

Antofagasta, diecisiete de julio de dos mil diecinueve.

**VISTOS:**

Que en esta causa Rol Único 18401140250-7, rol interno N° S-46-2018 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta y rol Corte 110-2019, por sentencia definitiva de quince de marzo de dos mil diecinueve, se acogió la denuncia por práctica antisindical, imponiéndose una multa de 150 Unidades Tributarias Mensuales y una serie de medidas a la denunciada.

En contra del referido fallo, la empresa vencida dedujo recurso de nulidad, invocando las causales de los artículos 477 y 478 letra b) del Código del Trabajo.

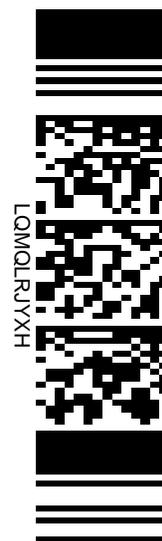
El día 9 de julio de dos mil diecinueve, se llevó a efecto la vista del recurso, interviniendo los abogados de las partes y don Jorge Mayne Moller, abogado de la dirigente sindical señalada como afectada, quien actuó como coadyuvante de la denunciante.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que la denunciada Clínica La Portada, dedujo recurso de nulidad invocando, en primer término, la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, denunciado como infraccionado el artículo 289 del Código del Trabajo.

En subsidio dedujo la causal de nulidad prevista en el artículo 478 letra b) señalando que el tribunal infringió las normas sobre valoración probatoria conforme a las reglas de la sana crítica.

Con relación a la primera causal señaló que el tribunal aplicó indebidamente lo dispuesto en el artículo 289 del Código del Trabajo, específicamente lo previsto



en su letra e).

Indicó que los hechos probados no están regulados en la norma aplicada, por cuanto dicha norma establece como hipótesis de práctica antisindical, la negativa a incorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo, salvo que el tribunal haya decretado la separación del trabajador de conformidad a lo establecido en el inciso segundo el artículo 174 del Código del Trabajo.

De ello deriva el recurrente que la hipótesis legal corresponde al despido de un dirigente sindical aforado, que previamente necesita de una autorización judicial para que el empleador pueda ponerle término a su contrato de trabajo, toda vez que detenta fuero laboral, citando jurisprudencia y doctrina al efecto.

Por otro lado estima que la sentencia se dictó con infracción de ley, también del artículo 289 letra f) del Código del Trabajo, ahora por una interpretación errónea.

Señala que esta norma enumera de forma no taxativa las acciones del empleador considerados prácticas antisindicales y que debe existir una interpretación armónica de la ley conforme al artículo 22 del Código Civil, de lo que deriva que el tribunal le dio un sentido y alcance distinto al que en realidad tiene respecto del despido de un dirigente sindical aforado.

En subsidio, alegó la causal del 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, por pronunciarse la sentencia con infracción manifiesta a las reglas de la sana crítica.

Señala que el sentenciador infringió el

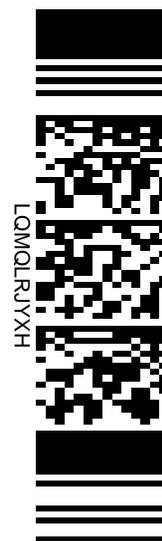


principio lógico de la razón suficiente al señalar que la empresa insistió en la medida adoptada no obstante mediar requerimiento expreso de la Inspección Comunal del Trabajo y de la Dirección del Trabajo y sucesivos llamados a conciliación por el magistrado de la causa, de modo que, a su juicio, emite conclusiones respecto de la etapa de conciliación lo que transgrede las normas sobre apreciación de la prueba pues esa etapa no es parte de la prueba que debe ser apreciada y valorada.

También expresa que el tribunal calificó la posición de empresa como obtusa y la afirmación de su representante respecto de no conocer con detención el origen, causa y motivos de la medida, como: "sobrada displicencia", constituyendo así juicio de valor, carentes de todo valor jurídico.

Por otra parte aduce que la sentencia, en el considerando decimonoveno, infringió el principio de no contradicción pues la denunciante expresó que pudo desarrollar actividades sindicales, reuniéndose con los afiliados lo que nunca se le prohibió.

También expresa que la sentencia incurre en la falacia lógica de la falsa dicotomía o falacia del tercero excluido pues, luego de expresar que la denunciada no rindió prueba de la justificación del cambio de funciones de la dirigente sindical, presume que el cambio tuvo por objeto sancionar de modo subrepticio al subordinado, dando un salto lógico pues es plenamente posible que ambas supuestas finalidades de la empleadora sean falsas y, en el caso, la motivación más verosímil es que la modificación de las funciones de la trabajadora en cuestión se realizaron en función de los reclamos



recibidos por la clínica, siendo, a su juicio, abundante la prueba en este sentido, la que cita.

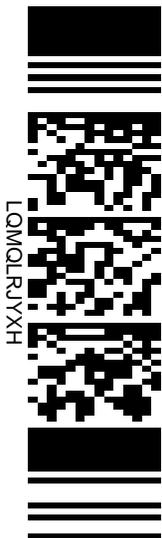
**SEGUNDO:** Que lo primero que debe indicarse es que son hechos de la causa, entre otros, los siguientes:

1.- Las partes celebraron el contrato de trabajo con fecha 10 de octubre de 2012, obligándose la trabajadora a desempeñar el cargo de Administrativo y desarrollar funciones en forma continua como administrativo de urgencias encargada de hacer el ingreso de pacientes a dicha unidad, en jornada de ciclo rotativo y continuo de tres días de trabajo continuo, seguido de un día de descanso.

2.- Con fecha 11 de julio de 2018, la empleadora modificó sus funciones a administrativo de experiencia al paciente. Entre las nuevas funciones que debía cumplir el trabajador se destaca: "Monitorear el ciclo completo de atención de los clientes, asegurando que los procesos y procedimientos cumplan con los objetivos y metas propuestas para cada unidad."

3.- El día 13 de junio de 2018, la trabajadora manifestó al Gerente de la Empresa, el expreso rechazo a la propuesta de modificación del contrato de trabajo y re asignación de funciones, declarando que a su juicio constituye una medida arbitraria y antisindical que le provoca desmedro.

4.- Con fecha 26 de julio de 2018, la empresa remite correo electrónico al trabajador informando que la medida está adoptada, conminándola a prestar servicios en los términos impuestos y por correo de 27 de julio de 2018, la empresa es instruida por una oficina de asesoría legal, que en caso de no cumplir el trabajador las funciones se eleve constancia y se proceda a aplicar



amonestación, desafuero y posterior despido.

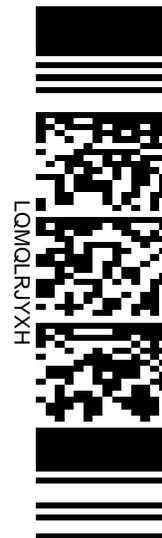
5.- La trabajadora denunció, el día 14 de septiembre de 2018, vulneración de derechos fundamentales, consistente en el cambio ilegal de funciones de un trabajador dirigente sindical, que provoca agravio al desempeño de actividades sindicales.

La fiscalizadora de la Inspección del Trabajo emitió un informe concluyendo que la trabajadora es dirigente sindical, que el empleador ejerció facultades del artículo 12 del Código del Trabajo pero que no concurren los requisitos de fuerza mayor. El inicio del proceso de fiscalización se notifica a la empresa el día 12 de septiembre de 2009 a través de don Rodrigo Trigo, Jefe de Recursos Humanos.

6.- Con fecha 13 de septiembre de 2018, la fiscalizadora efectúa requerimiento formal al empleador para restituir las funciones al trabajador dirigente gremial y la empresa no se allana.

7.- Con fecha 14 de septiembre de 2018, la Dirección del Trabajo dispone comparendo de mediación, en que la empresa manifiesta su postura negativa de restituir las funciones de la trabajadora.

La empresa, para justificar el cambio de funciones de la trabajadora, señaló que la medida estaba dirigida a protegerla dado que en el mes de abril de 2018 sostuvo un fuerte altercado con un paciente, quien desplegó actos de violencia en su contra que fueron divulgados públicamente a través de la plataforma social Facebook, lo que originó una afectación emocional que hizo necesaria su atención en el organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedad



profesional, incidente que no fue controvertido por las partes.

El tribunal desestimó la motivación alegada por el empleador, sobre la base de los siguientes antecedentes.

a) El episodio ocurrió el día 11 de abril de 2018 y solo el día 13 de abril de 2018, a requerimiento expreso del sindicato de trabajadores, la empresa derivó a la empleada hasta un recinto de la Asociación de Seguridad, donde se le otorga alta médica en forma inmediata.

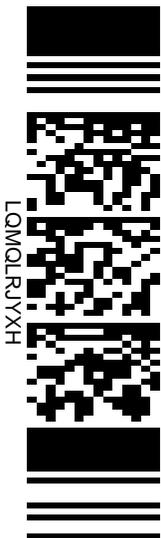
b) La empresa mantiene un libro de reclamos en el sector de urgencias, sin embargo no fue exhibido, por lo que el tribunal concluyó que no podía calificar adecuadamente el mérito de la copia de reclamo aparejado por la empresa y dar valor de veracidad a su contenido.

c) La decisión de modificar las funciones de la trabajadora se informó el día 11 de abril y se hizo efectiva a contar del día 1° de agosto de 2018, es decir solo después de 3 meses y fracción desde el suceso y en contexto de no existir formalmente ningún proceso de investigación.

Además, el tribunal estableció que el hecho involucró a dos funcionarias del área de admisión de urgencias, y la decisión de modificar las funciones solo se ejerce respecto de la trabajadora que posee cargo sindical, sin justificación alguna del trato desigual.

d) El tribunal estableció como hecho de la causa que la medida tuvo por fin tratar el reclamo de malos tratos de parte del funcionario hacia el público que derivó en una demanda en contra de la clínica.

e) Finalmente estableció que la función que



desempeña la señora Nilda León fue creada especialmente para ella, dado que no se ejerce por ninguna persona en los turnos que ella no ejecuta labores y además, en el tiempo que la señora León ha estado ausente de funciones por accidente del trabajo, dichas funciones no han sido reemplazadas.

**TERCERO:** Que habiéndose deducido la causal de nulidad de haberse dictado la sentencia con un error de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, la competencia de este tribunal está restringida, exclusivamente, a determinar si en la sentencia definitiva dictada en el juicio se han aplicado correctamente las normas que se dicen vulneradas en el recurso, esto es, el artículo 289 letra f) del Código del Trabajo.

En otros términos, invocándose una errónea aplicación de ley, para que el recurso pueda prosperar, se requiere que en la sentencia definitiva, exista un error en la aplicación de una norma decisoria litis, sea de naturaleza procesal o sustantiva, pudiendo consistir el error, como ya tradicionalmente se ha determinado, en la falta de empleo de la norma pertinente, en su empleo indebido, o bien, la aplicación de una impertinente, y siempre que, además, la equivocada interpretación de ley influya en lo dispositivo del fallo.

**CUARTO:** Que lo primero que debe indicarse es que aun aceptando el predicamento, erróneo por cierto, del recurrente en torno al artículo 289 letra f) del Código del Trabajo, el recurso no podría prosperar.

En efecto, el tribunal determinó, en el



considerando vigésimo, sobre la base de los hechos acreditados en el juicio y descartada la tesis que propuso la empleadora, que su conducta constituía el supuesto genérico de atentado a la libertad sindical y, además, la causal expresamente tipificada de la letra f) del artículo 289 del Código del Trabajo.

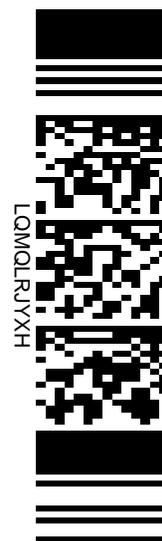
El recurso, si bien en su primer capítulo referido a una errónea aplicación de ley, titula que la sentencia ha sido pronunciada con una indebida aplicación del artículo 289 en su denominación genérica, no contiene ningún razonamiento a este respecto, limitándose a argumentar las razones por las cuales no concurriría la causal prevista en la letra f) de dicha disposición.

Consecuente con ello, si estimásemos que la recurrida lleva razón en que la conducta que ejecutara no se encuadra o subsume en la hipótesis del artículo 289 letra f) del Código del Trabajo, la decisión y el razonamiento en orden a que, de todas formas, constituye una infracción genérica a la libertad sindical, se mantiene incólume y, con ello, la decisión del tribunal de acceder a la denuncia y condenar a la demandada, inalterada.

Sin perjuicio de lo anterior resulta incontrovertible que concurre el supuesto específico imputado.

El artículo 289 del Código del Trabajo dispone que: *"Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:"*

*"f) Negarse a incorporar 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 de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 174;"*

Es hecho de la causa que la demandada se negó a incorporar en sus funciones a una trabajadora dirigente sindical, no obstante que le fue requerido formalmente por una fiscalizadora de la Inspección del Trabajo, luego que ejerciera ilegalmente el *ius variandi* previsto en el artículo 12 del Código del Trabajo, en la medida que, como se acreditó en el juicio, no concurría un caso de fuerza mayor o caso fortuito que lo autorizara, exigencia imprescindible tratándose de un dirigente sindical conforme lo previene el artículo 243 inciso segundo del Código del Trabajo.

La empleadora, sobre la base de la excepción a la letra f) del artículo 289 del Código del Trabajo, pretende modificar la regla general restringiendo su sentido y alcance, vulnerando el espíritu de la norma.

Se trata de proteger la actividad sindical impidiendo que el empleador use las herramientas que dispone respecto de un trabajador no aforado, sobre dirigentes sindicales privándolos de acceso a sus bases y, con ello, de la posibilidad real de ejercer su función gremial. Por ello se impide, por cierto, que el empleador despida directamente al trabajador y, consiguientemente, lo separe de sus funciones o que, mediante el cambio de estas en virtud del artículo 12 del Código del Trabajo, lo deje al margen de la posibilidad real de ejercerla o en una posición menguada o contraria a su rol como, en este caso, cuando se le imponen funciones que suponían



fiscalizar a trabajadores que constituían parte de la base sindical.

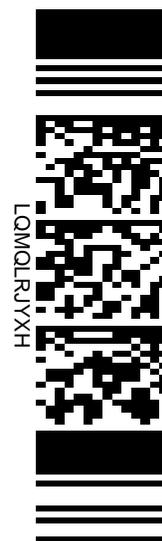
Luego, no existe elemento alguno que justifique efectuar una distinción entre la reincorporación a sus funciones dispuesta por un fiscalizador, si la causa de la separación de las mismas es el despido, o el cambio ilegal e infundado de las mismas.

No solo el tenor de la ley resulta claro y la excepción que ella contiene, en punto alguno autoriza para restringir la regla general, sino que la interpretación del tribunal se aviene a su intención o espíritu y el contexto de las disposiciones en que la norma se inserta.

Debe recordarse que la circunstancia de mutar el lugar de trabajo de un dirigente sindical fuera de la hipótesis autorizada por la ley, fue considerada siempre una práctica antisindical del empleador. Así, por ejemplo, lo determinó la Excelentísima Corte Suprema en la causa rol 89-2004: *"Configura práctica antisindical cambiar de lugar de trabajo a dirigentes, aunque la medida no esté tipificada en la ley."* (Citada en "Texto, Comentario y Jurisprudencia del Código del Trabajo", William Thayer Arteaga, pág. 398, Cuarta Edición, Ediciones UC)

Además, debe tenerse presente que la causal prevista en el artículo 289 letra f) fue introducida por la ley 20.940, señalándose en su Mensaje: *"La iniciativa promueve modificaciones al Libro III del Código del Trabajo destinadas a fortalecer los sindicatos, así como fomentar y facilitar sus actividades."*

Se agregó: *"Por una parte se fortalece la regulación en materia de prácticas antisindicales, con la*



*finalidad de corregir las debilidades que ésta ha demostrado en el cumplimiento de sus fines."*

Por lo mismo, si ayer la entidad de la infracción en la esfera de la acción sindical, llevó a los tribunales a considerar que la mutación de las labores de un dirigente sindical, sin concurrir un verdadero caso fortuito o fuerza mayor, constituía una práctica antisindical, esa misma acción, unida a la desobediencia de un requerimiento de la autoridad administrativa correspondiente, en el marco de una modificación legal destinada al fortalecimiento de la actividad sindical, necesariamente llevan a concluir que la causal prevista en la letra f) del artículo 289 del Código del Trabajo debe ser interpretada en términos que la negativa de reincorporación de un dirigente sindical a sus funciones, separado de las mismas por la razón que fuere por el empleador, pero fuera de las hipótesis prevista en la ley, configuran la práctica antisindical tipificada en la ley.

**QUINTO:** Que como causal subsidiaria alegó la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

De modo reiterado esta Corte ha señalado que deduciéndose dicha causal, el recurso tiene por objeto asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales que aparecen ínsitos en la misma.

Luego, siendo esta su finalidad, el recurso de nulidad no puede ser sede para debatir acerca del mérito de la prueba rendida y su valoración, cuestión privativa

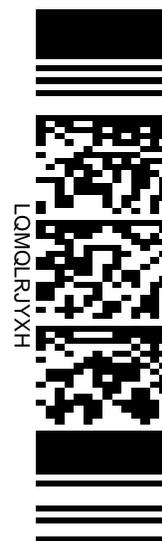


de los jueces del juicio, sino, exclusivamente, el cumplimiento de las diferentes garantías que el ordenamiento reconoce a los intervinientes, y sólo en la medida que se hubiese producido una violación a éstas.

En ese entendido, la causal invocada, que se relaciona con la estructura sustancial de la sentencia, protege la garantía de la razonabilidad de la misma, particularmente en su determinación fáctica, en la medida que exigiendo la ley valoración acorde a las reglas de la sana crítica, la misma no puede contradecir los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicos y técnicos o, en otros términos, la causal permite controlar el respeto a las señaladas reglas de la sana crítica, e incluso más, no cualquier apartamiento de las reglas de la sana crítica sino que, como lo indica la propia causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, sólo en caso de una infracción manifiesta a estas reglas.

**SEXTO:** Que a este respecto, la denunciada, en primer término, sostuvo que el sentenciador infringió el principio lógico de la razón suficiente al señalar que la empresa insistió en la medida adoptada, no obstante mediar requerimiento expreso de la Inspección Comunal del Trabajo y de la Dirección del Trabajo y sucesivos llamados a conciliación por el magistrado de la causa, de modo que, a su juicio, emite conclusiones respecto de la etapa de conciliación lo que infringe las normas sobre apreciación de la prueba pues esa etapa no es parte de la prueba que debe ser apreciada y valorada.

Debe recordarse que el principio lógico de razón suficiente predica que todo objeto debe tener una razón suficiente que lo explique y para que sea así y no

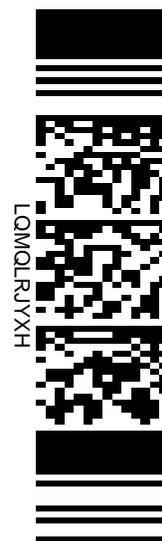


de otro modo.

Se trata de un principio que dice relación con valoración probatoria y, consecuentemente, opera a ese nivel: las determinaciones fácticas del tribunal deben efectuarse sobre la base de la prueba rendida, en términos que no puede haber una que no se apoye en la misma.

Cuando el tribunal, a propósito de analizar el conocimiento que la empleadora tenía de la ilegalidad, arbitrariedad e injustificación de la medida adoptada y: "en expreso conocimiento de los embarazos que provoca para el buen ejercicio de la función sindical...", (considerando decimonoveno) junto con analizar la prueba rendida toma en consideración otras circunstancias de hecho, de las que adquirió legítimo conocimiento en ejercicio de su función jurisdiccional en la causa y las considera para mensurar una cuestión que estima relevante para la adecuada solución de la causa, no infringe las normas sobre valoración de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, particularmente el principio lógico de la razón suficiente, y, antes bien, lo aplica debidamente al fundamentar su conclusión.

El principio de valoración conforme a las reglas de la sana crítica, constituye un sistema de valoración libre de la prueba con limitaciones referidas a la construcción lógica de los presupuestos determinados, o bien a máximas de la experiencia, conocimientos científicos o técnicos que la funden. Por cierto dicho análisis comprende no solo la prueba rendida en el juicio, sino también las posiciones de las partes en la controversia, los hechos que admitan o no



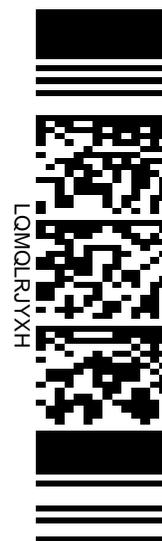
controviertan y demás circunstancias acaecidas durante el juicio que puedan, legítimamente, llevar a la construcción del factum por parte del tribunal.

El artículo 456 del Código del Trabajo referido a la forma de valoración probatoria lo admite expresamente en su inciso segundo al señalar: *"Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestima. En general, tomará en consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador."* (el subrayado es nuestro)

Como se ve, la norma que establece la forma de valoración probatoria, para tal efecto, no solo permite emplear la prueba rendida, sino también, los demás antecedentes del proceso, precisamente lo que se reprocha, injustificadamente, en el recurso.

Ningún destino tiene la alegación del recurrente que el tribunal emite juicios de valor, carentes de todo valor jurídico, al indicar que la posición de empresa era obtusa y la afirmación de su representante, respecto de no conocer con detención el origen, causa y motivos de la medida, demostrativa de "sobrada displicencia".

El sentenciador no ha hecho otra cosa que calificar la motivación y actuaciones de la empresa a propósito de la actuación que se le reprochó. Ello resulta necesario a la hora de tipificar la misma como práctica antisindical y, por ende, debe desestimarse la



alegación.

Por otra parte, aduce la recurrente que la sentencia, en el considerando decimonoveno, infringió el principio de no contradicción, al establecer que la medida fue implementada en conocimiento de los embarazos que provoca para el buen ejercicio de la función sindical, al alterar el atributo de confianza necesario para el buen cometido de la representación, ya que contradice los dichos de la denunciante pues esta expresó que pudo desarrollar actividades sindicales, reuniéndose con los afiliados lo que nunca se le prohibió.

De la propia narración del recurso queda en evidencia que el razonamiento del sentenciador no ha expresado algo que después se niega en el mismo sentido y oportunidad. Por lo pronto, por cuanto el recurso confronta una determinación fáctica del sentenciador con los dichos de un testigo y no con dos razonamientos jurisdiccionales contradictorios. Además de lo anterior, el tribunal no determinó que la dirigente sindical no pudiera ejercer su cometido, sino que la decisión del empleador afectó la relación con los miembros del sindicato al ponerla en una labor de fiscalización. Basta leer la cita parcial que el recurso hace de la declaración de la dirigente sindical para apreciar que algunos la acusaron de "sapa", claramente queriendo significar que tenía la función de denunciar al empleador eventuales incumplimientos o irregularidades de los trabajadores, para corroborar, con esos dichos, la conclusión del sentenciador.

También expresa que la sentencia incurre en la falacia lógica de la falsa dicotomía o falacia del



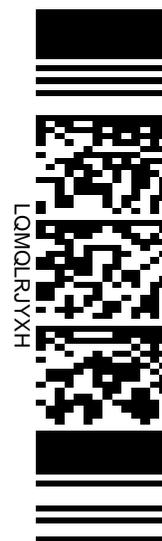
tercero excluido pues, luego de expresar que la denunciada no rindió prueba de la justificación del cambio de funciones de la dirigente sindical, presume que el cambio tuvo por objeto sancionar de modo subrepticio al subordinado, dando un salto lógico pues es plenamente posible que ambas supuestas finalidades de la empleadora sean falsas y, en el caso, la motivación más verosímil es que la modificación de las funciones de la trabajadora en cuestión se realizaron en función de los reclamos recibidos por la clínica, siendo, a su juicio, abundante la prueba en este sentido, la que cita.

Olvida el recurso en este aspecto dos cuestiones básicas.

En el considerando decimocuarto el tribunal concluye que la parte demandada no probó la motivación que adujo para realizar el cambio de funciones de la trabajadora pero, en lo referente a que la medida tuvo por objeto sancionar de modo subrepticio a la subordinada, solo afirmó que existen indicios fundados.

Ello basta tratándose de un proceso de tutela laboral pues, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo: *"cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resultaren indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad."*

Así, existiendo elementos de prueba que permitieron presumir la motivación empresarial espuria en la modificación de las funciones de la dirigente sindical, debió la empresa justificar la legitimidad de la medida. Ello fue desechado por el tribunal, por



razones que ni siquiera se impugnan en el recurso y, consecuentemente, no era necesario establecer, como hecho irrefragable, la ilícita motivación del cambio sino la posibilidad de vulneración y la falta de explicación razonable por parte del empleador. Por lo mismo, constituye un error jurídico de bulto pretender que en esta materia deba aplicarse el estándar de la duda razonable establecido en el proceso penal para acreditar la culpabilidad de la empresa.

Por otro lado, frente a la denuncia de práctica antisindical que proponía como fundamento la ilícita motivación para cambiar de función laboral a la dirigente sindical, fue la propia empresa que pretendió justificar su decisión como una medida destinada a su protección.

Sobre esa base se estructuró la controversia y, por ende, tratándose de un procedimiento adversarial, esas dos fueron las posiciones en pugna frente al tribunal y sobre las que debió pronunciarse. Absurdo resulta que ahora, frente a la decisión -no impugnada- que no probó los fundamentos de su medida, aduzca que la misma pudo tener una explicación distinta que ni siquiera ofreció al contestar la demanda.

Por cierto ello no constituye una infracción al principio lógico del tercero excluido, pero sí una negación de acto propio que atenta contra la debida buena fe procesal.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 474, 478 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA, CON COSTAS**, el recurso de nulidad deducido por doña Joanna Valdés Peñaloza, en representación de Clínica Portada SpA, en contra de la sentencia



definitiva de quince de marzo del año dos mil dieciocho, pronunciada por el Juzgado del Trabajo de Antofagasta y, en consecuencia, se declara que la misma no es nula.

Regístrese y notifíquese.

Se deja constancia que se hizo uso de la facultad contenida en el artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales.

**Rol 110-2019 (RPL)**

Redactada por el Ministro Titular Sr. Dinko Franulic Cetinic.

No firma la Ministro Interina Sra. Ingrid Castillo Fuenzalida, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo por encontrarse con permiso.





LQMQLRJYXH

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por Ministro Presidente Dinko Franulic C. y Ministro Oscar Claveria G. Antofagasta, diecisiete de julio de dos mil diecinueve.

En Antofagasta, a diecisiete de julio 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>.