

Antofagasta, a doce de marzo de dos mil veinte.

VISTOS:

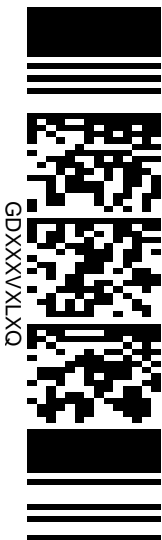
El desarrollo de esta audiencia, celebrada ante la Segunda Sala integrada, por los Ministros Titulares Óscar Clavería Guzmán, Dinko Franulic Cetinic y el Abogado Integrante Gabriel Sánchez Rubio, para conocer el recurso de nulidad interpuesto por el abogado de la parte demandada Andrés Cabello Kind en contra de la sentencia dictada con fecha veintiséis de septiembre de dos mil diecinueve, en causa **RUC 1940180502-0**, RIT T-7-2019 del Juzgado de Letras, Garantía y del Trabajo de Mejillones.

Alegaron, por el recurso el abogado recurrente Andrés Cabello Kind y, por la parte recurrida Javier Mandaleris Jara, lo que quedó registrado en la grabación del audio respectivo.

CONSIDERANDO:

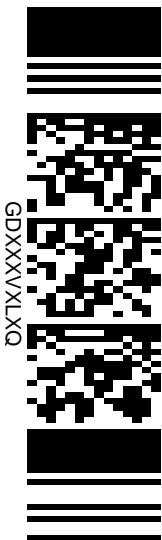
PRIMERO: Que se ha interpuesto recurso de nulidad por la Empresa Complejo Industrial Molynor S.A., en contra de la sentencia dictada en el Juzgado de Letras y Garantía de Mejillones que acogió la denuncia por vulneración de derechos fundamentales efectuada por el Sindicato Empresa Complejo Industrial Molynor y el Sindicato N° 2 de trabajadores Molynor ordenando excluir futuros procedimientos compensatorios o bajo apercibimiento de multa y como medida reparatoria el pago a cada trabajador adscrito a dichas organizaciones sindicales la suma equivalente a 0,93% sueldo base personal, bajo apercibimiento de multa, como también a una multa de sesenta Unidades Tributarias Mensuales y a las costas de la causa, invocándose como causal la infracción de ley del artículo 477 del Código del Trabajo y en forma subsidiaria el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo con relación a los artículos 459 N° 6 y 495 del mismo Código.

Funda la causal en la infracción de los artículos 6, 11, 43, 82, 178 y 324 del Código del Trabajo, como también



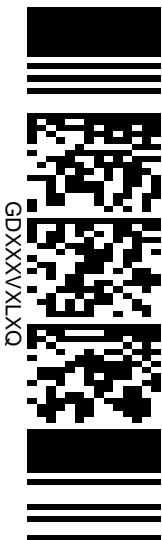
el inciso 4° N° 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, referidos al reconocimiento legal y a la validez de los acuerdos del grupo negociador especialmente en aquellas empresas en las que existe representación sindical, como también en el N° 2 del artículo 19 de la Carta Fundamental, haciendo presente la importancia de lo señalado por el Tribunal Constitucional a propósito de la Ley 20.094 y lo establecido en el N° 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

Después de hacer una reseña para justificar la causal en cuanto la denuncia por el bono extraordinario, el pago a un grupo de trabajadores de la empresa, los testigos presentados y el "acuerdo alcanzado por el grupo de trabajadores (49) y la empresa, para el pago del bono extraordinario, también llamado "bono de desempeño", del que no quedó constancia escrita y de su cálculo se sostiene que no es vulneratorio del derecho fundamental alguno y no constituye un acto de discriminación para lo cual también se refiere a doctrina y jurisprudencia, precisando que el N° 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República refiere el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva, y que el artículo 320 del Código del Trabajo, establece que el instrumento colectivo es una convención celebrado entre empleador y trabajadores, lo que se encuentra también consagrado en el artículo 6° del mismo Código, como asimismo el grupo negociador tiene su reconocimiento y existencia legítima en las demás normas ya referidas, estableciendo erróneamente la sentencia exigencias que el legislador no reconoce ni contempla en cuanto "no consta en autos que dicho procedimiento haya formado parte de algún instrumento propio de la relación laboral, cual podría ser el Reglamento Interno de la Empresa", no se aceptó la oportunidad o plazo de negociación, el mecanismo fue dirigido a eludir la falta de acuerdo para la extensión de beneficios y a propósito del concepto de acto discriminatorio, se insiste que no basta simplemente analizar el trato desigual



sino también la arbitrariedad haciendo presente que se acreditó en autos el bono extraordinario como una compensación de naturaleza absolutamente distinta, autorizada en el artículo 2 del Código del Trabajo, por lo que este error influye en lo dispositivo del fallo y si se hubiera atendido estas normas legales *“y los demás antecedentes que obran en autos, particularmente la declaración de los testigos, absolventes e instrumentos colectivos incorporados a los autos que demuestren la existencia del acuerdo colectivo, así como la entidad de los beneficios para este grupo negociador y los sindicatos, para los primeros un tercio que los socios del sindicato debió resolver que el pago del bono extraordinario por desempeño, tanto por su generación como por su entidad, de manera alguna puede constituir afectación a los sindicatos por suponer conductas discriminatorias y de consiguiente debió imponer el rechazo de la denuncia en todas sus partes”* (sic), para lo cual pide sentencia de reemplazo.

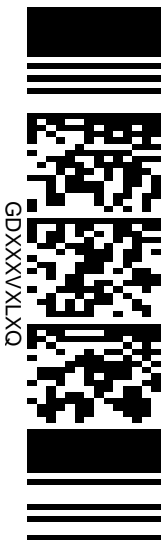
La causal subsidiaria la funda en el hecho de haber otorgado más allá de lo pedido por las partes y de lo que permite el ordenamiento jurídico, porque de conformidad a lo dispuesto en el artículo 446 N° 5 del Código del Trabajo, la demanda como beneficio económico para sí pide la suma de \$2.094.297 o la suma que el tribunal estime en derecho, esta última frase se sostiene *“vulnera de modo manifiesto la exigencia de la enunciación precisa y concreta que el legislador exige”* (sic), sin que el tribunal tenga facultades para otorgar una suma discordante, menos que pueda administrar una empresa a través de compensaciones fijas o variables y sus conceptos, lo que constituye una facultad exclusiva y excluyente del empleador otorgándose más de lo pedido por las partes y que lo denomina ultrapetita, por lo que también en subsidio pide sentencia de reemplazo y que resuelva que lo demandado como importe indemnizatorio por parte de los sindicatos de la empresa asciende a la suma única indicada.



SEGUNDO: Que la recurrida solicitó el rechazo de la impugnación haciendo presente que la calificación jurídica se corresponde en cuanto justamente el bono extraordinario pagado a un grupo de trabajadores de la empresa, representa una discriminación; incluso se refirió concretamente a que uno de los trabajadores cumplía las mismas funciones pero siendo dirigente sindical, obviamente integrado al sindicato, también se le excluyó del bono, situaciones que el recurrente desconoce pero que son demostrativas de la correcta apreciación del derecho. En cuanto a la ultrapetita, se refiere que la demanda fue presentada por dos sindicatos y, por lo mismo, la petición necesariamente debe referirse a los bonos que cada trabajador ha de percibir por haber sido discriminado injustamente y no es posible que la cantidad que aduce la recurrente se divida en los numerosos integrantes del sindicato, por lo que también pide su rechazo.

TERCERO: Que desde ya, según la reseña que se ha efectuado respecto a la causal principal, debe hacerse presente que el recurrente argumenta sobre la base de un recurso de apelación o impugnación en segunda instancia, desconociendo el carácter jurídico del recurso de nulidad, porque prescinde de los hechos establecidos en la sentencia para proponer una calificación jurídica errada y acorde a sus pretensiones, lo que se demuestra en la sola petición de pedir el análisis de los medios probatorios, por lo que bastaría este argumento para desestimar la primera causal.

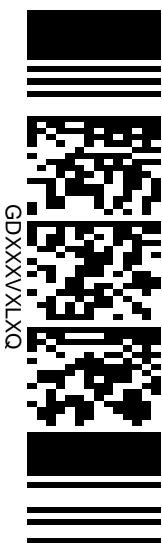
No obstante lo anterior, la sentencia discurre sobre la procedencia de un acto discriminatorio que puede constituir una vulneración de los derechos fundamentales de los actores, trabajadores que integran los sindicatos a la luz del artículo 2° del Código del Trabajo, por el otorgamiento del bono en razón de su afiliación sindical (considerando séptimo). Indicándose en el considerando décimo segundo: *"Que, si bien es cierto nuestro ordenamiento entrega a los empleadores la posibilidad de auto determinarse en cuanto a la dirección y administración de sus negocios, no es menor el hecho de que dichas prerrogativas no son absolutas, poseen límites claramente establecidos.*



Así, se reconoce precisamente la posibilidad de crear, discurrir e implementar distintos mecanismos dentro de su esfera de dirección, siempre que éstos no vayan en desmedro de la situación vigente de los trabajadores ni, menos aún, constituyan actos que vulneren derechos específicamente garantizados. El hecho de establecer el otorgamiento de bonos o beneficios como consecuencia de una evaluación de desempeño es perfectamente válido, pero no puede bajo ningún concepto partir desde su creación e implementarse de forma arbitraria, bajo un criterio específico que implica excluir, por el sólo hecho de estar sindicalizados, a trabajadores que, de no tener dicha condición, debieron ser parte del proceso que generó el otorgamiento del bono en cuestión. Con esto, no sólo se les priva de la posibilidad de acceder a una prestación pecuniaria, sino que se les limita en cuanto a sus posibilidades de avanzar en la organización, lo que se desprende del contenido de los 13 correos electrónicos enviados por don Esteban Toledo a una serie de trabajadores de la empresa que indican en el asunto "Inicio de la Evaluación de Desempeño", en los cuales se lee textualmente "A partir de ahora el equipo de profesionales será evaluado por competencias, al igual que las jefaturas. Nos parece que este es un paso claro para ir generando instancias de desarrollo de carrera para este grupo" (el subrayado es nuestro). Así las cosas, al excluir de forma arbitraria a los trabajadores sindicalizados de la generación y pago del bono en cuestión, no sólo causa un perjuicio económico, sino que los restringe en sus legítimas aspiraciones de superarse dentro de la empresa. Con esto, la empresa cae precisamente en la discriminación a que han aludido los actores, esta es, aquella referida a su condición sindical, expresamente prohibida en el artículo 2° del Código del Trabajo y que encuentra el amparo de su correlativo derecho mediante lo dispuesto en el artículo 485 inciso 2° del Código del ramo, al hacer aplicable para su protección el procedimiento de Tutela Laboral, como es el del caso sublite".

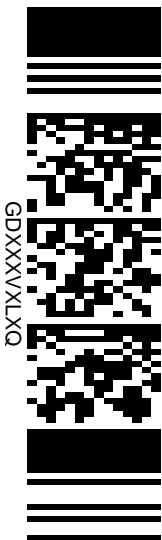
Se concluye la concurrencia de actos que vulneran este derecho fundamental por haber sido excluidos del pago del denominado bono extraordinario otorgado a un universo de cuarenta y nueve trabajadores.

CUARTO: Que por consiguiente para establecer la falsa aplicación de las disposiciones citadas o cualquier otro error de derecho que diga relación con la interpretación de dichas normas o los conceptos consagrados, debe iniciarse la reflexión en la existencia real del otorgamiento de bono o beneficio como consecuencia de una evaluación en el desempeño excluyendo a los trabajadores sindicalizados a propósito de



una decisión que hoy el recurrente invoca como parte de una negociación colectiva no reglada, porque lo que debe desestimarse esto último desde que ello no quedó acreditado sobre todo, porque este tipo de contrato según lo disponen los artículos 327 y siguientes del Código del Trabajo exigen solemnidades no solo en cuanto debe constar por escrito, sino también debe incorporarse a un registro, pero en lo sustancial en la imposibilidad de modificar los hechos establecidos en la sentencia su calificación jurídica en cuanto existió discriminación prohibida por el inciso 2° del artículo 485 del Código del Trabajo, no es posible concluir el error de derecho que sea determinante en la decisión jurisdiccional, puesto que como se ha dicho se estableció la existencia del bono, la exclusión de los trabajadores sindicalizados y la inexistencia de un acuerdo en los términos que la legislación exige para los trabajadores no sindicalizados, lo que constituye el presupuesto de la sentencia que se impugna, debiendo en consecuencia rechazarse el recurso por esta causal.

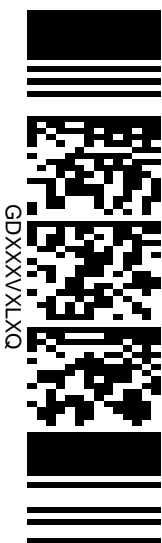
QUINTO: Que en cuanto a la causal subsidiaria, desde ya debe tenerse presente, que el razonamiento de la recurrente desborda lo solicitado por los sindicatos en la medida que interpusieron una denuncia de tutela de derechos fundamentales, haciendo presente que agrupan a ciento cincuenta trabajadores aproximadamente, quienes suscribieron sendos contratos colectivos en un proceso que finalizó en enero del año 2019, sintiéndose perjudicados porque el 31 de enero la empresa libremente, sin existencia de obligación individual o colectivo, pagó la suma de dos millones de pesos a cada trabajador que no había participado en el proceso de negociación colectiva, a título de bono extraordinario, por lo que para los sindicatos era un beneficio que no se encontraba en los instrumentos individuales y, por lo mismo, se sintieron perjudicados, pidiendo en la parte resolutive "ordenar el pago del bono extraordinario por un monto de \$2.000.000 o la suma que el tribunal estime en derecho" lo



que se aviene con el cuerpo de la demanda según lo reseñado, pero especialmente en cuanto se imputa al empleador una alteración del orden normal de las relaciones laborales, un desequilibrio inaceptable en un proceso de discriminación y que "sin lugar a dudas tal reparación viene dada por el pago íntegro y total del llamado bono extraordinario a todos los trabajadores de la empresa que no lo han recibido"; en consecuencia desde ya puede concluirse inequívocamente que la sentencia no ha otorgado más allá de lo pedido porque son los sindicatos que acuden al órgano jurisdiccional pidiendo el pago de un beneficio omitido como consecuencia de una discriminación, vulnerándose este derecho fundamental.

Conviene destacar que el artículo 425 del Código del Trabajo, dentro de los principios que deben imperar en las relaciones laborales y en los conflictos en general, consagra el principio de la buena fe que lo hace extensible a todos los procedimientos del trabajo, por lo tanto, debe entenderse que si la demandada estimó que había una divergencia entre lo solicitado y el cuerpo del escrito, en concordancia a la exigencia legal del artículo 452 del Código del Trabajo, debió oportunamente haberlo reclamado a través de la excepción dilatoria correspondiente y, si no lo ha hecho, ha de concluirse lógicamente que aceptó perfectamente el contenido de la pretensión a este aspecto.

Además, resulta irrisorio e incongruente el reclamo efectuado por sindicatos que integran aproximadamente ciento cincuenta trabajadores, sobre el no pago de un bono ascendente a una suma aproximada a dos millones de pesos, que en la demanda soliciten para satisfacer sus pretensiones el pago único de esa cantidad; el mínimo entendimiento de acuerdo a una lógica elemental es que el reclamo se dirime sobre la procedencia o no del pago a cada uno de sus trabajadores y, por último, no es baladí destacar como lo dijo el recurrente en la audiencia que conforme al artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, la sentencia debe contener en su parte resolutive "la indicación concreta de las medidas



a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso 1° del artículo 492, incluida las indemnizaciones que procedan”, de manera que también resulta obligatorio y oficioso disponer el pago del bono en esta causa.

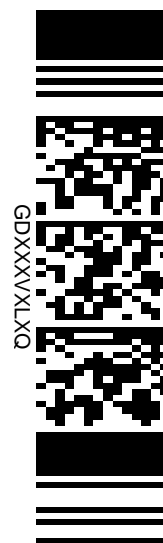
SEXTO: Que por todo lo relacionado, razonado y establecido debe desestimarse el recurso, con costas.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 452 y siguientes del Código del Trabajo, **SE RECHAZA, con costas,** el recurso de nulidad interpuesto por el abogado de la parte demandada Andrés Cabello Kind en contra de la sentencia dictada con fecha veintiséis de septiembre de dos mil diecinueve, en causa **RUC 1940180502-0**, RIT T-7-2019 del Juzgado de Letras, Garantía y del Trabajo de Mejillones.

Regístrese y comuníquese.

Rol 442-2019 (LAB)

Redactada por el Ministro Titular Sr. Óscar Clavería Guzmán.





GDXXXVXLXQ

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por los Ministros (as) Oscar Claveria G., Dinko Franulic C. y Abogado Integrante Gabriel Alfonso Sanchez R. Antofagasta, doce de marzo de dos mil veinte.

En Antofagasta, a doce de marzo de dos mil veinte, 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 08 de septiembre de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>