

**Santiago, quince de noviembre de dos mil diecinueve.**

**VISTOS:**

En estos autos Rit S-98-2018 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago caratulados “Sindicato Tripulantes de cabina de Empresa Lanexpress con Transportes Aéreos S.A.” la parte demandada dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia de fecha veintisiete de junio de dos mil diecinueve, que acogió la denuncia de práctica antisindical

Se funda en las causales de los artículos 478 letra b) y en subsidio en la del 477 ambos del Código del Trabajo.

Pide, anular la sentencia recurrida, por haber sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, procediendo a dictar la correspondiente sentencia de reemplazo, en la cual se rechace la demanda y se declare que la demandada no ha cometido conductas atentatorias a la libertad sindical. En subsidio, se anule la sentencia por haber sido dictada con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, y proceda a dictar la correspondiente sentencia de reemplazo en que se declare que se acoge la excepción de caducidad y se rechace la demanda de autos.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que en cuanto a la primera causal, esto es, la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, la recurrente luego de transcribir el artículo 456 del Código del Trabajo, expone doctrinariamente sobre el concepto de la sana crítica y la forma en que debe procederse a valorar la prueba, sostienen que la sentencia recurrida incurre en diversas infracciones a las reglas de la lógica formal, en relación a sus leyes fundamentales de la coherencia y de la derivación; específicamente, y en relación a la "Coherencia" y en cuanto a la "Derivación", que se ha infringido el principio formal de la razón suficiente, principios los cuales la sentenciadora debía observar de modo imperativo.

Arguye que:

La sentencia vulnera las reglas de la lógica formal al declarar lo alegado en relación al error o diferencia de interpretación del acuerdo de 11



de noviembre de 2011, como "no razonable ni creíble". Que se infringió el principio de Identidad y el de la razón suficiente., procediendo nuevamente a dar conceptos doctrinarios de uno y otro , para en lo pertinente sostener que la sentencia impugnada que su representada había cometido un atentado a la libertad sindical en el no otorgamiento de días sindicales de pozo y que el error alegado por mi representada no era razonable ni creíble, señala: *“Respecto al hecho denominado negativa a otorgar permisos Sindicales denominados días pozo a la Dirigenta Viviana Rojas, la prueba de la demandada reafirmó lo sostenido por los denunciante, y sus explicaciones no resultan razonables como para exculparla de los hechos realizados y tenidos como probados, esto es el haberle negado injustificadamente los permisos referidos, ya que de acuerdo a los correos electrónicos que respondió la empresa por medio de Pablo González, solo se limitó a reconocer que fue un error en la interpretación del acuerdo que regulaba los permisos, lo que no resulta razonable ni creíble toda vez que en años anteriores no existió problema al respecto, quedando claro que los permisos en cuestión corresponden a la organización Sindical con independencia de la persona del dirigente. Que la injusticia y arbitrariedad de la medida, aun cuando no se haya repetido con posterioridad, está dada porque se impidió el trabajo Sindical, de la única Dirigenta que se encuentra en funciones, no siendo una excusa válida el que los demás dirigentes aún se encuentren en huelga, ya que como se dijo anteriormente, no había habido problema de interpretación del acuerdo referido a los permisos Sindicales. A mayor abundamiento, el hecho de haberle compensado en dinero los días que no se le otorgaron para realizar sus labores en nada repara el actuar de la demandada, ya que el interés del Sindicato denunciante no dice relación con un tema pecuniario, sino que con el ejercicio de sus actividades propias. Que por las consideraciones expuestas, la denuncia por práctica antisindical realizada tanto por el Sindicato como por la Dirección del Trabajo, deberá ser acogida, al haberse configurado ésta, incurriendo la demandada en las conductas descritas en la letra a) del artículo 289, al haberse impedido el libre ejercicio de la actividad sindical, obstaculizando la labor de la única dirigente que se*



*encuentra trabajando para la demandada, procediendo a la aplicación de la respectiva multa contemplada en el número 4 del artículo 292 del cuerpo legal citado.”*

Al respecto sostiene que como se aprecia en los considerandos anteriores, el único fundamento para determinar que el error o diferencia de interpretación alegado por su representada para justificar la negativa a otorgar los días de permiso sindical no era razonable ni creíble, pues, según dice la sentenciadora, **no había ocurrido con anterioridad.** Es decir, toda su tesis se basa en que como antes, es decir, desde el 2011 a la fecha de la huelga, no había habido problemas de interpretación del acuerdo, la negativa a otorgar días de pozo transferibles entre dirigentes, no era razonable ni creíble el error de interpretación del acuerdo. Ahora bien, para llegar a esta conclusión se han infringido abiertamente las reglas de la lógica formal. Y es que ha sido totalmente antojadiza la apreciación de las circunstancias utilizadas para arribar a ella. Esto debido a que nunca fue punto de prueba ni se acreditó por ninguna de las partes que antes de este momento, es decir del hecho del 21 de junio de 2018, se había dado la situación que motivó la negativa a dar los permisos. Sostiene que, para llegar a esta conclusión se han infringido abiertamente las reglas de la lógica formal. Y es que ha sido totalmente antojadiza la apreciación de las circunstancias utilizadas para arribar a ella. Esto debido a que nunca fue punto de prueba ni se acreditó por ninguna de las partes que antes de este momento, es decir del hecho del 21 de junio de 2018, se había dado la situación que motivó la negativa a dar los permisos.

Agrega que la demandante no acreditó que la situación fáctica había sucedido con anterioridad, esto es, que cuatro dirigentes se encontraban en huelga y uno de ellos no lo estaba, lo que obviamente era imposible, pues nunca antes se había dado tal situación. Nunca se hizo ninguna pregunta concreta sobre si esta situación fáctica había ocurrido con anterioridad, pues era sabido por todos que ello se había producido, en esta oportunidad, por primera vez en la historia de la aplicación del protocolo de permisos. Por ello el deducir que por qué no había ocurrido antes el error no era creíble carece de lógica en relación a la prueba rendida en autos. Efectivamente la



discrepancia en el otorgamiento de días de pozo por transferencia no había ocurrido, pero no había sucedido antes pues la situación fáctica tampoco había ocurrido. Por estos motivos, no es posible deducir de la prueba rendida en autos, que la duda de la empresa (en cuanto la interpretación del protocolo de permisos) no hubiera sido razonable, ni creíble, ni tuviere fundamento suficiente para haberse generado.

Que, en conexión con lo anterior, se incorporó al proceso una serie de correos electrónicos en donde constaba que la empresa reconoció el error e inmediatamente intentó arreglar esta situación a través del pago de los días del pozo que no fueron otorgados a la dirigente señora Rojas. En particular, el correo electrónico de fecha 25 de julio de 2018.

Hace referencia a los testimonios de Pablo González y Claudia Rodríguez Farías, como los de la denunciante de la Dirección del Trabajo, lo que analiza para concluir que no hay duda alguna que el tribunal a quo ha vulnerado el principio lógico de identidad y el de la razón suficiente, al dar por establecido algo que no se ha acreditado en el juicio en base a ningún antecedente probatorio, toda vez que, de la prueba rendida en autos, no hay antecedente fehaciente alguno que lleve a suponer que el error alegado por mi representada no fue tal. De esta forma la infracción al principio de identidad y razón suficiente, que pertenecen a la lógica formal, la cual, a su vez, forma parte de la sana crítica, es manifiesta, citando jurisprudencia

**SEGUNDO:** Al respecto el artículo 456 del Código del Trabajo establece que:

“El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.”



De este modo por medio de la causal invocada lo que corresponde es determinar si en su sentencia el tribunal ha vulnerado en forma manifiesta las reglas indicadas en el artículo 456 ya citado, puesto que de no ser así, esto es si no existe vulneración de carácter manifiesto de los principios y reglas que este señala, el juez ha sido soberano para apreciar la prueba rendida en la causa y este Corte no puede entrar a ponderar el hecho establecido sin riesgo del vulnerar gravemente el principio de la inmediación.

**TERCERO:** Que si bien el recurso abunda en conceptos doctrinarios sobre la sana crítica, en lo pertinente, esto es, si estamos ante una vulneración manifiesta de los principios de la lógica correspondiente a los de identidad y razón suficiente, y no ante una mera manifestación de disconformidad sobre la forma en que fue valorada la prueba o se distribuyeron las cargas de la misma, cabe indicar, que al carácter de manifiesto que debe tener la vulneración a las reglas de apreciación de la prueba, se agrega que en conformidad al inciso tercero del artículo 478 del Código del Trabajo, no producirá nulidad aquellos defectos que no influyan en lo dispositivo del fallo.

Pues bien, en este aspecto, cabe indicar que acorde a lo establecido en el considerando undécimo de la sentencia, son dos y no uno los indicios en base a los cuales se concluye la existencia de una práctica antisindical, uno la negativa de otorgar permisos sindicales denominados días de pozo a la dirigente Viviana Rojas y otro el bloqueo de libre acceso a las dependencias de la denunciada a Dirigentes denunciantes, en circunstancias que el recurso se centra solo en uno de estos.

Por otra parte, si bien en el considerando duodécimo, la sentencia se explaya en cuanto al primer indicio, esto es, el permiso a la dirigente Viviana Rojas, la sentencia da razón suficiente para explicitar por qué no exculpa a la empresa en base a su argumentación de haber existido un error de interpretación, sin que se evidencie en ello, alguna infracción a otro elemento de la lógica como es el de identidad, de manera que no cabe sino destacar esta primera causal.



**CUARTO:** Que, en cuanto a la causal subsidiaria, esto es, la del artículo 477 del Código del Trabajo por infracción a los artículos 486 del mismo Código en relación a lo establecido en el artículo 20 del Código Civil, la recurrente sostiene que la infracción se produce pues la sentenciadora rechazó la excepción de caducidad interpuesta por esta parte, pues según su interpretación, el plazo de caducidad debe contarse desde que cesa la supuesta vulneración, no desde que se produce, contraviniendo el tenor literal del inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo. Se hace presente que la sentenciadora incluso yerra en nombrar el artículo que contempla la caducidad aplicable a este caso, pues hace referencia al artículo 489, el cual se refiere al caso de tutelas con la relación laboral terminada, más en este caso las relaciones laborales con los dirigentes se encuentran vigente. Sin perjuicio de ello, el plazo de caducidad sigue siendo el mismo. Así luego de reproducir el considerando sexto de la sentencia indica que la sentenciadora entiende la norma de la caducidad de manera errónea, pues en su sentencia reconoce que el hecho se solucionó total y absolutamente el 25 de julio de 2019, y es desde esa fecha desde donde cuenta el plazo de caducidad, lo que importa un error de aplicación del inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, en relación a lo dispuesto en el artículo 168 del mismo Código y en relación a lo establecido en el artículo 20 del Código Civil. Por el contrario, el plazo de caducidad debió contarse desde que se produjo el hecho, fecha que la sentencia fija en el 21 de junio de 2019.

**QUINTO:** Que sin perjuicio de la inconsistencia de insistir en la caducidad de la acción, en forma subsidiaria a una causal que dice relación con el fondo, cabe indicar que el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, que es el único que resulta pertinente según los argumentos de la causal, indica lo siguiente: *“La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada, este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168”*.

Se sostiene que se vulnera al respecto el tenor literal de la palabra “produzca”, sin embargo, la sentencia llega a la conclusión de que la



vulneración no se produjo un día determinado, sino que se prolongó, en efecto en los acápites tercero cuarto y final del considerando sexto, la sentenciadora haciendo referencia a que la denunciada sostiene que la eventual infracción ocurrió el 21 de junio de 2018, señala:

*“Si bien la denunciada alega que esa sería la fecha de la eventual infracción, olvida que aquella negativa se mantuvo en el tiempo, ya que los días solicitados no se ejercieron como tales y solo fue solucionado parcialmente el problema el día 25 de julio de 2018, fecha en la que el mismo Sr. González responde el mail de 16 del mismo mes en el que el Sindicato denunciante le señala lo siguiente "Según lo conversado enviamos los días RS que corresponden a Viviana Rojas en el mes de junio del 2018 incluidos los días de pozo"; a lo que el Sr. González contesta "Revisando Protocolo de acuerdo, en efecto los días de pozo son transferibles por lo que les pido apoyo en tomar en reliquidación días adicionales de pozo (Transferidos) para pago a Eugenia Viviana Rojas. Disculpen el reproceso."; lo que consta en documentos incorporados por la denunciada.*

*Conforme a lo anterior, aun cuando en definitiva los días de permiso de "pozo" nunca se otorgaron a la Sra. Rojas, sino que se le compensaron en dinero, se puede entender que el conflicto suscitado por aquellos días habría quedado solucionado el 25 de julio de 2019, fecha desde la cual se debe contar el plazo de caducidad contemplado en el artículo 489 del Código del Trabajo, en relación a lo dispuesto en el artículo 168 del mismo Código.*

*Que así las cosas y habiendo mediado gestión ante la Inspección del Trabajo, que duró más de 30 días, según dan cuenta los documentos números 14 y 15 incorporados por la parte demandante, es posible concluir que tanto el Sindicato como la Inspección del Trabajo tenían el plazo de 90 días para presentar la denuncia, contados desde el 25 de julio de 2018, habiéndose ingresado a este Tribunal las demandas al día 72 y 76 respectivamente, razón por la que se rechazará la excepción de caducidad opuesta por la demandada. ”*

**SEXTO:** Que de este modo no se trata de una mera interpretación del inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, sino una cuestión



de fondo, esto es, la incidencia que en el plazo tiene el caso de vulneraciones que se prolongan en el tiempo en cuanto a sus efectos, esto es que no se limitan a un instante concreto. De esta forma la cuestión de aplicación por errada interpretación no está circunscrita al significado de una palabra en concreto sino al sentido de la ley, de forma tal que circunscribiendo la infracción alegada al artículo 20 del Código Civil, no resulta ser una que pueda haber influido en lo dispositivo de la sentencia por lo que esta causal subsidiaria también será desestimada

**SEPTIMO:** Que con lo dicho no cabe sino rechazar el recurso de nulidad deducido por la denunciada.

Con lo expuesto, disposiciones legales citadas y lo dispuesto en los artículos 477 y 482 del Código del Trabajo, se resuelve:

Que **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la demandada en contra de la sentencia de veintisiete de junio de dos mil diecinueve dictada en los autos Rit S-98-2018 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, **con costas** que se imponen a la recurrente, que se fijan en la suma de dos millones de pesos (\$2.000.000).-

Redacción del ministro Sr. Hernán Crisosto Greisse, quien no firma por estar en comisión de servicios.

Regístrese y Comuníquese.

Rol N° 2042-2019.





Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministro Mario Rojas G. y Fiscal Judicial Clara Isabel Carrasco A. Santiago, quince de noviembre de dos mil diecinueve.

En Santiago, a quince de noviembre de dos mil diecinueve, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.  
A contar del 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>