descarta una vulneración al artículo 294 del Código del Trabajo, que influya en lo dispositivo de la sentencia y por descarte tampoco una vulneración al artículo 493 del mismo Código, por lo que se rechazará el recurso de nulidad de la denunciante .

Recurso de la denunciada

CUARTO: Que por su parte, la denunciada, Evercrisp Snack Productos de Chile S.A, ha sustentado su recurso de nulidad, en la causal contemplada en el literal c) del artículo 478 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”*.

Al efecto, denuncia que las conclusiones del sentenciador dan cuenta de la efectividad del incumplimiento alegado, pero a su vez, de una supuesta falta de prueba en torno a los aspectos que determinan la gravedad del mismo, lo que condujo al acogimiento de la acción.

Indica que Los hechos consignados en la sentencia son claros y contundentes, pues su representada se vio enfrentada a un escenario injusto e ilegal, en que un grupo de trabajadores entre los que se cuenta a los demandantes, decidió por sí y ante sí dejar de



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EVGVXMXEJG

prestar los servicios para los que fueron contratados, a modo de medida de presión para obtener la rebaja de las metas de venta del mes de diciembre y en ese contexto, es el propio sentenciador quien consigna que su representada tenía fundamento razonable para su actuar.

Así, si la medida adoptada por su representada es calificado como razonable por el sentenciador de cara a la situación a la que se enfrentaba, necesariamente dicha medida debió ser calificada también como justificada.

A su modo de ver, esta conducta de los actores -la paralización de sus labores-, consignada expresamente como hecho acreditado en el fallo recurrido, reviste la gravedad suficiente para justificar su desvinculación. Sin prueba adicional, sin perjuicio que existe valiosa prueba en el proceso que refuerza esta gravedad.

Green, en consecuencia, que el sentenciador, si bien realizó un correcto análisis de la prueba que lo condujo a un correcto establecimiento de los hechos de la causa, erró en la calificación jurídica de tales hechos, al soslayar la gravedad que en sí revisten las conductas desplegadas por los demandantes y que motivaron su despido.

Concluye indicando que el vicio de nulidad denunciado, en lo dispositivo del fallo toda vez que, de haberse efectuado una correcta calificación jurídica de los hechos, el despido hubiese sido declarado justificado, negándose lugar al pago de las indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva concedidas a los actores.

Pide concretamente a esta Corte que acoja este recurso de nulidad, y anule la sentencia definitiva recurrida en la parte



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EVGVXMXEJG

pertinente, y dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, declarando justificado el despido de los demandantes.

QUINTO: Que, en lo que interesa, el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo dispone que: “*El recurso de nulidad procederá, además: c) Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior;*”. Así la causal en estudio supone, la aceptación de los hechos fijados en la sentencia. Además no se trata de una actividad de puro o exclusivo encuadre de los hechos en la tipología legal sino que comporta la impugnación de aspectos valorativos, propios de la calificación jurídica.

SEXTO: Que cabe preguntarse, si en el caso de esta litis, es posible calificar jurídicamente distinto los hechos asentados en el juicio respetando las conclusiones fácticas del tribunal como exige el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo. La respuesta es negativa, pues no es factible destruir la conclusión fáctica a la que arribó el tribunal, en orden a que no se estableció que los hechos eran graves, pues la ley precisamente impide esa modificación, por lo que el recurso de nulidad debe ser desechado.

La sentencia es clara en el primer acápite del considerando décimo cuarto, en cuanto a como para determinar si el despido es o no justificado el análisis es distinto al del despido antisindical, para luego hacer referencia a presupuestos facticos lo que continúa en el considerando décimo quinto, para concluir que no le es posible hacer una evaluación sobre la gravedad del incumplimiento

SEPTIMO: Que en consecuencia, no cabe efectuar la calificación jurídica propuesta por la denunciada a partir de los



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EVGVXMXEJG

presupuestos facticos establecidos en la sentencia de forma que se rechazará el recurso de nulidad de esta parte.

Con lo expuesto, disposiciones legales citadas y lo dispuesto en los artículos 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, se resuelve que **se rechazan** sin costas, los recursos de nulidad deducidos por la denunciante y la denunciada en contra de la sentencia de veintitrés de agosto de dos mil veintitrés, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT S-8-2022, sentencia que, en consecuencia, no es nula.

Acordada con el voto en contra de la abogada integrante doña Magaly Correa Farías quien estuvo por acoger el recurso de nulidad de la demandante por entender que sí se configura el motivo de nulidad de infracción de ley con influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, en atención a las siguientes consideraciones:

1º El artículo 294 del Código del Trabajo se encuentra inserto dentro del Libro III, Título I “De las organizaciones sindicales”, Capítulo IX “De las prácticas antisindicales y de su sanción”, el cual señala *“Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto.”* Esta norma constituye uno de los mecanismos de protección establecidos por el legislador para proteger el ejercicio derecho fundamental a la libertad sindical, en la que se prohíbe el despido antisindical, por lo que tanto su interpretación como aplicación debe realizarse siempre en ese entendido.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EVGVXMXEJG

Además, la doctrina laboral generalizada estima que esta norma contiene la prohibición del denominado despido antisindical, el que se ha definido como “*todo despido que directa o indirectamente atenta o amenaza la libertad sindical individual o colectiva*” (Gamonal Contreras, Sergio. “Derecho Colectivo del Trabajo”. Tercera edición, Der ediciones. 2020. P. 495).

2º Que en la sentencia impugnada se establece por el juez en el considerando décimo segundo que:

- Que lo que se tiene es una forma de manifestación organizada, o al menos amparada por el sindicato al que pertenecen los demandantes.
- La situación consistió en que un grupo de personas no prestaba servicios, o lo hacía en un nivel muy bajo, situación que se mantiene por varios días, en el caso de los demandantes entre el 12 y el 28 de diciembre de 2022, o 20 en el caso del demandante Nova, todo en base a un reclamo sobre el supuesto carácter inalcanzable de las metas.
- Que después de la participación en una acción de la organización sindical son despedidos los demandantes.
- Que los demandantes no fueron despedidos el día 14, como otras personas en la misma situación, sino que lo fueron el 20 y 28 de diciembre de 2022, “fechas en las que se despidió a todas las personas que mantenían esta paralización total o parcial de funciones”.
- “Que la organización sindical es que la (sic) en primer lugar promueve la manifestación, no es ese hecho el que motiva el despido, sino que es más bien la negativa sostenida a trabajar de los



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EVGVXMXEJG

demandantes, en base a una manifestación por hechos que hacen dudoso que este tipo de manifestación sea proporcional”

Luego, en el considerando décimo tercero afirma que *“Más allá que la acción fue coordinada por la organización sindical, el hecho es que cada trabajador decidió paralizar sus funciones de forma unilateral, fuera de supuestos legales de huelga y en base a un reclamo que era de dudosa efectividad, ante esto el empleador toma la decisión del despido y lo que se abre no es un debate sobre la pertenecía de los trabajadores a la organización, sino que sobre la legalidad en el actuar de una parte y de otra... ”.*

3º Que, no obstante que el juez a quo cuestiona que la paralización efectuada por los trabajadores no constituya una huelga, porque no se da dentro de un proceso de negociación colectiva y por ello el actuar del empleador tenía fundamento razonable para actuar del modo que lo hizo, lo cierto es que en el caso de autos estamos claramente frente a una acción sindical consistente en la paralización de funciones con el objeto reivindicar determinadas condiciones laborales, ejerciendo de este modo presión a su empleador para lograrlo, situación que constituye una manifestación del ejercicio del derecho de huelga.

En este sentido en doctrina se ha dicho que *“la huelga debe ser entendida en el derecho chileno como aquella alteración colectiva de la normalidad productiva que expresa protesta o un conflicto laboral, cuyo objetivo es la presión sobre el empleador para obtener una o más reivindicaciones de los trabajadores”* (Ugarte Cataldo, José Luis. “Huelga y Derecho”, Tirant lo blach, 2023, p.127), por lo tanto, la acción de los



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EVGVXMXEJG

4º Que de los antecedentes de hecho establecidos por el juez a quo es posible colegir que concurren los presupuestos para que aplicar el artículo 294, esto es, en el caso de autos accionan trabajadores que pertenecen a una organización sindical, que no cuentan con fuero sindical, en que el empleador decide despedirlos luego de su participación en una acción de la organización sindical en que, además, aunque en distintas fechas, todos los participantes en ella fueron despedidos.

5º Que el análisis efectuado por el sentenciador en orden que el debate es “sobre la legalidad en el actuar de una parte y de otra” y luego, para resolver efectúa un previo análisis de ponderación de legalidad, como señala, sobre la actuación de los trabajadores y la del empleador, no resulta procedente en este caso, por cuanto, como bien señala el recurrente, los demandantes ejercen la acción especial de despido antisindical contemplada en el artículo 294 del Código del Trabajo, que constituye una hipótesis de indemnidad laboral más amplia que la acción de tutela del artículo 485 inciso 3º del mismo cuerpo normativo, ya que procede por represalias por afiliación sindical, participación en actividades sindicales - cuyo es el caso de autos - o por la negociación colectiva.

6º De ahí que el análisis que debe efectuar el sentenciador para el resolver, así como los efectos que tiene el acoger la acción, sea diverso en uno y otro caso.

En el primer caso, se trata de una norma que imperativa, en que concurriendo los presupuestos de ella debe aplicarse, es decir, el juez debe declarar la nulidad del despido, procediendo la reincorporación a sus funciones sin derecho a opción al pago de indemnizaciones por término del contrato, como ocurría antes de la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EVGVXMXEJG

modificación a la norma por la ley N° 20.940. Además, se hace presente que para estos efectos carece de importancia si la actividad sindical no fue calificada como huelga por el sentenciador, porque la norma es mucho más amplia respecto de las hipótesis de actuación sindical.

En cambio, en la segunda situación, se está frente a la hipótesis general del despido vulneratorio de derechos fundamentales, en el cual se efectúa el análisis previo de la existencia de indicios de la vulneración de derecho fundamentales y luego se procede al juicio de ponderación establecido en el artículo 493 del Código laboral. Luego, en caso de acogerse la acción, se debe condenar al pago de las indemnizaciones establecidas en el artículo 489, procediendo la reincorporación como una opción del trabajador, solo en el evento que se declare que el despido es discriminatorio y calificado como grave.

7° Lo anterior devela claramente el sentido que le ha dado el legislador al artículo 294, utilizándolo como un mecanismo de tutela de la libertad sindical al prohibir el despido derivado del ejercicio de la libertad sindical, acorde con lo dispuesto en nuestra Constitución y en los Convenios Fundamentales OIT N° 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y N° 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, ambos ratificado por Chile.

8° Así las cosas, a juicio de esta disidente, la sentencia impugnada incurre en infracción de ley al darle un sentido y alcance diverso al dado por el legislador, estableciendo exigencias no contempladas por la norma, lo que ciertamente ha tenido influencia sustancial en lo dispositivo del fallo por cuanto deja de aplicar el



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EVGVXMXEJG

citado artículo 294 a un caso en que concurren todos los presupuestos fácticos exigidos por la norma para declarar el despido de los actores no produce efecto alguno, debiendo acogerse el arbitrio.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del Ministro Sr Hernán Crisosto Greisse y de la disidencia su autora.

No firma la abogada integrante señora Magaly Correa, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo del fallo, por ausencia.

NºLaboral - Cobranza-3158-2023.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EVGVXMXEJG

Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por los Ministros (as) Hernan Alejandro Crisosto G., Mario Rojas G. Santiago, once de marzo de dos mil veinticuatro.

En Santiago, a once de marzo de dos mil veinticuatro, 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>

Código: EVGVXMXEJG