

Antofagasta, a catorce de julio de dos mil veinte.

VISTOS:

En esta causa rol ingreso 82-2020, ante la Tercera Sala de la Corte de Apelaciones, se realizó la audiencia para conocer el recurso de nulidad interpuesto por la abogada de la denunciante Edna Pierola Ubilla en representación de la Inspección Provincial de Calama, y por el abogado Jorge Mayne Moller, por el tercero coadyuvante Sindicato de Trabajadores de Empresa Calama Store Co. S.A., en contra de la sentencia definitiva de fecha veinte de enero de dos mil veinte, dictada en Causa RUC 19-4-0171301-0, RIT S-3-2019, por la Juez Interina del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, Johanna Carola Pizarro Véliz, en cuanto acoge la excepción de caducidad opuesta por Ripley Store SpA, y en consecuencia se declara que se rechaza, sin costas, la denuncia de prácticas antisindicales presentada por la Inspección Provincial del Trabajo El Loa Calama en contra de Ripley Store SpA.

La denunciante invocó la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es por haberse dictado la sentencia con infracción de ley, la cual influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en la especie al artículo 486 del Código del Trabajo.

El tercero coadyuvante invocó también la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es por haberse dictado la sentencia con infracción de ley, la cual influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en la especie al artículo 486 y artículo 168 ambas del Código del Trabajo.

El día 1 de julio de 2020, se procedió a la vista de los recursos interviniendo por éstos la abogada Carolina Herrera Vargas, y el abogado Jorge Mayne Moller, por los recurrentes y, el abogado Cristóbal Bock Soto por el recurrido, quien instó por sus rechazos.



Todo lo obrado en la audiencia quedó registrado en el sistema de audio, y la causa en acuerdo.

Con lo relacionado y considerando:

PRIMERO: Que la Inspección Provincial del Trabajo de Calama, dedujo recurso de nulidad, incoando la causal contemplada en el **artículo 477 del Código del Trabajo** esto es, cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, la que vinculó al artículo 486 del Código del Trabajo.

Señala que la sentencia recurrida en su considerando OCTAVO establece la fecha de ocurrencia de cada uno de los hechos acreditados, independientemente de si pueden ser calificados o no de prácticas antisindicales, en su considerando NOVENO explica las razones que le permiten establecer las fechas de ocurrencia de cada uno de los hechos denunciados, para, finalmente en el considerando DÉCIMO establecer que *"Conforme se concluyó en los razonamientos vertidos en los párrafos que preceden, la denuncia de práctica sindical se dedujo el día 5 de marzo de 2019, transcurridos largamente los 90 días hábiles que el artículo 168 del Código del Trabajo -al cual se remite el artículo 486 del mencionado cuerpo normativo- dispone como plazo máximo para su interposición, toda vez que los hechos fundantes acontecieron con anterioridad al 3 de octubre de 2018, de tal forma que procede acoger la excepción de caducidad planteada por Ripley Store SpA, como se dirá en lo resolutivo de este fallo."*

Arguye que a su juicio la juez yerra al estimar que en el caso en el que la Inspección del Trabajo realice la denuncia, el cómputo del plazo de caducidad comienza a correr desde la ocurrencia de los hechos denunciados, pues del análisis del artículo 486 del Código del Trabajo armónicamente, es posible advertir que el mismo realiza una serie de disquisiciones.



En primer lugar, indica quienes son los legitimados activos para ejercer la acción de que trata la norma, a saber, el trabajador afectado, la organización sindical, invocando un derecho o interés legítimo, y también permite que, en caso en que el afectado sea un trabajador afiliado a una organización sindical, esta última pueda intervenir como tercero coadyuvante. Luego, en los incisos 5° y 6° prescribe la norma que: *"Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente. Esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las normas de este párrafo. La Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable. No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas."*

Agrega que de la norma transcrita se desprende que el legislador le impone a la Inspección del Trabajo exigencias adicionales para denunciar por vulneración de derechos fundamentales. Por una parte, le exige realizar un informe de fiscalización, y por otra, llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas. En consecuencia, refiere, cuando el Servicio toma conocimiento de una denuncia por vulneración de derechos, no puede ir directamente al Tribunal, sino que debe realizar previamente una investigación con el objeto de acreditar la efectividad de los hechos denunciados, investigación que, a su vez, permite a este órgano tener conocimiento certero del hecho lesivo. Por tanto, es desde este conocimiento que debe computarse el plazo que tiene este Servicio para presentar la denuncia ante el



Tribunal.

Alega en definitiva que habiendo la juez *a quo* establecido en su fallo que el informe de conclusiones jurídicas es de fecha 20 de enero de 2019 y que la denuncia se presentó el día 05 de marzo de 2019, por tanto, contado el plazo desde dicho informe, no había transcurrido el plazo 60 días establecido el artículo 486 del Código del Trabajo y, debió rechazar la excepción de caducidad, siendo evidente, entonces, que el vicio acusado influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

SEGUNDO: Que el Sindicato de Trabajadores de Empresa Calama Store Co. S.A., como de tercero coadyuvante, dedujo recurso de nulidad, deduciendo la causal contemplada en el **artículo 477 del Código del Trabajo** esto es, cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, la que vinculó al artículo 486 y del artículo 168, ambas normas del Código del Trabajo.

Sostiene, recurriendo a las alegaciones formuladas la denunciante al evacuar el traslado de la excepción de caducidad, que la denuncia que inició el procedimiento surgió por el ejercicio de una obligación legal de la Inspección del Trabajo, según lo dispuesto en los incisos 5° y 6° del artículo 486 del Código del Trabajo, deber que no consiste solo tomar conocimiento del hecho y denunciarlo, sino además de realizar previamente una investigación destinada a acreditar el hecho de vulneración que denuncia y solo una vez concluida la investigación y habiendo efectuado una mediación obligatoria, ponerla en conocimiento de los tribunales.

Agrega que debe contarse el plazo desde el conocimiento cierto de la Inspección del Trabajo del hecho lesivo, esto es al 5 de marzo del 2019, constando en todo caso que la fecha de término de la investigación fue el 19 de enero de 2019, esto es que la denuncia se presentó 35 días



trascurridos desde el término de la investigación y entre medio se citó a mediación, tramites a los que la Inspección se encuentra obligado.

Señala luego que tratándose de vulneraciones de derechos fundamentales debe preferirse aquellas interpretaciones que permitan una mejor protección de los derechos fundamentales y en este caso aquella que, considerando la tramitación obligatoria que debe cumplir la Inspección del Trabajo, nos permita entender que el plazo de caducidad se cuenta, cuando existe investigación previa de este organismo público, por denuncia administrativa efectuada dentro de plazo por una organización sindical afectada por una práctica antisindical, debe contarse desde que se concluye la investigación por parte de dicho organismo público.

Concuera además con la Inspección del Trabajo que, si bien el plazo para interponer la demanda o denuncia se suspende de la forma establecida en el artículo 168 del Código del Trabajo, aquella norma en ningún caso considera toda la tramitación que debe realizar la Inspección Provincial del Trabajo respectiva, que sólo permitiría que dicha organización tramitara una denuncia por práctica antisindical en un plazo menor a 30 días, teniendo en cuenta que el particular válidamente puede interponer una denuncia administrativa dentro del plazo de 60 días hábiles.

Sobre la caducidad del Código del Trabajo, señala que los plazos son bastantes exiguos, de 60 días se han ampliado hasta 90, como señala su artículo 168, que su interpretación debe ser restrictiva para no pasar por alto vulneraciones de derechos fundamentales, y aunque no se distinga expresamente entre quién es el denunciante - si es el propio trabajador afectado o es la Inspección del Trabajo - una interpretación armónica a las distintas normas del Código del Trabajo, unido a esta obligación para el tribunal de interpretar restrictivamente esta institución de la caducidad,



nos lleva a pensar que esa limitación de 60 días de ocurrido el hecho ampliando hasta 90 días, procede solo si el denunciante es el propio trabajador afectado o su organización sindical y no un plazo que corra para la Inspección del Trabajo, porque si se otorga al trabajador afectado o a una organización sindical al derecho de optar de entre recurrir directamente a un tribunal de justicia o a este administrativo no debería haber una afectación de sus derechos si es que opta por una u otra alternativa. De entenderse que existiría el mismo plazo de caducidad ya indicado para la Inspección del Trabajo, contados de la ocurrencia del hecho, estaríamos limitando esta libertad que tiene el trabajador o la organización sindical denunciante entre optar por una tramitación administrativa previa o directamente ir a tribunales.

Sobre el plazo de caducidad, alega que en aquellos casos en que la vulneración ocurre vigente la relación laboral, debe computarse éste desde el cese de la conducta y no desde su inicio, interpretación que sería aplicable al presente caso por el carácter de la vulneración que se alega, principalmente por la falta de respuesta de la empresa denunciada a las denuncias que el Presidente del Sindicato de la empresa efectuó internamente mediante correo electrónico.

TERCERO: Que habiéndose deducido la causal de invalidación del **artículo 477** del Código del Trabajo, que permite invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, entre otras, cuando esta última se hubiere dictado "con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo", se debe recordar que dicho motivo de invalidación tiene por exclusiva finalidad revisar que el derecho pertinente haya sido correctamente entendido y aplicado al caso concreto, lo que circunscribe la competencia de este tribunal exclusivamente a determinar si en la sentencia definitiva impugnada se ha aplicado correctamente la norma que se dice



vulnerada.

En concordancia con lo señalado, no puede obviarse que el objeto del recurso es la sentencia, y respecto de ésta, como arbitrio extraordinario, la legitimidad en el establecimiento de los hechos acreditados, y por cierto, de la aplicación del derecho a tales hechos, aspecto este último que se conecta al cuestionamiento de infracción de ley, antes reseñada.

Cabe además tener en consideración, que la infracción de ley, a que se refiere la causal de nulidad en análisis, se verifica, si el fallo asigna a la ley un texto distinto al pertinente, o no aplica la norma pertinente, debiendo hacerlo o si se la considera para una situación en que no debía hacerlo o por último, en el evento de estimarse improcedente la interpretación de la ley hecha por el tribunal.

CUARTO: Que no es posible obviar, en la especie, que resulta aplicable el artículo 486 del Código del Trabajo relativo al procedimiento de tutela laboral en los casos de denuncia de una práctica antisindical por expresa disposición de lo previsto en el artículo 292 inciso 3° del Código del Trabajo, norma que no contempla elemento alguno que autorice considerar que no resulta aplicable el plazo de sesenta días para presentar la denuncia, contados desde que se produzca, en este caso, la práctica antisindical. Esto, por el claro tenor de la ley, que no efectúa distinción alguna, sin que sea atendible efectuar alguna sobre la base de los principios que informan el derecho laboral, ni menos considerando la persona de quien efectúa la denuncia respectiva. Precisamente el inciso final de la norma se pone en el caso que sea la Inspección del Trabajo la que efectúa la denuncia pues, al establecer la suspensión del plazo conforme a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, deviene que ante cualquier reclamo, e incluso ante cualquier tipo de noticia



que tenga la Inspección del Trabajo de alguna práctica antisindical o, términos genéricos, de una vulneración de derechos, puede realizar una labor de investigación administrativa de manera previa, por un plazo que, de acuerdo a la época en que tome noticia del hecho a investigar será, cuanto menos, de treinta días.

Este plazo en caso alguno puede ser considerado breve y con ello que afecte o impida las facultades de investigación del ente administrativo pues se trata, exclusivamente, de obtener, en términos generales y en una primera aproximación, los elementos necesarios para formular la denuncia ante sede jurisdiccional y determinar la prueba que debe ser rendida en la misma y, por lo mismo, no pretende originar un acto administrativo terminal, que deba reunir las exigencias propias del debido proceso para arribar, eventualmente, a una resolución sancionatoria.

Por lo mismo, establecido como hecho de la causa que la denuncia fue presentada vencido el plazo de sesenta días establecido en el artículo 486 del Código del Trabajo, incluida la suspensión del mismo, de acuerdo a lo previsto en el artículo 168 del mismo cuerpo legal, debe concluirse que el Juez de la causa aplicó correctamente las disposiciones legales señaladas al acoger la excepción de caducidad alegada por la denunciada.

A mayor abundamiento debe señalarse que interpretar que el plazo para presentar la acción se cuenta desde que termina la investigación de la Inspección del Trabajo, implica dejar sin aplicación el inciso final en aquella parte que hace referencia al artículo 168, lo que dice relación, precisamente, con que este plazo se suspende durante la investigación estableciéndose en ese caso un plazo máximo de noventa días desde que cesaron los hechos en cuestión. A lo anterior, debe sumarse que los hechos establecidos son anteriores a la denuncia administrativa, y desde que se



inició ésta y hasta que se presentó la acción pasaron más de noventa días, operando con ello la caducidad, como lo declaró correctamente la sentencia recurrida.

QUINTO: Que en consecuencia la sentencia no incurre en el vicio de invalidación denunciado, por lo que los recursos de nulidad deben ser desestimados.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 477, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZAN, sin costas,** el recurso de nulidad interpuesto por la abogada de la denunciante Edna Pierola Ubilla en representación de la Inspección Provincial de Calama y el recurso de nulidad interpuesto por el abogado Jorge Mayne Moller, en representación del tercero coadyuvante Sindicato de Trabajadores de Empresa Calama Store Co. S.A., ambos en contra de la sentencia definitiva de fecha veinte de enero de dos mil veinte, dictada por la Juez Interina del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, y en consecuencia se declara que la misma **no es nula.**

Se deja constancia que se hizo uso de la facultad contenida en el artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales.

Regístrese, notifíquese y archívese.

Roll 82-2020 (RPL)

Redacción del Abogado Integrante señor Jorge León Rojas.





MPJXQXKHZF

Pronunciado por la Tercera Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por Ministro Presidente Juan Opazo L., Fiscal Judicial Rodrigo Alejandro Padilla B. y Abogado Integrante Jorge Ignacio León R. Antofagasta, catorce de julio de dos mil veinte.

En Antofagasta, a catorce de julio 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 05 de abril de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>