

C.A. de Copiapó.

Copiapó, catorce de abril de dos mil veintiuno.

VISTOS:

En causa RUC N°20-4-0289269-3, RIT T-5-2020, la abogada doña Camila Lorca Cisternas, por la parte denunciante en autos sobre tutela por vulneración de derechos fundamentales, caratulada “Inspección Provincial de Trabajo de Chañaral con Obras Especiales Chile S.A”, interpone recurso de nulidad en contra de la sentencia de veintidós de febrero del año en curso, pronunciada por la jueza interina del Juzgado de Letras de Diego de Almagro, señora Sandra Orellana Araya, que rechazó, sin costas, la denuncia de vulneración de derechos fundamentales interpuesta por la Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral en contra de Obras Especiales Chile S.A.

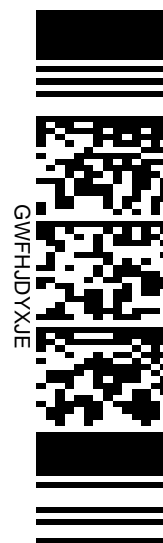
Funda el recurso de nulidad en la causal genérica prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, particularmente en la denominada “infracción de ley que influya substancialmente en lo dispositivo del fallo”.

El día 26 de marzo último, se procedió a la vista del recurso, interviniendo en la audiencia la letrada señora Camila Lorca Cisternas, por la demandante y recurrente, y el abogado señor Rodrigo Palacios Calvanese, por la demandada, quien instó por el rechazo del arbitrio de impugnación.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que el recurrente sustenta el medio de refutación procesal, como causal principal, en la hipótesis contenida en el inciso primero del artículo 477 del Código del Ramo, segunda parte, esto es, en haberse pronunciado la sentencia con infracción de ley que influyó substancialmente en lo dispositivo del fallo, toda vez que en su concepto existe una hipótesis de interpretación y aplicación errónea de la ley, al transgredir lo dispuesto en el artículo 225, en concordancia con el artículo 243 del Código del Trabajo.

Expresa que el fuero laboral constituye una protección especial por ley a ciertos trabajadores que impide al empleador poner término al contrato por las causales que la ley establece, sin autorización judicial previa. En el presente caso, los trabajadores denunciantes tienen la calidad de dirigentes sindicales del sindicato interempresa SATRACH, de conformidad al artículo



243 del Código del Trabajo, lo cual fue un hecho no controvertido dentro del proceso.

Agrega que de los hechos verificados y conforme lo señala la propia sentencia, la calidad de dirigentes se comunicó a la empresa con la entrega de un certificado que acreditaba dicha condición el día 15 de julio de 2020, antes del término de contrato establecido para el día 17 de julio de 2020.

Para efectos de configurar la causal impugnada, indica que se debe tener presente lo dispuesto en el artículo 225 del Código del Trabajo que expresa: “en el caso de los sindicatos interempresa, la comunicación a que se refieren los incisos anteriores deberá practicarse a través de carta certificada. Igual comunicación deberá enviarse al empleador cuando se elija al delegado sindical a que se refiere el artículo 229”.

A su turno, la sentenciadora fundamenta en el considerando DECIMO SEXTO de la sentencia recurrida, que la omisión de la formalidad establecida en el artículo 225 del Código del Trabajo, esto es, el envío por carta certificada del certificado que acredita la calidad de dirigentes sindicales, implica consecuentemente la inoponibilidad del fuero de los directores sindicales para la empleadora, por lo que la actuación de la empresa de desvincular a los trabajadores y negarse a la reincorporación, se encontraría justificada.

Esgrime que, en primer lugar, se debe considerar que la inoponibilidad es la ineficacia del acto jurídico respecto de terceros por no haber cumplido con algún requisito del mismo, es decir, al concluir que el fuero le es inoponible a la empresa, el tribunal a quo entiende que la naturaleza de la comunicación respecto de la calidad de dirigentes sindicales, es un requisito de eficacia del fuero que rige a los trabajadores o inclusive una formalidad de publicidad para la existencia del mismo, imponiendo inclusive una sanción en caso que no se cumpla con la comunicación, aun cuando el ordenamiento jurídico no contempla sanción alguna.

En su concepto, interpretar la comunicación del artículo 225 del Código del Trabajo de la forma que se ha efectuado, es sujetar la existencia del fuero al conocimiento del empleador, lo que resulta contrario al sentido y alcance de la normativa, ya que entenderlo de esa manera, implica condicionar el fuero del artículo 243 del Código del Trabajo a elementos no contenidos en la norma.



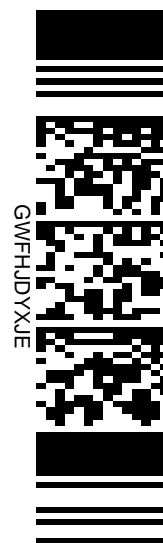
Además la historia fidedigna del artículo 225 del Código del Trabajo, nos indica que durante la tramitación de la ley se propuso agregar un inciso que tipifique la sanción de inoponibilidad en caso de no efectuar la comunicación al empleador, la cual fue rechazada. Es decir, si el legislador hubiese querido sancionar de tal manera la omisión de la comunicación, lo hubiese dispuesto expresamente. En relación con lo anterior, el profesor Francisco Tapia señaló “De este modo, no se observa en parte alguna de la tramitación de la ley N° 19.759 que se haya establecido como requisito del fuero sindical, la comunicación de la elección del representante de los trabajadores a la empresa, y muchos menos, que esta prerrogativa sindical haya quedado sujeta a dicha comunicación, ni que el derecho al fuero quede sujeto a una condición suspensiva” (TAPIA GUERRERO, Francisco. “Comentario a la jurisprudencia de la Corte Suprema del 22 de diciembre de 2011, Rol N° 829-2011 sobre fallo de unificación de jurisprudencia en materia de libertad sindical”, en: Gaceta Jurídica, n° 379. Santiago, Chile: Abeledo Perrot LegalPublishing, 2012, p. 51).

Manifiesta que el contenido y alcance de la comunicación dispuesta en el artículo 225 del Código del Trabajo, respecto de la calidad de dirigentes sindicales, debe sujetarse además a la aplicación de criterios interpretativos que rigen el derecho laboral, en particular, el principio indubio pro operario, debiendo favorecer a los trabajadores y sindicatos.

En consecuencia, la comunicación del artículo 225 del Código del Trabajo no afecta la vigencia del fuero, ya que éste existe independiente si el empleador tenía conocimiento o no de la calidad de dirigente sindical, motivo por el cual la empresa no podía haber puesto término al contrato de trabajo sin la autorización judicial respectiva, ya que ello constituye una vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores sindicalizados, relativos a la libertad sindical.

Cita al efecto algunos considerando de fallos de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago y de la Excelentísima Corte Suprema.

Respecto de la infracción de ley analizada, indica que aquella influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo desde que de haberse aplicado correctamente el derecho, el tribunal no habría concluido que la omisión de la formalidad de comunicación a la empleadora de la calidad de dirigentes sindicales establecida en el artículo 225 del Código del Trabajo implicó la



inoponibilidad del fuero sindical del artículo 243 del Código de Trabajo para la empresa, por lo que una correcta interpretación del derecho hubiese discernido que existió vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores sindicalizados al despedir a trabajadores aforados, sin autorización judicial, acogiendo la denuncia judicial interpuesta.

Solicita en consecuencia invalidar la sentencia recurrida y dictar sentencia de reemplazo, declarando que acoge la denuncia por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por la Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral, al despedir a trabajadores aforados sin la autorización judicial respectiva, debiendo la empresa Obras Especiales S.A enmendar los efectos de su actuación y condenarla al pago de una multa.

Segundo: Que la causal invocada por el recurrente, es la correspondiente a la del artículo 477 del Estatuto Laboral.

Este precepto legal implica una confrontación de la sentencia con la ley que regula el caso, al decir del autor nacional, don Omar Astudillo Contreras, en su obra: “El Recurso de Nulidad Laboral, algunas consideraciones técnicas”, quien agrega que: “toda sentencia es fundamentalmente la expresión de un silogismo-en verdad adopta la forma de una cadena de silogismos-, donde las deficiencias a que se refiere este motivo de nulidad atingen a la premisa mayor (la norma jurídica) y a la conclusión o consecuencia (resultado de la aplicación) que surge de la subsunción de los hechos probados (premisa menor) en el enunciado legal”.

En este proceso de aplicación de la ley, se controla su correcta aplicación por medio de la causal invocada por el recurrente, norma legal que implica la existencia de las siguientes hipótesis:

1.- Contravención formal del texto de la ley, ello significa una abierta transgresión de la norma, lo que comporta su falta de acatamiento.

2.- Falta de aplicación: Ocurre cuando se deja de aplicar la ley no obstante que es llamada a resolver el asunto, puede estimarse que es un desconocimiento o ignorancia de la regla.

3.- Aplicación indebida, se verifica cuando la ley es aplicada a un caso para el que no ha sido prevista.

4.- Interpretación y aplicación errónea, tiene lugar cuando se asigna a la ley un sentido (significado) distinto al que corresponde, es decir, no se la entiende; o bien cuando le es atribuida un alcance (finalidad) diferente del



que se busca a través de ella. Esto puede tener lugar tanto si se amplía, como si se restringe equivocadamente su significación, su “espíritu”, la “ratio” o el objeto perseguido por la norma.

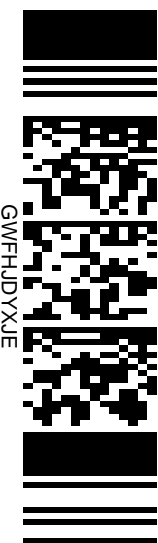
La hipótesis de nulidad en estudio, requiere además, que el error de derecho cometido tenga influencia “sustancial” en la decisión. Ello quiere decir que debe existir una relación de causa a efecto entre el error producido y la decisión adoptada por el juez. Para verificar la concurrencia de este requisito se debe acudir al procedimiento de la “supresión mental hipotética” o de exclusión del error, es decir, ha de hacerse un ejercicio para comprobar si la resolución del asunto habría sido diferente, de no haber medido la incorrección denunciada.

De igual modo, esta causal de nulidad, conlleva la exigencia de aceptar los hechos, tal y como han sido determinados en el fallo, es decir, su intangibilidad. El cuestionamiento del recurrente debe dirigirse al proceso de interpretación y de aplicación de la ley, “en relación a los hechos que se han tenido por probados” y del modo que se los ha tenido por probados, esto es, conforme al caso concreto.

Tercero: Que el requerimiento anterior ha sido cumplido por el recurrente, dado que respetando los hechos asentados en el fallo contra el cual recurre, sus alegaciones se circunscriben a la errónea aplicación de ley, la que funda en haberse materializado en una incorrecta interpretación y falta de aplicación de los artículos 225 y 243 del Código del Trabajo, por lo que, en primer lugar, debemos considerar los hechos que tuvo por establecidos el fallo contra el cual se recurre:

En primer lugar, el fallo asienta en el motivo tercero, que se fijaron como hechos pacíficos los siguientes: 1.- Existencia de la relación laboral entre los trabajadores en materia de la denuncia y la denunciada por el periodo del 01 de julio y 17 de julio del año 2020. 2.- Que el término de la relación laboral se produjo en dicha fecha por la causal de artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo. 3.- Que los trabajadores materia de la denuncia tenían la calidad de dirigentes sindicales de la denunciada al momento de producirse su desvinculación de la empresa.

Adicionalmente, en el motivo undécimo, el fallo recurrido establece que los antecedentes mencionados en el motivo décimo, valorados conforme a las reglas de la sana crítica constituyen indicios más que suficientes respecto



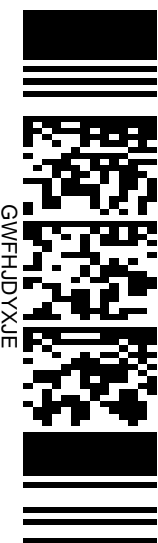
GWFHJDYXJE

de una vulneración a la libertad sindical al haberse dado termino al contrato de trabajo de tres dirigentes sindicales aforados sin contar con la autorización judicial para su desafuero, los que hacen pesar sobre la denunciada la carga de derribarlos y acreditar la justificación de la medida adoptada y su proporcionalidad.

A su turno, en la motivación décimo tercera corrobora que los tres dirigentes desvinculados poseen la calidad de dirigentes del Sindicato Interempresa Nacional Autónomo (SATRACH), según certificado acompañado en el juicio, cuya comunicación de sus cargos en el sindicato a la empleadora se realizó dos de los tres dirigentes despedidos, de forma presencial entregándole materialmente a la administración de su empleadora en la faena de Diego de Almagro el certificado antes mencionado, el día 15 de julio de 2020, es decir dos días antes de la fecha de término de la relación laboral.

Precisado lo anterior, la señora jueza a quo en relación a si la comunicación efectuada en la forma precedentemente expuesta resulta suficiente para tener por conocedora a la empleadora de la calidad de dirigentes de los trabajadores despedidos, después de analizar los preceptos aplicables en el caso sub lite, y revistiendo la naturaleza de interempresa, el sindicato del cual los trabajadores despedidos son dirigentes, establece que la comunicación formal de su calidad, a la empleadora debía hacerse mediante carta certificada, ya que tratándose de los sindicatos interempresa, el legislador exige un modo particular de realizar la comunicación, debiendo efectuarse única y exclusivamente por carta certificada, ya que a su juicio el inciso final del artículo 225 del Código del Trabajo no admite dudas sobre lo señalado, al exigir en forma imperativa que la comunicación se practique de esta forma.

En consecuencia, razona que se trata de una exigencia que los dirigentes debieron cumplir, aun cuando se trate de un sindicato constituido con anterioridad a la fecha a la que comenzaron los trabajadores a prestar servicios para la denunciada y aun cuando se trate de un contrato a plazo fijo. En concepto de la jurisdicente, pretender que no exista tal obligación porque la elección se haya verificado antes de inicio de la relación laboral o que la falta de comunicación o su comunicación imperfecta, no trae



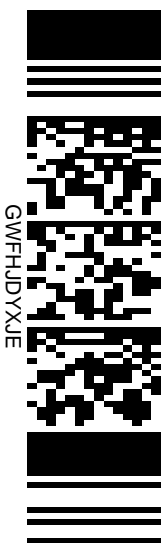
GWFHJDYXJE

aparejada una sanción, contraviene expresamente la norma y los principios generales de nuestra legislación (considerando décimo cuarto).

A mayor abundamiento, asienta que la comunicación en los términos requeridos debió efectuarse a la brevedad considerando que se trata de una información a disposición de los trabajadores desde diez meses antes de trabajar para la denunciada, esto es, desde el día 13 de septiembre de 2019, según certificado acompañado y dada la breve extensión que regiría la relación laboral de solo 17 días. Sin embargo de acuerdo a los antecedentes acompañados se vislumbra que no hubo si quiera la intención del envío de la carta certificada, pues según lo expuesto por ambos testigos, solo el antepenúltimo día anterior a la fecha de término del contrato de trabajo, exhiben un certificado a la administración que da cuenta de su calidad de dirigentes, sin poder dar cuenta al tribunal la persona o cargo de quien recibe aquella información. Todo lo cual revela la razonabilidad de la exposición del representante de la denunciada don Alex Lorca, quien aduce desconocer durante la vigencia del contrato, la calidad de dirigentes de los tres trabajadores en cuestión, pues no existe la certeza que la información aportada por los trabajadores el día 15 de julio de 2020 haya llegado efectivamente a las autoridades respectivas de la empresa (fundamento décimo quinto).

Cuarto: Que, sin perjuicio de los argumentos esgrimidos por el recurrente para fundar su hipótesis de invalidación, debe tenerse en especial consideración que el recurso de nulidad laboral se caracteriza por ser un medio de impugnación de “derecho estricto”, lo que significa, que bajo pretexto alguno esta Corte actúa como un Tribunal de Alzada o Tribunal de Apelación, sino que debe limitarse en su actuar a verificar la existencia de las hipótesis de nulidad invocadas por el impugnante, y sólo en la medida que las mismas se configuren, se podrá anular la sentencia y dictarse la de reemplazo.

Quinto: Que, del análisis del libelo de impugnación, se infiere que el recurrente yerra en su contenido, desde que en el recurso no da cumplimiento estricto a las formalidades que previenen los artículos 479 y 480 del Código del Trabajo, específicamente en cuanto a las peticiones concretas que se solicitan, desde que se requiere de esta Corte, en lo pertinente lo siguiente: “...procediendo a invalidar la sentencia recurrida y



GWFHJDYXJE

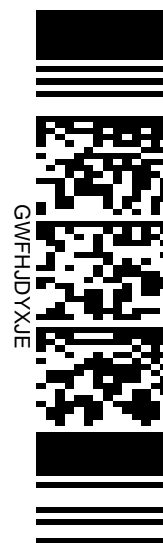
dicte sentencia de reemplazo, declarando que acoge la denuncia por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por la INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE CHAÑARAL, al despedir a trabajadores aforados sin la autorización judicial respectiva, debiendo la empresa Obras Especiales S.A enmendar los efectos de su actuación y condenándola al pago de una multa...”.

De lo expuesto queda en evidencia que no se indica claramente cuál debiera ser el contenido de la sentencia de reemplazo dictada por esta Corte, en el caso hipotético que este tribunal de nulidad decidiera acoger el recurso e invalidar el laudo contradicho, defectos formales que por sí solos son suficientes para desestimar el arbitrio formalizado, desde que esta sede carece de facultades para decidir soberanamente qué realizar una vez anulada la sentencia al acogerse la causal de invalidación alegada.

En efecto, el requerimiento “...*debiendo la empresa Obras Especiales S.A enmendar los efectos de su actuación...*” -al despedir a trabajadores aforados sin la autorización judicial respectiva-, constituye una solicitud evidentemente imprecisa en relación a qué debe corregirse con la invalidación del fallo por parte de esta Corte, máxime la competencia específica que detenta frente a los específicos requisitos que debe contener lo resolutivo de la sentencia definitiva en el procedimiento de tutela laboral al tenor de lo mandado en el artículo 495 del Código del Trabajo.

Igual anomalía se divisa al examinar la segunda petición formalizada en el arbitrio, que se implora expresando: “...*y condenándola al pago de una multa...*”, sin intimar qué monto corresponde imponer en la aplicación de la multa de conformidad a las normas del Código del Ramo.

Sexto: Que, a mayor abundamiento, según se expuso con antelación, en el motivo undécimo del fallo refutado, la señora jueza del grado estableció que los antecedentes mencionados en el motivo décimo de su laudo, valorados conforme a las reglas de la sana crítica constituyen indicios más que suficientes respecto de una vulneración a la libertad sindical al haberse dado término al contrato de trabajo de tres dirigentes sindicales aforados sin contar con la autorización judicial para su desafuero, de lo que se colige que una de las normas “**decisoria litis**” consideradas en la sentencia para resolver el litigio corresponde al artículo 174 del Estatuto Laboral, disposición que establece que en el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el



empleador no podrá poner término al contrato sino con la autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160. En el inciso siguiente, esta norma hace alusión al juicio de desafuero y las medidas cautelares que pueden decretarse durante su substanciación.

Ahora bien, por su ubicación en el Título V, del libro I, del Código del Trabajo, esta es una norma de carácter general, aplicable a todos los trabajadores sujetos a fuero laboral, ya sea sujetos al fuero maternal o sindical, siendo clara en disponer que la única forma en que el empleador puede poner término al contrato de trabajo de un trabajador sujeto a fuero laboral, es que recurra al Juzgado de Letras del Trabajo, lo que involucra la exigencia de un juicio previo, en el que el empleador sólo puede invocar en su demanda, las causales que expresamente se indican y no otras y/o motivos diversos a lo que autoriza de manera restrictiva la norma. Sin embargo, el recurrente nada dice respecto de este precepto legal, en términos de enunciar y desarrollar si ha resultado infringido o no por el fallo en comento, defecto procesal que, asimismo, obliga a este Tribunal de Nulidad a desestimar el recurso impetrado por la única hipótesis de impugnación esgrimida.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 474 y siguientes del Código del Trabajo, **SE RECHAZA, sin costas**, el recurso de nulidad interpuesto por la abogada señora Camila Lorca Cisternas, por la parte denunciante Inspección Provincial de Trabajo de Chañaral, en contra de la sentencia de veintidós de febrero del año en curso, pronunciada por la jueza interina del Juzgado de Letras de Diego de Almagro, señora Sandra Orellana Araya, y por consiguiente, se declara que dicha resolución **no es nula**.

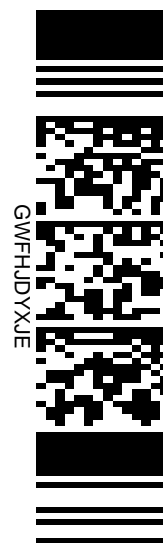
Regístrese, comuníquese y archívese.

Redacción del ministro señor Antonio Mauricio Ulloa Márquez.

RUC N° 20- 4-0289269-3.

RIT N° T-5-2020.

N° Laboral - Cobranza-24-2021.





GWFHJDYXJE

GWFHJDYXJE

Pronunciada por los Ministros: señor JUAN ANTONIO POBLETE MÉNDEZ, señor PABLO KRUMM DE ALMOZARA, señor ANTONIO ULLOA MÁRQUEZ y señor RODRIGO CID MORA. No firma el señor Ministro Suplente Cid, no obstante haber concurrido a su vista y acuerdo, por haber cesado su suplencia en esta Iltma. Corte. Copiapo, catorce de abril de dos mil veintiuno.

En Copiapo, a catorce de abril de dos mil veintiuno, 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 04 de abril de 2021, 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>