Dirección del Trabajo

Invertec Pacific Seafood S.A.

Otras materias sindicales

Rol N° 102-2017 (S-6-2016 del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena).

La Serena, uno de diciembre de dos mil diecisiete.-.

VISTO:

1° Que, en estos autos R.I.T. S-6-2016, R.U.C. Nº 1640062771-5, del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, por sentencia de veintidós de mayo de dos mil diecisiete, rectificada por resolución de fecha 26 de mayo de 2017, se acogió la denuncia por prácticas anti-sindicales formulada por la Inspección Provincial del Trabajo contra la empresa Invertec Pacific Seafood S.A.

Contra ese fallo la empresa condenada dedujo recurso de nulidad, haciendo valer las causales contenidas en el artículo 477 del Código del Trabajo por cuanto en la dictación de la sentencia definitiva se infringieron sustancialmente derechos o garantías constitucionales y, subsidiariamente, otro motivo sustentado en el mismo artículo, pero por infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Señala que invoca la primera causal pues la sentencia recurrida ha infringido sustancialmente los derechos y garantías constitucionales de Invertec Pacific Seafood S.A., referidas al debido proceso (Art. 19 N° 3 CPR), así como la de libertad económica (Art. 19 N° 19 CPR en relación al N° 24 de la misma norma), lo anterior toda vez que la Inspección del Trabajo fundó su denuncia en que doña Liliana Maier Álvarez fue despedida con fecha 30 de noviembre del año 2016, sin autorización judicial previa, ya que supuestamente estaría amparada con fuero sindical, toda vez que fue elegida con fecha 14 de noviembre de 2016, como tesorera del "Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores Unidos Tricot SINTRICOT", constituido con la misma fecha, estableciendo además que la trabajadora, por su labor o función, corresponde a una trabajadora de exclusiva confianza de Invertec Pacific Seafood, la cual posee facultades de administración y por tanto la representa, por lo que en tales circunstancias la denunciada decidió ponerle término al contrato de trabajo en virtud del desahucio, causal establecida en el artículo 161 inciso 2º del Código del Trabajo. Tal como se señaló en la contestación de la denuncia, en este caso colisionan dos derechos fundamentales, el de la libertad sindical que asiste a la trabajadora, y el de libertad de

empresa y de dominio del empresario para administrar su empresa, habida consideración que la trabajadora desarrollaba funciones de representación del empleador, representando al empleador frente a los trabajadores, ya que era la jefa de producción, es decir, se encuentran en colisión los derechos de la trabajadora, consagrados en el artículo 19 Nº 19 de la Carta Fundamental, y los derechos que asisten al empleador, amparados por el artículo 19 N° 21 y 24 del mismo Estatuto, sin embargo el fallo recurrido, estimó que no era necesario hacer tal distinción, aduciendo al efecto que no se habría abordado dicho punto por esta parte en la contestación de la demanda, como consta en el considerando duodécimo lo que consiste en un abierto desconocimiento a la contestación de la demanda presentada por esta parte con fecha 25 de enero del presente año, en la cual se alegó y abordó dicha cuestión, atendido ello es que se puede evidenciar el primer derecho fundamental que ha sido vulnerado por la sentencia, el cual es derecho a tener un debido proceso, legalmente tramitado. En efecto, esencial al debido proceso será la existencia de una resolución jurisdiccional final que se pronuncie sobre el fondo del asunto, no obstante, la sentencia recurrida señala expresamente que: "...Lo que nos habría obligado a realizar una interesante tarea de interpretación al ponderar dos garantías fundamentales como son la libertad de empresa y la libertad sindical, decidiendo si es razonable que un trabajador pretenda ser dirigente sindical y a la vez mantener un cargo de exclusiva confianza con facultades de representación de la parte empleadora." Es decir, la propia sentencia reconoce que dejó de emitir un pronunciamiento y análisis jurídico sobre la ponderación de las dos garantías fundamentales, cuestión sumamente grave, si se tiene presente que el objeto de la litis es precisamente resolver dicha disputa.

Añade que el mismo tribunal y la misma magistrada resolvieron dicha ponderación, en base a los mismos hechos y determino que no existe vulneración de la libertad sindical, es decir, si el tribunal hubiese cumplido su deber jurisdiccional de resolver el conflicto de relevancia jurídica puesto a su conocimiento en esta causa, hubiese absuelto a mi representada como lo hizo en la sentencia dictada en otro proceso, por los mismos hechos tres días después, fallo recaído en causa RIT T-22-2017, con fecha 25 de mayo del presente año.

Agrega que el tribunal incurre en otro error que importa indefensión de la denunciada y una vulneración al deber constitucional de los órganos jurisdiccionales de resolver los conflictos de relevancia jurídica sometidos a su conocimiento. En efecto, la sentencia señala en la conclusión indicada en la Consideración Duodécima que no se pronunciará sobre el conflicto de derechos fundamentales, objeto del proceso que debió haber resuelto aún en el evento que esta parte no lo haya alegado, pues omitir el pronunciamiento sobre dicha materia implica desconocer el antiguo aforismo jurídico "IURA NOVIT CURIA", locución latina equivalente al concepto "El Derecho Lo Conoce El Tribunal", y que consiste en que los jueces deben aplicar en sus fallos las disposiciones legales y principios jurídicos que, aun

no habiendo sido invocados por las partes, rigen el conflicto materia de decisión. Lo cierto es que esta parte alegó la inoponibilidad del supuesto fuero a mi representada, así como también su inexistencia, por lo que no podría la jueza recurrida haber dejado de resolver a su respecto pero, más grave aún, incluso si se estimara que no lo alegó, estando probados los hechos de la causa, como se reconoce expresamente en la Consideraciones 7ª y 13ª de la sentencia recurrida, el sentenciador debió necesariamente aplicar las normas jurídicas aplicables al caso, tal como lo hizo la misma magistrada en otro fallo relativo a misma materia y por los mismos hechos 3 días después, en causa RIT T-22-2017. De ahí entonces que el Tribunal debió haber orientado y centrado el debate en el fundamento de la denuncia: lesión a la libertad sindical, único bien jurídico que puede protegerse con este tipo de procedimiento. En la especie, se está condenado a esta empresa sin que el tribunal haya hecho un análisis del mérito jurídico, lo que es grave, pero mayor gravedad es que al hacerlo tres días después reconoce que no existe lesión alguna a la libertad sindical. Incluso, en el fallo que analiza el conflicto jurídico se concluye que la denuncia de la Dirección del Trabajo, en estos antecedentes, es infundada.

De lo anterior, dice el reclamante, queda meridianamente establecido que el fallo recurrido ha infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales de INVERTEC PACIFIC SEAFOOD S.A., toda vez que el mismo tribunal, la misma jueza y por los mismos hechos, señaló que la denuncia objeto de autos carece de sustento. En efecto, existe una evidente infracción al debido proceso, consagrado en el artículo 19 N°3 de la Constitución Policita de la República, en primer lugar porque el órgano llamado a conocer el asunto litigioso omitió-expresamente- pronunciarse sobre el conflicto en cuestión: lesión a la libertad sindical, tan evidente lo anterior, es que tres días después se emite un fallo en que sí analiza el mérito jurídico y en el resuelve que no existe infracción ni vulneración alguna a la garantía citada, lo que también hubiera ocurrido sin lugar a dudas en el caso de autos si tal análisis se hubiera efectuado.

Asimismo, con la sentencia recurrida se han vulnerado otros derechos fundamentales, como él dispuesto en el artículo 19 N° 19 del Código del Trabajo, toda vez que en la presente causa no existe vulneración alguna a la libertad sindical, y se ha vulnerado asimismo el artículo 19 N° 21 en relación al N° 24 de la carta fundamental, por cuanto se estaría afectando el derecho constitucional de la denunciada a realizar una actividad económica lícita, toda vez que se estaría obligando al empleador a tener que soportar que la misma persona que lo representa en virtud de lo establecido en el artículo 4 del Código del Trabajo, a su vez represente intereses totalmente diversos y contrapuestos al mismo, representando a los trabajadores, lo que a toda luces limita la facultad de mando del empleador más allá de los límites impuestos por el legislador.

Subsidiariamente de la causal antes invocada intenta este segundo motivo de nulidad por infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo este ha incurrido en una errónea interpretación del artículo 22 del Código Civil, en relación a la adecuada interpretación que corresponde a los artículos 162, 174, 243 y 161 inciso 2º del Código del Trabajo, éstos en relación al artículo 19 números 19, 21 y 24 de la Constitución Política del Estado. Lo anterior se funda en que el fallo recurrido ha estimado que sería necesario para el despido de la trabajadora que se solicite su desafuero en conformidad a lo establecido en el artículo 174 del Código del Trabajo, en circunstancias que el despido se produjo por la causal del artículo 161 inciso segundo de la norma en cuestión y que la ex trabajadora no representa a ningún trabajador de la empresa.

Respecto a este punto se alegó oportunamente que, tratándose de una persona de exclusiva confianza, el fuero que poseería, de existir, no sería oponible por cuanto: (i) Se trata de una trabajadora de exclusiva confianza del empleador; (ii) Es la única trabajadora de la empresa afiliada al sindicato en cuestión; (iii) El sindicato inter-empresas SINTRICOT no participa en forma alguna en el rubro de la denunciada, lo anterior en virtud la jurisprudencia administrativa y judicial.

En relación a la errónea aplicación del artículo 174 del Código del Trabajo el fallo incurre en un grave error de derecho señalando que el despido sería ilegal toda vez que no ejerció la acción de desafuero a la que se refiere el artículo 174 del Código del Trabajo, que prescribe: "En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.", lo cierto es que dicha normativa no es aplicable al caso concreto, toda vez que el fuero no existe y de existir no es oponible a la denunciada. Tan evidente es lo anterior que no es posible ejercer dicha acción -desafuero- por la causal de desahucio invocada por la empresa, con lo que de seguirse la errada conclusión del fallo recurrido tendríamos que concluir que el camino legalmente procedente para este caso -según señala expresamente la sentencia recurrida-, estaría prohibido por la propia ley. Es decir, ¿Cómo pido desafuero si quiero despedir a alguien por desahucio?, lo anterior cobra una especial importancia en la especie, pues la propia sentencia deja como hecho inamovible de la causa que la empleada es una ejecutiva de alto nivel, quien puede ser despedida por la causal de desahucio. En ese orden de ideas, el actuar de la empresa es conforme a derecho, pues procedió a desvincular de la empresa a la trabajadora en base a la normativa legal aplicable a su caso.

La interpretación que el tribunal le ha dado en la sentencia al artículo 174 del Código Laboral extiende los efectos jurídicos de esta es errada, pues no se aplica al caso concreto -despido por desahucio-, de ahí la infracción de ley del fallo. Por lo demás, de haberse

aplicado correctamente la normativa citada el tribunal hubiese absuelto a la empresa por estimar que dicha disposición no es aplicable al desahucio.

El punto de derecho consiste en determinar si una ejecutiva de alto nivel (segundo nivel de jerarquía después del gerente general) puede ampararse en el fuero que alega para no poder ser despedida por la causal del inciso 2º del artículo 161 del Código del Trabajo, sin autorización judicial previa, la cual, como ya se dijo, no podría pedirse, pues no procede para la causal invocada.

Errónea interpretación y aplicación de los artículos 289 y 293 del Código de Trabajo pues el fallo incurre en un error de derecho en las normas jurídicas que resuelven el debate central del litigio, el cual es una supuesta lesión a la libertad sindical. Lo anterior es evidente, pues la libertad sindical es el único bien jurídico que puede protegerse con este tipo de procedimiento. Es tan claro que es así, que el encabezamiento de los artículos 289 a 293 del Código del Trabajo, únicamente miran a ese bien jurídico. El despido de autos no vulneró este bien jurídico. Lo anterior es evidente, pues el propio tribunal tres días después de dictar el fallo recurrido, señaló de forma expresa que no existe una vulneración a la libertad sindical, y que la denuncia efectuada allí no tiene fundamentos. Por otro lado, la legitimidad de la empresa para despedir a una trabajadora de exclusiva confianza se ampara en el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo. En ese orden de ideas, no es lícito establecer que el despido sería un indicio de práctica sindical completa y suficiente, toda vez que la causal de despido fue precisamente el desahucio, el cual solo requiere una pérdida de confianza, y nada más.

Errónea aplicación e interpretación del artículo 161 del Código de Trabajo en relación a la carga probatoria de las partes el que se evidencia en que la sentencia impone una carga procesal probatoria que no existe en la legislación laboral.

En efecto, la sentencia recurrida está exigiendo probar una causal para l cual la propia ley señala que no se requiere prueba alguna a su respecto. En efecto, el fallo recurrido establece que: "...lo que debía acreditar la empresa eran estos supuestos manejos sospechosos en comercio exterior...", en circunstancias que lo anterior constituye una exigencia que el legislador prohibió al sentenciador evaluar. Entonces, si el tribunal en su sentencia señala que se debió acreditar una circunstancia que la ley presume de derecho.

Efectivamente, la ley establece una presunción de derecho, la cual no admite prueba en contrario, de que, en virtud de la naturaleza del mando, se hace indispensable que exista la confianza necesaria en los más altos cargos de una empresa, por lo que de perderse ésta es causal suficiente para el despido, y que por tanto no ha exigido señalar en que hechos se basaría el mismo.

El hecho que la empresa haya señalado en su contestación cuales fueron las razones de esta

pérdida de confianza en nada cambia lo anterior, como sugiere la sentencia recurrida, pues tales explicaciones no modifican la norma legal que exime a la empresa de la necesidad de alegar -y de probar- la causal del despido. Decir lo contrario equivale a que las consideraciones de una demandada pueden modificar la carga procesal contemplada en la ley, lo que es insostenible.

Errónea aplicación e interpretación de lo dispuesto en el artículo 243 del Código del Trabajo cabe destacar que la sentencia recurrida infringe una serie de normas legales que se detallan a continuación, las cuales, de haberse aplicado correctamente, habrían absuelto a la denunciada.

Continua señalando el recurrente que el fuero es inoponible, interpretación armónica con el artículo 161 del Código del Trabajo pues se trata de un trabajador de exclusiva confianza. Así en primer lugar hay que señalar que el fuero que sirve de sustento a la sentencia es jurídicamente inoponible a la denunciada, toda vez que se está en presencia de un despido por desahucio patronal, que cumplía dos hipótesis de ese precepto: (a) Ser una ejecutiva con poder de administración y (b) ser una trabajadora que, por la naturaleza de sus funciones, era de exclusiva confianza; lo que ha quedado establecido inamoviblemente por el fallo de única instancia.

Una interpretación armónica de estas disposiciones conduce a establecer que el fuero sindical no opera respecto de estos trabajadores porque desnaturalizaría la función contratada, colisionan los intereses del trabajador y del empleador, confunde ambas voluntades cotidianamente opuestas en el ejercicio de las facultades patronales de mando, dirección y disciplinarias frente al ejercicio de los derechos de los trabajadores. Porque limita de manera desproporcionada las facultades del empresario.

Por último, respecto a este punto, cabe destacar que el argumento de que la trabajadora solamente posea fuero oponible a la denunciada porque la ley no distingue, es bastante débil en consideración a que el artículo 161 inciso 2° tampoco distingue en forma alguna a los trabajadores aforados de los que no, lo que llevaría a un cajón sin salida absurdo que solo puede ser suplido por una interpretación hermenéutica del Código del Trabajo, visto como un todo, y no como un conjunto de normas no interconectadas entre sí.

En efecto, prosigue, la sentenciadora conduce su razonamiento hacia un derrotero impracticable o imposible, ya que no se puede solicitar el desafuero por la causal de desahucio, con lo que se estaría generando una verdadera inamovilidad del cargo precisamente en el caso en que el legislador quiso dar total discrecionalidad al empleador para el despido. Dicha inamovilidad absoluta de los trabajadores de exclusiva confianza que pertenezcan a un sindicato, por los argumentos expresados en el acápite A) anterior, es claramente inconstitucional por vulnerar las garantías constitucionales de mi representada,

establecidas en el Art. 19 N° 21 y 24 en relación con el N° 26 de nuestra carta fundamental.

Añade que debe preguntarse cuál es la razón por la que el legislador no estableció la posibilidad de solicitar el desafuero en el caso de un despido fundado en la causal del artículo 161 inciso 2º del Código del Trabajo. La respuesta es obvia: Porque no es posible que esos trabajadores de confianza que representan a la empresa frente a los trabajadores sean dirigentes sindicales y, por ende, representen a los trabajadores frente a la empresa al mismo tiempo. Es por ello claramente inoponible a la empresa el fuero invocado. Es por ello que se podía despedir a la Sra. Maier y no debía probar los antecedentes subjetivos que la llevaron a tomar esa decisión, bastando que probara que se dan los requisitos del referido art 161 inciso 2º, lo que hizo y se estableció como hecho de la causa por la sentencia recurrida.

Además, el fuero es inoponible por ser una institución que se otorga en interés de los trabajadores que representa el dirigente sindical pues el fuero de la trabajadora se otorga en consideración a los intereses de los trabajadores que representa y ¿Qué importancia tiene lo anterior? ya que es un hecho de la causa, que los trabajadores a los que representa la trabajadora desvinculada de la empresa no pertenecen ni tienen relación alguna con INVERTEC PACIFIC SEAFOOD S.A., de ahí entonces que el fuero es inoponible y sin valor jurídico alguno, pues no se sustenta en lo que al legislador laboral le interesa, los derechos de los trabajadores que el dirigente representa. Es por ello que a diferencia de lo que ocurre con el fuero maternal, el cual se otorga en beneficio de la madre, en el presente caso se otorga en virtud de los intereses de los representados, los cuales no son oponibles en forma alguna a mi representada. Si bien señala el fallo recurrido que dicha facultad no puede ser ejercida por el empleador conculcando garantías fundamentales, en el caso de autos, como se vio, dicha garantía no se vio afectada en forma alguna. ¿Cómo pueden afectarse intereses o derechos de trabajadores ajenos a la empresa?

En efecto, parece absurdo sostener que, a raíz de la sindicalización de una persona de exclusiva confianza del empleador, que no puede negociar colectivamente en virtud de lo dispuesto en el artículo 305 del Código del Trabajo, pueda hacérsele oponible un supuesto fuero obtenido respecto de tales trabajadores ajenos a la empresa. De aceptarse la hipótesis anterior, se llegaría al absurdo de obligar a la empresa denunciada a negociar colectivamente con los trabajadores de SINTRICOT, en circunstancias que a raíz de la reforma laboral de la ley 20.940, se estableció como requisito que los sindicatos interempresas agrupen a empresas del mismo grupo y actividad, y que el total de afiliados en cada empresa cumplan los quorum para formar sindicatos. En efecto, se está degenerando el fuero a una protección personal de la trabajadora, dando pie a un claro abuso de derecho por parte de la misma, ya que este no mira en forma alguna la protección de los intereses colectivos de SINTRICOT, los cuales dicen relación con una empresa dedicada a un rubro totalmente ajeno al de mi

representada y que funciona incluso en una región distinta del país. Es decir, la trabajadora está utilizando una disposición que tiene un origen colectivo, en defensa de derechos laborales comunes, para utilizarlo de forma personalísima, lo cual es verdaderamente grave.

Error en las normas de interpretación contenidas en los artículos 19 y siguientes del Código Civil en relación al artículo 243 del Código de Trabajo.

La tesis del fallo recurrido se basa en un aspecto totalmente formal de la norma en cuanto a que no habría que distinguir en circunstancias que la ley no distingue, lo cual constituye una verdadera infracción a las normas de interpretación establecidas en el artículo 19 y siguientes del Código Civil, en especial a lo referido en el artículo 22, por cuanto no se hace cargo y genera una evidente discordancia de normas, desatendiendo totalmente a su correspondencia con las demás normas del Código del Trabajo. Cabe destacar que lo que se exige respecto a este punto consiste en interpretar una norma a través de otra establecida en el mismo cuerpo legal, por lo cual no puede aducirse en forma alguna que se estaría desatendiendo al tenor literal de la misma en pos de consultar su espíritu.

La sentenciadora supone que, en este caso, más allá de las consideraciones sobre la inoponibilidad del fuero sindical, sobre la colisión de garantías, igualmente el empleador debió solicitar el desafuero. Estima que en todos los casos debe solicitarse el desafuero. Se queda en un aspecto meramente formal, el cual no ha cumplido con las exigencias establecidas en el artículo 22 del Código Civil ya que el igual que el caso anterior, no se da una interpretación adecuada a la norma, de manera que sea coherente con el mismo cuerpo legal. Se estima que la solución equitativa, pero más que eso, armónica, sistemática y consistente con las restantes normas legales y constitucionales antes analizadas, es que el legislador, para el caso de los trabajadores de confianza y que representan los intereses de trabajadores ajenos a la empresa, estimó que no les es aplicable el artículo 174 del citado Código. Con lo dicho, ya es posible establecer que la sentencia ha cometido los yerros hermenéuticos denunciados.

Reitera que el punto de la controversia, que no resolvió adecuadamente la sentencia, es establecer si el presunto fuero es oponible o no a la empresa empleadora.

Por último respecto a este punto cabe destacar que los errores de interpretación señalados a lo largo del presente recurso han afectado lo decisorio del fallo toda vez que, de haberse interpretado correctamente las normas legales, en el sentido que doña Liliana Maier Álvarez, independientemente de si tiene o no fuero, en caso alguno este sería oponible a la empresa denunciada y que, por ende, procede la causal de desahucio, sin autorización judicial previa, y el despido fue del todo justificado, de manera tal que no se estaría incurriendo en una práctica antisindical mediante el mismo, lo que lleva a rechazar la denuncia interpuesta por la Inspección Comunal del Trabajo de Coquimbo en toda sus partes.

Termina solicitando se acoja al presente recurso por algunas de la causales de nulidad invocadas, una en subsidio de la otra, y, en consecuencia, anule el fallo recurrido y, acto seguido pero sin nueva vista, dicte la sentencia de reemplazo en la que se declare que se desestima la denuncia interpuesta por la Inspección Provincial del Trabajo de Coquimbo en contra de INVERTEC PACIFIC SEAFOOD S.A., la que queda absuelta de los cargos formulados, condenándose en costas a la recurrida.

2° Que, el recurso de nulidad laboral tiene por objeto, según sea la causal invocada, asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, conseguir sentencias ajustadas a la ley, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, todo lo cual evidencia su carácter extraordinario que se manifiesta por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores y que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de aquellas que invoca, como asimismo, de las peticiones que efectúa.

Igualmente, cabe tener presente que el recurso de nulidad no constituye una instancia, de manera que estos sentenciadores no pueden ni deben revisar los hechos que conforman el conflicto jurídico de que se trata, siendo la apreciación y establecimiento de éstos una facultad exclusiva y excluyente del juez que conoció del respectivo juicio oral laboral, y, asimismo, a esta Corte le está vedado de efectuar una valoración de la prueba rendida ante el Juzgado del Trabajo, lo que corresponde únicamente a éste y el cual está dotado de plena libertad para ello, con la sola limitación de no contrariar los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, siendo el cumplimiento de este límite lo que corresponde controlar, cuando se invoca la correspondiente causal de nulidad.

Asimismo, el de nulidad es un arbitrio de derecho estricto que requiere claridad y precisión en su fundamentación lo que resulta necesario toda vez que aquello da y define la competencia del Tribunal superior, el cual no puede acogerlo por motivos distintos, salvo la situación contemplada en el inciso final del artículo 479 del Código del Trabajo.

3° Que, el primer motivo de impugnación se rechazará toda vez que no se ha producido la infracción de garantías fundamentales que denuncia el recurrente y que sostiene en la omisión de una resolución jurisdiccional final que se pronuncie sobre el fondo del asunto-circunstancia que el reclamante liga al debido proceso- ya que una atenta lectura de los considerandos primero y segundo de la sentencia atacada permite visualizar claramente la discusión dada entre las partes y, en particular, en el motivo tercero se consignan los hechos objeto de prueba- "1.- Fecha en que la denunciada tomó conocimiento de la elección de doña

Liliana Mayer como tesorera del Sindicato inter empresas Sintricot. 2.- Razones que ha tenido la denunciada para poner término al contrato de trabajo de la trabajadora ya mencionada. Forma y circunstancias del despido"-, no constando que se haya cuestionado la resolución que los contiene, en otras palabras, de lo anterior se desprende la cuestión sometida a decisión del tribunal que no es otra más que verificar la existencia de los hechos contenidos en la denuncia formulada y su correspondiente calificación jurídica. En efecto, aquellos hitos procesales fijaron la discusión y delimitaron el marco de actuación del tribunal, definiendo el objeto a probar en el juicio y, por sobre todo, aquello sobre lo que debía pronunciarse el juzgador.

Ahora si se avanza en el análisis de la sentencia se puede verificar que en la parte resolutiva de ésta, es decir, aquel acápite que contiene la decisión del asunto controvertido sometido a la consideración del órgano jurisdiccional, lo resuelto por la sentenciadora es, precisamente, la materia objeto de juicio definida en los términos consignados en la misma sentencia, de tal forma que aquello que se reclama como omitido y fundante de la supuesta de violación de garantías fundamentales- debido proceso- no es tal amén que del tenor del líbelo recursivo se desprende en el recurrente una disconformidad con los argumentos en que basa su dictamen la juzgadora, pero ello no constituye la infracción imputada desde que, como el mismo reclamante reconoce en su recurso, los argumentos utilizados por las partes no necesariamente vinculan al tribunal, no obstante que los razonamientos que sostienen la sentencia atacada implican desechar los argumentos del reclamante respondiendo así sus planteamientos.

En cuanto a los otros derechos fundamentales que se dicen vulnerados cabe señalar que él dispuesto en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República no contiene desarrollo particular alguno en el escrito del recurso por lo que se desechará por dicho defecto formal ya que, como se dijo, es obligación del recurrente precisar con rigurosidad los fundamentos de las causales que invoca no correspondiendo a esta Corte elucubrar sobre las bases que las sustentan.

En relación a la vulneración denunciada del artículo 19 N° 21 en relación al N° 24 de la carta fundamental esta se descartará por cuanto lo que se alega como sostén de dicha infracción no es más que la consecuencia lógica de la calificación jurídica que de los hechos acreditados en juicio hizo la sentenciadora y esto se impugna vía la causal especifica que el código laboral contiene, la que se plantea subsidiariamente.

4° Que, en cuanto a la causal de nulidad planteada de forma subsidiaria, esto es, infracción de ley que haya influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo -artículo 477 del Código del Trabajo-, esta supone la aceptación de los hechos establecidos en la sentencia y solo importa un cuestionamiento a la aplicación del derecho a aquellos, por lo que la

argumentación y sustento del recurso por esta causal debe ser coincidente con lo antes expuesto y este motivo de nulidad tiene por objeto fijar el recto sentido y alcance de las normas que se dicen afectadas, ya sea porque se desatienden en un caso previsto por ellas; cuando en su interpretación el juez contraviene fundamentalmente su texto; o cuando les da un alcance distinto, ya sea ampliando o restringiendo sus disposiciones.

5º Que, corresponde rechazar este capítulo del presente recurso atendido el defecto formal que contiene que no es otro más que el no desarrollo argumental de la totalidad de las normas legales que denuncia como infringidas.

A saber, el recurrente reclama que la sentencia materializa "una errónea interpretación del artículo 22 del Código Civil, en relación a la adecuada interpretación que corresponde a los artículos 162, 174, 243 y 161 inciso 2º del Código del Trabajo, éstos en relación al artículo 19 números 19, 21 y 24 de la Constitución Política del Estado", pero de la revisión del líbelo recursivo se constata que ninguna referencia se hace del artículo 162 del Código del Trabajo, lo que resulta no solo necesario atendida la causal de nulidad impetrada, que supone no solo indicar la norma infringida sino que también exponer como se produce aquella infracción y como esta influye en lo dispositivo del fallo nada de lo que se cumple en la especie, sino que esta disposición legal contiene nueve incisos, desconociéndose cual parte de ella es la, supuestamente, infraccionada en la sentencia.

Lo mismo puede decirse de la cita que se hace de los artículos 289 y 293 del mismo cuerpo legal, no se señala como se produce la infracción ni como esta influye en lo dispositivo del fallo, agregándose en este caso que la imprecisa cita realizada de estas normas imposibilita discernir cuales son las disposiciones aludidas pues en el primer párrafo de dicho acápite del recurso- causal subsidiaria- no se citan estas normas, luego en el numeral ii) del desarrollo de este motivo subsidiario se utiliza la conjunción "y" y, por último, en el primer párrafo de este numeral se utiliza la preposición "a", todo lo que impide entender si lo que se denuncia como infringido por el laudo cuestionado son solo esos dos artículos- 289 y 293 del Código del Trabajo- o si son los artículos 289, 290, 291, 292 y 293 de aquel código, indeterminación que no corresponde salvar a esta Corte.

Misma deficiencia puede señalarse en relación a la cita que se hace de los numerales 21 y 24 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, no obstante que cuestionable resulta que puedan servir estas de sustento a la causal en análisis.

Las incorrecciones anotadas afectan formalmente este motivo de nulidad pues como se señala en el recurso que la infracción del artículo 22 del Código Civil es en relación a las normas que invoca, ha de entenderse que el quebranto de todas ellas supone el resultado dañoso que afecta el fallo y lo hace anulable y al no haberse desarrollado la totalidad de las normas que se citan quebrantadas, precisión de la forma en que esto se produce y como

aquello influye en lo dispositivo del fallo, cabe el rechazo antes anunciado de esta causal.

6° Que, no obstante lo anterior y a mayor abundamiento se puede decir que a los jueces les corresponde resolver el asunto sometido a su decisión aplicando el derecho a los hechos establecidos en la sentencia y en este caso los hechos acreditados se encuentran dispersos en las distintas motivaciones del laudo en cuestión. A saber, en el considerando Séptimo se dio por acreditado a) Que la señora Liliana Maier se desempeña como jefa de producción y ventas en la empresa Invertec Pacific Seafood S.A. y que actualmente está separada provisionalmente de sus funciones con autorización del Tribunal; b) Que, doña Liliana Maier fue elegida tesorera del Sindicato Inter empresa Nacional de Trabajadores Unidos Tricot el día 14 de noviembre de 2016; c)

Que, en la empresa denunciada no hay otros trabajadores afiliados al mencionado Sindicato; luego, en el motivo Octavo se estableció que la demandada tomó conocimiento de la calidad como dirigente sindical de la demandante el 16 de noviembre de 2016, dos semanas antes del despido; en el motivo Noveno se fijo como circunstancia no discutida que en la empresa denunciada-Invertec Pacific Seafood S.A.- no hay trabajadores afiliados al sindicato inter empresa del cual Liliana Maier es Tesorera y, por último, en los considerandos Décimo y Undécimo se asentó que el despido de Liliana Maier por la empresa denunciada fue sin autorización judicial previa.

Pues bien, es a estos hechos a los que el tribunal debe aplicar el derecho y en la especie resulta plausible la interpretación que de las normas legales involucradas hizo la sentenciadora, una interpretación progresiva del derecho fundamental involucrado con una visión finalista de la institución comprometida todo en vinculación con el principio de indubio pro operario que rige en materia laboral.

Y visto lo dispuesto en los artículos 456, 474, 477, 479, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, se rechaza el recurso de nulidad intentado por la parte denunciada, Invertec Pacific Seafood S.A., en contra de la sentencia de veintidós de mayo de dos mil diecisiete, rectificada por resolución de fecha 26 de mayo de 2017, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena en causa R.I.T. S-6-2016, R.U.C. Nº 1640062771-5, la que, en consecuencia, no es nula.

Regístrese y devuélvase por pertinente vía.

Redacción del Ministro señor Le-Cerf Raby.-.

Rol I.C. N° 102-2017.-. Reforma Laboral.-.

Pronunciado por la Primera Sala de la Corte de Apelaciones de La Serena, integrada por los Ministros Titulares señor Juan Pedro Shertzer Díaz, señor Christian Le-Cerf Raby y el Fiscal Judicial señor Jorge Colvin Trucco. (No firma señor Colvin por encontrarse en comisión de

servicio, sin perjuicio de haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa).

La Serena, a uno de diciembre de dos mil diecisiete, notifiqué por el estado diario la resolución que antecede.

Copia no oficial generada por Diario Constitucional a partir del Buscador de Jurisprudencia del Poder Judicial de Chile (juris.pjud.cl).