

Santiago, nueve de julio de dos mil veinticuatro.

Vistos:

En estos autos RIT S-26-2021, RUC 2140342629-3, del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, caratulados “Federación Nacional de Trabajadores de Empresa Paris S.A. con Paris Administradora Ltda.”, por sentencia de tres de noviembre de dos mil veintidós, se acogió la demanda por práctica antisindical.

La demandada dedujo recurso de nulidad invocando la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo; y una sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, por decisión de diecisiete de abril de dos mil veintitrés, lo rechazó.

Respecto de este último pronunciamiento la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe.

Se ordenó traer estos autos a relación.

Considerando:

Primero: Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia autorizada de la o de las que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho respecto de la cual la parte recurrente solicita se unifique la jurisprudencia, consiste en determinar *“si el mero incumplimiento de una cláusula de contrato o instrumento colectivo, determinado judicialmente dicho incumplimiento en el contexto de una discusión sobre los contornos y alcances del instrumento, configura una vulneración de la libertad sindical que sustente una condena por práctica antisindical”*.

Reprocha que la sentencia estimó como práctica antisindical una hipótesis de incumplimiento del contrato colectivo, lo que no configura *per se* la conducta antisindical atribuida, debiendo para ello existir una afectación a la libertad sindical. En ese sentido indica que al afirmar el fallo que el incumplimiento de un contrato colectivo merma la libertad sindical porque debilita la capacidad negociadora del sindicato, es contradictorio con lo que se desprende del fallo que invoca de contraste, en que no se verificó atentado a tal forma de libertad, teniendo presente que las prácticas antisindicales al tener aparejadas sanciones de especial gravedad, con repercusiones económicas como reputacionales para



cualquier empresa, deben interpretarse restrictivamente, por lo que estima que un incumplimiento en un convenio colectivo es una falta independiente de aquellas constitutivas de práctica antisindical, agregando que las cláusulas del referido pacto no pueden modificarse de manera unilateral y que en caso de incumplimiento se puede solicitar su ejecución a través de mecanismos compulsivos.

Tercero: Que la sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad que dedujo la parte demandada basado -en lo pertinente- en la causal establecida en el artículo 477, en relación al artículo 289 inciso primero y letra e) del Código del Trabajo, señalando que *“la sentenciadora afincó en el proceso que en todos los contratos colectivos celebrados por la federación denunciante y por otras organizaciones, se pactó la cláusula sobre “entrega de uniformes”, sin que en la misma se indique la periodicidad, cantidad o calidad de los mismos, pero que antes del mes de octubre del año 2020 la empresa siempre dio cumplimiento a su obligación en especie –conforme se dijo en el motivo 5° que precede- y que luego de esa fecha, la denunciada reemplazó el cumplimiento de aquella estipulación, pues inició la entrega de una tarjeta (gifcard) con un equivalente en dinero para la adquisición por parte de cada trabajador de los uniformes respectivos”*.

Para luego concluir *“...en la especie, la conducta desplegada por la empleadora no puede calificarse como un simple quebrantamiento de lo pactado, como lo pretende la parte denunciada. Ello, desde que su comportamiento implicó la modificación unilateral de la estipulación de un contrato colectivo una conducta como la de la especie constituye por sí sola una afectación a ese derecho (libertad sindical), que persigue, entre otras, la igualación objetiva de la capacidad negociadora de las partes*.

“...en efecto, la decisión de la empresa de modificar unilateralmente lo pactado, esto es, de ejecutar lo que no estaba autorizada en virtud del vínculo obligacional y respecto de lo cual, según consta en autos, desoyó la oposición permanente de los trabajadores y dirigentes que conforman la federación sindical, conlleva un debilitamiento evidente de la capacidad negociadora de esta (expresada en la fragilidad provocada al contrato colectivo ya celebrado), que le resta a la organización de trabajadores la calidad de agente negociador válido y representativo frente a la empresa.

No es cuestión de que existan o no herramientas para que se haga cumplir el contrato y constreñir al empleador a ello. Pues esto último es un problema diverso: el cumplimiento del contrato a través de acciones judiciales mira, en definitiva, al bienestar de cada trabajador sindicalizado. Sin embargo, el problema que el incumplimiento presenta para la organización de trabajadores, es que



trastoca la objetiva igualdad de las partes empleadora y sindical, la que ha quedado desde ya rota y que debe ser reparada en amparo de la protección colectiva que proporciona la organización sindical. Por ello la conducta del ó empleador fue una materia fuertemente discutida con los representantes colectivos, y no obstante de que tal inobservancia permita configurar al mismo tiempo, pero en distintos planos, un incumplimiento de los derechos de cada trabajador, ello no desvanece su lesividad a libertad sindical”.

“...así las cosas, se ha afectado el elemento central de la protección de la libertad sindical: la igualdad negociadora de las partes, pudiendo provocar en último término, el desincentivo en la afiliación a la organización, pues al final de cuenta, una actuación como la de autos pone en tela de juicio la validez del representante de los trabajadores.”.

Cuarto: Que, para dar lugar a la unificación de jurisprudencia, se requiere analizar si los hechos establecidos en el pronunciamiento que se reprocha, subsumibles en las normas, reglas o principios cuestionados como objeto del arbitrio, son claramente homologables con aquellos materia de las sentencias que se incorporan al recurso para su contraste.

Así, la labor que le corresponde a esta Corte se vincula con el esclarecimiento del sentido y alcance que tiene la norma jurídica que regla la controversia, al ser enfrentada con una situación equivalente a la resuelta en un fallo anterior en sentido diverso, para lo cual es menester partir de presupuestos fácticos análogos entre el fallo impugnado y aquellos traídos como criterios de referencia.

Quinto: Que realizado el examen de la concurrencia de los presupuestos enunciados en la motivación precedente, tal exigencia no aparece cumplida en la especie, desde que el fallo que ha servido de sustento al recurso extraordinario en análisis no cumple con el requisito de presentar una concepción o planteamiento jurídico disímil, en una situación fáctica análoga, y que denote una divergencia doctrinal que deba ser resuelta y uniformada.

En efecto, la sentencia que la parte recurrente acompañó es la dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago bajo el rol N° 3.028-2021, en la que se estableció que el sindicato alegó discriminación o trato desigual entre dos sindicatos de acuerdo al artículo 289 letra g) del Código del Trabajo, porque veinte trabajadores con teletrabajo producto del COVID-19, no hicieron uso del beneficio de casino que solían hacer antes de la pandemia, el que consistía -en lo reclamado- en un desayuno, señalando la cláusula respectiva del convenio colectivo que en caso de no proporcionársele la alimentación, regirá el viático respectivo, según las condiciones y montos establecidos en las circulares internas,



sin perjuicio que se mantuvo el casino abierto. Asimismo, a otros trabajadores que laboraban en otras plantas pero que no tenían casino, se les compensaba el beneficio desde antes de la pandemia, y que transcurrido unos meses, se arribó a un acuerdo respecto a la compensación monetaria; concluyéndose que no hubo una diferencia de trato prodigada por el empleador ni mucho menos que diga relación con la afiliación sindical de los veinte trabajadores que forman parte de la denuncia, pues ya operaba la compensación en dinero respecto de otro grupo de trabajadores de quienes se desconoce su pertenencia a alguna organización sindical y, por otro lado, que el asunto siempre estuvo entregado a la negociación entre las partes, tanto es así que los contratantes acordaron la compensación del beneficio en dinero, lo que demuestra que nunca negociaron, pues contaban con casino y, en virtud de la contingencia de la pandemia se abrió la posibilidad de discutir la forma de cumplimiento del aquel beneficio de forma diversa a la pactada -entrega en especie-, por lo que no es posible verificar la existencia de conductas discriminatorias que tengan por fin incentivar la afiliación o desafiliación a un sindicato.

Sexto: Que, de lo expuesto, queda de manifiesto que el fallo acompañado por la parte recurrente no contiene una distinta interpretación sobre la materia de derecho objeto de este juicio, toda vez que razona sobre la base de la infracción al artículo 289 letra g) del Código del Trabajo, concluyéndose que no hubo conductas discriminatorias o trato desigual entre dos sindicatos al no proporcionar compensación en dinero a veinte trabajadores que pertenecen a uno de ellos por el no uso del casino, pues contaban con aquella dependencia y, producto de la pandemia y de la utilización del teletrabajo no pudieron concurrir, por ello nunca negociaron tal reemplazo en la entrega del beneficio, sin perjuicio que con posterioridad acordaron la manera del reemplazo. A su turno, en la sentencia impugnada se determinó que la denunciada cambió *motu proprio* la manera de ejecutar una cláusula del contrato colectivo consistente en la entrega de uniformes, por una giftcard con un monto de dinero para la compra en los establecimientos de la misma denunciada de ropa para su uso en el trabajo, resolviéndose que ello conlleva un debilitamiento evidente en la capacidad negociadora de la federación sindical, que le resta la calidad de agente negociador válido y representativo frente a la empresa, teniendo presente que se desoyó a la organización sindical, trastocando con ello la igualdad negociadora de las partes, configurándose la hipótesis de práctica antisindical del artículo 289 inciso primero y letra e) del Código del Trabajo.

Por estas consideraciones y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del ramo, **se rechaza** el recurso de



unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandada en contra de la sentencia de diecisiete de abril de dos mil veintitrés dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 87.561-2023.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., señor Jean Pierre Matus A., y las Abogadas Integrantes señoras Fabiola Lathrop G., e Irene Rojas M. No firma la Abogada Integrante señora Rojas, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ausente. Santiago, nueve de julio de dos mil veinticuatro.



En Santiago, a nueve de julio de dos mil veinticuatro, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

