

Santiago, cuatro de julio de dos mil veintitrés.

Vistos:

En estos autos RIT S-65-2020, RUC 2040291770-K, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por sentencia de veintiuno de octubre de dos mil veintiuno, se rechazó la denuncia por práctica antisindical deducida por la Inspección del Trabajo Santiago Norte en contra de la empresa Casinos Chile Limitada.

La denunciante presentó recurso de nulidad que fue acogido por la Corte de Apelaciones de Santiago mediante sentencia de tres de mayo de dos mil veintidós, decidiendo, en la de reemplazo, dar lugar a la referida denuncia.

En contra de este fallo, la denunciada interpuso recurso de unificación de jurisprudencia.

Se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio, existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe contener fundamentos plausibles, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos ejecutoriados que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que las materias de derecho propuestas consisten en determinar la *“correcta interpretación del artículo 243 inciso segundo del Código del Trabajo en relación al artículo 45 del Código Civil”* y la *“correcta interpretación del sentido y alcance de los requisitos para configurar una práctica antisindical, al tenor de lo dispuesto en el artículo 243 inciso segundo, en relación al artículo 289 del Código del Trabajo”*.

Para la recurrente, no existe duda en cuanto a la ajenidad del hecho constitutivo del caso fortuito que alega como eximente de la práctica antisindical denunciada, refiriendo que la imprevisibilidad se debe juzgar en concreto de acuerdo a las circunstancias concurrentes bajo cuyos supuestos tomó la decisión que se le reprocha, en tanto que la irresistibilidad se relaciona con el estándar de conducta que está llamada a observar, por lo que no se puede juzgar en términos absolutos; estimando que fueron satisfechas las exigencias que tal instituto requiere para eximirla de responsabilidad, por cuanto la empresa mandante repudió por mal servicio el desempeño de la trabajadora y dirigente sindical, ejerciendo, de aquel modo, un poder o señorío sobre sus instalaciones, puesto que está facultada para decidir quién puede acceder a ellas, garantía de



inviolabilidad del domicilio frente a la cual cede la norma de carácter prohibitiva, porque su contravención importa una desatención al artículo 19 número 5 de la Constitución Política de la República. Por otro lado, afirma que el fallo impugnado asume un análisis objetivo de la infracción, sin valorar la afectación real a la libertad sindical, condición que debe concurrir para dar lugar a la denuncia y que no fue establecida, dándose por sentado que al no presentarse los presupuestos del caso fortuito, necesariamente se debía colegir la hipótesis sancionatoria, conclusión de la que difiere por cuanto se trata de un evento diverso al contenido en el artículo 289 del Código del Trabajo, en el que no se contempla la infracción a su artículo 12, observando que la conducta imputada no produjo menoscabo a la dirigente sindical o al sindicato; razones por las que solicita se acoja el recurso de unificación deducido y se dicte el de reemplazo que indica.

Tercero: Que para la procedencia del recurso de unificación, es requisito fundamental que existan distintas interpretaciones respecto de una misma materia de derecho, esto es, que frente a hechos, fundamentos o pretensiones sustancialmente iguales u homologables, se sostengan concepciones o planteamientos jurídicos disímiles, por lo que se debe constatar si los hechos establecidos en el pronunciamiento recurrido, subsumibles en las normas, reglas o principios cuestionados, son asimilables con los propuestos en los de contraste.

Así, la labor que corresponde a esta Corte, se vincula con el esclarecimiento del sentido y alcance de la norma que resuelve la controversia, enfrentada a una situación equivalente en una sentencia anterior, decidida en términos contrapuestos, interpretación que dependerá del marco fáctico asentado en cada caso.

Cuarto: Que, por lo señalado, es necesario consignar los hechos establecidos en la instancia:

1.- Doña Yvonne Yáñez Vega tiene la calidad de dirigente del sindicato de trabajadores de la empresa Casinos de Chile S. A., quien comenzó a prestar servicios para la denunciada el 15 de julio de 2007 como auxiliar, desempeñándose desde el año 2016 en el establecimiento Bodepark ubicado en la comuna de Pudahuel.

2.- El 2 de julio de 2020 se modificó el lugar en que la trabajadora cumplía sus funciones, siendo trasladada hasta el casino Artel ubicado en la comuna de Quilicura, cambio que fue realizado por la denunciada a instancias de su cliente, la empresa principal o dueña de la obra, que presentó un reclamo por su desempeño, alteración que se concretó a pesar de las gestiones efectuadas por la recurrente para reubicarla en otros recintos.



3.- A causa del traslado, la trabajadora dejó de percibir una asignación especial de movilización.

Quinto: Que, sobre la base de estos hechos, la Corte de Apelaciones de Santiago consideró que el artículo 243 del Código del Trabajo tiene un evidente carácter prohibitivo, por cuanto establece que el empleador se encuentra impedido de ejercer respecto de una dirigente sindical las facultades reconocidas en su artículo 12, impedimento del que es relevado sólo si concurre un caso fortuito, es decir, un evento imprevisto, inimputable e irresistible; por tanto, la ausencia de tal instituto, basta para concluir que se incurrió en un atentado a la libertad sindical y, con ello, en una práctica sancionada por la ley. En concepto de la Corte, el traslado de la trabajadora por presiones provenientes de la empresa mandante, no puede entenderse constitutiva de caso fortuito, porque no se trata de un evento que sea imprevisible, considerando su calidad de dirigente sindical, por lo que no se está frente a un supuesto que las partes no han podido anticipar por su rarísima o sumamente infrecuente ocurrencia, precisando que la citada disposición contiene un mandato del que no está exenta la empleadora por insatisfacción del servicio prestado según la protesta formulada por la mandante; de esta forma, faltando uno de los elementos del caso fortuito, a la denunciada le estaba vedado alterar el lugar donde se desempeñaba doña Yvonne Yáñez Vega, considerando, además, que se trata de una norma de orden público por lo que no cabe sino concluir que la empresa incurrió en una práctica antisindical, disponiendo su restitución a su lugar de trabajo o a otra dependencia dentro de la comuna de Pudahuel en un plazo máximo de diez días, bajo apercibimiento de imponer una multa a beneficio fiscal de 50 Unidades Tributarias Mensuales con arreglo a lo dispuesto en el artículo 495 número 2 del citado código.

Sexto: Que para acreditar la existencia de interpretaciones contradictorias, la denunciada presentó cinco sentencias, dos relacionadas con la primera materia de derecho propuesta, referida a los requisitos que deben concurrir para que un hecho pueda considerarse caso fortuito, pronunciadas por esta Corte en los autos Rol N°3.570-2003 y 1.021-2009, de 31 de agosto de 2004 y 8 de abril de 2009, respectivamente.

En el primer fallo acompañado, se acreditó que *“el actor fue contratado por el demandado para ejecutar el trabajo de chofer de taxi colectivo, el 1º de agosto de 1991, mediante contrato indefinido. b) el demandado es dueño del taxi colectivo, patente BV 5324-9, marca Chevrolet, modelo Chevette, año de fabricación 1983, el que hasta el 8 de noviembre de 2002 no había renovado el permiso de circulación de ese año. c) el demandante fue despedido el 29 de mayo de 2002, en virtud de la causal contemplada en el artículo 159 N° 6 del Código del*



Trabajo, esto es, caso fortuito o fuerza mayor, la que se hizo consistir en el rechazo por parte de la Municipalidad de Osorno de renovar al taxi colectivo, que era conducido por el demandante, el permiso de circulación, negativa que se fundó en el Decreto Supremo de Transportes N° 212, publicado en el Diario Oficial de 21 de noviembre de 1992, que ordena sacar de la circulación a los automóviles taxi que tengan una antigüedad superior a 18 años”; decidiendo, a continuación, que el concepto de caso fortuito supone “la imprevisibilidad y la irresistibilidad de la situación a que se ve expuesto el afectado, características que ciertamente constituyen condiciones copulativas. En la especie, si bien es cierto que el empleador no ha podido menos que vislumbrar que se produciría la negativa de la autoridad competente a aprobar el permiso del vehículo, no lo es menos que no ha podido resistirse a ella, desde que la misma se funda en disposiciones legales y reglamentarias obligatorias en su cumplimiento. En consecuencia, si bien falta en la situación a que se ha visto enfrentado el demandado, la imprevisibilidad que caracteriza a la fuerza mayor, concurre la irresistibilidad o insuperabilidad que permite calificarla jurídicamente como tal y encuadrarla en la causal contemplada en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo. En ese sentido, aunque cierto es que, además, a lo imposible nadie está obligado, este aforismo se ve concretado en la ausencia de un hecho esencial, cual sería, la existencia de otra fuente de trabajo en manos del empleador, que le hubiese permitido mantener las condiciones para que su dependiente llevara a cabo el servicio contratado, cuestión que claramente ha quedado acreditada, con la propia confesión del dependiente, en cuanto señaló que el automóvil que conducía era el único vehículo de alquiler de propiedad del demandado. En tales condiciones, es dable concluir que han concurrido en la especie los requisitos legales de la causal justificante de la terminación de la relación laboral, esto es, la fuerza mayor alegada por el demandado en su contestación”.

En el segundo, fueron comprobados los siguientes hechos: “los actores prestaron servicios para la demandada bajo vínculo de subordinación y dependencia, desde las fechas señaladas en cada uno de los contratos de trabajo allegados a los autos. b) el 24 de octubre de 2006, la empleadora puso término a los vínculos referidos invocando la causal prevista en el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, esto es, caso fortuito o fuerza mayor, basada en que el día 18 de ese mes y año se produjo un incendio en las instalaciones industriales de la empresa. Indica en las cartas respectivas que la imposibilidad que la afecta para seguir desarrollando su actividad productiva es indeterminada en el tiempo. c) el incendio que afectó la planta de la demandada ubicada en la ciudad de Temuco, el día referido, fue un hecho que escapó a la voluntad de las partes, provocado



por la combustión espontánea y accidental de materiales inflamables, imprevisible.

d) la empresa contaba, además de la fábrica siniestrada, con otra planta industrial en la localidad de Lautaro, en la que se desarrollaban las tareas de pintura y terminaciones de los productos, a la que trasladó a 15 dependientes. e) la demandada siguió desarrollando sus labores en la planta de Lautaro y no consta en el proceso que haya hecho el término del giro respectivo”; decidiendo, a continuación, que “el examen de la imposibilidad de resistir a las consecuencias de un siniestro, obliga a revisar aspectos concretos de la faena en cuestión, el proceso productivo que importa, las características de las dependencias en que éste se desarrolla y el papel o labor de los dependientes exonerados en ella. Asimismo, resulta forzoso considerar la factibilidad que la continuidad del giro o la actividad tienen en el caso como alternativa a la desvinculación y que, sin duda, deriva de los rasgos primeramente anotados, desde que la persistencia de aquélla y de las relaciones laborales debe constituirse como una consecuencia lógica y no como resultado de la imposición de una carga contractual más allá del tenor y sentido del pacto laboral, es decir, como un gravamen desprovisto de sustento fáctico y jurídico. En la especie, según lo expuesto en el motivo segundo que antecede, si bien ha quedado asentado que el incendio sufrido por la empresa sub-lite el 18 de octubre de 2006, sólo afectó la planta de propiedad de la demandada ubicada en la ciudad de Temuco, manteniéndose indemne la de Lautaro, ese hecho, por sí solo, no conlleva la existencia para ella de una real opción entre la continuación de las labores y el cese de las mismas, conjuntamente con la terminación de los contratos de trabajo de sus dependientes, cuando de la naturaleza y características del sistema a través del que se desarrollan aquéllas, se infiere la imposibilidad física y administrativa de la primera alternativa, soslayando la económica”, por lo que “proscribir a la parte empleadora, en las condiciones descritas, la invocación del acontecimiento inimputable e inevitable bajo la premisa de que la imposibilidad de funcionamiento no es absoluta, importa no sólo la desatención de las reglas al momento de apreciar los presupuestos fácticos construidos a partir de los antecedentes, sino que también, extremar el sentido y ámbito de aplicación de la institución contenida en la norma de que se trata, sobre la base de que uno de los contratantes -el empleador- acepte el mayor detrimento que, a partir de un suceso de las características reseñadas, le genera el cumplimiento de los pactos suscritos con sus trabajadores. Como se viene razonando, la magnitud del daño causado por el siniestro sub-lite a las faenas de Centec S.A., coloca a la demandada en una situación de imposibilidad absoluta en atención a la naturaleza y características de



su proceso productivo, revistiendo aquél, entonces, además de inimputable e imprevisible, la calidad de irresistible”.

Séptimo: Que la primera materia de derecho propuesta se refiere a la determinación del correcto sentido y alcance de los artículos 12 y 243 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 45 del Código Civil, análisis normativo del que carecen las sentencias ofrecidas como medios de comparación, puesto que abordan los requisitos que debe cumplir el caso fortuito cuando es invocado como causal de despido en los términos previstos en el artículo 159 número 6 del Código del ramo, advirtiéndose que, en ambos pronunciamientos, sus requisitos de procedencia fueron valorados según las circunstancias concurrentes en cada caso concreto, característica que impide extender sus efectos y razonamientos al recurrido, porque no fueron resueltos con una pretensión de generalidad, observando que en el asunto sometido a la decisión de esta Corte, resulta determinante la prohibición prevista en el citado artículo 243, que tipifica un caso específico de práctica antisindical, en el que se impide al empleador el ejercicio del *ius variandi*, asunto distintivo que debían abordar las sentencias acompañadas, en especial, para definir el alcance del referido mandato en el evento de concurrir pronunciamientos divergentes y resolver cuál de estos debe primar.

Octavo: Que, para confrontar la segunda materia de derecho propuesta, la recurrente presentó dos sentencias dictadas por las Cortes de Apelaciones de Puerto Montt y Santiago, en causas Rol N°178-2011, de 8 de febrero de 2012, y N°1.185-2016, de 9 de agosto de 2016, que fueron acompañadas sin el certificado de encontrarse firmes o ejecutoriadas, requisito expresamente exigido en el inciso segundo del artículo 483 del Código del Trabajo, omisión que configura un incumplimiento a los presupuestos descritos y que obsta a la tarea comparativa, por tratarse de resoluciones susceptibles de impugnación, por lo que no se puede afirmar que corresponden a las de término, defecto que impide realizar la labor de cotejo que distingue a este excepcional arbitrio en relación al aspecto señalado.

Noveno: Que, por último, la denunciada presentó para efectos de comparación el fallo dictado por esta Corte en los antecedentes Rol N°6.008-2011, de 11 de abril de 2012, que resolvió la pertinencia de un recurso de unificación, constatando únicamente la divergencia jurisprudencial, sin emitir un pronunciamiento sobre el fondo del asunto controvertido, por lo que carece de una decisión sustantiva que pueda confrontarse con alguna de las materias de derecho objeto del recurso de unificación.

Décimo: Que, tal como se indicó, para la procedencia de este arbitrio excepcional y de estricto derecho, es necesario que esta Corte se enfrente a una dispersión jurisprudencial para decidir, a continuación, cuál de las interpretaciones



divergentes debe prevalecer, siempre que concurren los requisitos de similitud descritos, advirtiéndose que la propuesta de la denunciada no cumple esta exigencia expresamente reconocida en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, razón suficiente para desestimarla.

Por estas consideraciones y disposiciones citadas, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la denunciada en contra de la sentencia de tres de mayo de dos mil veintidós, dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago.

Regístrese y archívese.

Rol N°20.766-2022.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H., señor Diego Simpértigue L., y la Ministra Suplente señora María Loreto Gutiérrez A. No firma la Ministra suplente señora Gutiérrez, no obstante haber concurrido a la vista del recurso y acuerdo del fallo, por haber cesado en su periodo de suplencia. Santiago, cuatro de julio de dos mil veintitrés.



RXGRXGQPZKF

En Santiago, a cuatro de julio de dos mil veintitrés, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

