

Diego de Almagro, veintidós de febrero de dos mil veintiuno.

¿Vistos, oídos y considerando:

¿**Primero**: Que a folio 1 del expediente digital comparece don Luis Herrera Cruz, cédula de identidad N° 12.940.606-2, chileno, **Inspector Provincial del Trabajo de Chañaral**, con domicilio para estos efectos en Pasaje Punta Negra N° 67, Ciudad y Comuna de Chañaral; quien deduce denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en procedimiento de tutela laboral en contra de la empleadora **Obras especiales Chile S.A**, RUT: 76.060.841-6, sociedad anónima del giro de su denominación, domiciliada en ruta 115-B frente subestación cumbres, Comuna de Diego de Almagro.

¿Indica que con fecha 22 de julio de 2020, comparece el Sindicato Interempresa Nacional Autónomo, (SATRACH), RSU 02010729, representado por su presidente, don Adan Emilio De La Rosa Arévalo, cédula de Identidad N° 14.231.213-1, quien denuncia lo siguiente: “Tres dirigentes del sindicato (presidente, tesorero y director) fueron despedidos de manera verbal, el día 15 de julio de 2020, encontrándose amparados por fuero sindical.” Los dirigentes que fueron separados ilegalmente de su trabajo fueron el propio compareciente (en su calidad de presidente del Sindicato), don José Eduardo Enríquez Montes, Cédula de Identidad N° 12.319.603-1 y don Manuel Rodríguez Pereira, de Identidad N° 10.374.746-5, estos últimos tesorero y director respectivamente de la misma organización sindical.

Agrega que la denuncia generó la Comisión por investigación de vulneración de derechos fundamentales N° 0302/2020/113 y se asignó al fiscalizador Mauricio Lai Pérez para su investigación, quien constató en visita inspectiva a la empresa con fecha 24 de julio de 2020, lo siguiente: a) mediante revisión de la documentación interna del DT Plus de la Dirección del Trabajo que los 3 denunciados, Sres. Adan De La Rosa Arévalo, Sr. José Henríquez Montes y el Sr. Manuel Rodríguez Pereira son parte de la directiva del Sindicato Interempresa Nacional Autónomo de Trabajadores, con calidad de dirigentes entre el 13.09.2019 y el 13.09.2023, por lo que gozan de fuero sindical. b) que los 3 denunciados contaban con una relación laboral vigente desde el 01 de julio de 2020 en adelante con la empresa Obras Especiales Chile S.A., todos en calidad de Jornal. c) que la Empresa Obras Especiales Chile S.A., desvinculó a los 3 denunciados con fecha 17.07.2020 por la causal 159 N°4 del Código del Trabajo, esto es, Vencimiento del Plazo convenido. d) mediante la declaración del Administrador de Contrato, que la empresa no cuenta con autorización judicial para despedir a los 3 dirigentes sindicales. e) que la empresa no se allanó a reintegrar a los trabajadores denunciados a sus funciones laborales diarias, decidiendo presentarse a Mediación.

Indica que la respuesta de la empresa frente a estos cuestionamientos se basa en no saber que las personas desvinculadas eran dirigentes sindicales al momento de su desvinculación, lo que en todo caso, continúa señalando, no justifica una limitación a un derecho fundamental tan importante como la libertad sindical, incumpliendo además una



obligación esencial del empleador dentro del contrato, al separar ilegalmente a los dirigentes sindicales de sus funciones.

Agrega que esta libertad de actuación sindical implica el derecho de realizar toda actividad relativa a la defensa de los intereses de los miembros de la organización. La situación de que estos dirigentes fueran separados ilegalmente de sus funciones, limita completamente y de manera ilegítima el ejercicio de su rol sindical y por ende, inhibe el contacto que éstos pueden tener con sus asociados, dificultando la representación y defensa de los intereses de socios.

Expone que se afectó la buena fe por cuanto es bastante poco creíble que un administrador de contrato o el representante del empleador que la empresa tenga en una faena, ignore que trabajador es a la vez dirigente sindical. Existen una serie de avisos y actuaciones reguladas por ley en que el empleador debió enterarse de quien conformaba la directiva de un sindicato (La información que debe darse al empleador, permisos sindicales, reuniones con el directorio sindical, elecciones, etc) y aun cuando se diera por cierta la ignorancia de la justificación de la empresa, también se debe reconocer que el empleador pudo hacer un esfuerzo adicional en la mediación, tendiente a corregir la ilegalidad cometida. Esto no aconteció en la especie, por lo que deliberadamente y con conocimiento cabal de los hechos, el empleador separó ilegalmente de sus funciones al directorio de un sindicato, dejando a sus asociados en la más absoluta indefensión, por falta de representación. Agrega que no puede haber trasgresión más evidente a la libertad sindical, que descabezar un sindicato, estando plenamente consciente el empleador de su conducta.

Finalmente luego de las citas al derecho solicita tener por interpuesta denuncia por vulneración de los derechos fundamentales en contra del empleador Obras Especiales Chile S.A., ya individualizada, acogerla a tramitación y en definitiva declarar: 1. Que el empleador denunciado ha incurrido en actos que lesionan los Derechos fundamentales del trabajador, debiendo enmendar los efectos perniciosos de dicha conducta 2. Que se condene a la denunciada al pago de multa equivalente a 150 UTM, o la suma que el Tribunal estime en justicia. 3.- Que se orden remitir sentencia condenatoria a la Dirección del Trabajo, para su registro y oportuna publicación y 4. Que se condene expresamente a la denunciada al pago de las costas de la causa

Segundo: Que a folio 20 rola contestación del abogado don Rodrigo Palacios Calvanese en representación de la denunciada, quien expone que el derecho fundamental en que se funda la presente denuncia y que habría sido vulnerado está equivocado en su uso por parte del señor inspector del trabajo, pues la vía de una tutela por vulneración de derechos fundamentales tampoco es el camino correcto para este caso, y de considerar el señor Inspector que los hechos que describe son efectivos, la vía para proceder era una demanda por práctica antisindical, y no una denuncia de tutela, por tres motivos: 1.- En la especie y con el despido de los trabajadores en cuestión no existe una limitación al ejercicio del derecho a la libertad sindical, porque por un lado no se está limitando la “actuación sindical”, cual sería “impedir la defensa de los trabajadores y la protección de la parte débil



de la relación laboral....” Toda vez, que en la empresa Obras Especiales Chile S.A. no existen trabajadores afiliados al aludido sindicato interempresa, por lo que no existen trabajadores que “proteger”. 2.- No puede haber una vulneración de derechos fundamentales, pues su representada desconocía de la existencia del sindicato en cuestión y más importante aún desconocía de la afiliación de los trabajadores al mismo. 3.- la Garantía constitucional denunciada por el señor Inspector del Trabajo no se encuentra dentro de aquellas que taxativamente limitó el legislador para este procedimiento tutelar.

Respecto del “no reintegro”, expone la denunciada, tampoco existe una vulneración de derechos fundamentales, toda vez que esta solo puede producirse durante la vigencia de la relación laboral o con ocasión del despido de la o el trabajador. El negarse a reincorporar a los trabajadores en cuestión es un hecho que ocurrió con posterioridad a que la relación laboral se encontrara concluida. Por lo que la oportunidad de este hecho denunciado queda también excluida de esta acción.

En cuanto a la mala fe alegada por la denunciante, señala que, existe una contradicción evidente, toda vez que se sostiene una carencia de buena fe, porque la empresa, luego de saber que los trabajadores tenían fuero, debió de haberlos reincorporado a sus funciones; pero al mismo tiempo sostiene el señor Inspector que la empresa “deliberadamente y con conocimiento cabal de los hechos separó ilegalmente de sus funciones al directorio de un sindicato dejando a sus “asociados” en la más absoluta indefensión. Dejando entrever que derechamente no cree en su representada, pero sin acompañar ningún antecedente, hecho o documento que acredite sus dichos en el sentido de que la empresa si conocía de la existencia de fuero de los trabajadores. Con esto el señor Inspector está expresamente señalando que está de acuerdo con el hecho que es efectivo que la empresa desconocía acerca del fuero de los trabajadores, entonces no existe vulneración del derecho reclamado, ni transgresión a la libertad sindical, eximiendo total y absolutamente de responsabilidad y reproches de cualquier tipo a su representada, justificado en su desconocimiento de la existencia del fuero de los tres trabajadores despedidos.

Agrega que Obras especiales no tenía conocimiento de la calidad de dirigentes sindicales de los trabajadores despedidos, al momento de su desvinculación. Los tres trabajadores aludidos en la denuncia ingresaron a prestar servicios para su representada mediante un contrato a plazo fijo el 1° de Julio de 2020, cuya vigencia duraba hasta el 17 de julio de 2020. Luego, con fecha 15 de Julio de 2020 se les llamo a la oficina central de la obra de mi representada y se les comunicó el término del contrato por vencimiento del plazo convenido, a contar del 17 de Julio de 2020. En esta oportunidad se negaron a firmar la carta de despido. Con posterioridad a que se les comunicara el término de la relación laboral regresaron a la empresa con un Certificado (N°201/2019/1147) emitido con fecha 18 de noviembre de 2019.

Agrega que el referido sindicato interempresa respecto del cual los tres trabajadores serían presidente, tesorero y director, no cuenta ni contaba con trabajadores de Obras



Especiales S.A. afiliados a este, que estos tres trabajadores no fueron elegidos en su calidad de dirigentes del sindicato interempresa mientras eran empleados de mi representada, si no mucho antes de iniciar una relación laboral con esta.

Agrega que todos los trabajadores de Obras Especiales Chile S.A. que prestan servicios en la obra en la que lo hacían los trabajadores involucrados en esta denuncia se encuentran afiliados al Sindicato Nacional Interempresa de la Construcción con quien la empresa con fecha 17 de Julio de 2020 suscribió un convenio colectivo que a la fecha del despido de los trabajadores y al día de hoy se encuentra plenamente vigente. El resto de los trabajadores de obras especiales Chile S.A. tampoco se encuentra afiliado al sindicato interempresa invocado por los trabajadores con posterioridad a su despido.

Finalmente luego de las citas legales, solicita, tener por contestada denuncia de tutela laboral intentada por la Inspección Provincial del trabajo de Chañaral, en contra de Obras Especiales Chile S.A. y rechazarla en todas sus partes, con condenación en costas, declarando expresamente: 1. Que se rechaza la acción de tutela porque la garantía constitucional invocada, supuestamente vulnerada, no se encuentra dentro de aquellas respecto de las cuales se puede accionar tutela laboral. 2. Que no ha existido vulneración alguna de garantías constitucionales por parte de su representada. 3. Que no procede la aplicación de la multa solicitada por la referida Inspección Provincial, o sanción alguna. 4. Que no proceden las publicaciones sobre derechos fundamentales o algún cese en las vulneraciones supuestamente constatadas por la denunciante, ya que estas últimas no existen. 5.- Que se condena en costas a la denunciante.

Tercero: Que con fecha 16 de octubre de 2020, se efectuó la audiencia preparatoria de juicio oral con la asistencia de los abogados de ambas partes mediante la plataforma zoom, ocasión en que se procedió a la relación somera de las alegaciones de ambas partes y se tuvo por frustrado el llamado a conciliación.

Asimismo 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.

En cuanto a los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, fueron fijados como sigue: 1.- Efectividad de los hechos relatados en la denuncia como fundamento de la vulneración de garantías fundamentales y en su caso naturaleza y magnitud de la vulneración, formas y circunstancias en que ello se produjo y de qué forma afectaría esto algún derecho de garantía de los trabajadores objeto de la denuncia. 2.- Si la empresa denunciada estaba en conocimiento de la calidad de dirigentes sindicales al momento de producirse la desvinculación.



Hecho lo anterior, cada parte ofreció los medios de prueba para hacerlos vales en la audiencia de juicio.

Cuarto: Que con fecha 05 de febrero del presente año, nuevamente mediante la plataforma zoom, se efectuó audiencia de juicio con la asistencia de ambas partes, oportunidad en que se incorporó la prueba documental ofrecida, se rindió la prueba testimonial y la confesional de la denunciante. Finalmente, cada parte efectuó sus observaciones la prueba y se fijó la fecha para la dictación de la sentencia.

Quinto: Que a fin de acreditar sus asertos la denunciante rindió la siguiente prueba documental: 1. Certificado N° 201/2020/1534 de vigencia y directiva del Sindicato Interempresa Nacional Autónomo de Trabajadores, 2. Activación de Fiscalización Comisión 0302/2020/113 3. Carátula informe de Fiscalización Comisión 0302/2020/113 4. Informe de Investigación Práctica Antisindical N° 0302/2020/113 5. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo respecto don Adán De La Rosa Arévalo por el denunciado de fecha 20-07-2020 6. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo respecto don José Henríquez Montes por el denunciado de fecha 20-07-2020 7. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo respecto don Manuel Rodríguez Pereira por el denunciado de fecha 20-07-2020 8. Acta de mediación obligatoria, de fecha 28 de julio de 2020.

Asimismo, solicitó la declaración del representante de la denunciada don Alex Lorca, quien en síntesis expuso que es gerente de proyecto de Obras Especiales en la faena de Diego de Almagro, desde julio de 2020. Respecto de los trabajadores afectados solo recuerda a Adán De La Rosa, y a los otros dos trabajadores solo los ubica por su nombre, sabe que eran trabajadores de la empresa y que todos los trabajadores de la empresa tienen el mismo tipo de contrato a plazo fijo que se le extiende por dos semanas y luego se evalúa su continuación, para ello el administrador de la obra habla con el profesional de terreno pregunta sobre el desempeño de un determinado trabajador y si es bueno, continua trabajando y se le renueva su contrato, esta evaluación de desempeño indica puede ser incluso el mismo día en que termina el contrato a plazo fijado.

Indica que no sabía de la calidad de dirigentes de los tres trabajadores en cuestión, se enteró después del término de contrato, y que durante la relación laboral no se recibió ningún tipo de certificado que así lo dijera.

También se rindió el testimonio de don José Henríquez, quien expuso que trabajó para la denunciada en el mes de julio de 2020, el día 15 del mismo mes presentó a los administración de la empresa un certificado que da cuenta de su calidad de dirigente de SATRACH, señala que no sabe de la persona que lo recibió, que no recuerda su nombre ni cargo, esa persona solo guardó silencio al recibirlo, al día siguiente indica, no le permitieron subir a las faenas, sabe de otras personas que también fueron desvinculadas por su calidad de dirigente, porque estaban registrados en el libro de socios del sindicato, pero no sabe quiénes son.



El testigo don Abdón de La Rosa, señaló en estrado que lo contrató la empresa denunciada desde principios de julio de 2020 y que el día 16 del mismo mes, no lo dejaron subir a la obra, lo despidieron porque el día anterior presentó un certificado de dirigente sindical a la administración de la empleadora, pero no recuerda a quién se lo pasó. Indica que su contrato de trabajo tenía duración hasta el día 17 de ese mes, pero sabía que iba a seguir trabajando. Sabe que había otras personas asociadas a SATRACH porque estaban incluidas en el registro de socios, pero no recuerda los nombres de los asociados despedidos.

¿Finalmente se exhibió por la denunciada los documentos solicitados consistentes en; 1. Contrato de trabajo y sus anexos, respecto de los trabajadores, Adán De La Rosa, José Henríquez, y Manuel Rodríguez. 2. Liquidaciones de remuneraciones julio de 2020. 3. Comprobantes de pago de cotizaciones de salud y AFP del mes de julio de 2020. 4. Copia de las cartas de aviso de término de contrato de los mismos trabajadores, con comprobante de ingreso a la página de la Dirección del Trabajo.

¿Sexto: Que por su parte la denunciada incorporó los siguientes documentos; 1. Anexo I Convenio Colectivo de fecha 17 de Julio de 2020. 2. Convenio Colectivo de fecha 17 de Julio de 2020 entre Obras Especiales Chile S.A. y el Sindicato Inter empresa Sindicato Nacional Inter Empresa de la Construcción 3. Contrato de Trabajo de don Adán Emilio de La Rosa de fecha 01 de Julio de 2020. 4. Pacto de Sobre Tiempo Adán de la Rosa de fecha 1 de Julio de 2020. 5. Carta de aviso de término de contrato de Adán De La Rosa de fecha 17 de Julio de 2020. 6. Comprobante Carta Aviso de Termino de Contrato de fecha 17 de Julio de 2020. 7. Citación Inspección del Trabajo de fecha 24 de Julio de 2020. 8. Notificación de Inicio de Procedimiento de Fiscalización. 9. Carta Dirigida al Jefe de Inspección Provincial informando convenio colectivo entre Obras Especial Sindicato Inter empresas informando nómina de Trabajadores afiliados. 10. Copia de Convenio Colectivo de fecha 1 de Julio de 2020. 11. Comprobante de envío de cartas de aviso. 12. Contrato de Trabajo de don José Eduardo Henríquez fecha 01 de Julio de 2020. 13. Pacto de Sobre Tiempo José Henríquez de fecha 1 de Julio de 2020. 16. Libro de Asistencia del mes de Julio de 2020. 17. Contrato de Trabajo de don Manuel Rodríguez fecha 01 de Julio de 2020. 18. Pacto de sobre tiempo Manuel Rodríguez de fecha 1 de Julio de 2020. 19. Carta de aviso de término de contrato de Manuel Rodríguez de fecha 17 de Julio de 2020. 20. Comprobante carta aviso de término de contrato de fecha 17 de Julio de 2020. 14.- Carta determino de contrato de José Enríquez de fecha 17 de Julio de 2020. 15. comprobante carta aviso de término de contrato de fecha 17 de Julio de 2020.

¿Séptimo: Que la acción de tutela de derechos fundamentales, es aquella que permite a un trabajador, la inspección del trabajo o a una organización sindical reclamar el resguardo y protección jurisdiccional de los derechos fundamentales inespecíficos del primero buscando el restablecimiento en el ejercicio del derecho lesionado y la reparación del daño producido por su vulneración, cuando dicha afectación provenga del ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador.



¿La protección mediante esta acción no solo se extiende a aquellos derechos expresamente previstos en el listado del artículo 485 del Código del trabajo, sino también respecto del derecho a la libertad sindical, según lo dispuesto en el artículo 292 del Código del Trabajo que señala “el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme a las normas establecidas en el párrafo 6° del capítulo II, del título I, del libro V, del presente Código”, esto es, dicho en palabras simples, el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, lo que parece atendible teniendo en consideración no solamente el carácter de derecho fundamental de la libertad sindical, sino a que, dentro de los derechos que comparten esta categoría, es el único al que el legislador le brindaba con anterioridad a la Ley N°20.087 normas procesales específicas que buscaban favorecer la mayor eficacia en la tutela de ese derecho. (Estado actual de la tutela de la libertad sindical en Chile, César Toledo Corsi, p 8 y “Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador”, José Luis Ugarte Cataldo, p., 33)

Octavo: Que asimismo, alega la denunciada que la acción de tutela para el caso en particular no solamente es improcedente en cuanto al derecho invocado sino también porque se trata de supuestas conductas vulneratorias de la libertad sindical que no se enmarcan en la vigencia de la relación laboral o con ocasión del despido. Al respecto resulta conveniente destacar que la conducta que se reclama por la denunciante como atentatoria contra el derecho invocado es precisamente la desvinculación de trabajadores aforados sin haber procedido a las autorizaciones judiciales correspondientes, y si bien se hace referencia a la negativa de la empresa denunciada para el reintegro de los trabajadores posterior al término de la relación laboral, lo que queda corroborado con el acta de mediación, lo cierto es, que ello no puede considerarse como una acción aislada a los actos acontecidos con ocasión del despido, siendo sobretodo relevante para efectos de determinar la magnitud de la posible afectación al derecho.

Noveno: Que habiéndose determinado la procedencia de la protección del derecho a la libertad sindical mediante la acción intentada y que la conducta atentatoria contra este derecho se enmarca dentro de los supuestos que contempla el artículo 485 del Código de Trabajo, la primera alegación de la denunciada relativa a la equivocación de la acción utilizada será rechazada.

Décimo: Que corresponde ahora, abordar los hechos a probar fijados en la audiencia preparatoria de juicio oral, siendo el primero de ellos, la “efectividad de los hechos relatados en la denuncia como fundamento de la vulneración de garantías fundamentales y en su caso naturaleza y magnitud de la vulneración, formas y circunstancias en que ello se produjo y de qué forma afectaría a algún derecho de garantía de los trabajadores objeto de la denuncia.”

¿Es así, que de acuerdo a los contratos de los tres trabajadores cuyos derechos fueron afectados según la denunciante, sus pactos de sobretiempo, sus cotizaciones de AFP y sus liquidaciones de sueldo, es posible establecer que la relación laboral de la denunciada con



los trabajadores se extendió desde el día 01 de julio de 2020 hasta el día 17 de del mismo mes y año, y que el término se produjo por la causal del artículo 159 N° 4, esto es, el vencimiento del plazo, según se detalla en las carta de aviso de termino de contrato con sus comprobantes de envío, sin perjuicio que de acuerdo al libro de asistencia los trabajadores registran 15 días trabajados.

¿Por otra parte es un hecho pacífico, que los tres trabajadores en cuestión, poseen la calidad de dirigentes del Sindicato Interempresa Nacional Autónomo de trabajadores al momento de producirse su desvinculación, lo que se refuerza con el certificado en el mismo sentido en el que se deja expresa constancia de su calidad de dirigentes se extiende desde el día 13 de septiembre de 2019 hasta el 13 de septiembre de 2023.

¿De todas estas circunstancias antes mencionadas se dejó constancia por el fiscalizador en su informe de Investigación y su carátula –que gozan de la presunción de veracidad- cuya activación se produjo a raíz de la denuncia del presidente del sindicato desvinculado, según documento activación de fiscalización y agregó además que según la declaración de la administración de la empresa denunciada, no contaban con la autorización judicial para proceder de la forma establecida, cuestión no controvertida por la denunciada.

Undécimo: Que todos estos antecedentes mencionados en el motivo anterior, valorados conforme a las reglas de la sana crítica constituyen a juicio de esta sentenciadora indicios más que suficientes respecto 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.

¿Duodécimo: Que a fin de explicar los motivos de la medida adoptada, la denunciada ha argumentado en primer lugar desconocer la calidad de dirigentes sindicales de los trabajadores desvinculados, siendo precisamente este hecho, el punto segundo de los hechos a probar fijado en la audiencia preparatoria.

¿Décimo tercero: Que como ya se ha señalado los tres dirigentes desvinculados poseen la calidad de dirigentes del Sindicato Interempresa Nacional Autónomo, (SATRACH), según certificado acompañado, cuya comunicación de sus cargos en el sindicato a la empleadora se realizó según lo expuesto por los testigos Adán De La Rosa y José Henríquez, 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.

¿Aclarado lo anterior, cabe preguntarse entonces si la comunicación efectuada en la forma precedentemente expuesta resulta suficiente para tener por concedora a la empleadora de la calidad de dirigentes de los trabajadores despedidos. Al respecto resulta útil citar lo dispuesto en el artículo 225 del Código del Trabajo, que indica; *“El directorio sindical comunicará por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la asamblea*



de constitución y la nómina del directorio y quienes dentro de él gozan de fuero, dentro de los tres días hábiles laborales siguientes al de su celebración.

Igualmente, dicha nómina deberá ser comunicada, en la forma y plazo establecido en el inciso anterior, cada vez que se elija el directorio sindical.

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.”

Décimo cuarto: Que revistiendo la naturaleza de interempresa, el sindicato del cual los trabajadores despedidos son dirigentes, la comunicación formal de su calidad, a la empleadora debía hacerse conforme al inciso final de la citada norma, esto es, 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. 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. (“Naturaleza y efectos de la comunicación de celebración de la asamblea constitutiva de un sindicato al empleador”, Raúl Fernández Toledo, Revista Chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social, vol 3, N° 6, 2012, p., 74.)

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. 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 aparejada una sanción, contraviene expresamente la norma y los principios generales de nuestra legislación. Así lo ha razonado también la Corte Suprema, al indicar *“la obligación de comunicación al empleador de la calidad de trabajador aforado debió realizarse al momento de la suscripción del contrato por obra o faena, sin que su comunicación al empleador luego de configurarse la causal de terminación de la relación laboral, pueda restarle validez al cese del contrato de trabajo; razonar de otra manera implicaría aceptar la falta que el trabajador ha realizado al principio de buena fe contractual, al pretender hacer valer su fuero al final de la relación de trabajo. Por lo tanto, la calidad de trabajador aforado le es inoponible al empleador, dado que tal situación no se comunicó en la forma establecida en el artículo 225 del Código del Trabajo”*. (Corte Suprema, 29.05.2008, Rol 1484-2008, recurso de casación en el fondo acogido)

Décimo quinto: 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 10 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.

Décimo sexto: Que resultando un hecho pacífico de la causa, que la causal de término de la relación laboral, es aquella indicada en el artículo 159 N° 4 del Código de Trabajo, esto es, el vencimiento del plazo convenido en el contrato, y por otra parte, que se ha comprobado la omisión en el cumplimiento de la formalidad en la comunicación a la empleadora de la calidad dirigenal de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 225 del Código del Trabajo, la posición de la denunciada encuentra su sustento y la medida adoptada por la empleadora logra encontrar una justificación razonable, ya que la consecuencia aplicable para la omisión de la formalidad indicada es que el fuero sindical del cual gozan los trabajadores resulta inoponible para la empleadora, todo lo cual revela que no existe vulneración alguna a la libertad sindical por lo que la acción pasará a ser rechazada como se dirá en lo resolutive de este fallo.

Décimo séptimo: Que la carta dirigida al Jefe de Inspección Provincial informando el convenio colectivo entre la empresa Obras Especiales Chile y el sindicato interempresas de obreros de la construcción y obras conexas con el listado de afiliados y convenio colectivo respectivo y anexo sin firma alguna, no logran formar por si solos el convencimiento en esta magistrada de que no hayan otros trabajadores afiliados al sindicato interempresa del cual los trabajadores desvinculados son dirigentes, ya que no es posible establecer que aquellos incluidos en el listado correspondan a la totalidad de los trabajadores de la empresa como alegara la denunciada, lo que en todo caso, en nada altera o que se ha venido razonando.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 19 N° 19 de la Constitución Política y artículos 1, 2, 159, 445, 453 a 456, 485, 486, 489, 491, 493, 494, y 495 del Código del Trabajo, **se declara:**

I.- Que **se rechaza** la denuncia de vulneración de derechos fundamentales interpuesta por la Inspección provincial del Trabajo de Chañaral en contra de Obras Especiales Chile S.A, ya individualizados.

II.- Que **no se condena en costas** a la vencida por haber tenido motivo plausible para litigar.



Sentencia dictada por doña **Sandra Orellana Araya**, Jueza Interina del Juzgado de Letras de Diego de Almagro.

Notifíquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

?RIT T-5-2020

?RUC 20- 4-0289269-3

?

?En Diego de Almagro a veintidós de febrero de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



XXNYTXELQX

A contar del 06 de septiembre de 2020, 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>