

Los Ángeles, dos de enero de dos mil veinticinco.

VISTOS:

Que ante este Tribunal se llevó a efecto audiencia de juicio en procedimiento de tutela de derechos fundamentales en los antecedentes Rit N° T-46-2024, compareciendo don **MIGUEL ÁNGEL SALINAS PIÑALEO**, cesante, domiciliado en hijuela El Rosario, sector El Olivo de esta ciudad, asistido en juicio por el abogado don Iver Quiñones Soto; y la demandada **TRANSPORTES PAIHUEN SPA**, empresa del giro de su denominación, representada legalmente por don **Gustavo Moya Bastias**, ignora profesión u oficio, ambos con domicilio en calle Cochrane número 891, oficina número 101 de la comuna de Concepción, que no compareció a audiencia alguna celebrada en estos antecedentes.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que don Miguel Ángel Salinas Piñaleo, interpuso demanda en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales y, en subsidio, dedujo demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales en contra de Transportes Paihuen SpA, representada legalmente por don Gustavo Moya Bastias, solicitando en definitiva declarar:

- a) Que el despido de que fue objeto es vulneratorio de sus derechos fundamentales, y que la empresa demandada ha incurrido en represalias al haber puesto término a su contrato de trabajo por haber solicitado una fiscalización ante la Inspección del Trabajo en enero de 2024;
- b) Que al momento de hacerse efectivo su despido se encontraba amparado por el fuero sindical del inciso primero del artículo 309 del Código del Trabajo;
- c) Que el despido del que fue objeto tuvo el carácter de discriminatorio debido a su sindicalización;
- d) Que el despido de que fue objeto constituye, además, una práctica antisindical por encontrarse amparado por el mencionado fuero;



- e) Que tales actos son graves;
- f) Que en virtud del fuero de que gozaba, el despido de que fue objeto es nulo y no produce el efecto de poner término al contrato de trabajo con la demandada;
- g) Que la demandada deberá publicar al ingreso de sus dependencias un aviso en el que se señale “Todo trabajador puede hacer valer sus derechos laborales ante la Inspección del Trabajo o Tribunales de Justicia, sin que por ello pueda ser objeto de represalias por parte de su empleador”, o la medida que el Tribunal determine conforme al mérito del proceso;
- h) Que se condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:
 - h.1) \$11.601.557 por concepto de once remuneraciones mensuales de conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, o la suma no inferior a seis remuneraciones mensuales que el Tribunal estime conforme a derecho;
 - h.2) \$1.054.687 por indemnización sustitutiva por falta de aviso previo;
 - h.3) \$2.109.374 por indemnización por dos años de servicio;
 - h.4) \$1.687.499 por incremento de un ochenta por ciento por sobre la indemnización por años de servicio, por ser injustificado el despido, o la suma que el Tribunal determine en mérito de autos;
 - h.5) Feriado anual y proporcional devengado durante el período trabajado;
 - h.6) Reajustes e intereses de acuerdo con lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo; y
 - h.7) Las costas de la causa.

O las sumas que el Tribunal estime conforme al mérito del proceso.

En subsidio, pide tener por interpuesta demanda de despido injustificado y cobro prestaciones laborales en contra, solicitando definitiva declarar que el despido del cual fue objeto es injustificado,



condenando en definitiva a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones adeudadas:

- a) \$1.054.687 por indemnización sustitutiva por falta de aviso previo;
- b) \$2.109.374 por indemnización por dos años de servicio;
- c) \$1.687.499 por incremento de un ochenta por ciento por sobre la indemnización por años de servicio, por ser injustificado el despido, o la suma que US. determine en mérito de autos;
- d) Feriado anual y proporcional devengado durante el período trabajado;
- e) Reajustes e intereses de acuerdo con lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo; y
- f) Las costas de la causa.

O bien las sumas que el Tribunal determine en mérito de autos

Indica que el 17 de mayo de 2022, comenzó sus labores para la demandada en el cargo de chofer conductor de los camiones o vehículos de transportes de la empresa.

Agrega que sus remuneraciones constaban de sueldo base, gratificación legal, y otros bonos, entre los cuales estaba el bono por porcentaje de cumplimiento tal como se estipuló en anexo de 01 de julio de 2023.

Relata que los problemas comenzaron cuando en diciembre de 2023 de forma unilateral su empleador decidió cambiar las condiciones de lo acordado, descontando un proporcional e incumpliendo con el anexo.

Manifiesta que, al darse cuenta de lo sucedido, de la injusticia cometida, como sindicato solicitamos una fiscalización a la Inspección del Trabajo, figurando él como solicitante.

Sostiene que esta fiscalización se llevó a cabo el 08 de enero de 2024, donde se expuso que la empresa no proporcionaba ropa de trabajo y que había cambiado las condiciones de pago de remuneraciones de forma unilateral.



Expone que luego de que ocurriera la fiscalización por parte de la Inspección del Trabajo, transcurrido un período inferior a dos meses, recibió una carta de despido el 28 de febrero de 2024, la cual es del siguiente tenor:

“AVISO DE TERMINO DE CONTRATO DE TRABAJO

En Los Ángeles, 26 de febrero del 2024.

Señor (a): MIGUEL ANGEL SALINAS PIÑALEO

C.I : 19.050.102-7 PRESENTE

Mat.: Termino de Contrato de Trabajo

Por medio de la presente comunicamos a Ud. Que, a contar del 28 de febrero de 2024, la empresa TRANSPORTES PAIHUEN SPA. RUT. 76.324.053-3 Representada legalmente por don Gustavo Adolfo Moya Bestias, cedula de identidad n° 16.239.649-8 ambos con domicilio en Cochrane 891, oficina 101, en la ciudad de Concepción, dará termino a su Contrato de Trabajo, fundado en las siguientes causales:

LOS HECHOS:

1. Su ausencia injustificada al lugar de trabajo los días sábado 3 y 17 de febrero de 2024. Se hace presente que usted no aviso, ni mucho menos justifico su inasistencia, y tampoco contesto el teléfono sin dar cuenta de justificación legal para inasistencia dicho días, tales ausencias provocan perjuicio tanto a sus compañeros y empresa. Además, en las mismas fechas no entrego vehículo a su cargo para despacho de productos y se recibió un reclamo desde Falabella (empresa mandante) por no haber salido el camión a su cargo, lo que índice una multa por mal desempeño.
2. A su vez, se da cuenta que esta conducta se ha repetido por dos veces durante el mes de febrero de 2024, con lo que ya sus inasistencias son reiteradas.
3. Habiéndosele amonestado por escrito conforme al contrato de trabajo y reglamento de higiene y seguridad y haciendo caso omiso a sus incumplimientos expresamente establecido como obligaciones



esenciales en el contrato de trabajo, el día 24 de febrero a las 9:00 AM usted se negó a salir a trabajar sin justificación alguna negándose a ejecutar la ruta asignada por su supervisor desobedeciendo las órdenes directas del mismo.

4. Finalmente, se le hace presente que estos incumplimientos son graves, dado que sus ausencias injustificadas y negativa a trabajar causan perjuicios a su empleador al ser multado por la empresa mandante (FALABELLA S.A) por mal desempeño lo que se traduce en un perjuicio pecuniario directo para la empresa.

EL DERECHO:

1. El artículo 160 N°7 del Código del Trabajo establece como causal de despido el “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.”

Con fecha 3 y 17 de febrero de 2024 del presente año usted incumplió el numeral QUINTO N°12 y del contrato de trabajo por no justificar su inasistencia y no permitir al vehículo de trabajo de la empresa funcionar por destinarlo a otro fin.

Por otro lado, ha incumplido el numeral SEPTIMO N°6 dado que al perjudicar el funcionamiento de la empresa esta ha sufrido un perjuicio consistente en una multa por mal servicio con su mandante y retrasar las entregas a los clientes.

2. Como causal distinta e independiente a la interior se le despide por infracción del artículo 160 n°4 del Código del Trabajo: “Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal: ...b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato...”

Lo anterior constituye a una infracción elevada como esencial en el contrato de trabajo correspondiente al numeral SEPTIMO N°6 Y 7 dado que al negarse a salir se perjudica el funcionamiento de la empresa sufriendo un perjuicio consistente en una multa por mal servicio con su mandante y a mayor abundamiento es una conducta expresamente prohibida en el numeral 7 de la misma cláusula.



3. Habiéndose elevado como obligación esencial del contrato de trabajo lo mencionando en los párrafos anteriores y ante sus reiterados incumplimientos negativa empresa ha decidido poner término a su contrato de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones que constan en su contrato de trabajo vale decir el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo establece como causal de despido el “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.” y aparte no de forma conjunta pero si de forma relacionada como antecedente de la causal pero independiente se esgrime 160 n°4 del Código del Trabajo: “Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tan:...b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato...” Lo anterior puesto que si bien es una causa legal de despido también se encuentra elevada a obligación esencial del contrato de trabajo.

Por otra parte, debemos consignar que en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 162 del Código del Trabajo, nos permitimos informar a Ud. Que los estados de las cotizaciones previsionales devengadas durante la prestación de sus servicios se encuentran al día, esto es, pagadas en forma oportuna y se le comunicara en su momento la fecha de firma de su finiquito.

Por otra parte, se le hace presente que al ser despedido con esta fecha se le cursara tramite a la licencia médica enviada, pero la próxima no se tramitara.

Sin otro particular,

TRANSPORTES PAIHUEN SPA RUT: 76.324.053-3.”

Expone que en primer lugar, tal y como señala la carta, por las dos ausencias relatadas, el empleador ya le había amonestado, tal y como lo señala en el punto 3 de la misma carta, por lo que no puede haber una doble sanción respecto a los mismos hechos, es decir, no se le puede despedir si ya se le había sancionado con la carta de amonestación.



Señala, en segundo lugar, que sus ausencias no fueron injustificadas, y tampoco es efectivo que no se hayan avisado, tal y como señala la carta, puesto que en ambas ocasiones avisó y justificó la imposibilidad de asistencia. Tampoco es efectivo que haya abandonado su trabajo, como para intentar hacer aplicable el número 4 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Indica, en tercer lugar, que hace presente que su despido, se debe realmente, además de lo que se dirá en el punto siguiente, a la fiscalización por el reclamo que interpuso y en el cual aparece como solicitante, el cual activó una fiscalización a la empresa, durante enero de 2024.

Agrega que, por último, también fue motivo de su despido, el hecho de que estaban preparando un proyecto de contrato colectivo para tratar las materias que originaron el conflicto acerca de las remuneraciones, proyecto que finalmente fue presentado el 05 de marzo de 2024, es decir, dentro de los diez días posteriores a su despido, por lo que le ampara el fuero.

Relata que como lo señala la doctrina, tradicionalmente el derecho del trabajo ha cumplido la función de establecer condiciones laborales mínimas, socialmente aceptables, para el desenvolvimiento de la relación existente entre empleador y trabajador, asumiendo como premisa básica que este último tiene la calidad de contratante débil. Con el correr del tiempo, las funciones asignadas a esta especial rama del derecho han ido en expansión, tutelándose, además de los derechos laborales propiamente tales, los derechos fundamentales del trabajador.

Manifiesta que a nivel legal, se encuentra establecido en el inciso primero del artículo 5 del Código del Trabajo, el que dispone “el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar a la intimidad, vida privada u honra de éstos.”



Sostiene que actualmente, el reconocimiento de los derechos fundamentales -como garantías plenamente exigibles al interior de la relación laboral-, dispone de una herramienta procesal específica para recabar su tutela, dejando atrás la falencia de que adolecía la normativa laboral en esta materia por la falta de mecanismos procesales específicos e idóneos que hicieran operativas las normas en referencia. En efecto, el artículo 485 del Código del Trabajo establece que las garantías fundamentales del trabajador se encuentran protegidas por medio del procedimiento contenido en el párrafo 6 -Del procedimiento de tutela laboral-, pero que en la práctica es el de aplicación general con normas específicas destinadas a dar una efectiva protección a estos derechos.

Expone que precisamente, uno de los derechos protegidos por medio de esta acción es la denominada “garantía de indemnidad”, consistente en el derecho a no ser objeto de represalias, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales, o por haber participado como testigo, o incluso por haber sido ofrecido en tal calidad.

Señala que la referida garantía tiene por finalidad proteger a los trabajadores de las posibles represalias que puede adoptar el empleador en el ámbito laboral, por el ejercicio legítimo de sus derechos ante las instancias administrativas o judiciales. En este sentido, de acuerdo con lo señalado por la doctrina, la garantía de indemnidad encuentra su fundamento en la relación de subordinación en que se encuentra el trabajador frente al empleador, atendido que cualquier actuación para reclamar una posición jurídica frente a quien ostenta dicha supremacía jurídica, implicará el ejercicio de algún tipo de represalia para mermar la protección de la parte más débil de la relación laboral

Indica que la doctrina ha reforzado la importancia que tiene la consagración del derecho a la indemnidad laboral, precisamente por la



función que cumple para hacer efectivo el ejercicio de los derechos laborales, al señalar “vigente la relación laboral, muy pocos trabajadores accionarían en contra del empleador, ya que eventuales denuncias ante la Inspección del Trabajo o la interposición de acciones judiciales en los Tribunales del Trabajo, implicarían que el empleador podría despedirlos como represalia. Por tanto, el que acciona por sus derechos pierde su puesto de trabajo.”

Agrega que en este contexto, la garantía de indemnidad se transforma en la clave para la efectiva vigencia de los derechos laborales, al ser una manifestación del derecho a la tutela judicial efectiva, consagrada en forma implícita en el número 3 del artículo 19 de la Constitución Política, atendido que su objeto es dar una efectiva protección a los derechos de los trabajadores, impidiendo que estos renuncien a su ejercicio, por las posibles represalias que puede adoptar su empleador.

Relata que además, se vincula con la garantía contenida en el número 14 del artículo 19 de la Carta Fundamental, concebida como el derecho de presentar peticiones a la autoridad, sobre cualquier asunto de interés público o privado, sin otra limitación que la de proceder en términos respetuosos o convenientes, derecho que en definitiva ejerce un trabajador cuando pone en conocimiento de la Inspección del Trabajo, hechos que le afectan en su relación laboral, solicitando se tomen las medidas procedentes para remediarlos. Esta última garantía también podría ser ilusoria si no se sancionaran las represalias ejercidas por el empleador cuando el trabajador hace uso de este derecho. En este mismo sentido Gamonal señala “que el legislador protege al trabajador en el entendido de que la consagración de derechos mínimos e irrenunciables no es suficiente para lograr una tutela adecuada del trabajador, ya que su posición de subordinación y su falta de poder frente al empleador, impiden que pueda exigir sus derechos sin quedar sujeto a represalias posteriores, garantizándose con ello que los trabajadores afectados en sus derechos puedan



recurrir a las instancias competentes a fin de lograr su debida protección sin verse expuestos a eventuales represalias por parte de sus empleadores.

Por lo demás, desde un punto de vista temporal, pueden presentarse antes, durante - represalias aisladas, mobbing, despido-, o una vez concluida la relación laboral.”

Manifiesta que, de los antecedentes jurídicos relatados, queda de manifiesto que ha sido víctima de una fuerte represalia ya que al mes siguiente de haber hecho que se efectuara una fiscalización de parte de la Inspección del Trabajo, donde la empresa quedó al descubierto de las irregularidades que estaban ocurriendo, y la injusticia que estaban recibiendo como trabajadores de dicha empresa, le envían carta de despido señalando incumplimiento grave de las obligaciones, el cual no existió.

Sostiene que en este contexto, la doctrina ha señalado que, en los casos de despidos lesivos de derechos fundamentales, pueden presentarse dos situaciones: (1) que el empleador haya tenido una causa legal para poner término al contrato de trabajo y justifique ello en el juicio respectivo, de acuerdo a las normas sobre terminación del contrato de trabajo, pero a su vez, que dicha conducta -el despido- sea lesiva de derechos fundamentales, caso en el cual nos encontraremos frente al despido pluricausal y, (2) Que el empleador no haya invocado causal que justifique el despido, o no haya señalado los hechos que la fundan, o habiendo detallado la causal y hechos que la fundan, no esté en condiciones de acreditarla, caso en el cual estaríamos frente a un despido injustificado y lesivo de derechos fundamentales, lo que en doctrina se conoce como despido de causalidad única y lesiva de derechos fundamentales.

Expone que uno de los pilares centrales del derecho colectivo del trabajo es la libertad sindical, el cual “comprende la facultad de constituir sindicatos, así como la tutela y promoción de la ‘actividad sindical’”, a fin de hacer una efectiva defensa de los intereses



representados por la organización.” (Don Sergio Gamonal Contreras, “Derecho Colectivo del Trabajo”, segunda edición, año 2011, Editorial Legal Publishing, página 56), definiéndosela como “aquel derecho de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse y defender sus intereses comunes.” (Don Sergio Gamonal Contreras, “Derecho Colectivo del Trabajo”, segunda edición, año 2011, Editorial Legal Publishing, página 59).

Señala que como es sabido, la relación laboral es desigual, existiendo un claro desbalance a favor del empleador; la libertad sindical, derecho reconocido y amparado a favor del trabajador, tiende a equilibrar tal relación, puesto que en su virtud los trabajadores se unen, a través de la formación de sindicatos, lo que los coloca en una mejor posición al momento de promover y defender los intereses y derechos que les corresponden en cuanto tales.

Indica que entre sus atributos o manifestaciones encontramos, la libertad de constitución, esto es, “la facultad de constituir libremente las organizaciones sindicales que más les convenga.” (Sergio Gamonal Contreras, “Derecho Colectivo del Trabajo”, segunda edición, año 2011, Editorial Legal Publishing, página 94); la libertad de afiliación, conforme a la cual se es libre de adherir a la o las organizaciones o agrupaciones sindicales que se desee; y, libertad colectiva de actuación sindical, que “consiste en el derecho de los sindicatos de estructurar su propio programa de acción, en directa relación con los objetivos de la organización sindical, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores.

Agrega que se trata este último, del más importante atributo de la libertad sindical, sin el cual no tienen sentido los demás.” (Sergio Gamonal Contreras, “Derecho Colectivo del Trabajo”, segunda edición, año 2011, Editorial Legal Publishing, página 95), esta última manifestación implica, entre otros, el derecho a negociar colectivamente.



Relata que en lo que respecta a su regulación, existen diversos instrumentos internacionales, ratificados y vigentes en Chile, que la reconocen y amparan. A vía ejemplar, el artículo 22.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos dispone “toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”; el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, reconoce, en su artículo 1 el derecho de los trabajadores y empleadores, sin distinción alguna y sin que se requiera autorización previa, el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente y de afiliarse a las mismas, con la sola condición de observar sus estatutos, estableciendo, además, la obligación de los Estados Miembros del Convenio a “adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación” (art. 11 Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo); por su parte, el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, en su artículo 1 dispone que los trabajadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar su libertad sindical, protección que deberá ejercerse, especialmente, contra todo acto que tenga por objeto “despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical, o de su participación en actividades sindicales (...)”.

Manifiesta que, a nivel nacional, la Constitución Política de la República reconoce el derecho a negociar colectivamente y a sindicarse en los números 16 y 19, respectivamente, del artículo 19, es la libertad sindical, por tanto, un derecho fundamental de rango constitucional.

Sostiene que adicionalmente, en el Código del Trabajo existen múltiples normas que reconocen y amparan a la misma, solo por



mencionar algunas, se puede citar, en primer lugar, el inciso tercero del artículo 2 que establece como acto de discriminación, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas, entre otros motivos, en la sindicación y cuyo objeto sea anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. En segundo lugar, el artículo 215 dispone “no se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.” Constituye esta última una norma prohibitiva de suma importancia, pues en su virtud el empleador tiene vedado despedir o perjudicar a un trabajador a causa de su afiliación a un sindicato o por su participación en actividades sindicales.

Expone que finalmente, el Capítulo IX del Libro III dispone sobre las prácticas antisindicales y sus sanciones.

Señala que el despido de un trabajador derivado de su participación en actividades sindicales constituye uno de los más graves atentados contra la libertad sindical de los trabajadores, siendo sancionado por el legislador laboral con la mayor sanción, esto es, la nulidad del despido, al disponer la obligación de reincorporar al trabajador a sus labores, y ello es así tanto para el trabajador que goza de ciertos fueros sindicales (Inciso sexto del artículo 292) como para el no aforado (artículo 294). Esta reacción del legislador es del todo apropiada, dado que este tipo de despido genera múltiples consecuencias perniciosas, a saber;

- Da lugar a un daño directo al trabajador, quien se ve privado de su fuente de ingresos en represalia del ejercicio de un derecho fundamental, con el consecuente perjuicio al núcleo familiar que depende de tal ingreso;



- Genera un daño directo a la organización sindical a la que pertenece dicho trabajador, la que, al perder a uno de sus miembros, se ve debilitada; y,
- Desincentiva al resto de los trabajadores de querer ejercer el mencionado derecho fundamental, al temer, justificadamente, ser objeto de represalias por parte de su empleador por tal motivo.

Indica que, en fin, el despido de que fui objeto no solo constituye una represalia ilegítima hacia su persona a causa de su sindicalización y de su participación en una negociación sindical, sino que su finalidad última es impedir que los trabajadores ejerciten y hagan valer su derecho fundamental y constitucional de libertad sindical.

Agrega que uno de los mecanismos protectores de la libertad sindical es el fuero sindical, entendido como “la protección que brinda el legislador principalmente a ciertos representantes sindicales y a aquellos trabajadores que, no siéndolo, realizan específicas actividades dispuestas por la ley vinculadas al ejercicio de la libertad sindical, que se materializa en concretas limitaciones a las facultades del empleador, sea por no poder despedir a tales trabajadores sin previa autorización judicial, y por las taxativas causales que fija la ley, sea en materia de ius variandi o en lo relativo a la obligatoria tolerancia de los permisos sindicales de los dirigentes sindicales.” (Don César Toledo Corsi, “Tutela de la Libertad Sindical”, primera edición, año 2013, Editorial Legal Publishing, página 57).

Relata que corresponde a un beneficio otorgado a ciertos trabajadores en el ámbito del ejercicio del derecho a la libertad sindical y que, según prescribe el artículo 174 del Código del Trabajo, impide al empleador poner término a sus contratos de trabajo sino con autorización previa del juez competente mediante procedimiento de desafuero.

Manifiesta que de esta forma, el fuero sindical se alza como instrumento central de protección de la libertad sindical, dado que otorga vigencia efectiva a la misma, al asegurar a los trabajadores



beneficiados que no serán objeto de represalias producto de su actividad sindical, y, más concretamente, que no serán despedidos mientras dure la protección del fuero de que se trate, salvo autorización judicial en determinados supuestos taxativamente mencionados por el legislador, el vulnerar o desconocer el fuero sindical de que gozan ciertos trabajadores es, por tanto, un grave atentado a la libertad sindical.

Sostiene que el fuero sindical que tiene relevancia para el caso sub lite es el fuero de negociación colectiva.

Expone que el inciso primero del artículo 309 otorga fuero a los trabajadores sindicalizados que participen en un proceso de negociación colectiva reglada al disponer “Los trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en una negociación colectiva reglada gozarán del fuero establecido en la legislación vigente desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.”

Señala que, así las cosas, al haberse presentado el proyecto de negociación colectiva por el sindicato del cual formaba parte, en menos de diez días contados desde su despido, le ampara el fuero establecido en el inciso primero del artículo 309 del Código del Trabajo.

Indica que ahora bien, conforme prescribe el inciso primero del artículo 174 del Código del Trabajo “en el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.”

Agrega que de esta forma, el empleador tiene prohibido despedir a un trabajador aforado, sino media procedimiento de desafuero previo.



Relata que pues bien, la demandada procedió a despedirle sin contar con la necesaria autorización judicial que ordena la norma citada, en un actuar arbitrario e ilegal de su parte, desconociendo los fueros que me amparaban y en contravención abierta a lo dispuesto en el artículo 174.

Manifiesta que según dispone el art. 1.1 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por Chile el 20 de septiembre de 1971, que el término discriminación comprende “a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”

Sostiene que por su parte, el inciso tercero del artículo 2 del Código del Trabajo, preceptúa “son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación”, entendiéndose por tales, según el inciso cuarto de la norma citada, “las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.” Esta norma no es sino una concreción del derecho a la no discriminación en materia laboral reconocido por el inciso tercero del



número 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República conforme al cual “se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.” De esta forma, la no discriminación en materia laboral es un derecho fundamental de los trabajadores y, en cuanto tal, un límite al ejercicio de las facultades del empleador; en efecto, dispone el inciso primero del artículo 5 de la ley laboral “el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.”

Expone que existe discriminación en contra de un trabajador toda vez que reciba un trato diferenciado en sus relaciones laborales y cuya finalidad sea anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. Será una discriminación por razón de sindicación, en aquellos casos en que el mencionado trato diferenciado derive, precisamente, del ejercicio de su derecho a la libertad sindical.

Señala que el hecho de despedir a un trabajador con fuero sindical no puede ser sino considerado un acto de discriminación por sindicalización, pues importa excluir a un trabajador de sus labores por el solo hecho de ejercitar activamente su derecho a la libertad sindical. Así lo ha entendido la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, en causa Rol N° 66-2012, al señalar en su considerando octavo “que, sin lugar a dudas la lista de criterios del artículo 2° del Código del trabajo, parecen ser más restringidas que el derecho a la no discriminación laboral reconocido en el artículo 19 N° 16, inciso tercero, de la Carta Fundamental. Sin embargo, esta norma debe ser interpretada extensivamente y, considerando que los criterios sospechosos enunciado en el artículo 2°, no contienen definición alguna, no puede sino concluirse que el despido de un trabajador aforado en un proceso de negociación colectiva reglada, constituye un acto de tal naturaleza.”



Indica que complementa las normas citadas en este apartado, el artículo 215 del Código del Trabajo, según el cual “no se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.” De esta forma, el despido por sindicalización, absolutamente prohibido por el legislador, se encuadra dentro de lo que la doctrina ha calificado como discriminación directa abierta, la cual “se verifica cuando algún criterio de diferenciación prohibido sea el elemento explícito que motiva un trato menos favorable para el trabajador.” (Don Eduardo Caamaño Rojo, “El derecho a no ser discriminado en el empleo, Editorial Lexis Nexis, primera edición, año 2005, página 83), caso en el cual es indiferente cualquier intento de justificación y la voluntad del agente trasgresor, dado que la conducta discriminatoria se califica por su resultado perjudicial (Don Eduardo Caamaño Rojo, “El derecho a no ser discriminado en el empleo, Editorial Lexis Nexis, primera edición, año 2005, página 85).

Agrega que está claro que el despido de que fue objeto no solo es ilegal, por contravenir el artículo 174 en relación al inciso primero del artículo 309 del Código del Ramo, sino que, además, carente de toda justificación racional, por tanto, arbitrario, pues con el sólo se pretendió encubrir un acto de discriminación al separarle de sus funciones por el solo hecho de su sindicalización y su actividad sindical.

Relata que el Código del Trabajo dispone en el Capítulo IX del Libro III normas sobre las prácticas antisindicales y su sanción, artículos 289-294 bis.

Manifiesta que la primera de dichas disposiciones, esto es el artículo 289, establece en su inciso primero “serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes



(...)”, de lo cual se desprende una fórmula genérica en cuya virtud, e independiente de los diversos supuestos contemplados por el legislador, todo acto que atente contra la libertad sindical es constitutivo de práctica antisindical.

Sostiene que la Excelentísima Corte Suprema en causa Rol N° 92.904 de 2016 expresó, en su considerando tercero, que las prácticas desleales o antisindicales “se pueden conceptualizar 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.”

Expone que como se puede apreciar, para que exista un atentado a la libertad sindical basta una conducta objetivamente trasgresora del derecho, sin que sea necesario que se enmarque en alguna de las conductas tipificadas expresamente por el legislador y sin que se requiera, salvo excepciones, una intencionalidad al respecto.

Señala que concordante con lo expresado, la Dirección del Trabajo ha entendido que la regulación incorporada por la ley 20.940, ha acentuado en el carácter ejemplar y no taxativo de las conductas que menoscaban el mentado derecho fundamental, de manera que en caso de que una conducta no esté expresamente tipificada como práctica antisindical no puede ser descartada, a priori, como tal. Por lo demás, dado el carácter objetivo de la libertad sindical lo relevante para la norma protectora es la acción y su resultado dañoso al derecho, por sobre la exigencia de intencionalidad o ánimo deliberado de daño (ORD. 999/27, de 2017, que se pronuncia acerca del alcance de las normas incorporadas por la ley 20.940 que sanciona las



prácticas antisindicales y las prácticas desleales en la negociación colectiva).

Indica que en sentido similar se ha pronunciado la jurisprudencia. En efecto, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción, en causa Rol N° 202-2016, en su considerando octavo dispuso “la pretendida intencionalidad alegada por la recurrente, no tiene el alcance que postula, por cuanto, la descripción de las figuras típicas contempladas en los artículos 289, 290 y 291 del Código del Trabajo, no incluyen dicho requisito, sino que ello resulta del propio contenido de la práctica antisindical en cuanto se puede alegar que el efecto dañoso al Sindicato o a sus asociados debe ser exculpado por una causal que elimine la responsabilidad del empleador, como ocurriría con el caso fortuito o fuerza mayor, lo que debe ser alegado y probado, lo que en la especie no ocurrió.”; postura que es compartida por la Excelentísima Corte Suprema, que en el considerando quinto de la causa Rol N° 92.904 de 2016 sostuvo “Que, como se señaló, uno de los presupuestos necesarios para que se configure una práctica desleal, es, precisamente, que la acción u omisión desplegada por el sujeto activo perturbe, afecte la libertad sindical en todas sus manifestaciones ya sea individuales o colectivas, lo que no necesariamente significa que es menester que se concrete efectivamente la perturbación en el ejercicio del derecho a que se hace referencia, pues, en algunos casos, puede bastar que la acción u omisión sea inequívocamente atentatoria del mismo o que sus resultados sean sensatamente predecibles en ese sentido. Entonces, se debe inferir que no es necesario que se exija, menos que se pruebe, que el sujeto activo tuvo la intencionalidad o ánimo deliberado de violentar la libertad sindical, bastando que se acredite el supuesto que señala el inciso 1 del artículo 289 del Código del Trabajo; sin que altere dicha conclusión la circunstancia que dicha norma, también los artículos 290 y 291 del citado estatuto, contengan descripciones típicas que necesariamente deben considerarse prácticas



antisindicales, pues la interpretación debe ser restrictiva, en el sentido que tratándose de los casos que señalan, una vez configurados, la acción u omisión imperiosamente debe ser calificada como una de aquéllas, lo que no es óbice a que si no acredita el elemento subjetivo no pueda estimarse probada la conducta que se afecta la libertad sindical, porque la primera disposición citada, que es la general, no lo exige.”, criterio reiterado por nuestro Máximo Tribunal en causa Rol N° 41.901-2017, considerando cuarto.

Agrega que la libertad sindical, no solo importa el derecho de los trabajadores a unirse y formar organizaciones sindicales, sino que su contenido es mucho más amplio. En efecto, ella supone, I) la libertad de constitución, II) la libertad de afiliación, III) la libertad sindical negativa, IV) la libertad colectiva de reglamentación, V) la libertad colectiva de representación, VI) la libertad colectiva de disolución, y, VII) la libertad colectiva de actuación sindical, todas reconocidas y amparadas por el derecho, estableciéndose múltiples instrumentos que tienen por objeto salvaguardarlas, como es el caso del fuero sindical, de manera que cualquier conducta que dañe o afecte a alguna de estas dimensiones de la libertad sindical o infrinja alguno de sus mecanismos protectores, es constitutivo de práctica antisindical.

Relata que pues bien, la conducta desplegada por parte de la demandada no puede ser sino considerada una práctica antisindical, enmarcada desde ya en la causal genérica del inciso primero del artículo 289, pues con ella afectó una de sus herramientas de protección más importante, cual es, el fuero sindical, contraviniendo abiertamente las normas contenidas en los artículos 215, 309 inciso primero y 174, todos del Código del Trabajo.

Manifiesta que este actuar genera un daño no solo a su persona, sino que a la organización sindical como tal y al resto de los trabajadores, puesto que da una clara señal de que, en caso de que decidan ejercer de forma efectiva su derecho a la libertad sindical, serán objeto de graves represalias, generando temor y un evidente



desincentivo a hacer valer tal derecho fundamental, sobre todo, teniendo en consideración que se le comunicó su despido aludiendo a supuestos hechos que justifican las causales, lo que en realidad no era más que un “disfraz” con el cual pretendía ocultar su objetivo, esto es, desprenderse de un trabajador que estaba haciendo valer sus derechos fundamentales laborales y, cuyo fin último era, debilitar y lesionar el derecho a la libertad sindical de todos los trabajadores al fragmentar y, en último término, intentar hacer desaparecer la organización sindical existente en la empresa.

Sostiene que es así, y a modo de resumen, que la demandada incurrió en una conducta que objetivamente atenta contra el derecho fundamental de la libertad sindical, enmarcándose la misma en la causal genérica del inciso primero del artículo 289, al despedir a un trabajador amparado por fuero sindical.

Expone que el párrafo 6 del Título I del Libro V del Código del Trabajo reglamenta el procedimiento de tutela laboral, el cual se aplica, entre otros casos, para conocer de los actos de discriminación a que se refiere el artículo 2 del mismo cuerpo normativo (Inciso segundo del artículo 485 del Código del Trabajo).

Señala que como se expresó en su momento, el despido del cual fue objeto constituye, sin lugar a dudas, un acto de discriminación a causa de sindicalización, de manera tal, y atendido lo señalado en el párrafo anterior, su conocimiento y fallo debe hacerse a través del procedimiento de tutela laboral, reglamentado en los artículos 485 al 495 del Código del Ramo.

Indica que, a su turno, el inciso tercero del artículo 292 del mismo cuerpo normativo, dispone “el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código”, es decir, el procedimiento para conocer y fallar causas por prácticas antisindicales es, también, el procedimiento de tutela laboral. Como se constató en el presente



libelo, la conducta del demandado no solo constituye un acto de discriminación a causa de sindicalización, sino que, además, configura una práctica antisindical al despojar de su fuente laboral a un trabajador sindicalizado y, además, aforado.

Agrega que según dispone el inciso final del artículo 489 del Estatuto Laboral, “si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente (...)”.

Relata que, en el presente caso, un mismo hecho, el despido de quien suscribe, dio origen a más de una acción de naturaleza laboral, en efecto, dada la configuración de los hechos tenemos así una vulneración del derecho de indemnidad, una acción por actos de discriminación, y una por prácticas antisindicales, y, lo que será analizado más adelante, una acción por despido injustificado, indebido o improcedente.

Manifiesta, respecto a la acción por actos de discriminación, que por prácticas antisindicales, es posible observar, que en el caso de autos, ambas tutelan un mismo derecho afectado, eso es, la libertad sindical, pudiendo incluso englobarse en una sola gran acción, ya sea por despido discriminatorio a causa de sindicalización, ya sea como practica antisindical que da lugar al despido y es más, puede incluso entenderse que el despido de un trabajador aforado, en los términos descritos en la presente demanda, es un acto de discriminación por sindicación constitutivo de una práctica antisindical, quedando subsumido el supuesto genérico del inciso primero del artículo 289 del Código del Trabajo.

Sostiene que si se está al despido discriminatorio a causa de sindicación, de ser calificado como grave por el Tribunal, nace para el trabajador el derecho de optar entre la reincorporación y ciertas



indemnizaciones; efectivamente, dispone el inciso cuarto del artículo 489 del Código del Trabajo “con todo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2° de este Código, y además ello sea calificado como grave, mediante resolución fundada, el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior.”

Expone que por su parte, el inciso sexto del artículo 292 del mismo cuerpo normativo, ubicado en materia de prácticas antisindicales y desleales, establece que, si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado, entre otros, por el fuero establecido en los artículos 221 (trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato) y 309 (fuero de los trabajadores en negociación colectiva), “el juez, en su primera resolución deberá disponer, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores y el pago de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y aquella en que se materialice la reincorporación, todo ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales.”

Señala que si bien puede parecer superfluo el análisis anterior, atendido que, de todas formas, y como quiera que se accione, el procedimiento a aplicar es el de tutela laboral, cabe mencionar que de no interponerse las acciones de manera conjunta, y en el caso del despido injustificado de manera subsidiaria, el legislador establece una grave sanción al respecto, dado que, según indica la parte final del inciso séptimo del artículo 489 “El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia.”

Indica que por lo expresado ad supra, es que se interponen conjuntamente, esto es, para que sean conocidas y falladas en un solo acto las acciones de vulneración del derecho a la indemnidad, actos



de discriminación con ocasión del despido y la de prácticas antisindicales por despido de trabajador con fuero sindical, sin perjuicio de la interposición subsidiaria de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente.

Agrega, en cuanto al plazo de interposición de la denuncia, que la norma citada establece que será de sesenta días contados desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168. En el presente caso, el despido tuvo lugar el 28 de febrero de 2024.

Relata que producto de la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, el legislador consagró un sistema de prueba indiciaria, específicamente en el artículo 493 del Código del Trabajo, que aliviana la posición probatoria del trabajador, especialmente en lo que dice relación con la carga de la prueba material.

Manifiesta que desde esta perspectiva, y de acuerdo al propio texto de la norma del artículo 493, el trabajador deberá acreditar indicios de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, esto es, hechos que permitan generar al juez una duda razonable en torno a la existencia de la lesión de derechos fundamentales.

Sostiene que en este punto es preciso señalar que la ley no exige una pluralidad de indicios, toda vez que lo determinante será la calidad y precisión del indicio que se aporte al juicio.

Expone que por su parte el empleador, frente a los indicios aportados por el trabajador, deberá explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad, esto es, que su conducta obedece a un motivo razonable.

Señala que, en el caso concreto, los indicios de haber existido una efectiva vulneración de las garantías aludidas, se resumen en los siguientes hechos:



- a) El reclamo efectuado ante la Inspección del Trabajo el 08 de enero de 2024 en contra de su ex empleadora, el que finalmente terminó con una fiscalización en la empresa, y en la cual figura como solicitante.
- b) El que la empresa al mes siguiente y en forma repentina, le haya entregado carta aviso de despido;
- c) El hecho de que la carta señale como causales del despido, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y el abandono del trabajo, y fundamente dichas causales con hechos que no justifican el despido;
- d) Que la empresa en forma previa ya le había amonestado por los mismos hechos, según señala la misma carta de despido; y
- e) El hecho de que, a la época de su despido, se estaba trabajando en un proyecto de contrato colectivo, el que fue ingresado finalmente el 05 de marzo de 2024, y por tanto le despidieron estando con fuero.

Indica que pos artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, establecen que las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios y las indemnizaciones a que se refiere el artículo 168, se reajustarán conforme a la variación que experimente el índice de precios del consumidor, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el que antecede a aquel en que se efectúe el pago. La indemnización así reajustada, devengará el máximo de intereses permitido para operaciones reajustables desde el término del contrato.

Agrega que en virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos precedentemente, mi ex empleador deberá pagar las siguientes prestaciones:

- a) \$11.601.557 por concepto de once remuneraciones mensuales de conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, o la suma no inferior a seis remuneraciones mensuales que el Tribunal estime conforme a derecho;
- b) \$1.054.687 por indemnización sustitutiva por falta de aviso previo;



- c) \$2.109.374 por indemnización por dos años de servicio;
- d) \$1.687.499 por incremento de un ochenta por ciento por sobre la indemnización por años de servicio, por ser injustificado el despido, o la suma que US. determine en mérito de autos;
- e) Feriado anual y proporcional devengado durante el período trabajado;
- f) Reajustes e intereses de acuerdo con lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo; y
- g) Las costas de la causa.

O las sumas que el Tribunal estime conforme al mérito del proceso.

En subsidio, deduce demanda de despido injustificado y cobro prestaciones laborales, relatando, en cuanto a los antecedentes de la relación laboral y a los antecedentes del término de la misma, que por razones de economía procesal, se dan por reproducidos los mismos hechos señalados en lo principal de este libelo.

Manifiesta que el artículo 168 del Código del Trabajo faculta al trabajador para recurrir ante el juez competente, dentro del plazo legal, para que declare injustificado, indebido o improcedente el despido del cual fui objeto, o que no se ha invocado causa legal alguna, ordenando el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, aumentada esta última de acuerdo a los recargos señalados en la misma norma legal.

Sostiene, respecto al término de la relación laboral, que el ordenamiento jurídico laboral consagra el sistema de estabilidad relativa en el empleo, en virtud del cual el empleador sólo podrá poner término al contrato de trabajo cuando concurren determinadas causales legales, las que deberán ser invocadas y fundamentadas en una oportunidad precisa, a través del envío de la correspondiente carta de despido. Dichas formalidades encuentran su fundamento en que nuestro legislador protege la estabilidad y continuidad de la relación laboral, atendido que ello confiere una protección especial al



trabajador, que de otra forma sería inexistente, razón por la cual el término del contrato de trabajo es considerado como una situación excepcional, que debe fundarse en una justa causa.

Expone que, además, los hechos en que se funda la causal, deben ser señalados en la carta de despido, sin poder añadir otros hechos durante el juicio para poder justificar el despido, ya que el trabajador tendrá sólo una oportunidad de rebatir dichos hechos, en el escrito de demanda.

Señala que tal como se señaló en la propia carta, ya había sido amonestado por los mismos hechos en que se fundan las causales de su despido, por lo que habría una doble sanción sobre los mismos hechos, lo cual no es permitido.

Indica que, por otro lado, tal como también se dijo, el despido obedece a una represalia por la fiscalización efectuada en la empresa, producto a una denuncia realizada por irregularidades.

Finalmente agrega que sobre la base de lo ya reseñado es que el despido debe ser calificado como injustificado, condenando a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

- a) \$1.054.687 por indemnización sustitutiva por falta de aviso previo;
- b) \$2.109.374 por indemnización por dos años de servicio;
- c) \$1.687.499 por incremento de un ochenta por ciento por sobre la indemnización por años de servicio, por ser injustificado el despido, o la suma que US. determine en mérito de autos;
- d) Feriado anual y proporcional devengado durante el período trabajado;
- e) Reajustes e intereses de acuerdo con lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo; y
- f) Las costas de la causa.

SEGUNDO: Que la demandada Transportes Paihuen SpA no contestó la demanda deducida en su contra.

TERCERO: Que en la audiencia de juicio el demandante don Miguel Ángel Salinas Piñaleo produjo la siguiente prueba:



1.- DOCUMENTAL: a) Contrato de trabajo a plazo fijo celebrado el 17 de mayo de 2022 entre don Miguel Ángel Salinas Piñaleo, como trabajador, y Transportes Paihuen SpA, como empleadora, en virtud del cual aquél se compromete a efectuar labores de chofer conductor de los camiones o vehículos de transportes que el empleador le asigne y que estén destinados al servicio de traslado de cualquier tipo de bienes susceptibles de ser trasladados en camiones.

b) Liquidaciones de remuneraciones del actor correspondientes a octubre, noviembre y diciembre de 2023; enero y febrero de 2024.

c) Activación de fiscalización número 08/03/2024/23 impetrada el 08 de enero de 2024 ante la Inspección Provincial del Trabajo de Bio Bio por el demandante.

d) Carta de despido del actor de 28 de febrero de 2024.

e) Contrato colectivo celebrado el 01 de marzo de 2024 entre Transportes Paihuen SpA y el representante de los trabajadores, con timbre de la oficina de partes de la Dirección del Trabajo de 05 de marzo de 2024.

2.- CONFESIONAL: Ante la incomparecencia a absolver posiciones de don Gustavo Moya Bastias, en representación de la demandada Transportes Paihuen SpA, se hizo efectivo el apercibimiento contemplado en el número 3 del artículo 454 del Código del Trabajo.

3.- EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS: Que al no exhibir la demandada Transportes Paihuen SpA, los comprobantes de feriado del demandante durante todo el período trabajado y las cartas de amonestación cursadas al actor en febrero de 2024, se hizo efectivo el apercibimiento contemplado en el número 5 del artículo 453 del Código del Trabajo.

CUARTO: Que la demandada Transportes Paihuen SpA no incorporó prueba en estos antecedentes.

QUINTO: Que el demandante formuló sus observaciones a la prueba rendida y sus conclusiones a la misma, en tanto la



demandada, al no haber comparecido a la audiencia de juicio, se entiende renunció a dicha prerrogativa procesal.

SEXTO: Que para un mejor acierto de la sentencia cabe precisar que don Miguel Ángel Salinas Piñaleo dedujo en contra de Transportes Paihuen SpA una acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión de su despido, sustentada en que se conculcaron sus derechos fundamentales consistentes en la garantía de la indemnidad y el principio de la no discriminación, pretensiones no controvertidas por la demandada al no contestar la demanda incoada en su contra.

SÉPTIMO: Que al respecto conviene citar el artículo 485 del Código del Trabajo que dispone “El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que la vulneración sea consecuencia de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.”, agregando su inciso segundo “También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.”, prosiguiendo el inciso tercero de la siguiente manera “Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones



judiciales, por su participación en ellas como testigos o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien, como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.”

OCTAVO: Que es necesario precisar que al ser el actor quien imputa a la demandada los actos que en su concepto importan una vulneración de sus derechos fundamentales en los términos antes referidos, es suya la carga procesal de acreditarlos.

La conclusión precedente en caso alguno importa una conculcación al artículo 493 del cuerpo legal reseñado al estipular que cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá a la denunciada explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, por cuanto el demandante tiene la carga procesal de acreditar sus afirmaciones, pero ciertamente se le exige un menor estándar de comprobación pues bastará proporcionar elementos, datos o señales que sirvan de base para que el acto denunciado pueda presumirse verdadero, correspondiendo, una vez establecido lo anterior, a la demandada demostrar la legitimidad de su conducta, aportando la prueba necesaria, sea para destruir los indicios, sea aquella destinada a justificar las medidas que ha dispuesto y su proporcionalidad.

Íntimamente relacionado con lo anterior, se ha entendido que los citados indicios dicen relación con “hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales. Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva.” (Don José Luis Ugarte Cataldo, Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo”, Editorial Thomson Reuters, Primera Edición, septiembre de 2018, página 74).

NOVENO: Que, en este orden de ideas, es menester pronunciarse respecto de la concurrencia de los supuestos actos



vulneratorios de los derechos fundamentales del actor, debiendo tenerse presente al respecto que se ha entendido que la garantía de la indemnidad corresponde “al derecho del trabajador a no ser objeto de represalias por parte del empleador en el ámbito laboral, por el ejercicio -o la participación- en acciones administrativas de fiscalización o judiciales en defensa de sus derechos.” (Don José Luis Ugarte Cataldo, obra citada, página 217), vulneración que se produjo, según se desprende del libelo, porque el demandante fue víctima de una fuerte represalia ya que al mes siguiente de impetrar una fiscalización de parte de la Inspección del Trabajo, y quedar la demandada al descubierto respecto de las irregularidades que estaban ocurriendo y la injusticia recibidas por los trabajadores, le envían una carta de despido señalando incumplimiento grave de las obligaciones, el cual no existió.

Por su parte, la infracción al principio de la no discriminación implica la concreción de un acto que tuvo por objeto alterar la igualdad entre las personas o, en otras palabras, dar un trato de inferioridad a una persona por motivos sociales, religiosos, políticos, etc., según se lee en el artículo 2 de Código del Trabajo que consagra casos de discriminación en una enunciación que sin embargo no es taxativa, y que en la especie tienen por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Al respecto conviene tener presente que el principio de la no discriminación no sólo se refiere a las conductas ligadas al acceso al empleo, es decir, ofertas de trabajo y selección de personal, sino también a aquellas referidas al desarrollo de la relación laboral propiamente tal, es decir, a las condiciones de trabajo y a la causa de término de la misma, principio que habría sido conculcado, según se desprende de la demanda, por cuanto el despido del actor no sólo es ilegal por contravenir el artículo 174 en relación con el inciso primero del artículo 309, ambos preceptos del Código del Trabajo, sino que, además, resulta carente de toda justificación racional, siendo por tanto,



arbitrario, pues sólo se pretendió encubrir un acto de discriminación al separarle de sus funciones por el solo hecho de su sindicalización y su actividad sindical.

DÉCIMO: Que en este sentido, el contrato de trabajo celebrado el 17 de mayo de 2022 por don Miguel Ángel Salinas Piñaleo, como trabajador, y Transportes Paihuen SpA, como empleadora, permite tener por establecida la existencia de la relación laboral habida entre ambos litigantes, ejerciendo el demandante labores de chofer conductor de los camiones o vehículos de transportes que el empleador le asigne y que estén destinados al servicio de traslado de cualquier tipo de bienes susceptibles de ser trasladados en camiones.

DÉCIMO PRIMERO: Que por otra parte, con el mérito de la carta de despido de 28 de febrero de 2024 se entenderá establecido que el actor fue desvinculado por su empleadora por las causales consagradas en los números 4 letra b) y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esgrimiéndose al efecto su ausencia injustificada al lugar de trabajo el 03 y 17 de febrero de 2024, sin avisar ni mucho menos justificar su inasistencia, además de no contestar el teléfono, faltas que provocaron un perjuicio tanto a sus compañeros como para la demandada, a lo que debe adicionarse que no entregó un vehículo para despacho de productos y se recibió un reclamo desde Falabella (empresa mandante) por no haber salido el camión a su cargo, lo que derivó en la imposición de una multa por mal desempeño.

Por otro lado, se esgrime como sustento de la exoneración del demandante que a las 09:00 horas del 24 de febrero de 2024 se negó a ejecutar la ruta asignada por su supervisor sin justificación alguna, desobedeciendo las órdenes directas del mismo, incumplimientos graves, dado que sus ausencias injustificadas y negativa a trabajar causan perjuicios a su empleador al ser multado por la empresa mandante por mal desempeño lo que se traduce en un perjuicio pecuniario directo para la demandada.



DÉCIMO SEGUNDO: Que, al respecto, ninguna prueba produjo la demandada destinada a acreditar los hechos justificativos del despido del actor, razón por la cual su desvinculación se estimará inmotivada.

DÉCIMO TERCERO: Que, siguiendo este razonamiento, de la activación de fiscalización número 08/03/2024/23 impetrada el 08 de enero de 2024 ante la Inspección Provincial del Trabajo de Bio Bio por el demandante, dimana que éste denunció a la demandada por no entregar ropa de trabajo a sus dependientes y que a partir de diciembre de 2023, de forma unilateral, la demandada cambió la forma de pago de las remuneraciones al descontar el bono de producción, resultando relevante al efecto que el trabajador fue despedido menos de dos meses después de dicho reclamo, y sin que la demandada acreditase la justificación de la reseñada desvinculación, antecedentes claramente indiciarios que la exoneración en realidad obedeció a la denuncia efectuada por el actor en contra de la empleadora en sede administrativa.

Lo anterior resulta refrendado por aplicación del apercibimiento contemplado en el número 3 del artículo 454 del Código del Trabajo, por no haber comparecido a absolver posiciones el representante legal de la demandada, por lo que el Tribunal hará uso de la facultad consistente en presumir efectivas las alegaciones formuladas al efecto en la demanda.

DÉCIMO CUARTO: Que en lo relativo a la vulneración del principio de la no discriminación, ninguna prueba se produjo en estrados destinada a establecer que la desvinculación del demandante obedeciese a su sindicalización, razón por la que no se entenderá acreditada conculcación de dicha garantía.

Por los mismos argumentos, se desestimará la concurrencia de la práctica antisindical alegada por el actor.

DÉCIMO QUINTO: Que, de esta forma, habiéndose establecido que efectivamente que el demandante padeció, como consecuencia



de su desvinculación, una conculcación de la garantía de la indemnidad deberá acogerse la acción de tutela de derechos fundamentales incoada.

DÉCIMO SEXTO: Que conforme a lo anterior cabe mencionar que el procedimiento de tutela consagra una indemnización sancionatoria que oscila entre seis y once meses de la última remuneración mensual, lo que por lo demás así fue solicitado en el libelo, correspondiendo al Tribunal fijar el quantum de la sanción para la imposición al caso concreto, donde en los hechos, se tendrá en consideración fundamentalmente la antigüedad laboral del actor y la entidad de los daños que le fueron ocasionados, estimándose que proporcionalmente corresponde aplicarla en el monto que se expresará en lo resolutivo de la sentencia.

Sin perjuicio de lo anterior el artículo 489 del Código del Trabajo ordena cancelar, en caso de prosperar una acción de tutela de derechos fundamentales, las indemnizaciones sustitutivas del aviso previo y por años de servicio, esta última con el recargo correspondiente.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que para los efectos del pago de las prestaciones que se ordenarán cancelar en esta sentencia, de las liquidaciones de sueldo del demandante correspondientes a octubre y diciembre de 2023 (últimos meses en que prestó servicios durante treinta días), se entenderá que su remuneración mensual equivale a \$1.054.687.-

DÉCIMO OCTAVO: Que, de esta manera, corresponden al actor la suma de \$1.054.687 por la indemnización sustitutiva del aviso previo y \$2.109.374 por la indemnización por un año de servicio y fracción superior a seis meses, a lo que debe adicionarse el recargo equivalente al ochenta por ciento de esta última prestación contemplado en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo, equivalente a \$1.687.499.-



DÉCIMO NOVENO: Que, en lo referente al feriado legal/proporcional, correspondía a la demandada acreditar su pago o que el demandante hizo uso de sus vacaciones, prueba que no se produjo, razón por la que se ordenará el pago de \$1.209.516 al respecto.

VIGÉSIMO: Que en lo referente al fuero laboral invocado es menester considerar que el artículo 309 del Código del Trabajo dispone “Fuero de negociación colectiva. Los trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en una negociación colectiva reglada gozarán del fuero establecido en la legislación vigente desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

Igualmente, gozarán del fuero antes señalado los trabajadores que se afilien a la organización sindical durante el proceso de negociación colectiva a que se refiere el inciso anterior, a partir de la fecha en que se comuniquen la afiliación al empleador y hasta treinta días después de la suscripción del contrato colectivo o de la notificación del fallo arbitral, en su caso.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra o faena, cuando dicho plazo, obra o faena expire dentro del período a que se refieren los incisos anteriores.”

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, en la especie, del contrato colectivo celebrado el 01 de marzo de 2024 entre Transportes Paihuen SpA y el Sindicato de Empresa Transportes Paihuen SpA, es posible colegir que el fuero de los trabajadores de la demandada, entre ellos el actor según se desprende la nómina adjunta a dicho instrumento colectivo, se extendía hasta el 31 de marzo de 2024, razón por la que se ordenará a la demandada el pago al demandante de las



remuneraciones hasta el término del fuero, equivalentes a \$1.054.687.-

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que las sumas ordenadas pagar lo serán reajustadas y devengarán intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

VIGÉSIMO TERCERO: Que las demás pruebas rendidas no serán consideradas para los efectos de la resolución de la presente controversia al no alterar lo razonado en estos antecedentes.

VIGÉSIMO CUARTO: Que las pruebas han sido valoradas conforme a las normas de la sana crítica.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 63, 73, 160, 162, 163, 168, 173, 309, 446 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que se acoge la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales incoada por don Miguel Ángel Salinas Piñaleo en contra de Transportes Paihuen SpA, representada legalmente por don Gustavo Moya Bastias, declarándose que la demandada infringió la garantía de la indemnidad del actor, ordenándosele como consecuencia cancelarle las siguientes prestaciones:

- a) \$6.328.122 por concepto de la indemnización a que hace alusión el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo;
- b) \$1.054.687 por la indemnización sustitutiva del aviso previo.
- c) \$2.109.374 por concepto la indemnización por dos años de servicio.
- d) \$1.687.499 por el recargo equivalente al ochenta por ciento de la indemnización por años de servicio.
- e) \$1.209.516 por concepto del feriado legal/proporcional correspondiente al período que media entre el 17 de mayo de 2022 y el 28 de febrero de 2024.
- f) \$1.054.687 por las remuneraciones hasta el término del fuero laboral de que gozaba el demandante.



II.- Que la demandada deberá abstenerse de ejercer en lo sucesivo actos que importen una conculcación de la garantía de la garantía de la indemnidad de sus trabajadores.

III.- Que a título de medida reparatoria se ordena a la demandada publicar al ingreso de sus dependencias un aviso en el que se señale “Todo trabajador puede hacer valer sus derechos laborales ante la Inspección del Trabajo o Tribunales de Justicia, sin que por ello pueda ser objeto de represalias por parte de su empleador.”

IV.- Que las sumas ordenadas pagar lo serán reajustadas y devengarán intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.- Remítase, una vez ejecutoriada esta sentencia, copia a la Inspección Provincial del Trabajo de Bio Bio para su registro.

VI.- Que se condena en costas a la demandada al haber sido totalmente vencida, regulándose las personales en \$500.000.-

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Rit N° T-46-2024

Ruc N° 24-4-0564823-3

Téngase por notificados de esta sentencia a los litigantes atendido lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 457 del Código del Trabajo.

**DICTADA POR DON SERGIO YÁÑEZ ARELLANO. JUEZ
TITULAR DEL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE LOS
ÁNGELES.**



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

Código: RGYCXRNZDEZ