

Santiago, diecisiete de abril de dos mil veintitrés.

VISTO:

En estos autos RIT S-26-2021, seguidos ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, caratulados “Federación Nacional de Trabajadores de Empresa París S.A. con París Administradora Limitada”, sobre denuncia por prácticas antisindicales, por sentencia de tres de noviembre del año dos mil veintidós, se acogió la denuncia formulada y se declaró que la demandada incurrió en la práctica antisindical contenida en la letra e) del artículo 289 del Código del Trabajo.

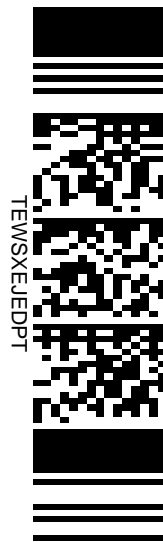
En contra de este fallo, la denunciada dedujo recurso de nulidad, fundado en dos causales, una en subsidio de la otra. La primera contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de los artículos 311 (inciso primero y final) y 320, del mismo Código y subsidiariamente, el mismo motivo de nulidad, pero ahora por conculcación del artículo 289 inciso primero y letra e) de esa codificación.

Declarado admisible el arbitrio, se escuchó a los abogados que, en su oportunidad, concurrieron a la vista de la causa.

CONSIDERANDO:

1º.- Que respecto de primera causal alegada, sostiene que en el presente caso se infringieron los incisos primero y final del artículo 311 junto con el artículo 320, ambos del Código del Trabajo, al sostener la sentenciadora que en la especie se configuró una cláusula tácita respecto de los contratos colectivos suscritos por los sindicatos base de la Federación demandante y con ello concluir que la supuesta infracción a dicha cláusula tácita era constitutiva de práctica antisindical.

Tal yerro se evidencia principalmente en el considerando 11º del fallo, que en resumen postula el incumplimiento de la obligación de “entrega de uniformes” contenida en el contrato colectivo en virtud del reconocimiento sobre la existencia de una cláusula tácita en el mismo, desconociendo que las estipulaciones de todos contratos colectivos abordan el asunto debatido, es decir contienen la estipulación “uniformes” con algunas diferencias. Sin embargo, ninguna de ellas establece específicamente la cantidad y tipo de prendas que debe entregarse, ni sus características, material ni las fechas y



oportunidad de otorgamiento, pues todos esos aspectos quedan entregados a la “política que en cada ocasión defina la empresa”. No obstante, la sentenciadora afirma el incumplimiento a dichos contratos colectivos por la empresa al tener configurada, de acuerdo con la evidencia rendida en autos, de una cláusula tácita “al texto de las cláusulas vestuarios de los distintos contratos colectivos” consistente en la entrega dos veces al año, de pantalones, camisas o poleras, conforme a la temporada.

Afirma que la manera de cómo razona el tribunal supone una errónea interpretación sensu contrario del inciso primero del artículo 311 y, una falta de consideración del inciso final del mismo artículo y del artículo 320, en especial de su inciso final, que ordena que los contratos colectivos deban constar por escrito. En efecto, lo que el inciso primero del artículo 311 del Código del Trabajo permite es la modificación de los contratos colectivos, pero por cláusulas expresas -no tácitas- de los contratos individuales y en la medida que mejoren las condiciones establecidas en aquellos. Adicionalmente, el carácter solemne de los contratos colectivos, con la imposibilidad de generar cláusulas tácitas respecto de los mismos se desprende inequívocamente de lo estipulado en el inciso final del artículo 311 y del artículo 320.

Finalmente indica que el vicio influyó en los sustancial del fallo porque a partir de tal cláusula tácita la sentenciadora afirma que se configuró un incumplimiento a los contratos colectivos, el que calificó constitutivo de práctica antisindical, al entender que todo incumplimiento que no mejore las condiciones establecidas en los contratos colectivos debe considerarse como tal, afectando *per se* la libertad sindical y constituyendo un acto de injerencia sindical.

2º.- Que en subsidio alegó la misma causal pero ahora por infracción de los artículos 289 y 289 letra e) del Código del Trabajo. En efecto, el libelo fundamentó la comisión de la práctica antisindical en la letra e) del artículo antes citado y en la mención genérica del artículo 289 (atentado genérico a la libertad sindical). Se dijo por la contraria que la conducta de la denunciada vulneró la libertad sindical de los sindicatos base de la federación a través de un acto de “injerencia sindical” constituido por el



incumplimiento de la cláusula sobre uniformes, común a los diversos instrumentos colectivos pertenecientes a los 13 sindicatos partes de la Federación denunciante.

En este contexto, la sentencia en el motivo 13° -que reúne a su juicio la vulneración de ley- permite sostener que cualquier incumplimiento de un contrato colectivo que no implique más beneficios para los trabajadores es un atentado contra la libertad sindical y una “injerencia sindical” que configura una práctica antisindical. Sin embargo, esa tesis es errónea, pues un incumplimiento no lleva de suyo la constatación de una práctica antisindical, atendido que constituye una falta independiente y distinta a aquellas constitutivas de práctica antisindical; de otra forma el legislador laboral hubiere incluido como tal a dicho incumplimiento en el catálogo del artículo 289.

Por ello, el mismo inciso final del artículo 311 es una muestra de la errónea interpretación que hace la jueza del artículo 289, atendido que aquel inciso consagra específicamente que los contratos colectivos solo pueden modificarse mediante un acuerdo entre el empleador y las organizaciones sindicales que los hubiesen suscrito.

En este sentido el artículo 326 establece el mérito ejecutivo de los instrumentos colectivos. En el caso de la cláusula “vestuario”, se habría acoplado perfectamente a la hipótesis del numeral 6 del artículo 464 del Código del Trabajo (“cualquier otro título...”). Es decir, ante el incumplimiento denunciado por la Federación actora, se podría haber accedido al procedimiento ejecutivo correspondiente; incluso pudo haberse denunciado la situación a la Dirección del Trabajo en virtud del inciso 2° del mencionado artículo 326.

De esta manera, los artículos 311 y 326 evidencian que el legislador tenía presente la posibilidad de que alguna de las partes pudiera incurrir en incumplimientos a los contratos colectivos. Por lo que tal falta no puede suponer *per se* una práctica antisindical, salvo que genera un beneficio para los trabajadores (como afirma la sentenciadora), porque en tal caso se estaría avalando la existencia de cláusulas tácitas en los contratos colectivos, lo que el mismo tenor de los artículos 311 inciso final y 320 descartan.



3º.- Que como reiteradamente se ha sostenido por esta Corte, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, sobre infracción de ley, tiene como finalidad velar porque el derecho sea correctamente aplicado 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 que se ha tenido por probados.

4º.- Que desde este punto de vista lo que se hace a través de la infracción de ley como causal de nulidad, es la confrontación de la sentencia con la ley llamada a regular el caso, lo que supone fidelidad a los hechos probados en la sentencia, pues lo que se ha de examinar es si las conclusiones fácticas encuadran en el supuesto legal respectivo. En definitiva, para poder examinar el juzgamiento jurídico del caso resulta menester que los hechos a partir de los que se estructura la impugnación se encuentren fijados en la sentencia -los que son inamovibles- pues solo de cumplirse tal exigencia se podrá generar el debate sobre la infracción de ley que se denuncia.

5º.- Que conforme a lo expuesto, cabe consignar que son hechos de la causa, los que siguen:

a) La federación demandante agrupa a distintos sindicatos de trabajadores que prestan servicios para la empresa denunciada París;

b) Los contratos colectivos de trabajo vigentes tanto al momento de interposición de la denuncia como aquellos pretéritos e incluso posteriores, suscritos por la empresa con todos los sindicatos y federaciones de trabajadores que prestan servicios para ella, cuentan con una cláusula especial referida a la “entrega de uniformes” a cada trabajador dependiente;

c) La aludida cláusula, similar en todas las convenciones, establece en términos generales:

i.- Su cumplimiento a través de una política de la empresa en lo referente a composición, cantidad y oportunidad en la entrega de los uniformes.

ii.- Las prendas otorgadas son de propiedad de la empresa, existiendo el deber de devolución cuando se genera el término de la relación laboral.



iii.- No existe un valor referencial ni un estándar de calidad de las prendas a entregar.

iv.- El uso de las mismas es obligatorio.

d) La obligación de la empresa está referida a la entrega de prendas de vestir;

e) A partir del mes de agosto del año 2020 la denunciada inició un “*proceso de decisión de modificación*” (sic) de la forma en la cual daba cumplir a dicha cláusula, resolviendo comunicar a los trabajadores por medio de reuniones virtuales -a lo menos tres-, la modificación en la modalidad de cumplimiento.

Tal determinación fue cuestionada por los interlocutores de los trabajadores, principalmente respecto del monto de la *giftcard*, sin embargo se materializó dicha modificación en el mes de octubre de 2020;

f) Con anterioridad al mes de octubre de 2020 cada trabajador (sindicalizado o no) pero con derecho a obtener uniforme, recibía dos veces al año -invierno y verano- diversas prendas de vestir, que debían ser utilizadas como uniforme. Tales entregas consistían en invierno: dos camisas o blusas y dos pantalones, y para aquellos trabajadores que se desempeñaban desde Rancagua al Sur, además un polar; y en verano: dos pantalones y dos poleras, con independiente de la jornada de trabajo;

g) A partir del mes de octubre de 2020 la empresa modificó el cumplimiento de la aludida cláusula, entregando una tarjeta con determinada suma de dinero -“giftcard”-, diferenciadas en cuanto al tipo de trabajador de que se trata: *full time*, *part time*, u otro y aquellos que se desempeñan cinco días a la semana, que reciben un total de \$80.000 para adquirir uniformes de invierno y verano; los trabajadores laboran dos días reciben \$50.000 y aquellos que lo hacen sólo uno \$20.000;

h) La empresa entrega políticas de vestimenta, pudiendo adquirirse estas últimas en tiendas de propiedad de la denunciada, con un beneficio de descuento de 50 % en prendas de marcas propias y 20 % cuando se trata de otras marcas;

i) La entrega de dicha giftcard se encuentra asociada a la suscripción de un documento de “recepción” que se genera de manera virtual en la



planilla virtual, que permite a cada trabajador mantener su información laboral;

j) En el año 2022 la empresa aumentó el valor de las aludidas *giftcard*, alcanzando en la actualidad para los trabajadores *full time* la suma de \$100.000 y aumentando el monto de descuento en prendas de marcas propias a 60 %;

k) Las tarjetas en cuestión se generaban virtualmente en la intranet de la demandada y en la página personal de cada trabajador, de manera que para acceder a esa plataforma y a la información laboral y personal de cada uno de ellos (liquidaciones de remuneración, entre otros) era necesario suscribir y aceptar el documento de recepción de la *giftcard*;

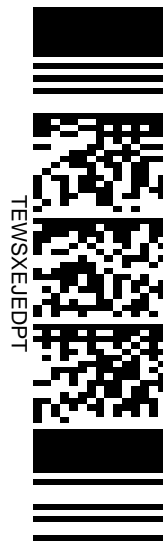
l) La denunciada una vez interpuesta la presente acción, aumentó el valor de las tarjetas para adquirir el vestuario;

m) Por los hechos en cuestión, la Inspección del Trabajo cursó una multa a París S.A., que a la fecha del fallo base no se encontraba ejecutoriada.

6°.- Que ante tales hechos, la sentenciadora concluyó la obligación de la empresa respecto de la entrega de uniformes de acuerdo a los contratos colectivos obedece a una política de la empresa y que se satisface con la entrega de las prendas y no del dinero para que los propios trabajadores las adquieran, aseverando que la demandada incurrió en incumplimiento al contrato colectivo suscrito con la federación denunciante.

Seguidamente la juzgadora refiere que la actuación de la empresa se contrapone a lo dispuesto en los artículos 311, inciso tercero, y 6° inciso segundo que establecen la modificación por mutuo consentimiento de los contratos, desde que la forma de entrega de los uniformes fue una decisión adoptada de manera unilateral por la empresa e informada a los trabajadores por medio de sus federaciones o sindicatos, los que manifestaron su disconformidad con la decisión adoptada.

A continuación agrega que “*la modificación consensual de un contrato de trabajo tanto individual o colectivo podemos entender que no tiene impedimentos en la legislación laboral vigente, siempre y cuando pueda identificarse con nitidez una práctica regular que dé cuenta palmaria de la*



modificación y a condición que la misma se traduzca en una mejora de las condiciones laborales por sobre el piso establecido como mínimo indisponible por la legislación y el propio instrumento. Ello se desprende no sólo del sentido y alcance general de las normas laborales, que establecen esos mínimos indisponibles, de la finalidad de la negociación colectiva; sino que también explícitamente, desde lo preceptuado en los incisos segundo y tercero del artículo 5° y de la parte final del inciso primero del artículo 311, cuya lectura a contrario sensu, consagra la regla según la cual los contratos individuales pueden mudar respecto a lo establecido en un contrato colectivo, siempre y cuando ello no signifique disminución de las remuneraciones, beneficios o derechos que correspondan al trabajador. De allí que la cláusula que la empleadora invoca para justificar su acto unilateral, pugna con una disposición contractual tácita nítidamente identificada en favor de los trabajadores propia de sus contrato colectivos (la denuncia de la federación alude específicamente a la aplicación por años de la misma modalidad de cumplimiento de la entrega de uniformes y desde la prueba instrumental y el propio reconocimiento de la demandada hay mérito para asentar una aplicación práctica de larga data, de más de una década), norma que a su vez, no contraviene el texto del instrumento colectivo, en armonía con el inciso primero del artículo 311. Es entonces jurídicamente correcta la alegación que hace la denunciante en cuanto a la modificación unilateral sin contar con el expreso consentimiento de la denunciante de autos”.

7°.- Que sobre el primer aspecto cuestionado por el arbitrio y que apunta a través de su causal principal de nulidad a sostener que el fallo concluyó la existencia de una cláusula tácita del contrato colectivo, ciertamente la sentenciadora esboza un razonamiento que puede entenderse en esa dirección cuando alude a “*la modificación consensual de un contrato de trabajo tanto individual o colectivo*” y en tal contexto a la procedencia de alterar lícitamente ambas clases de contratos a través de la aplicación “*práctica regular que dé cuenta palmaria de la modificación*” siempre que se traduzca en una mejora en los derechos mínimos establecidos en la ley.



8º.- Que sin embargo, dado su carácter consensual, solo en los contratos individuales de trabajo se puede desentrañar su contenido mediante la incorporación de cláusulas tácitas. Empero, no resulta aplicable en el ámbito del Derecho Colectivo la suposición de cláusulas tácitas, toda vez que el propio legislador laboral en el inciso final del artículo 320, señala que no basta el consentimiento para la celebración de un contrato colectivo sino que este “*deberá constar por escrito*” y depositarse en la Dirección del Trabajo para su registro en el término legal, es decir, la solemnidad que la propia ley requiere impide la existencia de aquel tipo de estipulaciones que operan al margen de la formalidad antes aludidas.

Así, en este punto, lleva la razón el recurrente, pues en lo tocante a los contratos colectivos, el razonamiento que ocupa la jueza, ya transcrito, es incorrecto, desde que, por el carácter solemne de los mismos, no resulta procedente su modificación o derogación a través de las llamadas cláusulas tácitas, atendido que tal efecto sólo es posible que se produzca respecto de contratos consensuales, carácter que sólo ostenta el contrato individual de trabajo.

9º.- Que, no obstante, esta cuestión resulta superflua, desde que la jueza en realidad no ha hecho emerger una cláusula tácita (es decir, una que necesariamente debe entenderse como contenido del contrato a pesar de que las partes no la han mencionado expresamente), sino que ha interpretado una cláusula explícita del contrato, pero extendida de forma imprecisa o vaga. A saber, aquella en que el empleador se obligó a proveer de uniformes en el contrato colectivo.

Como se sabe, las normas de interpretación del Código Civil (artículos 1560 a 1566) y la interpretación general en materia contractual, se aplica tanto a las cláusulas del contrato que denotan defecto (tácitas) como a las mal extendidas (explícitas). Y por ello es que, si bien en ningún contrato solemne puede asumirse la existencia de una cláusula tácita, ello no implica que no pueda aplicárseles las normas de interpretación de las estipulaciones explícitas, es decir, las expresamente acordadas en el contrato. De otra forma, ningún contrato solemne sería interpretable, lo que resulta inexacto. Por consiguiente, si bien la jueza yerra en la calificación de la cláusula como



tácita, aplicó al contrato correctamente su interpretación a través de la aplicación práctica consagrada por el artículo 1564 inciso tercero del Código Civil o, bien, con el sustento en el principio de la primacía de la realidad; conforme a lo cual, ante la constatación de lo que sucede en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe entenderse que lo pactado consiste en lo que había ocurrido previamente en el plano de los hechos; esto es, en la periodicidad, número y tipo determinado de prendas que el empleador entregaba a los trabajadores.

10°.- Que en los términos expuestos, es dable concluir que el error que se denuncia al afirmar el fallo que en la especie se verifica la existencia de una cláusula tácita, si bien es técnicamente incorrecto, en el recurso en examen, como en toda nulidad, carece de relevancia; por cuanto se requiere que el defecto que se constata ostente un carácter trascendente, es decir, que tenga influencia sustancial en la decisión, al punto de trugarla; exigencia que no concurre en la especie, según se pasa a explicar.

11°.- 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.

12°.- Que como se ve, la modalidad de entrega de los uniformes no constituye una cláusula tácita por tratarse de un beneficio colectivo, por ello cabía precisar que el conflicto atañe exclusivamente a la interpretación del contrato y en particular cabía recurrir a la regla del artículo 1560 del Código Civil, con la finalidad de desentrañar la real voluntad de las partes, pues en el caso concreto más allá de la generalidad de la estipulación sobre entrega de vestuario, pues entrega íntegramente la determinación del número, oportunidad, calidad, entre otros, al empleador, de manera que

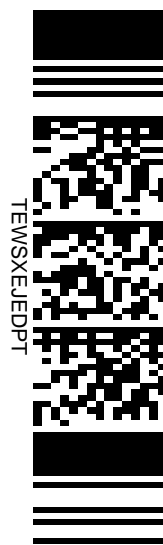


para desentrañar la real de voluntad de las partes, cabía recurrir, como en definitiva se hizo, a la forma de cumplimiento que se venía observando de la estipulación previamente escriturada y formalmente acordada. De esta manera, si bien la sentenciadora equivoca la conceptualización o naturaleza de la estipulación que acusa transgredida, ello carece de relevancia, en tanto es posible sostener de la dinámica de sus razonamientos, la real voluntad de las partes manifestada en la entrega material de los uniformes, de la forma como se venía ejecutando la convención y el cambio de esa obligación con relación a la manera en que se venía ejecutando con anterioridad. Luego, ha de concluirse que en virtud de las reglas de interpretación de los contratos, conforme a los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, la conducta de la empresa, anterior al mes de octubre de 2020 es la que ha permitido dilucidar la forma en que las partes aplicaron la estipulación aludida.

13º.- Que como corolario de lo expuesto, es dable concluir que el cambio en el cumplimiento de la obligación, afectando los derechos adquiridos de los trabajadores que conformaban parte de esos contratos colectivos, implicó desatender el artículo 311 del Código del Trabajo, que impone que la modificación de los mismos solo puede llevarse a cabo mediante acuerdo entre los contratantes y no de manera unilateral como en la práctica ocurrió. Y esa finalmente es la razón que permite sostener la decisión, más allá de la imprecisión en que se incurre al sugerir la existencia de una cláusula tácita;

14º.- Que, en esas condiciones, cabe desestimar la primera causal de nulidad que se dedujo, y adentrarse en aquella que es interpuesta subsidiariamente y que apunta a desconocer la configuración de una práctica antisindical.

En este entendido, cabe recordar que las conductas que se reprocha en la denuncia a juicio de la federación configuran una práctica antisindical, *“conforme a lo prescrito en el inciso primero del artículo 289 del CT, en relación al artículo 215 del mismo cuerpo normativo, amén del tipo especialmente previsto en la letra e) del artículo 289 del mismo cuerpo normativo”*, agregando en la página 18 de la misma que ello se configura en



virtud de dos hechos: El primero apunta a la presión ejercida sobre los afiliados para que suscriban un anexo de contrato de trabajo que modifique lo pactado colectivamente respecto de la “entrega de uniformes”, bajo amenaza de no otorgar tal beneficio y, en segundo término, se denunció la ejecución de una conducta discriminatoria de parte del empleador respecto de los afiliados a la federación demandante, en tanto decidió modificar lo pactado colectivamente, estableciendo condiciones más gravosas para los sindicatos que pactaron el beneficio en relación a trabajadores no sindicalizados y más allá de la arbitrariedad en la modificación unilateral del contrato, transgredió lo dispuesto en el artículo 215 del código del ramo.

Por lo anterior, concluye la denunciante que *“la empresa debe ser sancionada como autora de práctica antisindical, por contravenir la prohibición del artículo 215 del CT, configurándose con ello la práctica antisindical genérica prevista en el inciso primero del artículo 289 del CT, o bien, por configurarse la conducta especialmente tipificada en la letra g) del mismo artículo.*

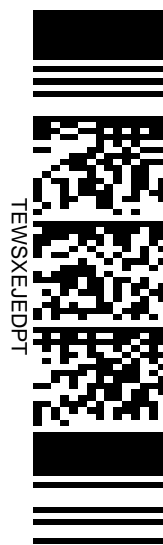
Cabe hacer presente que la calificación jurídica y subsunción de los hechos en la norma legal respectiva, es una atribución del juez una vez establecidos los hechos, de forma que si estos últimos se subsumen en cualquiera de las figuras legales planteadas o propuestas, o incluso, en otra diversa, igualmente debe ser condenada la denunciada como autora de práctica antisindical por los hechos denunciados”.

15º.- Que, abordando la pretensión, la juzgadora primeramente sostiene que el incumplimiento de un contrato colectivo no constituye una práctica antisindical en la medida que tal inobservancia establezca condiciones más beneficiosas para los trabajadores, de manera que cualquier otro incumplimiento *per sé* es constitutivo de una práctica antisindical *“pues entenderlo de manera diversa sólo generaría el efecto perverso de otorgar discrecionalidad a cualquiera de los contratantes de un contrato colectivo o individual, que por lo general suele ser el empleador, esto es la parte más poderosa del vínculo, para modificar cláusulas contractuales que tienen su origen en el consentimiento mutuo de los contratantes, a pretexto de que no todo incumplimiento puede ser entendido como práctica antisindical o*



perjuicio para el Trabajador, aquello se desprende del análisis armónico de las normas rectoras de esta rama del derecho entre las que se visualizan normas específicas relativas a dichas modificaciones contractuales unilaterales y su límite, así sólo a modo ejemplar podemos mencionar en el contrato individual la norma del artículo 12 del Código del Trabajo entre tantas y respecto al contrato colectivo la ya señalada norma del artículo 311. Así las cosas resulta evidente entender que la modificación unilateral que ha materializado la empresa respecto de la cláusula de entrega de uniformes de los trabajadores denunciante representados por la federación que comparece constituye una práctica antisindical, de aquellas a las que alude el artículo 289 en aquella parte que indica: “serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales entre otras: e) ejecutar actos de injerencia sindical tales como.....”

Que la aludida norma abre el abanico de acciones que puedan entenderse como práctica antisindical desde el momento que habla de ejecutar actos de injerencia sindical tales como, dando ejemplos de acciones que se pueden entender como de injerencia sindical, más no es un catálogo taxativo. Que en ese orden de ideas a juicio de esta sentenciadora la modificación unilateral al contrato colectivo vigente entre la federación enunciante y la denunciada, constituye un acto de injerencia sindical desde el momento en el que la empresa de manera unilateral modifica el contrato colectivo, no sólo en cuanto a lo pactado expresamente en el mismo, sino que materialmente se entendía parte integrante del mismo en cuanto a la entrega material de las prendas de ropa que debían entenderse uniformes, y ante la negativa del sindicato de dicha modificación se ve agravada la conducta de la patronal con la mantención de la conducta sin hacer oídos a los requerimientos sindicales quienes a pesar de la acción de la empresa dieron la posibilidad de generar una modificación amparada en la norma, esto es mediando su consentimiento lo que no fue aceptado por la demandada, lo que en sí mismo a juicio de esta sentenciadora constituye una práctica, pues le resta valor a un acuerdo vigente por un extenso periodo de tiempo, y transforma en letra muerta el aludido acuerdo, lo que



no solo pugna las normas ya tantas veces indicadas, sino que vulnera los principios formadores de la libertad sindical si entendemos esta como un – derecho humano fundamental– es la facultad de los trabajadores para organizarse en sindicatos, ejercer la acción y promoción sindical, sin impedimento alguno, solo con la condición de sujetarse a la ley y a los estatutos que los mismos trabajadores se dan. Luego darle validez a la modificación unilateral que materializa la empresa pugna con dicho concepto desde el momento que tal decisión, debe entenderse como un impedimento al libre desempeño sindical de la empresa, materializada en un acuerdo incumplido, lo que a juicio de esta sentenciadora no sólo implica una injerencia en la actividad sindical como indica el artículo 289 letra e), sino que un acto prohibido por ley y siendo esta de orden público una modificación ilegal”.

16°.- Que como se observa de lo consignado en el motivo 13° que precede, la denuncia gira en torno a dos ejes principales: presión para modificar los contratos individuales de trabajo y discriminación en el incumplimiento, dejando entrever que todo ello se sustenta en el cambio unilateral de la modalidad del cumplimiento de la obligación. Es por eso que alegó la configuración de la figura genérica del artículo 289 “las acciones que atenten contra la libertad sindical...” y aquella de la letra g) de la misma norma, sin perjuicio de sindicarse en otro apartado la letra e).

La jueza conforme se ha reseñado, no consideró configurada la presión ni tampoco la discriminación, puesto que no se consignó ningún antecedente al respecto. Sin embargo, entendió que este hilo conductor de las presiones y la discriminación, constituido por el incumplimiento contractual, era suficiente para establecer la práctica denunciada, en términos tales que el empleador ejecutó con ello actos de injerencia sindical.

17°.- Que como punto de partida, debe señalarse que no es noticia que la Constitución Política de la República consagra el principio de libertad sindical en el artículo 19 N° 19, en su esfera positiva y negativa así como el derecho a sindicalización y la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales. Por su parte en numeral 16° de esa norma asegura a todos los trabajadores el derecho a negociar colectivamente, salvo



en los casos expresamente exceptuados por la ley, estableciendo además las modalidades y procedimientos de negociación colectiva para lograr en ella una solución justa y pacífica y los acasos en que en dicho proceso deba someterse a arbitraje forzoso. En consecuencia, la libertad sindical es un derecho fundamental, integrado por el derecho de sindicalización y por aquellos de acción sindical, en especial, los derechos de negociación colectiva y conflicto colectivo (huelga), es decir, todos los atributos de esa libertad y que permiten que las organizaciones cumplan sus funciones.

18°.- Que el principio fundamental del derecho colectivo es la libertad sindical y es ello lo que se busca proteger con la sanción de las conductas que a modo ejemplar consagra el aludido artículo 289. Aquel principio, que más bien constituye un derecho, puede definirse como *“el derecho que tienen los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse y defender sus intereses en común”* (Gamonal Contreras Sergio, Fundamentos de Derecho Laboral, Santiago, Thomson Reuters, pág. 184). En lo relevante, y como lo señala el profesor Gamonal ahora en su obra Derecho Colectivo del Trabajo, la libertad sindical en su fase colectiva, se vincula con los sindicatos o grupos de trabajadores una vez constituidos, a fin de posibilitar la realización del fin último de toda organización sindical, esto es, la defensa de los intereses colectivos de sus representados y que se vincula con la autonomía sindical comprensiva tanto de la libertad sindical procedimental como sustantiva.

19°.- Que la Corte Suprema en los autos Rol 92.904-2016 ha conceptualizado las prácticas antisindicales como *“toda acción u omisión que transgreda la libertad colectiva, especialmente aquellas que afecten la negociación colectiva, sus procedimientos y el derecho a huelga; y sus elementos básicos son: a) la verificación de una conducta de parte del sujeto activo que puede ser una acción u omisión; b) una unidad o pluralidad de acciones u omisiones; y c) que se afecte la libertad sindical”*.

20°.- Que en este sentido, los actos de injerencia sindical se traducen conforme a lo dispuesto en el artículo 2° del Convenio 98 de la OIT, en cualquier acto de parte de organizaciones de empleadores, empleador o



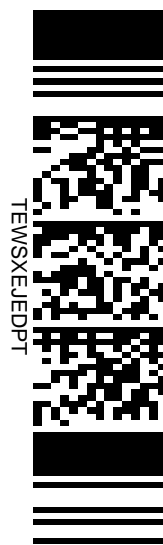
terceros que afecten la constitución, funcionamiento o administración de la organización sindical.

En una línea semejante el artículo 289 del Código del Trabajo prescribe que son constitutivas de prácticas antisindicales del empleador *“las acciones que atenten contra la libertad sindical”*, señalando a continuación –a vía ejemplar- algunas hipótesis que pueden llegar a constituir las, enfatizando de ese modo que el centro de protección es el derecho fundamental aludido, en términos que lo relevante es, siempre y en todo caso, la afectación de la libertad aludida.

21°.- Que, 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 igualdad objetiva de la capacidad negociadora de las partes.

22°.- Que 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 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.

23°.- Que, 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.

24°.- Que, en consecuencia, si bien yerra la sentenciadora al sostener que la sola constatación del incumplimiento de una estipulación de un contrato colectivo es constitutivo de práctica antisindical en los términos que contempla la letra e) del artículo 289 del Código del Trabajo o bien de la hipótesis genérica que describe esa norma, lo cierto es que la forma en la que se sucedieron los hechos en la presente causa, permite sostener que acá no se está en presencia solo de un asunto de cumplimiento de contrato, sino de una acción desplegada por el sujeto activo que perturba y afecta la libertad sindical en todas sus manifestaciones, según ha quedado demostrados.

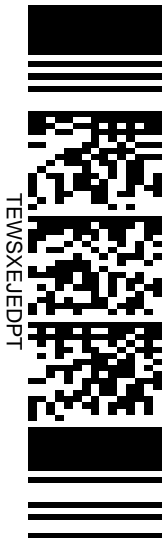
Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la parte denunciada en contra de la sentencia de tres de noviembre del año dos mil veintidós, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Regístrese y comuníquese.

Redactó la ministra Lilian Leyton Varela.

N° 3589-2022.-





TEWSXEJEDPT

Pronunciado por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por los Ministros (as) Omar Antonio Astudillo C., Lilian A. Leyton V. y Ministra Suplente Lidia Poza M. Santiago, diecisiete de abril de dos mil veintitrés.

En Santiago, a diecisiete de abril de dos mil veintitrés, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

