

Talca, diecisiete de octubre de dos mil veinticinco. -

VISTO Y CONSIDERANDO:

Primero: Que la abogada Susana González Hun, en representación de la denunciada Empresas CAROZZI S.A., en los autos RIT S-5-2023, sobre práctica antisindicales, del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, ha deducido recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de 9 de julio de 2024, dictada por la juez Estefanía Andrea Hunrichse Andrade, que acogió la denuncia por práctica antisindical presentada por Olga Álvarez Castillo, Inspectora Provincial del Trabajo de Curicó, y como parte el Sindicato de Trabajadores Establecimiento Empresa Agrozzi Planta Teno, invocando la causal de invalidación prevista en el artículo 477, segunda parte del Código del Trabajo, infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo por vulneración a lo dispuesto en el artículo 493 del mismo código.

Al efecto y en lo pertinente, manifiesta que son hechos asentados en la sentencia que son relevantes para la resolución de este recurso los que a continuación se exponen:

Con fecha 25 de octubre de 2023, la Inspección Provincial del Trabajo de Curicó interpone denuncia por práctica antisindical en contra de su representada por la conducta contumaz de no otorgar el trabajo convenido a Alamiro del Carmen Silva Vergara, Presidente del Sindicato de Establecimiento Agrozzi Planta Teno, por parte de Carozzi. El Sr. Silva fue contratado para el cargo de encargado de existencia y desde el año 2021 ha tenido a lo menos dos periodos de licencias médicas. El primer periodo de septiembre 2021 a marzo 2022. El segundo de enero 2023 a julio 2023. Refiere que hubo dos mediaciones a objeto de corregir la vulneración constata. La primera terminó en acuerdo, con el compromiso de otorgar el trabajo convenido. La segunda sin acuerdo. Su representada, justifica la imposibilidad de concretar el acuerdo porque no ha sido posible revisar y analizar las funciones del Sr. Silva, como Encargado de Existencia, debido a su negativa y posterior permiso, manteniéndose la situación inicial. Asimismo, el Sindicato de Establecimiento Agrozzi Planta Teno, se hace parte e interpone una denuncia, que en resumen señala que el Sr. Alamiro fue objeto de constantes actos de carácter discriminatorio en el ejercicio de su cargo de encargado de existencias desde el año 2021, disminuyendo sus funciones desde que regresa de su primera licencia el año 2022, culminando en julio de 2023 cuando regresa de su segundo periodo prolongado de licencias médicas, por no lograr acuerdo en la mediación ante la Dirección del Trabajo. Señala que su representada tiene una conducta contumaz en contra de la libertad sindical.

A su vez, dice que son hechos asentados en la sentencia los siguientes:



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

Código: FWEXBFEWCXS

1) Que el Sr. Silva comenzó a ejercer el cargo de encargado de existencias desde enero de 2018.

2) Que su representada hizo uso del ius variandi, puesto que, durante el tiempo que el Sr. Alamiro se desempeñó bajo la supervisión directa de Guillermo Torrejon realizaba funciones más allá de lo que señala la documentación contractual y que implicaba tener personal a cargo.

3) Que la aplicación del ius variandi se dio en el contexto de la restructuración del área donde se desempeña el señor Alamiro por causas técnicas y económicas en el uso legítimo del derecho de desarrollar una actividad económica y el derecho de propiedad.

4) Que la restructuración se inició en el año 2021, en conocimiento del dirigente sindical y conllevó la redistribución de funciones en otros cargos que actualmente se mantienen.

5) Que se dio por acreditado una vulneración a la libertad sindical desde la perspectiva individual del dirigente sindical.

6) No se dio por acreditada una conducta contumaz por parte de su representada.

7) Que, el anexo propuesto para su firma en julio 2023, tuvo por finalidad el esclarecimiento de las labores que debería continuar.

Afirma que su representada contestó la denuncia de derechos fundamentales, negando categóricamente que haya realizado actos de hostigamiento y discriminatorio en contra del Sr. Silva, o bien, una conducta contumaz en contra de la libertad sindical, por lo tanto, que haya realizado una práctica antisindical.

Consigna que la sentencia acoge la denuncia interpuesta, declarando:

a) Que Empresas Carozzi S.A., ha incurrido en prácticas lesivas de la libertad sindical, debiendo poner término a las mismas, otorgando, por tanto, el trabajo a Alamiro Silva Vergara, SINDICATO DE TRABAJADORES ESTABLECIMIENTO EMPRESA AGROZZI PLANTA TENO, RSU 0702.0370;

b) Que de conformidad a lo establecido en el N° 3 del artículo 495 del Código del Trabajo y bajo el apercibimiento establecido en el inciso 1° del artículo 492 del mismo cuerpo legal; se ordena a la denunciada EMPRESAS CAROZZI S.A., otorgar efectiva e inmediatamente el trabajo convenido en su contrato al presidente del Sindicato Alamiro Silva Vergara, sin imponerle la suscripción de un anexo de contrato;

c) Que se condena a la denunciada Empresas CAROZZI S.A., al pago de 20 Unidades Tributarias Mensuales, a beneficio Fondo de Formación Sindical y



Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, oficiando al efecto;

d) Que se ordena remisión de copia de la presente sentencia a la Dirección del Trabajo, para su registro;

e) Se ordenó oficiar, en su oportunidad, al Ministerio de Hacienda, Dirección Chile Compra, Gobierno de Chile, domiciliado en Monjitas N° 392, de la comuna de Santiago Centro, de conformidad a lo señalado en el artículo 4° de la Ley N° 19.886, para efectos de hacer efectiva la inhabilidad de contratar con la Administración del Estado de quienes, dentro de los dos años anteriores al momento de la presentación de la oferta, de la formulación de la propuesta o de la suscripción de la convención, según se trate de licitaciones públicas, privadas o contratación directa, hayan sido condenados por prácticas anti sindicales, y para la prohibición incorporada por la ley N°20.900, para el Fortalecimiento y Transparencia de la Democracia, al artículo 14 de la Ley 19.884, sobre Transparencia, Limite y Control Del Gasto Electoral, que prohíbe a los partidos políticos contratar servicios con empresas que hayan sido condenadas por prácticas anti sindicales o infracción de los derechos fundamentales del trabajador, dentro de los dos años anteriores a la elección.

Dice que el razonamiento del juez para acoger la denuncia se sustancia en la acreditación de los hechos descritos desde el considerando octavo hasta el décimo primero.

Respecto de la primera causal de nulidad invocada, señala que se denuncia aquella contemplada en el artículo 477, segunda parte del Código del Trabajo, infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo por vulneración a lo dispuesto en el artículo 493 del mismo código, que establece: “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.” El considerando noveno de la sentencia denominado: “Sobre la falta de justificación por parte del empleador”, refiere que esa parte ha seguido una serie de líneas argumentativas para justificar el actuar. La primera línea argumentativa corresponde al ejercicio legítimo la garantía fundamental de libertad económica, lo que se manifiesta en el poder de dirección y la elaboración de una reestructuración a través del Masterplan. En segundo término, la propia negativa del dirigente sindical a desarrollar las labores encomendadas, su ausentismo laboral y problemas relacionales. En cuanto a las líneas argumentativas indicadas, señala que esa parte tuvo que hacerse cargo de contestar tanto los hechos denunciados por Inspección del Trabajo como por el



Sindicato de Trabajadores Establecimiento Empresa Agrozzi Planta, cuya argumentación tenía diferencias. Por su parte, el Sindicato describió de forma detallada y secuencial la relación entre el sindicato y su representada, conteniendo más indicios ocurridos durante el lapso de tiempo entre 2018 a 2022. Por lo tanto, las diferentes líneas argumentativas están asociadas a los diferentes indicios indicados. Por ejemplo, la línea argumentativa del ausentismo laboral por permisos sindicales principalmente se relaciona con los indicios ocurridos durante el año 2022, luego de su reincorporación tras su primera licencia médica prolongada. No obstante lo anterior, los 3 indicios que efectivamente se tuvieron por acreditados ocurrieron en el año 2023, y corresponden a los siguientes:

1. Que Alamiro del Carmen Silva Vergara ostenta el cargo de Presidente del Sindicato de Trabajadores de Establecimiento Agrozzi Planta Teno, y quien al regresar a su lugar de trabajo el 03 de julio de 2023, no habría podido ejercer el trabajo convenido, cuestión que fue corroborada por fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo de Curicó, el mismo mes. Que esta situación se reitera en una segunda fiscalización en el mes de octubre del mismo año por otro inspector de la misma dirección quien constata que la empresa aun no otorga trabajo convenido como se habría acordado en proceso de mediación de agosto del mismo año.

2. Que Alamiro Silva desde enero del año 2018 ostenta el cargo de Encargado de Existencia según anexo de contrato, lo que incluye labores de encargado de control de existencias, recepción, aduana, abastecimiento e importación de materias primas despacho de productos a bodega externa, así como inventarios de bodega. Que dichas actividades al momento de su regreso en julio de 2023 se encuentran divididas en otros encargados, por lo que el empleador confecciona un anexo de contrato a fin de clarificar su nueva situación laboral.

3. Que Alamiro Silva luego de proceso de apelación a resolución de enfermedad común de entidad prestador, ante SUSESO y mediante resolución de fecha 8/11/2023 es declarado con padecimiento de enfermedad de origen laboral, la que consiste en un “trastorno adaptativo”.

Expresa que así las cosas, su representada debe justificar la razón por la cual las labores que ejercía el dirigente sindical en el año 2018 no son las mismas que el año 2023. Particularmente, por qué ha disminuido alguna de sus funciones y su jerarquía al no contemplar personas a su cargo. Al respecto, la razón corresponde a la restructuración del área donde se desempeña, que involucró la implementación de nueva tecnología y la división en sub áreas, por ende, la redistribución de ciertas funciones. En la sentencia impugnada se reconoce



expresamente que efectivamente ocurrió la restructuración del área de logísticas en los términos indicados por esa parte, que la misma se debió a causas técnicas y económicas, que comenzó el año 2021 – en conocimiento del dirigente sindical- y conllevó la redefinición de funciones, algunas de las cuales están siendo realizadas por otros trabajadores que se desempeñan en otras subáreas. No obstante lo anterior, el juez de instancia consideró que el actuar de su representada no tiene justificación suficiente, únicamente porque el artículo 243 del Código del Trabajo prohíbe que la facultad del ius variandi pueda ser utilizado en dirigentes sindicales. A juicio de esa parte, es aquí donde la sentencia infringe los artículos citados, ya que, la justificación suficiente de las medidas que se han adoptado, no se relacionan con la legalidad de la actuación por parte del empleador, sino que las medidas que se adoptaron tengan fundamentos objetivos y técnicos que dé cuenta de un actuar razonable, carente de arbitrariedades o realizados con la sola finalidad de denostar los derechos fundamentales de los trabajadores, sean dirigentes sindicales o no. Le parece que las posibles acciones que proceden en caso de un despido por necesidades de la empresa ilustran correctamente la interpretación del artículo 493 del Código del Trabajo. En efecto, ante un despido por necesidades de la empresa, el trabajador podrá accionar por tutela laboral con ocasión al despido, en subsidio despido improcedente. Sin embargo, para desestimar la acción de tutela no se exige que el empleador acredite la concurrencia de las circunstancias externas, ajenas y graves, que exige el artículo 161 del Código. En ese sentido, si un despido por necesidades de la empresa realizado con infracción al supuesto legal mencionado, es decir, en exceso de las facultades legales, no conlleva que la acción de tutela sea acogida, es porque lo trascendental no es la legalidad o no del actuar en el uso de las facultades que tiene, sino que su decisión obedezca a motivos razonables. Por lo tanto, que despido puede ser improcedente, indebido o injustificado, no significa per se que sea con infracción a los derechos fundamentales del trabajador. Por lo tanto, evaluar la conducta de su representada respecto del ius variandi a un dirigente sindical, que a su juicio es contrario al sentido del artículo 493 del precitado código, que mandataba verificar si la modificación de las labores se debió a la restructuración del área, en caso de ser efectivo, si la misma se debió a razones económicas y objetivas, todo lo cual se tuvo por acreditado.

Aduce que el vicio alegado tiene influencia en lo dispositivo del fallo, puesto que, de haberse realizado una correcta aplicación de la norma en comento, el sentenciador necesariamente debería rechazar, en todas sus partes, la denuncia por práctica antisindical, toda vez que yerra al considerar que las medidas adoptadas por su representada no tienen justificación suficiente, no obstante,



haber tenido por acreditado que la restructuración se implementó por razones técnicas y económicas legítimas; Yerra la sentenciadora al realizar un juicio de legalidad del actuar por parte de su representada para pronunciarse sobre la razonabilidad y fundamento de la medida y yerra la sentenciadora al considerar que hay falta de justificación suficiente por parte del empleador, más si se tiene en cuenta el tiempo transcurrido desde que comenzó la restructuración.

Estima que si el sentenciador hubiese aplicado correctamente la normativa en cuestión, habría llevado indefectiblemente a la conclusión de que existe justificación suficiente, por tanto, habría declarado que no hay práctica antisindical, no obstante, se haya acreditado la vulneratoria a la libertad sindical del denunciante Alamiro Silva a nivel indiciario, por lo que en definitiva, hubiera rechazado la denuncia en todas sus partes.

En subsidio de la causal anterior, invoca la causal de invalidación establecida en el mismo artículo 477 mencionado, por vulneración a lo dispuesto en el artículo 289 del Código del Trabajo, toda vez que del considerando décimo primero de la sentencia denominado: “Sobre la existencia de práctica antisindical y de la imposición de multa”, consta que el razonamiento del tribunal de instancia fue el siguiente:

1.-Que el actuar vulneratorio a libertar sindical del Sr. Alamiro fue en su esfera individual, mas no en la colectiva.

2.-Que el actuar vulneratorio no se encuentra contemplado dentro del listado de conductas del artículo 289 del Código del Trabajo.

3.- Que el listado del artículo 289 del Código del Trabajo no es un catálogo de conductas taxativas. Por lo tanto, otras conductas no contempladas dentro del catálogo como prácticas antisindicales.

4.- Que para determinar si constituye o no una práctica antisindical se utilizó un criterio de similitud, En particular, con el supuesto de la letra f del artículo 289 del Código del Trabajo, que dispone lo siguiente: “Negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo, salvo que el tribunal respectivo haya decretado la separación provisional del trabajador de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 174”. Además, refuerzo su argumentación indicando, que dicha interpretación es armónica con el artículo 243 del Código del Trabajo, norma que prohíbe el uso del ius variandi a los dirigentes sindicales salvo, caso fortuito o fuerza mayor.

Esa parte considera que el Juez de la instancia ha vulnerado el artículo 289 en atención a que no se está ante situaciones similares, pues, la letra f) del artículo 289 se aplica al supuesto de despido a un dirigente sindical aforado,



privándolo en términos absolutos de prestar sus servicios y recibir una remuneración. Sin embargo, la cuestión sometida al conocimiento del tribunal a quo, es considerablemente distinta, ya que, el dirigente sindical no ha sido desvinculado, por el contrario, en la actualidad mantiene su cargo de encargado de existencia. De la lectura de la sentencia consta que lo cuestionado del actuar de su representada es haber disminuido algunas de las funciones que realizaba previo a la restructuración del área, y variado su posición – al no tener personal a cargo-. De este modo, resulta evidente que no son situaciones similares, desde un punto de vista formal como sustancial. En efecto, el supuesto de la letra f) corresponde a una privación total del puesto de trabajo. En cambio, en estos autos corresponde a una modificación parcial, producto de una restructuración general del área donde se desempeña, que el tribunal de instancia calificó de legítima, y que obedeció a causas técnicas y económicas.

Estima que el uso en exceso del ius variandi no es sinónimo de práctica antisindical. De la simple lectura del artículo 289, especialmente de la letra f, norma citada en la sentencia que se recurre, consta que para calificar una conducta de práctica antisindical no basta la realización de una conducta prohibida por el ordenamiento jurídico, incluso tan grave como el despido de dirigente sindical aforado. En efecto, en dicho supuesto– probablemente uno de los más graves del ordenamiento– el legislador dispone que solo constituye practica antisindical no reincorporar al trabajador despedido previo requerimiento del ente público. En ese orden de ideas, si el despido de un dirigente sindical aforado per se no constituye una práctica antisindical, la infracción al artículo 243, esto es, la utilización del ius variandi fuera de los supuestos legales, tampoco puede constituirlo, más si se tiene en cuenta que es una medida menos gravosa que puede utilizar el empleador. Invoca jurisprudencia sobre la materia.

Agrega que así las cosas, el uso del ius variandi fuera de los supuestos expresamente establecidos por el legislador no basta para ser calificada como una práctica antisindical. Para que lo sea es necesario que exista una afectación a la libertad sindical y no ha habido una afectación a la libertad sindical en los términos del artículo 289 referido. De conformidad a lo señalado precedentemente, no cualquier vulneración a la libertad sindical constituye una práctica antisindical. De la sola lectura de los supuestos del artículo 289 ya referido, consta que lo que se está protegiendo es la perspectiva de colectiva de la libertad sindical, por cuanto, son conductas que en general vienen a obstaculizar la formación o funcionamiento de los sindicatos. Sin embargo, en la sentencia que se recurre no hubo afectación a la libertad sindical desde la perspectiva colectiva, el sindicato continuó con su funcionamiento normal, ni tampoco se acreditó una conducta contumaz en contra



de la libertad sindical de su representada. Es más, el tribunal de instancia también dejó asentado que la restructuración obedeció a motivos de carácter técnicos y económicos, que no dicen relación con la calidad de dirigente sindical. A mayor abundamiento, desde una interpretación sistemática del Código del Trabajo, las eventuales vulneraciones a la libertad sindical desde la perspectiva individual tienen una acción propia y específica que corresponde a la tutela laboral.

Aduce que el vicio alegado tiene influencia en lo dispositivo del fallo, puesto que, de haberse realizado una correcta aplicación de la norma aludida, el sentenciador necesariamente debería rechazar, en todas sus partes, la denuncia por práctica, toda vez que yerra al considerar que la conducta acreditada es similar al supuesto de la letra f) del artículo 289 del Código del Trabajo; yerra la sentenciadora al considerar que basta la mera ilegalidad del ius variandi para considerar que se constituye una práctica antisindical yerra al considerar que la vulneración a la libertad sindical del Sr. Alamiro desde su perspectiva individual es asimilable a los demás supuestos de práctica antisindical. Así las cosas, si el sentenciador hubiese aplicado correctamente la normativa en cuestión, habría llevado indefectiblemente a la conclusión de que no se está en presencia de una práctica antisindical, rechazando la denuncia en todas sus partes.

En subsidio de la causal anterior, invoca la misma causal de invalidación del artículo 477, enfocada a la primera parte del Código del Trabajo, por cuanto en la dictación de la sentencia definitiva se infringió sustancialmente derechos o garantías constitucionales, como el derecho a derecho de desarrollar una actividad económica (19 N°21), derecho de propiedad (19 N°24), los derechos a la igualdad ante la ley (19 N°2) y libertad del trabajo de otros trabajadores de la empresa Carozzi (19 N°16), y/o el derecho a la seguridad jurídica (19 N°24), todos relacionados con la Constitución Política de la República.

Refiere que tal como se indica en el párrafo sexto del considerando Décimo de la sentencia impugnada, la situación de autos corresponde una colisión entre derechos fundamentales. En la sentencia se indica que sería entre el legítimo derecho a desarrollar la actividad económica por parte de su representada y la libertad del trabajador en su calidad de dirigente sindical; tanto el Sindicato como su representada están de acuerdo, que en la especie existe una colisión de derechos fundamentales y que el mismo debería ser resuelto conforme al principio de proporcionalidad. De acuerdo a la doctrina, el principio de proporcionalidad implica tres subprincipios, a saber:

1) El juicio de idoneidad o de adecuación, que exige que toda intervención de los derechos fundamentales debe ser adecuada para contribuir a la obtención de un fin constitucionalmente legítimo. Este subprincipio impone dos exigencias:



- a) Que tenga un fin constitucionalmente legítimo.
- b) Que sea idónea para favorecer su obtención.

2) El juicio de necesidad: Que consiste en que toda medida de intervención en los derechos fundamentales debe ser la más benigna con el derecho fundamental intervenido, entre todas aquellas que revisten por lo menos la misma idoneidad para contribuir a alcanzar el objetivo propuesto. Por lo anterior, la elección de los medios alternativos, el examen de su idoneidad y de la intensidad con la que afectan negativamente al derecho fundamental, son los aspectos determinantes de la estructura argumentativa del subprincipio de necesidad. En la doctrina alemana también se lo denomina subprincipio de “indispensabilidad”, “subprincipio del medio más benigno” o “subprincipio de la intervención más restringida posible”.

3) El juicio de proporcionalidad en sentido estricto: La carga o el límite que sufre un derecho fundamental debe ser razonable, equiparable o proporcional a la finalidad perseguida. Este juicio se asienta en que «cuanto mayor sea el agrado de la no satisfacción o de afectación de uno de los principios, tanto mayor debe ser la importancia de la satisfacción del otro.». Mediante este juicio o subprincipio se comparan las ventajas de la intervención, versus el sacrificio que dicha intervención implica para el derecho fundamental afectado. Este análisis significa un proceso de «ponderación» entre el bien logrado con la medida frente al daño causado al derecho fundamental. Es por lo mismo un «balanceo» entre beneficio y perjuicio. Si el beneficio es mayor al perjuicio, el acto cuestionado será constitucionalmente legítimo, y no lo será en el caso inverso.

Refiere que de la simple lectura de la parte considerativa, consta que la juez de la instancia realizó un razonamiento que no involucró los tres subprincipios, sino que utilizó un criterio meramente formalista y restrictivo, en virtud del cual se establece una suerte de inamovilidad respecto del cargo que ejercen los dirigentes sindicales, cualquiera los motivos en los que se fundamente. Es decir, en caso de ser un dirigente sindical no es posible realizar ajuste en el cargo o puesto de trabajo, salvo en circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor, todo ello a la luz de lo dispuesto en el artículo 243 del Código del Trabajo.

Considera que por la vía de la interpretación restrictiva, se impone sobre el empleador una prohibición literal de ejercer la potestad de modificar unilateralmente ciertos aspectos del contrato de trabajo, fuera de los casos de excepción, en circunstancia que dicha modificación puede ser necesaria y muchas veces indispensable de aplicar a todo su proceso productivo o a un área, sección o establecimiento del mismo. De esta forma, en casos tales como cierre de un establecimiento, la externalización de servicios o la reorganización empresarial,



como se dio en este caso, no sería procedente aplicarlo. Francamente, dicha afirmación es contraria al legítimo ejercicio del derecho de desarrollar una actividad económica y derecho a propiedad, por lo tanto, la misma requiere ser matizada de conformidad al principio de proporcionalidad. En opinión de su parte, se cumple con el juicio de necesidad, ya que, dentro de las medidas disponibles, se optó por la menos benigna, que correspondía a reestructurar el cargo de acuerdo a la naturaleza propia – y no la que ejercía en exceso a su contrato- que corresponde a la planificación y coordinación de las actividades de existencia. En efecto, es un hecho asentado en juicio que el Sr. Alamiro sigue realizando las labores de planificación y coordinación de las existencias de la Planta de Teno. Donde existe discrepancia es respecto del número de personal que tendría que disponer para realizar sus funciones y de otras áreas como “Aduana”, área la cual requiere otras exigencias técnicas en materia de calidad.

Adiciona que, si el personal en la realidad “disminuyó”, fue principalmente por la implementación de la tecnología WMS, que conlleva una nueva forma de hacer las cosas, donde no se requiere de una dotación para apoyar las labores de toma de existencia, permitiendo el sistema computacional mejoras en ordenamiento de patios. Es más, en cuanto a la modificación de la posición jerárquica, principal cuestionamiento que se realiza, señala que si bien se tuvo por acreditado en la sentencia por la declaración de Guillermo Torrejon, ex jefatura directa -quien dejó de serlo en el año 2021- no existe claridad respecto del número de personas que tendría a su cargo. De este modo, se cuestiona el actuar de su representada respecto de una posición jerárquica sobre la cual no se tiene la suficiente claridad sobre aspectos fundamentales como es el número de personas que se tendría a cargo y las funciones que conllevan.

Añade que en cuanto al principio de proporcionalidad en sentido estricto, es decir, al juicio comparativo entre los perjuicios y beneficios que conlleva la medida, en opinión de esa parte, igualmente se cumple considerando las mejoras operacionales logradas materia de eficacia y productividad, versus “modificación” respecto de algunos aspectos del cargo del actor, sin detrimento de remuneración, con respeto a la misión principal del cargo y las herramientas necesarias para llevar acabo sus labores (la cual ha variado desde la colaboración de otros trabajadores en la implementación de tecnología). Así, ante una colisión de derechos y los antecedentes de esta causa acreditados, debió haber primado de desarrollar una actividad económica, ya que, es una medida que tiene un fin constitucionalmente legítimo, de carácter idóneo, que tuvo en consideración la misión principal del cargo del encargado de existencia. Por el contrario, considerar que prima el derecho a la libertad sindical constituye una vulneración al contenido



esencial de los derechos de su representación sin justificación suficiente. Misma conclusión si se tiene en cuenta el derecho de igualdad de trato y el derecho a la libertad de trabajo entre los mismos trabajadores de Carozzi, quienes hace años se encuentra ejerciendo sus cargos de conformidad a la restructuración implementada. Finalmente, producir un cambio, luego de dos años de implementación también atenta contra el principio de seguridad jurídica establecido en el N°26 del artículo 19 de la Constitución Política.

Apunta a la influencia en lo dispositivo del fallo del vicio que denuncia, puesto que, de haberse realizado una correcta aplicación del principio de proporcionalidad, el sentenciador necesariamente debería rechazar, en todas sus partes, la denuncia por práctica antisindical, toda vez que yerra al utilizar un criterio formalista y restrictivo sobre la resolución de colisión entre derechos fundamentales, yerra la sentenciadora al no considerar que la restructuración, que corresponde a la justificación de no entregar el trabajo convenido, obedeció a un fin constitucionalmente legítimo, por un medio idóneo, procurando readecuar el perfil de cargo teniendo en cuenta la misión principal que es la planificación y coordinación de las existencias y yerra la sentenciadora al considerar que se han vulnerado los derechos fundamentales reclamados por la contraria. Asimismo yerra en no considerar los derechos fundamentales de los demás trabajadores que durante a lo menos dos años han ejercido sus cargos. Si el sentenciador hubiese aplicado correctamente la normativa en cuestión, habría llevado indefectiblemente a la conclusión de rechazar la denuncia de práctica antisindical, considerando los otros derechos fundamentales conculcados.

Colige que conforme a lo expresado, en tanto sus fundamentos de hecho como de derecho, solicita a esta Corte de Apelaciones se anule la sentencia definitiva dictada en esta causa y, acto continuo y sin nueva vista de la causa, dicte sentencia de reemplazo en lo pertinente de conformidad a la norma citada, con una correcta interpretación y aplicación del artículo 493 del Código del Trabajo y, en su mérito, rechazar la denuncia por práctica antisindical interpuesta en contra de su representada, con costas.

En subsidio de la causal anterior, que anule la sentencia definitiva mencionada y, acto continuo y sin nueva vista de la causa, dicte sentencia de reemplazo en lo pertinente de conformidad a las normas citadas, con una correcta interpretación y aplicación del artículo 289 del Código del Trabajo y, con el mérito de ella, rechazar la denuncia por práctica antisindical interpuesta en contra de su representada, con costas.

Finalmente, en subsidio de las causales anteriores, que anule la sentencia definitiva aludida y, acto continuo y sin nueva vista de la causa, dicte sentencia de



reemplazo en lo pertinente de conformidad a las normas citadas, sin infracción sustancial de derechos o garantías constitucionales, y, con el mérito de ella, rechazar la denuncia por denuncia por práctica antisindical interpuesta en contra de su representada, con costas.

Concluye solicitando tener por interpuesto recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva precitada, a fin de que esta Corte de Apelaciones, acogiénolo, con costas, invalide la sentencia en los términos antes indicados.

Segundo: Que el recurso de que se trata es de derecho estricto y, por consiguiente la competencia de esta Corte de Apelaciones está circunscrita únicamente a las causales denunciadas, sin que en este estadio procesal sea susceptible de revisar los medios de pruebas incorporados a la audiencia de juicio, menos aún, cuando la única causa de invalidación hecha valer es aquella contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, sea en su primera o segunda parte, en atención que en esas circunstancias existe un reconocimiento implícito de todos los presupuestos de hecho que la juez de la instancia tuvo por acreditado.

Tercero: Que primeramente es importante consignar que no existe discrepancia de las partes, respecto de los hechos señalados en el raciocinio Quinto de la sentencia definitiva impugnada, en lo tocante a lo siguiente:

Alamiro Silva es Presidente del Sindicato de trabajadores del establecimiento Empresa Carozzi Planta Teno; que desempeña el cargo de encargado de existencias desde el 1 de enero de 2018.

El 1 de agosto de 2023 la empresa asistió a la mediación dispuesta en el artículo 486 del Código del Trabajo y el 17 de octubre de 2023 la empresa asistió a la segunda mediación en base al artículo 486 del Código del Trabajo.

A su vez, en el Considerando Octavo de la sentencia en cuestión, la jueza de la instancia tuvo por acreditado los siguientes hechos:

1. Que don Alamiro del Carmen Silva Vergara ostenta el cargo de Presidente del Sindicato de Trabajadores de Establecimiento Agrozzi Planta Teno, y quien al regresar a su lugar de trabajo con fecha 03 de julio de 2023, no habría podido ejercer el trabajo convenido, cuestión que fue corroborada por fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo de Curicó, el mismo mes.

Que esta situación se reitera en una segunda fiscalización en el mes de octubre del mismo año por otro inspector de la misma dirección quien constata que la empresa aun no otorga trabajo convenido como se habría acordado en proceso de mediación de agosto del mismo año.

2. Que el señor Alamiro Silva, desde enero del año 2018 ostenta el cargo de Encargado de Existencia según anexo de contrato, lo que incluye labores de



encargado de control de existencias, recepción, aduana, abastecimiento e importación de materias primas despacho de productos a bodega externa así como inventarios de bodega.

Que dichas actividades al momento de su regreso en julio de 2023 se encuentran divididas en otros encargados, por lo que el empleador confecciona un anexo de contrato a fin de clarificar su nueva situación laboral.

3. Que el señor Alamiro Silva, luego de proceso de apelación a resolución de enfermedad común de entidad prestador, ante SUSESO y mediante resolución de fecha 8/11/2023 es declarado con padecimiento de enfermedad de origen laboral, la que consiste en un “trastorno adaptativo”.

Cuarto: Que cabe hacer notar que los hechos descritos precedentemente son inamovibles, por lo que las argumentaciones de la causal de invalidación hecha valer por la empresa reclamante, no puede desatender los presupuestos fácticos precitados.

Desde esta perspectiva debe analizarse la primera infracción legal que denuncia el recurrente, circunscrita al artículo 493 del Código del Trabajo, que al efecto señala que: “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

A este respecto, el considerando Noveno de la sentencia impugnada se hace cargo de lo prescrito en la norma referida, en lo tocante a la prueba de indicios, precisando que el procedimiento sobre denuncia de prácticas anti sindicales se sujeta al mismo procedimiento de tutela, de acuerdo al artículo 486 del Código del ramo.

En dicho raciocinio, la juez describe y explica los elementos de convicción que le permitieron arribar al establecimiento de tales hechos, sin que sea procedente entrar a escrutar los medios de prueba que le sirvieron de sustento, atendida la naturaleza del motivo de invalidación hecho valer en autos.

Asimismo, reflexiona la juez en orden a que el “indicio” es una “aligeración”, esto es, suavizar o aliviar la carga probatoria del interviniente con mayor dificultad para acreditar determinados hechos, siempre que de un hecho conocido se puede deducir algún otro, en este caso, que sea atentatorio a los derechos del trabajador.

En este orden de ideas, la juez sostiene que dicha carga probatoria se traspa al empleador, a quien es posible exigirle justificación razonable, por el poder de dirección que tiene en la empresa.

En esta línea argumentativa, concluye la sentenciadora que el actor ha cumplido de manera suficiente con la acreditación de indicios relativos a las



vulneraciones de derechos, en particular el no haber recibido el dirigente sindical el trabajo convenido al volver de su licencia médica en julio de 2023 en adelante, como asimismo, la modificación de su puesto de trabajo, en especial en cuanto a las funciones y el tener personal a su cargo, correspondiendo entonces al demandado y denunciado acreditar la razonabilidad de las medidas adoptadas.

Quinto: Que de lo antes razonado no se visualiza vulneración del artículo 493 del Código del Trabajo, como lo sostiene el recurrente, habida consideración que tanto los hechos comprobados y calificados de indicios por la juez, como, asimismo, la norma jurídica aplicable a la situación que se discute, existe plena sincronía, por lo que en estas circunstancias no se avizora vicio alguno.

Sexto: Que en lo concerniente al segundo argumento de invalidación propuesto por la recurrente, que se focaliza en la misma causal del artículos 477 del Código del Trabajo, aduciendo que la sentenciadora habría infringido el artículo 289 del Código del Trabajo, disposición legal que contiene un catálogo de conductas que debe ser calificadas de práctica desleales o antisindicales, para lo cual la empresa demandada y recurrente razona que el actuar vulneratorio en contra del Presidente del Sindicato de Trabajadores Establecimiento Empresa Agrozzi Planta Teno, Alamiro Silva Vergara, lo fue en su esfera individual, mas no en la colectiva; que ese actuar no se encuentra contemplado dentro del listado de conductas del artículo 289 del Código del Trabajo, que contiene un catálogo de conductas taxativas, por lo que otras conductas, no contempladas dentro de ese catálogo, no pueden ser consideradas prácticas antisindicales, como acontece, específicamente con el literal f) de dicha disposición legal que reza: “Negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo, salvo que el tribunal respectivo haya decretado la separación provisional del trabajador de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 174”. Es decir, según el recurrente se trata de situaciones distintas.

Séptimo: Que relacionado con lo antes reseñado, la sentenciadora, en la reflexión Décima de la sentencia impugnada se hace cargo de esa alegación, manifestando en lo pertinente: “Que respecto de la primera serie de argumentaciones lo cierto es que si bien de manera formal y genérica el trabajador mantiene su cargo de encargado de existencias, lo cierto es que y como se desprende de la propia prueba acompañada por la denunciada en los hechos, el cargo ha sufrido modificaciones considerables, los que han hecho variar su estructura, minimizando sus funciones y su jerarquía al no contemplar personas a su cargo. Esto se desprende de los documentos signados como contratos acompañados por la denunciada, y así también los perfiles de cargo, llamando la



atención que de los encargados, en particular de bodega y de despacho, ambos que contienen personas a su cargo, lo que no se contempla en específico en el perfil acompañado por la empresa para el cargo de encargado de existencias que correspondería al dirigente sindical. Que en este punto cabe recalcar, que la diferencia que hace la denunciada entre su ejercicio de dirección y lo denominado como “ius variandi empresarial”, lo cierto es que este tribunal no comparte la conclusión de aquella, en cuanto a que la diferencia en el cargo constituye sólo un ejercicio legítimo del poder de dirección, que implica el poder del empleador de dar instrucciones con una mayor o menor intensidad respecto del trabajador, siendo una cuestión diversa lo constatado en la presente causa, por cuanto ha variado la naturaleza entendida como cuestiones esenciales de la prestación de servicios del trabajador, tanto así que la propia empleadora indica el haber modificado el área de bodega por logística, reordenado y distribuido las funciones que antiguamente desarrollaba el señor Silva lo que ha implicado en los hechos una disminución de las mismas. Que respecto de la razonabilidad de las decisiones tomadas por el empleador, de lo cual la denunciada ha acompañado basta prueba documental, relativa memorias de la empresa, organigrama y proceso que da inicio a la elaboración de Masterplan mediante la contratación de una empresa internacional, lo cierto es que esa juez comparte el criterio señalado por la empresa en cuanto a la legitimidad de la reestructuración y las causas técnicas y económicas del cambio a área de logística sobre lo que antiguamente era conocido como bodega. Que este cambio cultural, es relatado al por menor por el testigo Salgado quien se puso al frente de dicha modificación. y en menor medida los testigos Pinto y Kollubakin, quienes explican la génesis e implicancias del referido masterplan. Que en este sentido el anexo de contrato que pretende suscribir el empleador, tampoco señala aquellas funciones ya redistribuidas ni la existencia de personas a su cargo, lo que implica una variación en la posición y la naturaleza de las labores asignadas en los hechos al trabajador, cuestión que podría ser parte del ius variandi empresarial del artículo 12 del Código del Trabajo, salvo la situación particular del señor Silva quien ostenta el cargo de dirigente sindical, y en este entendido por disposición expresa del inciso segundo del artículo 243 del Código en comento, se prohíbe, al siguiente tenor “Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, el empleador no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales las facultades que establece el artículo 12 de este Código”. Esta situación es en principio una colisión entre el ejercicio legítimo de un derecho por parte de la empresa de desarrollar su actividad económica y la libertad del trabajador en su calidad de dirigente sindical. Que en este sentido, a juicio de esa sentenciadora el legislador ha tomado el



resguardo en la normativa aludida, del ejercicio de la libertad sindical en su esfera individual, toda vez que impide que en los hechos los trabajadores dirigentes sufran un menoscabo producto de su calidad. Que es parte de la dimensión individual del derecho, el cual como ha señalado la doctrina debe ser en todo momento mirado desde la perspectiva colectiva, es decir, en pos de los fines sindicales ya que el aceptar el ejercicio de la posibilidad de mutar unilateralmente la naturaleza del contrato respecto de estos trabajadores por parte del empleador, puede generar un efecto negativo en los demás afiliados, dirigentes y en la posibilidad de que trabajadores no adheridos a estas estructuras ingresen o se retiren de los mismos, ante el temor de una situación como la que pretender evitar el legislador. Que respecto al tercer orden de ideas en cuanto a que es el trabajador quien se niega a trabajar, y habiendo ponderado esta juez los correos electrónicos remitidos en el mes de julio y agosto tanto por el señor Salgado como la señora Mejías al señor Silva, sí como lo declarado en ambos procesos de mediación, y los señalado por la propia fiscalizadora al indicar que el trabajador debía revisar el anexo con su abogado, lo cierto es que la obligación de entregar el trabajo convenido corresponde al empleador, quien ante una decisión unilateral, que no responde a fuerza mayor o caso fortuito, ha modificado las funciones que previamente y en los hechos cumplía el dirigente sindical, cuestión que no es tolerada por el ordenamiento, y que en caso de proceder de manera extraordinaria no puede significar un desmedro para el trabajador, quien si bien no ha perdido su remuneración si ha sido arbitrariamente privado de su posición en la empresa. Que así parece alegar la denunciada que el trabajador quien vuelve de su licencia en el año 2023 en el mes de julio y efectivamente solicita a su jefatura la clarificación de sus funciones, se estaría negando a trabajar, cuestión que no reviste lógica en el entendido que el puesto de trabajo que desarrollaba el dirigente como la propia parte denunciada ha indicado ya no existía, por lo que malamente podría criticarse que el trabajador solicite claridad respecto de su nuevo y unilateralmente asignado puesto de trabajo, el que si bien se mantiene formalmente como “encargado de existencia” lo cierto es que de la prueba rendida y como se ha analizado de forma previa, no permite establecer que corresponde a la función previamente ejecutada, o a una mera especificación o modernización de las funciones ya asignadas, sino una merma en la calidad del trabajo encomendado tanto cualitativa como cuantitativamente. Que así si bien se ha alegado de manera constante el ausentismo del trabajador para fines sindicales, y que del análisis de las asistencias de los demás dirigentes efectivamente el señor Silva cuenta con mayores ausencias, lo cierto es que el trabajador destina al mes según la propia asistencia entregada por la denunciada de un promedio de 6 días



entre los meses de julio, agosto y octubre por motivos sindicales, pudiendo constatar el trabajo al menos de 15 días en los primeros meses (julio y agosto) en los que no existe trabajo entregado al señor Silva en los términos previos a su retiro por licencia. Que finalmente y respecto a los problemas de salud previos o de origen común del señor Silva, lo cierto es que tampoco es sostenible para esa juez el excusarse el empleador en los problemas de salud del trabajador que dieron lugar a sus licencias en la no entrega del trabajo convenido, pudiendo incurrir en este sentido incluso en un doble factor de discriminación. Que respecto de la prescripción que se alega en el cuerpo de la contestación del reclamo respecto del ius variandi empresarial y la aceptación del trabajador de estas modificaciones a través del nuevo plan de la empresa, tales alegaciones no pueden prosperar toda vez que no es un hecho que se verifique con el sólo estudio del “masterplan” y que partió al menos 2 años antes de la reincorporación del trabajador en su primera fase, toda vez que la infracción se verifica sólo al momento de reincorporarse lo que se evidencia con el anexo de contrato y la falta del puesto del trabajador, y que por otro lado la participación del mismo, que indica incluso el señor Salgado al comentar la primera etapa del plan, no implican que el trabajador consienta en la modificación de su trabajo sin tener un conocimiento detallado de lo que esto implicaría para él mismo.”

Como se puede advertir, existen suficientes razones para que la sentenciadora concluyera que la conducta adoptada por la empresa respecto al dirigente sindical indicado, debe calificarse de una práctica antisindical.

Por lo demás, tampoco es posible afirmar de manera inequívoca, que las conductas descritas en el artículo 289 del código del ramo tenga un carácter taxativo, en atención a que se encuentran consagradas en un cuerpo legal de derecho privado, donde los principios protectores de los trabajadores individuales, como, también las organizaciones colectivas que representan sus intereses, como acontece con los Sindicatos y, por ende, con los dirigentes de esas agrupaciones, constituye una institucionalidad que debe siempre ser interpretada bajo otros de los principios rectores del derecho laboral, como sucede con el indubio pro operario.

Limitar la aplicación de manera rigurosa y literal a las situaciones descritas en el artículo 289, como lo pretende el recurrente, atenta contra el mismo texto legal y a los principios protectores del Derecho del Trabajo. En efecto, de la redacción de la precitada norma, se infiere que la enunciación de los casos, que se extienden desde el literal a) al i) no tienen el carácter de taxativo, al emplearse el vocablo “tales, entre otras”, en el encabezamiento de dicho precepto legal, lo que denota que resultan aplicables otras situaciones, específicamente aquellas a



las que se refiere su apartado f), que tiene lugar cuando se niega a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado.

Octavo: Que atento a lo antes reflexionado, tampoco se visibiliza infracción al artículo 289 del Código del Trabajo y, por consiguiente, no adolece de vicio la sentencia en estudio, de manera que se debe desestimar las pretensiones enarboladas por la empresa recurrente.

Noveno: Que en lo referente a la vulneración de las garantías constitucionales del derecho a desarrollar una actividad económica, del derecho de propiedad, de los derechos a la igualdad ante la ley, de la libertad de trabajo de otros trabajadores de la empresa Carozzi y el derecho a la seguridad jurídica, consagrados en el artículo 19 N°21, 24), 2) 16) de la Constitución Política de la República, que también el recurrente invoca, asilándolos en la causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, es dable señalar que del análisis del fallo recurrido no se observa ninguna infracción a derechos fundamentales en los términos que lo afirma la empresa Carozzi.

En efecto, no es posible concebir que lo decidido por la juez afecte al derecho a desarrollar una actividad económica de la empresa Carozzi, habida consideración que es un hecho público y notorio que se trata de una empresa chilena que se ha dedicado a la actividad de la industria alimenticia por décadas, sin que se haya alterado su funcionamiento con lo decidido en la presente causa.

De igual modo, resulta ininteligible la aseveración hecha por la empresa recurrente, en orden a que la sentencia recurrida afecte su derecho de propiedad, más aún, cuando lo resuelto en autos obedece a vínculos contractuales y a normas jurídicas sobre organizaciones sindicales, que agrupan a trabajadores y empleadores, con el propósito central de defender los intereses laborales y económicos de los primeros.

Tampoco se advierte que lo decidido por la sentenciadora transgreda el derecho de igualdad ante la ley, menos aún, cuando por el carácter protector de las normas laborales, el principio de igualdad no se encuentra regulado de la misma forma que en otras áreas del derecho privado.

En lo referente a la posible vulneración de la libertad de trabajo de otros trabajadores de la empresa Carozzi, constituye una alegación del todo ajena a lo discutido en autos, a cuyo respecto, los restantes trabajadores no tienen la calidad de partes directas ni indirectas en el presente litigio, por lo que lo alegado a su respecto carece de asidero jurídico.

Finalmente, en lo concerniente a que la sentencia en cuestión afectaría al principio de la seguridad jurídica, tal alegación carece de sustento y de fundamento, habida consideración que el propósito de toda sentencia judicial, al



resolver un conflicto entre partes, es propender a la seguridad jurídica y no viceversa.

Décimo: Que así las cosas, todos los razonamientos esgrimidos por esta Corte de Apelaciones, conducen necesariamente a desbaratar el intento y pretensión de la empresa recurrente de invalidar la sentencia definitiva de que se trata, motivo por el cual el recurso que sobre el particular se ha promovido, debe desecharse.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, a lo dispuesto en los artículos 474, 477, 479, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA** el recurso de nulidad laboral interpuesto por la abogada Susana González Hun, en representación de la denunciada Empresas Carozzi S.A., en contra de la sentencia definitiva de 9 de julio de 2024, dictada por la juez Estefanía Andrea Hunrichse Andrade en los autos RIT S-5-2023, del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, sobre práctica antisindicales, quien acogió la denuncia por práctica antisindical presentada por Olga Álvarez Castillo, Inspectora Provincial del Trabajo de Curicó, y como parte el Sindicato de Trabajadores Establecimiento Empresa Agrozzi Planta Teno.

No se condena en costas a la parte recurrente por estimar que tuvo motivos plausibles para recurrir

Regístrese y devuélvase, en su oportunidad.-

Rol N° 469-2024.- Laboral.-

Redacción del Ministro don **Moisés Muñoz Concha**

Se deja constancia que no firma la ministra interina Carla Valladares Perroni, sin perjuicio de haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por encontrarse con permiso en conformidad a lo dispuesto en el artículo 347 del Código Orgánico de Tribunales.



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

Código: FWEXBFEWCXS

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Talca integrada por Ministro Presidente Moises Olivero Muñoz C. y Abogado Integrante Rodrigo Manuel Medina J. Talca, diecisiete de octubre de dos mil veinticinco.

En Talca, a diecisiete de octubre de dos mil veinticinco, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



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

Código: FWEXBFEWCXS