

Rol. No. 65.417-16

Antecedentes del caso

En 2015, una persona jurídica en representación de una de sus afiliadas quien ostentaba la calidad de dirigente sindical y desempeñaba la labor de profesora presentó una denuncia laboral contra una corporación por el hecho de haber modificado sus horarios y cursos asignados de un año (2014) respecto al otro (2015). En respuesta, el juzgado de primera instancia rechazó la denuncia interpuesta, toda vez que la Dirección del Trabajo no produjo prueba que causará convicción respecto de la práctica antisindical imputada a la denunciada. Tal resolución fue ratificada por el tribunal de apelación. En contra de esa determinación, la persona jurídica interpuso un recurso de unificación de jurisprudencia con el propósito de determinar el alcance que debía otorgarse a la prohibición de alterar la naturaleza de los servicios respecto de los directores sindicales que gozarán de fuero laboral.

Desarrollo de la sentencia

La Corte Suprema de Justicia de Chile señaló que existe contradicción entre las posiciones de los tribunales de justicia en relación con dos criterios. En relación con el criterio subjetivista, el planteamiento de dicha práctica antisindical debe considerar elementos adicionales a los formales que establece la norma, en particular, que la conducta desplegada tenga como objeto un atentado a la libertad sindical, lo que debiera ser demostrado en juicio por quien lo alega. En relación, con el criterio objetivista, no se requiere un resultado atentatorio a la libertad sindical porque en la ley se establece la culpabilidad a través de la tipificación específica del actuar. Conforme a ello, se enfatizó que la sentencia impugnada se alineó con el primer criterio.

En consecuencia, la Corte determinó que el empleador ejerció respecto de la trabajadora la facultad *ius variandi* prevista en el artículo 12 del Código del Trabajo. Tal facultad está sometido a una regla especial tratándose de dirigentes sindicales, para variarles actividades u horarios es necesario que concurra un caso fortuito o de fuerza mayor, por lo tanto, el demandado debe probar ese supuesto.

Resolutivos

En el caso en concreto, se enfatizó que se incurrió en una práctica antisindical porque no se justificó el caso fortuito o de fuerza mayor. En sentido, la Corte uniformó la jurisprudencia para establecer que la interpretación armónica de los artículos 243 inciso 2 y 493 del Código del Trabajo permite deducir que si existen indicios de los hechos que sirvieron de fundamento a la denuncia de práctica antisindical, corresponde al demandado justificar por qué utilizó su facultad *ius variandi* en un caso fortuito o de fuerza mayor. En ese sentido, se acogió el recurso de unificación de jurisprudencia y se ordenó el dictado de una sentencia de reemplazo correspondiente.