

Antofagasta, veintiocho de enero de dos mil veinte.

VISTOS:

Que en esta causa **rol único 1940191857-7**, rol interno S-24-2019 del Juzgado del Trabajo de Antofagasta y rol Corte 395-2019, por sentencia definitiva de treinta y uno de agosto de dos mil diecinueve, se rechazó la excepción de caducidad impetrada por la denunciada Empresa de Transportes Córdova Limitada, asimismo se acogió la denuncia por práctica desleal deducida por la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta contra la Sociedad de Transportes Córdova Limitada, declarando que la emisión de dos comunicados dirigidos directamente a afiliados del sindicato, en contexto de negociación colectiva, constituye práctica antisindical dado que vulnera la libertad sindical y configura una práctica desleal en negociación colectiva prevista en el artículo 403 letras a) y g) del Código del Trabajo, por consiguiente, ordena que la denunciada deberá abstenerse plenamente de ejecutar nuevos actos que configuren intervención o injerencia en la autonomía u organización del sindicato de empresa, deberá otorgar obligatoriamente a todos los trabajadores del establecimiento curso de enseñanza y protección de los derechos fundamentales en general y en contexto de



constitución, organización y funcionamiento de organizaciones sindicales y en procesos de negociación colectiva, con un mínimo de 30 horas lectivas por cada integrante de la empresa, a impartir por un profesional idóneo en derecho laboral, designado con libertad por la Inspección del Trabajo, a costa de la empleadora, dentro de los 30 días siguientes a la ejecutoria de esta sentencia, deberá entregar copia impresa de la sentencia a cada uno de sus trabajadores bajo control del presidente del sindicato y deberá pagar una multa equivalente a 140 UTM a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

En contra del referido fallo, el abogado Carlos Donoso Oñate, por la parte denunciada recurrió de nulidad invocando, subsidiariamente, los motivos contemplados en los artículos 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia definitiva se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, y 478 letra c), a saber, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior

Con fecha veintiuno del mes en curso se efectuó la vista del recurso, interviniendo por la recurrente el abogado



Carlos Donoso Oñate y por la recurrida el abogado Agustín Campillay Robledo, quedando la audiencia registrada en el sistema de audio y la causa en estado de acuerdo.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que el abogado de la denunciada, Carlos Donoso Oñate, dedujo recurso de nulidad invocando, en forma principal, el motivo consagrado en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia definitiva se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, denunciando vulnerados el inciso final del artículo 486 en relación con los artículos 292 inciso cuarto y 407, todos del Código del Trabajo.

Argumenta que su parte opuso la excepción de caducidad establecida en el inciso final del artículo 486 del Código Laboral, aplicable por reenvío de los artículos 292 inciso cuarto y 407 del mismo Código, puesto que la primera norma citada dispone que la denuncia que ejerza la Inspección del Trabajo debe interponerse dentro del plazo de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales denunciada, suspendiéndose como ordena el artículo 168 del texto en mención, hechos que son fijados por



el documento Conclusiones Jurídicas de la IPT, en los días 28 de diciembre de 2018 y 09 de enero de 2019, siendo esta última fecha en la que se habría vulnerado el derecho de libertad sindical.

Sostiene que el plazo mencionado es de días hábiles (artículo 435 del Código) y que el reclamo administrativo ante la IPT suspende el mentado plazo de caducidad, el que una vez concluido el reclamo vuelve a correr hasta completar el plazo señalado pero nunca más allá de 90 días desde la vulneración del derecho.

Alega que al rechazarse en el fallo la excepción de caducidad por estimar que el plazo de caducidad se inicia al culminar el proceso de mediación con fecha 02 de abril de 2019, por lo cual la denuncia deducida el 29 de mayo de 2019 no está afectada por caducidad ya que se interpuso antes del vencimiento del plazo infringe las normas citadas toda vez que el legislador establece el proceso de mediación obligatoria con el objeto que las partes tengan la posibilidad de corregir las infracciones constatadas pero no que la conclusión de dicha mediación tuviese la finalidad de dar inicio al plazo de caducidad dispuesto en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, puesto que no se contempla excepción que



fije que el plazo debe contarse desde que se agota el proceso de mediación ante la IPT, por lo cual el sentenciador comete infracción de ley al otorgar un efecto distinto o adicional al previsto en el ya citado artículo 486, que en ninguna parte establece que la conclusión de la mediación obligatoria previa determine el inicio del plazo de caducidad de la acción para recurrir judicialmente de tutela laboral por práctica antisindical en negociación colectiva ejercida por la IPT.

Solicita que se invalide la sentencia y se dicte sentencia de reemplazo que acoja la excepción de caducidad, declarando que no se hace lugar a la denuncia por práctica antisindical en proceso de negociación colectiva por impetrarla estando caducada la acción, con costas.

SEGUNDO: Que en subsidio de la anterior, la recurrente deduce la causal de invalidación contemplada en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Al efecto refiere que tanto en la instancia administrativa como en la judicial, su parte reconoció la autoría y contenidos de los dos comunicados calificados como



práctica antisindical y desleal en proceso de negociación colectiva, empero rechazó la calificación jurídica de los mismos.

Alega que el sentenciador en los considerandos décimo segundo y décimo cuarto, desestima la buena fe que su parte arguyó como defensa, mediante un juicio subjetivo, tergiversando y utilizando parcialmente el Dictamen 2556, califica jurídicamente de actos de inferencia flagrante a la libertad sindical, por no respetar la autonomía del sindicato afectando el liderazgo y control legítimo de la información de hechos esenciales y relevantes suscitados durante el período de movilizaciones sin previo requerimiento ni venia de la comisión negociadora, constituyendo un mecanismo o canal de información tergiversada sino falsa, ya que los comunicados afectaron el crédito de la organización sindical y de sus directores por información confusa, errónea y/o falsa entregada siendo esperable que incida en la psique y percepciones de una persona normal y si ello se suscita dentro del contexto de decidir la prosecución de un movimiento colectivo, resulta lícito creer que existe una motivación subrepticia y mal intencionada en su autor para alterar o dirigir la voluntad del asociado durante el proceso,



concluyendo que es una práctica desleal.

Manifiesta que la subsunción de los hechos probados a las conductas descritas en el Código para calificarlas como efectúa el sentenciador, a su juicio, constituye infracción de ley al estimar lícito creer una motivación subrepticia y malintencionada, porque tal subsunción no debe fundarse en un sistema de creencias como una cuestión de fe o dogma, ya que es un proceso lógico y racional del que es exigible que no sea confundido por calificativos gratuitos como hace el fallo.

Indica que el sentenciador optó por la vía denunciada para descartar que el comunicado de 26 de diciembre de 2018 enviado por su parte obedeció a la información entregada por la IPT, como también que el comunicado de 09 de enero de 2019, es la simple reducción de efectos señalados del Código del Trabajo.

Señala que tal como describió en la contestación su parte obró de buena fe conforme a los dictámenes de la IPT, justificándose en ese contexto la remisión del comunicado de "diciembre de 2019" (Sic), en tanto el de enero de 2019 tuvo por finalidad comunicar "en forma universal y de buena fe" (Sic, el curso individual y colectivo entre empleador y trabajadores iniciada la huelga según el Código del Trabajo.



Peticiona que se anule la sentencia recurrida, se dicta la de reemplazo, declarándose que los hechos no constituyen práctica desleal o antisindical.

TERCERO: Que el abogado de la recurrida IPT, solicitó el rechazo de ambos motivos de nulidad, refiriendo que el fallo no incurre en ninguno de los vicios pretendidos por la contraria.

CUARTO: Que respecto del motivo de nulidad interpuesto principalmente, cabe tener presente que esta Corte ha señalado reiteradamente que deduciéndose la causal 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.

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.

Asimismo, sobre la causal de nulidad invocada el profesor Omar Astudillo Contreras indica *“La causal del artículo 477 del Código del Trabajo, sobre infracción de ley, concierne entera y exclusivamente a la revisión del “juzgamiento jurídico” del caso o, que es lo mismo, al “juicio de derecho” contenido en la sentencia”* *“Cuando se trata de esta causal se produce lo que pudiera entenderse como una confrontación de la sentencia con la ley que regula el caso. 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 (premis menor) en el enunciado legal”*. (*“El Recurso de Nulidad Laboral”, Abeledo Perrot y Thomson Reuters, Primera Edición 2012, págs. 69-70*).



QUINTO: Que asentado lo anterior, resulta útil tener presente que para rechazar la excepción de caducidad en el motivo décimo, el sentenciador señala *"Que, en primer término, es preciso emitir pronunciamiento sobre la excepción de caducidad, rechazándola, dado que el artículo 486 del Código del Trabajo, aplicable por remisión normativa del artículo 407 del mismo cuerpo legal, dispone que las denuncias efectuadas por la Inspección del Trabajo, relativa a actos que constate en el ejercicio de sus funciones, debe ser precedida de una instancia de mediación obligatoria, de modo que el plazo de caducidad para ese sujeto activo, únicamente inicia, agotado aquel acto preliminar obligatorio. En la especie, el proceso de mediación culmina el día 02 de abril de 2019, según consta del acta respectiva, por ende, la denuncia impetrada el día 29 de mayo de 2019, no está afectada por caducidad, toda vez que, a dicha fecha, aún no había transcurrido el plazo de preclusión de 60 días."*

SEXTO: Que al respecto esta Corte ha dicho que la redacción y construcción del artículo 486 del Código del Trabajo refiere varios aspectos puesto que el inciso primero permite que cualquier trabajador u organización sindical, titular de algún derecho o interés legítimo que estime



lesionados derechos fundamentales en la relación jurídica laboral, recurra de tutela en el procedimiento establecido por el legislador, establece el derecho de la organización sindical a la que se encuentra afiliado el trabajador afectado, de hacerse parte en el juicio como tercero coadyuvante. También permite a la organización sindical interponer la correspondiente denuncia, como parte principal; luego fija la actividad de la Inspección del Trabajo en cuanto la obliga a emitir un informe acerca de los hechos denunciados pudiendo hacerse parte en el proceso.

Luego el mismo precepto jurídico se refiere al hecho que sea la Inspección del Trabajo la que tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales; en este caso específico, cuando el organismo toma conocimiento de alguna circunstancia que represente una vulneración de derechos fundamentales o garantías individuales, se le exige denunciar los hechos al tribunal correspondiente, imponiéndole el requisito específico de acompañar un informe de fiscalización, lo que se estima suficiente para dar inicio al procedimiento conforme al párrafo de tutela laboral; empero, esta disposición también exige a la Inspección del Trabajo, sin perjuicio de lo ya regulado, que en forma previa



a la denuncia, lleve a cabo una mediación entre las partes para agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas.

Después de toda esta regulación, lógicamente el legislador se refiere al plazo para impetrar la denuncia, ordenando que se interponga dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada, plazo que se suspende en la forma prevista en el artículo 168 del mismo código, vale decir, que el plazo se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva, el que seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha inspección; no obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

En ese entendido, toda interpretación debe considerar las distintas circunstancias que están reguladas en la disposición, conforme la reseña ya efectuada, a saber:

1) el derecho del trabajador o la organización sindical para requerir la tutela por vía judicial; 2) la facultad de la organización sindical respecto del afiliado afectado de



hacerse parte en el juicio como tercero coadyuvante; 3) la facultad de la organización sindical para interponer la denuncia; 4) la obligación de la Inspección del Trabajo de emitir el informe acerca de los hechos denunciados previa solicitud del tribunal; 5) la obligación de la Inspección del Trabajo cuando toma conocimiento de la vulneración de derechos fundamentales de denunciar al tribunal competente, acompañando el respectivo informe de fiscalización y el derecho de hacerse parte; 6) la obligación de la Inspección del Trabajo de llevar a cabo una mediación entre las partes para agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas, previo a la denuncia y, 7) el plazo de interposición que se cuenta desde que "se produzca la vulneración de derechos fundamentales".

Por consiguiente, de la forma como se ha regulado las diferentes situaciones, no hay duda que el legislador establece el plazo cuando ciertamente se ha producido la vulneración de derechos fundamentales y, **si como consecuencia de una fiscalización y luego de la investigación, se advierte la vulneración de derecho, el plazo no ha podido correr sino hasta que se tenga la certeza de la misma, en consecuencia, en este último caso, es a partir de esta decisión que debe**



computarse el plazo.

Reafirmando lo señalado, debe considerarse que como se desprende de la redacción del artículo en cuestión, la interposición de la denuncia por la Inspección del Trabajo ante la constatación de un hecho vulneratorio de derechos fundamentales, no importa el simple ejercicio de un derecho facultativo como lo es para el trabajador afectado o la organización sindical a la que éste pertenece, sino que constituye más bien un deber que le corresponde como ente encargado de velar por el cumplimiento de la legislación laboral y la protección del trabajador, por lo que, en el cumplimiento de dicho deber, no solamente debe tomar conocimiento del hecho y denunciar, sino que realizar previamente una investigación destinada a acreditar la efectividad de la vulneración, y solo una vez concluida ésta, ponerla en conocimiento del Tribunal. El plazo establecido en el inciso final del artículo 486 del Código del ramo, que se remite a aquél contemplado en el artículo 168 del mismo cuerpo de ley, no puede sino contarse desde este conocimiento certero del hecho lesivo, el cual se traduce en la formulación de la denuncia que inició este juicio.

Además, a contrario sensu, imponer un plazo en este



aspecto implicaría reducir el ejercicio de la facultad de la Inspección del Trabajo como autoridad administrativa fiscalizadora y restringir sus funciones, sobre todo cuando sobrevenga un caso complejo y la fiscalización se torne difícil, más aún si toma conocimiento de hechos equívocos que podrían ser constitutivos de vulneración de garantías, pero que sólo podrían determinarse a partir de la fiscalización, recogiendo antecedentes con la necesaria y obligatoria mediación, lo que hace inaplicable el plazo señalado en esta disposición.

SÉPTIMO: Que lo expuesto precedentemente permite arribar a la conclusión que el fallo no merece reproche alguno en cuanto a la decisión de rechazar la excepción de caducidad, toda vez que de la armoniosa interpretación del artículos 486 del Código del Trabajo y no sólo de su último inciso -como arguye el recurrente- se colige que el plazo para que la IPT interponga la denuncia por vulneración de derechos fundamentales no puede contarse desde que la ocurrencia del hecho vulnerador, sino desde que adquirió la certeza de su acaecimiento, lo que ocurre una vez que ha realizado su investigación y fiscalización, en la especie con el informe de conclusiones jurídicas de 02 de abril de 2019;



ergo lleva razón el juez del fondo al establecer que a la época de interposición de la denuncia de marras, el 29 de mayo de 2019, el plazo para denunciar dispuesto en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, no se encontraba vencido.

OCTAVO: Que corolario de lo razonado es que el motivo de invalidación en análisis no puede prosperar.

NOVENO: Que en forma subsidiaria el recurrente invocó la causal de nulidad contemplada en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior, a cuyo respecto Astudillo señala: *"Se ha escrito que la calificación jurídica designa la operación lógica consistente en verificar si y en qué medida la situación de hecho concreta corresponde al supuesto legal, en el cual se asume que deba reentrar y reencontrar los lineamientos para su tratamiento jurídico posterior. ... Por su lado, Ducci manifiesta que la función judicial de interpretar consiste en una serie de valorizaciones, de normas, de conductas, de intereses, etcétera. Dentro de esas valorizaciones, el juez debe efectuar una apreciación legal de los hechos y de las*



cosas y de las consecuencias legales que ellos contienen, lo que corresponde a su calificación jurídica. En otros términos, dice, una vez establecido el hecho, el juez también debe establecer su calidad jurídica y, efectuada esa calificación, debe determinar sus efectos. Agrega que un último proceso de valorización judicial consiste, en que, en determinados casos, debe efectuarse una valorización de conductas, de magnitudes psíquicas o bien de conceptos jurídicos indeterminados (dolo o culpa, buena o mala fe, prudencia, justo error, previsión, entre otros). En estos casos el juez no valoriza hechos sino conductas y, algunas veces, intenciones y ha de calificarlos con los elementos de que disponga. En el fondo, dice, son juicios de valor, pero no de naturaleza jurídica porque para establecerlos debe recurrirse a criterios de índole económica, técnica, social o moral.” (óp. Citado pág. 134).

DÉCIMO: Que al igual que en el motivo anterior, la presente causal exige la irrestricta aceptación de los hechos asentados por el juez del grado, puesto que sobre tal sustrato fáctico el sentenciador efectúa la calificación jurídica.

UNDÉCIMO: Que de la lectura de la sentencia



aparece que el juez del fondo sobre la base de los hechos asentados colige que la denunciada fue notificada válidamente del inicio de un proceso de negociación colectiva reglada, intentado por el sindicato que señala, el 13 de noviembre de 2018, evacuando el primero la respuesta del proyecto de contrato colectivo, el 23 de noviembre de 2018, con reparo u objeción sobre la vigencia del Sindicato, falta de cláusulas esenciales en el proyecto, contestando luego contestar el pliego de peticiones con rechazo general; presentada la objeción, la empresa solicita a la IPT citar a las partes a audiencia, lo que fue denegado formalmente el 14 de diciembre de 2018 mediante ordinario 2556, por imposibilidad de citar a las partes a la audiencia del artículo 340 c) del Código del Trabajo, ya que la comisión negociadora del sindicato no había efectuado reclamaciones.

Añade que existiendo formalmente un proceso de negociación colectiva reglada, la denunciada decide autónomamente y previa asesoría de un letrado, emitir un comunicado que entrega directamente a cada uno de los trabajadores del sindicato a través de Whatsapp y usando la base de datos interna de la empresa, afirmando categóricamente que a esa fecha no existía proceso de



negociación colectiva según las normas del Código del Trabajo, producto de lo cual, la empresa continuaría con sus labores propias sin interrupción alguna, también informa categóricamente que el silencio de la comisión negociadora del sindicato respecto a los reparos hechos en la respuesta del proyecto, importa aceptación o allanamiento del gremio, entre ellos que el Sindicato no tiene actual vigencia, citando en forma tergiversada y parcialmente el dictamen 2556 de la IPT, y agregando que las consultas sobre estas materias debían efectuarse a los dirigentes sindicales porque la empresa por disposición legal, debía abstenerse.

Agrega que el 09 de enero de 2018, una vez votada e iniciada la huelga legal, la denunciada emite un segundo comunicado dirigido personalmente a los trabajadores afiliados a través de la plataforma Whatsapp, estableciendo que el empleador no haría oferta alguna y que la reincorporación a labores solo se realizaría el 09 de febrero de 2019; que no podían hacer uso de sus instalaciones por prohibirlo el Código del Trabajo y que solo se les pagaría las remuneraciones por 8 días de enero, sin anticipo, reiterando que las consultas debían efectuarse a los dirigentes sindicales.



Acto seguido, razonando el sentenciador estima que el contenido de las comunicaciones y estas mismas, expresamente reconocidas por el gerente general como de su autoría, previa revisión y escrutinio del abogado, asesor jurídico de la denunciada, constituyen actos de interferencia flagrante a la libertad sindical porque se realizan sin respetar la autonomía de la organización sindical, afectando el liderazgo y control legítimo de la información de hechos esenciales y relevantes suscitados durante el periodo de movilizaciones sin previo requerimiento ni venia de la comisión negociadora, constituyendo un mecanismo o canal de información tergiversada sino falsa, desde que el empleador, en ejercicio del poder de dirección y mando emanados del contrato individual de trabajo, carece de prerrogativa o facultad legal para ejecutar actos de información o desinformación, ya que son tópicos que rebasan largamente el ámbito puramente laboral por ser materias propias e inherentes a la organización y funcionamiento del sindicato y su despliegue durante la negociación colectiva.

El juez del fondo refiere que tal conducta naturalmente provoca el descredito del sindicato y sus directores, porque la información confusa, errónea y/o falsa



que se entregó, es esperable que incida en la psiquis y percepciones de una persona normal mas si ello se suscita en contexto de decidir la prosecución de un movimiento colectivo, resultando lícito creer que existe una motivación subrepticia y mal intencionada en su autor, tendiente a alterar o dirigir la voluntad del asociado durante el proceso, lo que le lleva a calificar tales comunicaciones como práctica desleal provocada en contexto de un proceso de negociación colectiva, siendo una conducta típica sancionada en el ordenamiento laboral.

Continúa el sentenciador señalando que en la comunicación de 26 de diciembre de 2018, la denunciada afirma categóricamente que no existe proceso de negociación colectiva vigente aunque no había pronunciamiento judicial ni administrativo que declarara la invalidez o inexistencia del proceso de negociación colectiva, de lo cual deduce que la afirmación sobre la inexistencia de un proceso de negociación colectiva vigente, importa entregar información sin prerrogativa ni oportunidad legal y con transmisión de afirmaciones falsas o al menos sin explicación idónea que revelara que era una percepción personal del autor o del asesor legal de la denunciada, causando confusión en el



receptor de tales misivas; además, en forma tendenciosa y sin facultad legal, decide el allanamiento de la comisión negociadora de la empresa a los reparos efectuados, aun cuando no existía pronunciamiento administrativo ni judicial al respecto, y tergiversa la información contenida en el ordinario 2556, de 14 de diciembre de 2018, puesto que en éste la IPT, no señala el efecto de allanamiento, sino que rechaza la petición de la denunciada a citar a la audiencia regulada en el artículo 340 c) del Código del Trabajo, lo que se desprende de la lectura del ordinario 55 de 10 de enero de 2019, en que la IPT rechaza la reposición de la denunciada, fundada en que nunca ha emitido pronunciamiento sobre las objeciones de legalidad de la empresa.

Agrega el sentenciador que la denunciada reconoce en su contestación, que el 26 de diciembre de 2018 se le notificó el ordinario 2609, que resuelve que las partes deben negociar, resultándole llamativo que dicho documento no fue incorporado por la denunciada pese a que lo ofreció y acompañó materialmente, pero la confesión espontánea contenida en la contestación, revela que al 26 de diciembre, la denunciada sabía oficialmente que la IPT había determinado que el proceso de negociación colectiva estaba plenamente



vigente, pese a lo cual emitió y entregó un informativo con hechos e interpretación errados sino falsos, lo que constituye un atentado flagrante al principio de buena fe que asiste a los partícipes de una negociación colectiva, desde que conociendo la denunciada que no existía dictamen de autoridad que acogiera reclamo de vigencia del sindicato o que la comisión negociadora se allanaba a los reparos, o que no existía, en vigencia, un proceso de negociación colectiva, decidió con previa asesoría legal ilustrada, entregar información errónea o falsa, provocando confusión en los afiliados del sindicato. Este argumento lleva al sentenciador a desechar el argumento de defensa de la denunciada en cuanto a que el ordinario 2556, al citar el dictamen 2320/056, hace suya la interpretación según la cual el mero silencio de la comisión negociadora del sindicato, a la objeción, irroga admisión o allanamiento, puesto que la IPT, en resoluciones de 14 y 26 de diciembre, legalmente notificadas a la denunciada, señaló que no existía pronunciamiento de la autoridad sobre esa materia y que el proceso de negociación se mantenía vigente y válido a esa fecha, porque la percepción de la empresa que orienta sus postulados y actos durante la negociación colectiva, dan



cuenta de conductas susceptibles de ser calificadas como auto tutela, puesto que por sí y en ausencia de dictámenes de autoridad decide interpretar a su favor la normativa legal, para luego comunicarla a los afiliados del sindicato, sin explicar, aclarar ni justificar que se trata de una interpretación de parte interesada y sin soporte de autoridad, excediendo con creces el ámbito de facultades que emanan del poder de dirección y mando, además en la misma misiva invita a los afiliados de una organización que no es propia, sobre la cual no tiene poder de dirección y que incluso aparece como legítimo contradictor en ese periodo, a aclarar las afirmaciones y postulados del empleador con los dirigentes sindicales, por cuanto la empresa estaría legalmente impedida de resolverlas, vale decir, entrega información errónea sino falsa, tergiversada, tendenciosa y de mala fe sin cuestionarse capacidad, facultad o permiso legal para ello.

Continúa el juez del fondo, expresando que una vez iniciada la huelga, la empresa dirige otro comunicado, nuevamente excediendo el ámbito de facultades propias, dado que durante la negociación las comunicaciones únicamente las debe desarrollar con la comisión negociadora y no con los



trabajadores afiliados a aquella, informando con énfasis sobre pérdida económica que irroga la huelga, esto es, que no recibirían remuneraciones sino hasta el mes de febrero de 2019, señalando en forma genérica sin explicación debida que el Código del Trabajo prohíbe el uso de las instalaciones de la empresa.

DUODÉCIMO: Que fundado en los razonamientos antes expuestos el juez determina que las conductas descritas configuran los ilícitos laborales consagrados en los artículos 289 letra e) esto es, ejecutar actos de injerencia sindical como intervenir activamente en la organización del sindicato como también en su funcionamiento y autonomía, empero, en atención que las conductas reseñadas se ejecutan en el marco de desarrollo de una negociación colectiva y considerando el principio de especialidad, el régimen legal aplicable corresponde al de prácticas desleales previstas y sancionadas en el artículo 403 del Código del Trabajo, puesto que el reproche revelado, importa ejecución de actos que afectan el principio de buena fe y el normal desarrollo de la negociación colectiva, desde que se entrega información manifiestamente tendenciosa, tergiversada, errónea sino falsa, que, además, sobre un individuo común, provoca un



estímulo o escenario que puede ser concebido como fuerza moral, en los términos que prescribe y sanciona el artículo 403 a) y g) del Código del Trabajo.

Asimismo estima irrelevante la cita legal efectuada en la denuncia porque la IPT cumple y agota su deber, denunciando los hechos que concibe ilícitos, correspondiendo al órgano jurisdiccional, fijar el derecho aplicable en la especie, por aplicación del principio Iura Novit Curia, como por tratarse de normas de derecho público que no admiten modificación consensual.

Añade que la deposición otorgada por el Fiscalizador, acorde a la constatación efectuada en el proceso de fiscalización permiten colegir que los actos desplegados por la denunciada provocaron confusión entre los trabajadores, descrédito hacia la organización sindical y sus dirigentes y desincentivo a la participación activa en el movimiento, es decir causó lesión en términos concretos a la libertad sindical, esto es el derecho o facultad de organizarse colectivamente para perseguir o defender intereses comunes.

DÉCIMO TERCERO: Que de lo expuesto en los motivos anteriores aparece clara e indudablemente que la calificación



jurídica del factum fue correctamente realizada por el sentenciador, toda vez que es un proceso de raciocinio lógico en que valoriza los hechos y las conductas desarrolladas por la denunciada, exponiendo los fundamentos legales y todo orden que le llevan a su convicción, pudiendo al examinarse el fallo reproducirse y comprenderse cabalmente los argumentos vertidos, los que, claro está, se ajustan a las normas aplicadas.

En ese entendido, el recurrente tergiversa y utiliza sesgadamente una frase del razonamiento del sentenciador para construir su causal de nulidad, lo que no resulta aceptable puesto que la calificación jurídica del hecho es un proceso completo, no parcial ni menos tergiversado, en el cual debe convenir el recurrente que la frase "es lícito creer..." no está usada en el contexto de una creencia religiosa o de otro tipo como pretende el recurso sino que en el sentido que da la RAE en sus acepciones segunda y tercera, esto es, "pensar u opinar algo", y "tener algo por verosímil o probable", puesto que ellas se condicen con la completa lectura y comprensión de los motivos undécimo a décimo séptimo, en los cuales el juez del grado efectúa el proceso de calificación jurídica.



DÉCIMO CUARTO: Que no configurándose el vicio denunciado, esta causal tampoco puede prosperar.

DÉCIMO QUINTO: Que no incurriendo el fallo en ninguno de los motivos de invalidación pretendidos, el recurso será rechazado.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA, con costas,** el recurso de nulidad deducido por el abogado Carlos Donoso Oñate, en contra de la sentencia definitiva de fecha treinta y uno de agosto de dos mil diecinueve, dictada por el Juzgado del Trabajo de Antofagasta, en consecuencia, la sentencia no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Rol Corte 395-2019 (RPL)

Redactada por la Ministro Jasna Pavlich Núñez.





YPRDXFVNX

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por Ministra Jasna Katy Pavlich N., Fiscal Judicial Jaime Ramon Medina J. y Abogado Integrante Alexis Alberto Mondaca M. Antofagasta, veintiocho de enero de dos mil veinte.

En Antofagasta, a veintiocho de enero 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>