

Santiago, dos de julio de dos mil veintiuno.

Visto:

En autos RIT S-30-2018, RUC N° 1840012029-6, del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, por sentencia de doce de marzo de dos mil diecinueve, se rechazó la denuncia por despido antisindical deducida por don Rodrigo Rojas Espinoza en contra de la sociedad Minera Escondida limitada, acogiendo la subsidiaria de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, declarando que la demandada vulneró la garantía de inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, ordenando el pago de la indemnización tarifada contemplada en el artículo 489 del estatuto laboral, equivalente a seis remuneraciones, las indemnizaciones derivadas de la declaración de injustificación del despido y otras prestaciones que indica.

En contra del referido ambas partes interpusieron recurso de nulidad, y una sala de la Corte de Apelaciones de Antofagasta, por resolución de cinco de agosto de dos mil diecinueve, acogió el de la parte demandante y, en fallo de reemplazo, acogió la denuncia por despido antisindical, declarando nulo su despido y condenando a la demandada al pago de una multa de cien unidades tributarias mensuales, ordenando la reincorporación a sus labores, dentro de décimo día desde que la sentencia quede ejecutoriada, debiendo pagarle la totalidad de sus remuneraciones y beneficios, desde la fecha del despido antisindical hasta su efectiva reincorporación, con costas.

En relación a esta última decisión, la parte denunciada dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, para que en definitiva se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe.

Se ordenó traer estos 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 de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia. La presentación en cuestión debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones recaídas en el asunto de que se trate sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento.



Segundo: Que la unificación de jurisprudencia pretendida por la demandada propone, como materia de derecho, la siguiente:

“La posibilidad de ejercer el empleador su facultad disciplinaria, fundado en el artículo 184 del Código del Trabajo cuando la conducta sancionada afecta o pone en peligro derechos de otros trabajadores como medida proporcionada que obsta a la vulneración de derechos fundamentales, afectando la seguridad en el trabajo”.

Refiere que la sentencia recurrida yerra al concluir que no es posible ejercer el poder disciplinario fundado en la obligación y deber de seguridad, contemplado en el artículo 184 del estatuto laboral, en casos de actividades que califiquen de sindical y que afecten a otros trabajadores de la empresa, calificando el fallo impugnado como antisindical un despido que fue disciplinario, realizado como medida de protección de la seguridad y derechos fundamentales de un trabajador, ante una conducta del actor que puso en peligro su integridad.

Agrega que el artículo 184 del Código del Trabajo impone un estándar de cuidado de los más altos actualmente vigentes en la legislación nacional que, contrariamente a lo señalado por el fallo recurrido, resulta importante en la especie, al haberse acreditado que se viralizó entre los empleados de la empresa un amenaza de muerte efectuada por el actor a un compañero de trabajo, encontrándose obligada la empresa a tomar todas las medidas conducentes para proteger su vida e integridad física y psíquica. En ese contexto, refiere que el despido disciplinario, obedeció a una medida proporcional que cumple con los requisitos del artículo 485 y 493 del estatuto laboral, desde que es razonable, cumpliendo el test de proporcionalidad desde el punto de vista de la razonabilidad y ponderación, puesto que el empleador debe ejercer el poder disciplinario no solo cuando se afecten los intereses de la empresa sino también cuando se afectan derechos de los trabajadores, caso en el que se encuentra obligado a ejercerlo.

Finaliza señalando que la interpretación sostenida por el fallo impugnado es que una empresa, pese a establecerse la existencia de un contenido ofensivo y violento ampliamente viralizado en la faena, no puede intervenir en resguardar la vida e integridad del afectado, utilizando el despido disciplinario respecto del autor de tales amenazas, cuestión que resulta contraria al deber de protección, contenido en el artículo 184 del código laboral, acompañando dos sentencias de contraste que, a su juicio, contienen la tesis de derecho correcta, en el sentido de



que es posible justificar un despido disciplinario en el deber de la empresa de proteger la seguridad de los trabajadores.

Tercero: Que la judicatura del fondo, tuvo por acreditados los siguientes presupuestos fácticos:

1.- *Un grupo de trabajadores de la denunciada con residencia en la ciudad de Iquique conformó un grupo de whatsapp, con un total de entre 12 a 15 participantes. Las interacciones de ese grupo eran de distinta naturaleza, variando desde la organización y participación de partidos de futbol, política sindical, concurrencias a ágapes, juergas y aspectos más íntimos de los participantes.*

2.- *Mientras el actor se encontraba haciendo uso de una licencia médica... y en el contexto de una negociación colectiva entre el Sindicato de la empresa con la denunciada, éste participó los días 11 y 12 de diciembre de 2017 en una conversación en el referido grupo, escribiendo las siguientes expresiones relativas a don Frankie Fritis, compañero de trabajo y quien tenía intenciones de formar un segundo Sindicato de trabajadores en la empresa: "...Ese xuxetumare del fritis le hicimos cagar la casa y el auto cuando vendía el sindicato en cerro". "...Le llenamo las weas de maíz..." "...Y si hacemos una vaca y contratamos a unos nigas pa ke se los piteen?" "...Cobran 2 gambas por pitearse un wn" (sic).*

3.- *De una forma indeterminada, dichas expresiones se viralizaron, haciéndose conocida masivamente por los trabajadores, momento en el cual también llegó a conocimiento del trabajador Sr. Frankie Fritis -operario aludido en la misma- quien a través del canal de denuncias internas Ethics Points lo puso formalmente en conocimiento de la compañía.*

4.- *A raíz de la denuncia Minera Escondida inició investigación en el mes de enero del año 2018, la que culminó en el mes de marzo del mismo año.*

5.- *Como Corolario de lo anterior, el denunciante fue despedido por las causales previstas en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, conducta indebida de carácter grave y debidamente comprobada de "acoso laboral" y la del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo "incumplimiento grave las obligaciones que impone el contrato" con fecha 15 de mayo del año 2018".*

Sobre la base de dichos presupuestos de hecho, la sentencia recurrida acogió el recurso de nulidad que se dedujo por el trabajador denunciante en contra de aquella que desestimó la denuncia por despido antisindical, razonando que, de la prueba rendida en juicio, es posible desprender que *"...la actitud de la empresa*



era justamente destinada a proteger a unos trabajadores respecto de otros, no sobre la amenaza de muerte, sino en el interés de crear una nueva organización sindical al interior de la misma empresa, compuesta por a lo menos 300 trabajadores que se veían amenazados por este grupo, situación que a lo más debió denunciarse a la Inspección del Trabajo para que las organizaciones fiscales destinadas a respetar este derecho, apliquen las multas o adopten las resoluciones correspondientes, que permitan la libre expresión y el derecho a organizarse legalmente en gremios que contrarresten las actitudes de otras organizaciones o representar sus intereses particulares, a propósito de una negociación colectiva concreta, sin que le corresponda entrometerse en las actitudes que ella misma califica de presión ilegítima o irregular”.

Asimismo, agregó que: “...ha resultado probado la práctica antisindical con el despido de que fue objeto el trabajador Rodrigo Florencio Rojas Espinoza, a propósito de la comunicación escrita que se le efectuó el 15 de mayo de 2018, invocando en forma superflua causales de despido que no se avienen a la situación ocurrida, en cuanto a la investigación realizada sobre conversaciones de WhatsApp entre trabajadores del turno A y O, referido a mensajes ofensivos y denigratorios en contra de otros trabajadores de la empresa, en el contexto de una negociación colectiva y con antecedentes concretos y no discutidos del intento de la creación de otra organización sindical compuesta por lo menos de 300 trabajadores, sobre una llamada viralización de los mensajes que no fue contenida, sino más bien difundida, calificada y reprimida por la empresa con el pretexto de respetar la vida de los trabajadores, la actitud disciplinaria que deben desarrollar dentro y fuera del trabajo, escondiendo los verdaderos fines, en cuanto a apoyar a los trabajadores que intentaban generar una nueva organización sindical y sancionar a aquellos que participaron en la comunicación interna, cuya viralización si bien debió surgir en alguno de ellos, no se determinó respecto de la o las personas individualmente responsables o autores de la divulgación. Esta situación está contemplada específicamente en la letra a) y b) del artículo 291 del Código del Trabajo y que constituye sin duda una práctica antisindical, por lo tanto debe concluirse que existió un aprovechamiento ilegítimo de un mal comportamiento de trabajadores que permitió exonerar subrepticamente solo a uno de ellos, lo que redundo además en una discrecionalidad inexplicable, que confirma la conducta antisindical reprochada, sobre todo si en la contestación se sostiene que no se descubrió quién fue la persona que dio inicio a la denominada



viralización, es decir, que a propósito de la investigación no se descubrió el autor, lo que resulta aún más discrecional”, razón por la cual se acogió la denuncia principal por despido antisindical, dejando sin efecto la exoneración y ordenando la reincorporación del trabajador y el pago de las remuneraciones y prestaciones en los términos indicados.

Cuarto: Que, hecho el análisis que imponen las normas mencionadas en el considerando primero, aparece que el recurso, en los términos planteados, no podrá prosperar, ya que en el fallo que lo motiva no existe pronunciamiento sobre la materia de derecho respecto de la cual se pretende la unificación de jurisprudencia.

En efecto, tal como se señaló precedentemente, la parte recurrente solicitó que esta Corte se pronuncie respecto de la procedencia de que un empleador, en uso de la facultad disciplinaria, pueda fundar un despido disciplinario en lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, cuando la conducta de un trabajador afecta o pone en peligro los derechos de otros trabajadores de la empresa, perturbando la seguridad en las relaciones laborales.

Pues bien, de la sola lectura del fallo impugnado es posible concluir que el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la parte denunciada, se construye sobre la base de consideraciones y fundamentos que el tribunal de nulidad no realizó, pues, en rigor, no emitió pronunciamiento alguno sobre la materia de derecho de la manera que fue propuesta, pues acogió el recurso de nulidad deducido por el denunciante sobre la base de razonamientos distintos a los planteados en el libelo de unificación, concluyendo que la empresa denunciada incurrió en actos antisindicales al ocultar, sobre la figura de un despido disciplinario, una medida de apoyo a los trabajadores que intentaban generar una nueva organización sindical, sancionando a los que participaron en la comunicación interna, como ocurrió con el actor, sin existir razonamientos en torno a la existencia de una amenaza real a la vida o integridad del trabajador supuestamente afectado y a la proporcionalidad de un despido fundado en el cumplimiento del deber de seguridad contemplado en el artículo 184 del estatuto laboral.

De tal manera que resultan errados los planteamientos de fondo en que la recurrente sustentó el libelo de unificación, pues la sentencia impugnada no emitió pronunciamiento alguno relativo a la posibilidad del empleador de ejercer el poder disciplinario fundado en la obligación y deber de seguridad en casos de



actividades que afecten a otros trabajadores de la empresa, lo que no permite a esta Corte, atendido lo dispuesto en el artículo 483-A del Código del Trabajo, emitir pronunciamiento sobre la temática de derecho propuesta.

Quinto: Que, por otro lado, para dar lugar a la unificación de jurisprudencia, se requiere analizar si los hechos establecidos en el pronunciamiento que se reprocha, subsumibles en las normas, reglas o principios cuestionados como objeto del arbitrio, sean claramente homologables con aquellos materia de las sentencias que se incorporan al recurso para su contraste.

Así, la labor que le corresponde a esta Corte, se vincula con el esclarecimiento del sentido y alcance que tiene la norma jurídica que regla la controversia, al ser enfrentada con una situación equivalente a la resuelta en un fallo anterior en sentido diverso, para lo cual es menester partir de presupuestos fácticos análogos entre el fallo impugnado y aquellos traídos como criterios de referencia.

Sexto: Que a la luz de lo expuesto y realizado el examen de la concurrencia de los presupuestos enunciados precedentemente, tal exigencia no aparece cumplida en la especie, desde que la situación planteada en autos no es posible de equiparar con la de los fallos que han servido de sustento al recurso extraordinario en análisis.

En efecto, las dos sentencias de cotejo presentadas, a saber, las dictadas en los roles N°194-2017 y N°341-2018 por la Corte de Apelaciones Antofagasta, operan sobre la base de presupuestos fácticos distintos a los del fallo impugnado, puesto que razonan sobre la base de despidos disciplinarios, fundados en consumo de drogas y conductas de acoso sexual en que incurrieron los trabajadores denunciados, sin que esos actos se hayan verificado en el contexto de una negociación colectiva o que, de alguna manera, se encuentren vinculados con denuncias antisindicales, como ocurre en la especie.

Séptimo: Que, de lo expuesto queda de manifiesto que los fallos acompañados por la recurrente no contienen una distinta interpretación sobre la materia de derecho propuesta, no cumpliéndose con el presupuesto contemplado en el inciso 2° del artículo 483 del Código del Trabajo, lo que conduce a desestimar el presente recurso de unificación de jurisprudencia.

Por estas consideraciones y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del ramo, **se rechaza el recurso de unificación de jurisprudencia** interpuesto por la parte demandada en relación



con la sentencia de cinco de agosto de dos mil diecinueve, dictada por la Corte de Apelaciones de Antofagasta.

Regístrese y devuélvase.

Nº 25.744-2019.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., María Angélica Cecilia Repetto G., y las Abogadas Integrantes señora María Cristina Gajardo H. y señora Leonor Etcheberry C. No firman las Abogadas Integrantes señoras Gajardo y Etcheberry, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ausente ambas ausentes. Santiago, dos de julio de dos mil veintiuno.



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

