

Santiago, cuatro de junio de dos mil diecinueve.

VISTOS:

En estos autos RIT S-132-2017 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulados “Díaz Sánchez Norberto con Empresa Nacional del Petróleo (ENAP)”, denuncia por prácticas antisindicales, por sentencia de cinco de octubre de dos mil dieciocho, el Juez Titular de dicho tribunal don Felipe Salas Torres, rechazó la denuncia interpuesta por Norberto Díaz Sánchez, sin costas.

En contra del referido fallo, recurrió de nulidad la parte denunciante, invocando las causales del artículo 477 por infracción al artículo 19 N°3 de la Constitución Política de la República, artículo 8° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, denominada "Pacto de San José de Costa Rica", conforme las facultades conferidas en los artículos 454, inciso tercero, y 425 del Código del Trabajo. artículo 478 letra b) del Código del Trabajo 477 del Código del Trabajo, infracción sustancial de derechos o garantías constitucionales en la dictación de la sentencia definitiva, denunciando, al efecto, infracción al artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República, en relación con los artículos 1° y 2° del Convenio N° 98 y con los artículos 1° y 2° del Convenio N° 135, ambos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). 19 N° 19 de la Constitución y en los artículos 1° y 2° del Convenio N° 98 y 135 de la OIT. 477 del Código del Trabajo denunciando la infracción de los artículos 289 inciso 1° parte preliminar y letras a), e) y g) y 215 del Código del Trabajo.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su vista, oportunidad en la que se escuchó solo el alegato de la parte recurrente.

CONSIDERANDO:

Primero: Que la denunciante funda su recurso de nulidad fundado en cinco causales, que interpone una en subsidio de la otra:

Causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por vulneración de garantías constitucionales durante la tramitación del procedimiento, establecidos en el artículo 19 N° 3 de la Carta Fundamental, alude al debido proceso, así como el artículo 8° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, denominada "Pacto de San José de Costa Rica", y el



artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Al respecto señala que el juez de la audiencia de juicio incurrió -durante la tramitación del procedimiento- en la infracción de los derechos o garantías constitucionales que se indican al abusar de la facultad conferida en los artículos 454, inciso tercero, y 425 del Código del Trabajo:

Señala que a la audiencia de juicio, concurrió la mayor parte de los testigos de su parte y el juez de la causa le habría impedido rendir la totalidad de la prueba testimonial, lo que habría impedido ejercer su derecho de litigar en un proceso racional y justo, una de cuyas manifestaciones lo constituye el derecho a rendir las probanzas que los litigantes estimen necesarias para acreditar los hechos que sirven de fundamento a sus alegaciones y defensas.

Segundo: Que en primer término, el recurrente invoca la causal del artículo 477 por infracción al artículo 19 N°3 de la Constitución Política de la República, artículo 8° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, denominada "Pacto de San José de Costa Rica", conforme las facultades conferidas en los artículos 454, inciso tercero, y 425 del Código del Trabajo. Que la causal de nulidad en análisis conlleva, entonces, lo contextualizado en los motivos undécimo y duodécimo de la sentencia recurrida, en términos que los hechos acreditados –conforme ha sido referido por el recurrente en lo que precede, en cuanto a las consecuencias del envío de la carta al menos a 3.500 trabajadores de la empresa- conducen a que el juzgador de grado concluya la inexistencia de lesionar la libertad sindical en cuanto al rechazo de la denuncia por práctica antisindical.

Cabe destacar que el contexto en que se desarrolló la reunión del 25 de octubre de 2017, en la que se presentó una discusión entre los señores Díaz y Del carril y luego se generaron empujones entre ambos, habría tenido distintas interpretaciones, por una parte el actor ha señalado que dicha circunstancia unido al hecho que seis días después de la citada reunión el señor Tokman, gerente general, enviara una carta, al menos, a 3.500 trabajadores de la empresa, sería una práctica antisindical. Dichas circunstancias no han sido acreditadas debidamente, ya que el único



instrumento del que se podría desprender dicha supuesta práctica es la misiva ya señalada y las consecuencias que pudiera haber provocado en el desempeño de las funciones sindicales que le competen al recurrente.

Concordante con lo expresado, debe recordarse al efecto que un eventual conflicto entre los intervinientes obedece a situaciones distintas, por una parte el actor lo refiere a aspectos personales que habrían interferido en su función sindical y sus proyecciones y por otra, las consecuencias del envío de la carta a los empleados de ENAP. Como bien se ha precisado en la sentencia, por parte del gerente general, al enviar la carta, se buscó mantener un buen clima laboral, alejado de los conflictos, pero en ningún modo se advierte que exista la pretensión del señor Tokman de interferir en las funciones de carácter sindical del señor Díaz, como se concluye en la sentencia de primera instancia por el juez de la causa.

Tercero: Que la causal del artículo 477 sobre infracción de garantías constitucionales, tiene como finalidad velar por el irrestricto respeto al debido proceso. A pesar que no se encuentra desarrollado en nuestra legislación, debemos tener en consideración la necesidad de tener en cuenta que para confeccionar un sistema procesal es trascendental lograr, por un lado, un equilibrio entre un diseño del procedimiento que sea rápido, eficiente, cercano al juez y a las partes, y transparente; y por otro lado, alcanzar una operatividad y aseguramiento del debido proceso que garantice una efectiva revisión de las decisiones jurídicas tomadas por los tribunales, reduciendo al máximo posible la incurrancia en errores que subyace a todas las actuaciones humanas.

Definir el debido proceso no es tarea sencilla, y ni siquiera su concreción es cuestión pacífica.

Por su parte la Corte Suprema se ha referido al debido proceso en sentencia dictada por la Corte Suprema con fecha 1 de marzo de 2016, en causa rol 5100-2016, de la siguiente forma: “Toda decisión de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado, y al efecto el artículo 19, N° 3°, inciso sexto, le confiere al legislador la misión de definir las condiciones de un procedimiento racional y justo. Sobre los presupuestos básicos que tal salvaguardia supone, se ha



dicho que el debido proceso lo constituyen a lo menos un conjunto de resguardos que la Constitución Política de la República, los tratados internacionales ratificados por Chile en vigor y las leyes les entregan a las partes de la relación procesal, por medio de las cuales se procura, a vía de ejemplo, que todos puedan hacer valer sus pretensiones en los tribunales, que sean escuchados, que puedan impugnar las resoluciones con las que no estén conformes, que se respeten los procedimientos fijados en la ley, y que las sentencias sean debidamente motivadas y fundadas”.

Cuarto: Que, en este escenario, la naturaleza de la norma constitucional, que a juicio del recurrente, aparece vulnerado y los referidos tratados internacionales ya señalados en lo que precede, refieren, a la igual protección de los derechos ante la Ley. El concepto vertido, en relación a los hechos acreditados y expuestos tanto en la sentencia de grado como en el motivo pretérito, de ningún modo alcanzan la situación de perturbar su trabajo sindical y sus proyecciones. Nada de eso ocurre en la dinámica fáctica acreditada en el considerando undécimo de la sentencia de primera instancia.

Más aún, se trasluce, de los hechos, una actitud alejada del sentido de una práctica antisindical que ha alegado el actor Norberto Díaz en su calidad de dirigente sindical. Lo anterior, precisamente, al no existir evidencia alguna al efecto como tampoco que exista una actitud en contra del cargo del actor y que haya influido de forma negativa en la dirección y facultades que le competen a un dirigente sindical y menos la circunstancia que se estaría generando un desequilibrio en la igual protección de los derechos del recurrente.

En mérito de lo expuesto es que esta Corte es del parecer de desechar la pretensión del recurrente deducida por este acápite.

Quinto: En subsidio alega que concurre la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo en particular infracción del principio de la razón suficiente, al respecto manifiesta que las reglas de la sana crítica han sido quebrantadas toda vez que el sentenciador ha terminado estableciendo que la conducta del gerente general de ENAP, consistente en enviar una comunicación a todos los trabajadores de la empresa (más de 3.500



trabajadores) manifestando su “decepción con los dirigentes que, habiendo estado presentes en la reunión, han relatado los hechos de manera distinta a como ocurrieron”, no constituye una práctica antisindical y tampoco desacredita la actividad del dirigente sindical demandante. En la misma perspectiva, el fallo tampoco ve ningún inconveniente en el hecho de que el gerente general envíe un comunicado a todos los trabajadores de la empresa haciendo presente que le ha “sugerido al cuerpo directivo (de ENAP) que se abstenga de sostener reuniones con el presidente de Fenatrapech, para prevenir cualquier otro tipo de incidente”. Alude que la sentencia recurrida da por acreditados hechos que no tienen sustento alguno con la prueba que el propio fallo relata, ignorando un conjunto de elementos de convicción existentes en el proceso y que permiten arribar a una conclusión diametralmente opuesta, lo que, a su entender, se desprende del considerando undécimo.

Sexto: Que, la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo tiene como finalidad primordial propiciar un control sobre el juicio de hecho contenido en la sentencia.

La sana crítica está integrada por reglas que dicen relación con el correcto entendimiento humano, contingentes y variables en relación a la experiencia del tiempo y del lugar, pero que son estables y permanentes en cuanto a los principios lógicos en los que debe apoyarse la sentencia.

Por otra parte, la regla de la experiencia está constituida por un conjunto de juicios fundados sobre la observación de lo que ocurre comúnmente y que pueden formularse en abstracto por toda persona de nivel mental medio.

La lógica, la conforman reglas de carácter universal, estables y permanentes en el tiempo, que son propias de la razón humana, que nos permiten llegar a una conclusión o, en lo fundamental a la emisión de un juicio determinado.

No se trata que una simple discusión de las partes legitime el examen de lo actuado en la asignación o negación de eficacia a la prueba rendida. La norma legal que tipifica el motivo de nulidad que se hace valer prescribe que la revisión respectiva sólo puede efectuarse en la medida que exista



“una infracción manifiesta de las normas de apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”.

Ahora bien, la parte que pretenda una revisión de ese tipo debe satisfacer el imperativo de demostrar la vulneración de tales reglas. Por lo mismo, resulta indispensable que las identifique o señale; y además que, explique cómo y por qué se habrían vulnerado en el caso; qué hechos específicos estarían comprometidos en esa supuesta vulneración y, además, de qué manera podría alterarse la decisión adoptada en la instancia respectiva, lo cual en la especie no se hizo, alegando, por cierto, una falta de análisis a la prueba rendida, lo cual no puede ser fundamento de esta causal.

Séptimo: Que, resulta pertinente destacar que el recurso de nulidad es uno de impugnación y no de mérito, de lo que se sigue que comporta una revisión de la validez del fallo dictado y, en particular, por la causal esgrimida, significa un control sobre la aplicación de los conocimientos jurídicos, técnicos, científicos o de experiencia, al tiempo de valorar la prueba. De ahí que no resulte aceptable que la impugnación se construya como ocurre en este caso- a partir de la interpretación y valoración que el recurrente hace de la prueba rendida, aseverando que no es aceptable que se rechacen las alegaciones de su parte en el examen parcial de las pruebas y a pesar de haberse acreditado la existencia de los indicios fundantes de su denuncia, pues con ello evidencia el propósito que se revisen directamente por esta Corte, tanto las pruebas ejecutadas, como su mérito, que es cosa distinta al real supuesto de la causal esgrimida que se relaciona el razonamiento probatorio vertido en el fallo;

Octavo: Que, de lo expuesto es posible concluir que lo que se pretende por el recurrente es que esta Corte valore nuevamente la prueba, pretensión que no cabe en un sistema recursivo como el laboral, en que no se contempla la apelación como forma de impugnar las sentencias definitivas. Conforme lo expuesto en lo que precede el recurso formulado por este acápite será rechazado.

Noveno: Asimismo, en subsidio señala que concurre en la especie la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, infracción sustancial de



derechos o garantías constitucionales en la dictación de la sentencia definitiva, denunciando, al efecto, infracción al artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República, en relación con los artículos 1° y 2° del Convenio N° 98 y con los artículos 1° y 2° del Convenio N° 135, ambos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Señala que se infringe la autonomía sindical –propia del principio de libertad sindical- desde que si las organizaciones sindicales (y sus dirigentes) tienen derecho a que el empleador respete el mandato de esos dirigentes, que se reúna con ellos y que evite todo acto que impida, dificulte o perjudique, en cualquier forma, la participación de un trabajador en actividades sindicales, las reuniones que sostenga un empleador (o sus ejecutivos) con un dirigente sindical forman parte de las actividades sindicales propias de un representante de los trabajadores y ningún empleador puede pasar por alto la representatividad de un dirigente sindical ya que la comunicación entre el empleador y los trabajadores afiliados a la entidad sindical debe efectuarse normalmente a través del propio dirigente. A su turno, alega que el Convenio N° 98 de la OIT sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva, que protege a la organización de trabajadores, y a sus dirigentes sindicales, de todo acto que tenga por objeto perjudicar en cualquier forma a un trabajador a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales. Finalmente, señala que en virtud del Convenio N° 135 de la OIT, los representantes de los trabajadores en la empresa deben gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos en el ejercicio de sus actividades como tales o de su participación en la actividad sindical (artículo 1° del Convenio). Asimismo, el referido instrumento exige que los representantes de los trabajadores dispongan en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones (artículo 2° del Convenio). Respecto de la forma cómo se produce la infracción, señala que el fallo recurrido desconoce estas normas y razona sobre la base que, al configurar al empleador como “jefe de la empresa”, su poder de dirección prevalece sobre la autonomía de la organización sindical y sus dirigentes, y de acuerdo con el razonamiento expresado por el sentenciador, el



empleador tendría derecho a interferir en el funcionamiento del sindicato, pasando por alto su autonomía y comunicándose directamente con los afiliados, considerando además que la libertad sindical no alcanza para que los sindicatos determinen en forma autónoma los dirigentes que los van a representar ante los directivos de la empresa, y peor aún, expone, el fallo – asumiendo un concepto reduccionista de la autonomía y libertad sindical– razonando sobre la base que el empleador se encuentra autorizado para denegar unilateralmente a los dirigentes sindicales cualquier tipo de facilidades que sean necesarias para el desempeño rápido y eficaz de sus funciones. Finalmente, la sentencia recurrida estima en la práctica que la autonomía y libertad sindical no es óbice a la realización de cualquier investigación interna de la empresa en contra de un dirigente sindical, independiente que dicho procedimiento investigativo no se encuentre regulado en el Reglamento Interno, e independiente de cualquier demanda de desafuero. Es decir, siguiendo la lógica del fallo, el poder de dirección del empleador es tan amplio que el derecho constitucional a la libertad sindical debe ceder a las facultades investigativas de un empleador en contra de un dirigente sindical, más allá de las formas y procedimientos que se utilicen. Ese mismo poder de dirección del empleador, justificaría pasar por alto la autonomía sindical a objeto de relatar a los afiliados su propia versión de los hechos ocurridos en una reunión bilateral, lo que pugna derechamente con el principio de libertad sindical y de autonomía de las organizaciones de trabajadores que se encuentra reconocido en el artículo 19 N° 19 de la Constitución y en los artículos 1° y 2° del Convenio N° 98 y 135 de la OIT.

Decimo: Que la causal del artículo 477 sobre infracción de ley, como ya se ha dicho, tiene como finalidad velar porque el derecho sea correctamente aplicado a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia, como asimismo a esta Corte le está impedido prescindir de aquellos hechos que ya fueron determinados en la sentencia recurrida y que es aplicable en la especie.

Undécimo: Que, en efecto, si se atiende a lo razonado en el motivo undécimo y duodécimo de la sentencia impugnada, resulta que los hechos



que tuvo en cuenta el juez para desestimar la configuración de la práctica antisindical estuvieron constituidos en un principio por las diferencias entre el recurrente señor Díaz y el señor del Carril, ejecutivo de ENAP, que posteriormente fue precedida de una carta dirigida a los al menos 3.500 empleados de la empresa recurrida y las consecuencias que esta misiva habría provocado en el desempeño de las funciones sindicales del actor de primera instancia. Se compartan o no se compartan por este tribunal, esos son hechos intangibles para esta Corte y ocurre que corresponden a conclusiones fácticas de las que el recurrente no se hace cargo de la forma exigida por el sistema recursal previsto para tales efectos y que, en tanto permanezcan inmutables, no pueden dar cabida a los errores de derecho postulados en el recurso.

Por lo expuesto es que la presente causal no puede prosperar.

Duodécimo: Además, en subsidio interpone la causal del artículo 477 del Código del Trabajo denunciando la infracción de los artículos 289 inciso 1º parte preliminar y letras a), e) y g) y 215 del Código del Trabajo. Respecto de la primera de las normas infringidas, el fallo recurrido termina configurando los atentados en contra de la libertad sindical como causales taxativas. Y al obrar de esa manera, infringe la parte preliminar del inciso primero del artículo 289 pues esta última norma sanciona cualquier atentado a la libertad sindical, independiente de la tipificación a título ejemplar que realiza el mencionado precepto. En cuanto a la forma cómo se produce la infracción, el fallo recurrido señala expresamente en su considerando duodécimo párrafo final, que a juicio del recurrente atenta contra la tesis que sostiene que las prácticas antisindicales están establecidas en el Código a título genérico o ejemplar, desde que el juez concluye que no le corresponde determinar si una conducta reprochada en la demanda es o no atentatoria de la libertad sindical. Según el sentenciador, le correspondería al demandante subsumir la conducta en una de las causales expresamente enumeradas por el Código, lo que no tiene sustento legal ni jurisprudencial. De esta forma, cuando el juez en el fallo concluye que no es práctica antisindical el hecho de prohibir reunirse con un dirigente, o bien desacreditarlo ante sus propios afiliados, sencillamente se incurre en un



error de derecho. Finalmente, alega que se habría configurado la infracción a lo dispuesto por el artículo 289 en el concepto de libertad sindical que se esboza en el considerando décimo tercero: “el principio de libertad sindical se concibe como los derechos y garantías de los trabajadores y de sus organizaciones para constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas y desarrollar actividad sindical para la defensa de sus intereses, entre los que se cuentan, necesariamente, los derechos de negociación colectiva y de huelga”, ya que se trata de un concepto reduccionista de la libertad sindical pues se la limita a los derechos de constitución de organizaciones, a la afiliación y defensa de los intereses sindicales, así como a los derechos de negociación colectiva y huelga.

En cuanto a la letra a) del referido artículo, señala el recurrente que el principio de proporcionalidad permite establecer el estándar de la limitación del derecho que le corresponde al dirigente sindical.

Resulta evidente que no existe ninguna proporcionalidad entre el incidente que relata el fallo en su considerando undécimo, y la decisión del Gerente General de la empresa de enviarle una carta a más de 3.500 trabajadores, informándoles que la empresa ha decidido no reunirse más con ese dirigente sindical, máxime considerando que tuvo como consecuencia que dejaran de funcionar mesas de diálogo tanto locales como corporativas. El fallo pasa por alto el principio de proporcionalidad y considera que un “empujón” o la incapacidad de “mantener la compostura”, justificando la negativa a reunirse de ahora y para siempre con un dirigente sindical.

En cuanto a la letra e) del artículo 289 del Código del Trabajo, la sentencia deja establecido que el gerente general no le envió una carta a un grupo reducido de sus ejecutivos; tampoco tomó contacto exclusivamente con la directiva sindical. Muy por el contrario, él decide relacionarse directamente con la totalidad de los afiliados e informar que su representante que ya no tiene legitimidad para reunirse con los directivos de la empresa, validando en el considerando duodécimo este acto de injerencia sindical –por una parte- y el que la circunstancia de que un empleador realice una investigación interna (a un dirigente sindical) forma parte de



aquellas cuestiones que emanan del poder de dirección y mando del empleador, especialmente su facultad disciplinaria, sin exigirle al empleador que entable una demanda de desafuero si considera que los hechos son graves; ni tampoco que debe aplicar el Reglamento Interno.

En cuanto a la letra g) del artículo 289 del Código del Trabajo, la infracción se configura cuando el juez concluye que la negativa a mantener reuniones con un dirigente sindical no importa un acto de discriminación. El fallo no repara en que esta negativa del empleador sólo se aplica a un dirigente sindical y lo veta como representante legítimo de los trabajadores. Eso es un acto discriminatorio en contra de un dirigente sindical, en comparación con los demás dirigentes sindicales existentes en la empresa.

En cuanto a la infracción del artículo 215 del Código del Trabajo, alude que la sentencia razona como si el empleador se encontrara facultado para desacreditar a los dirigentes sindicales ante sus afiliados mediante comunicaciones escritas, en circunstancias que de conformidad con esta norma, el empleador debe abstenerse de realizar actos que perjudiquen a un trabajador por su participación en actividades sindicales.

Décimo Tercero: Que el recurrente en el análisis de su presentación no desconoce la existencia de los indicios que el tribunal tiene por acreditados, ni la ausencia de justificación en términos de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, sino que exige una intencionalidad clara y precisa en orden a entorpecer el ejercicio de sus labores sindicales y que ello estaría perjudicando al sindicato, por haber sostenido el sentenciador que la carta enviada a los empleados por parte del gerente general se trataría de una práctica antisindical.

Décimo Cuarto: Que, uno de los grandes principios del derecho del trabajo es la libertad sindical, que comprende -en lo que importa al caso que se examina- el derecho a la organización sindical, a la que debe brindarse efectiva tutela para equilibrar el desigual poder trabajador - empleador, constituyendo uno de los medios de tal objetivo la sanción de las prácticas antisindicales, las que nuestro legislador laboral describe como acciones que atenten contra la libertad sindical, precisando especialmente algunas de las conducta que han de calificarse como tales, sin



agotar su definición, cuyo núcleo lo constituye el hecho de tratarse de conductas que atenten contra la libertad sindical, norma que ha de interpretarse con la amplitud suficiente para hacer operar el derecho sin imponer restricciones o exigencias que vayan más allá de la regla que exige que se trate de atentados a la libertad sindical, cuyo establecimiento se basa en la existencia de indicios, que acreditados ponen de cargo del actor de primera instancia su justificación, lo que en este caso no se logró. En efecto, tal como resalta el juez de la causa la aplicación del artículo 493 del Código del Trabajo, según remisión del inciso tercero del artículo 292, importa una reducción probatoria, incumbiéndole al trabajador presentar indicios suficientes de que se ha producido la vulneración, conducta o práctica, y al denunciado explicar los fundamentos de las medidas y su proporcionalidad. Circunstancias que no fueron debidamente acreditadas por el recurrente.

Decimo Quinto: Que en ese contexto, más allá de las expresiones que utilizadas por el sentenciador, en cuanto refiere, respecto a la discusión de recurrente con el representante de la recurrida, en algún pasaje del considerando undécimo: “reyerta”, lo cierto es que de las conductas acreditadas en primera la sentencia son suficientes para descartar la intencionalidad que reprocha el recurso, lo que basta para desestimarlo.

Décimo Sexto: Por ultimo en subsidio alega la causal del artículo 478 letra c), ya que a su entender, resulta evidente de sólo leer los considerandos cuarto, quinto, séptimo y octavo de la sentencia, en los que se señalan los hechos asentados, que el tribunal debiera haber concluido que en la especie el empleador incurrió en una típica práctica antisindical y que, en consecuencia, debió haberse acogido la demanda de autos.

Décimo Séptimo: Considerando la hipótesis alegada, ha de tenerse presente que ésta no pretende el control o mero contraste de los hechos acreditados con los enunciados de la norma, sino que la revisión de la decisión que, respecto de los aspectos valorativos contenidos en dicha norma, hizo el juez en el ejercicio de subsunción al caso concreto.

Bajo este razonamiento, la recurrente acepta los hechos, pero discurre sobre un error de calificación de los mismos.



Décimo Octavo: Que al respecto, según se precisó por el sentenciador en los motivos décimo tercero, décimo cuarto y décimo quinto, termina por considerar que: “...los hechos descritos en la séptima consideración, bajo ningún respecto, pueden subsumirse en alguna de las hipótesis conductuales consagradas en la normativa precisada y desarrollada en el considerando décimo tercero, por lo que los mismos pueden ser calificados, por parte de la empresa, como una conducta ajustada a derecho, según lo establece en el fallo.

Décimo Noveno: Que las alegaciones del recurrente vertidas en su libelo de nulidad, se orientan a cuestionar los hechos establecidos y no precisamente la calificación jurídica que pretende, por lo que el arbitrio incoado no podrá prosperar la causal en análisis.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 477 y siguientes del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la demandante, en contra de la sentencia de cinco de octubre de dos mil dieciocho, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del Ministro (s) Alberto Amiot.

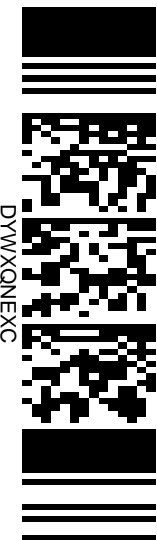
No firma la ministra (s) señora Donoso, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo, por estar con licencia médica.

N° 2760-2018.-



Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministro Marisol Andrea Rojas M. y Ministro Suplente Alberto Amiot R. Santiago, cuatro de junio de dos mil diecinueve.

En Santiago, a cuatro de junio de dos mil diecinueve, 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> o en la tramitación de la causa.
A contar del 07 de abril de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.