

C.A. de Santiago

Santiago, veinticuatro de octubre de dos mil veintidós.

Vistos:

Por sentencia de tres de marzo de dos mil veintidós, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT N° O-3169-2021, caratulados “Paillao con Prosegur Chile S.A.”, se acogió la demanda de cobro de prestaciones, ordenando el pago de la suma que indica por concepto de diferencia del bono cliente percibido por el actor en el período que detalla, con reajustes e intereses, con costas.

Contra ese fallo la parte demandada dedujo recurso de nulidad, fundado -como única causal- en la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo.

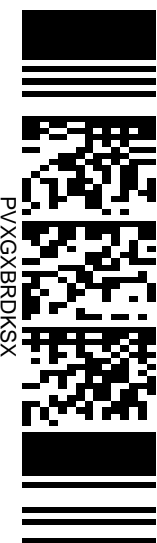
Declarado admisible el recurso se procedió a su vista en la audiencia del día doce de septiembre del presente año, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

Considerando:

Primero: Que, la recurrente deduce como causal única de su recurso de nulidad, la contemplada en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, por ser necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Se refiere a los antecedentes de la causa y, enseguida, señala que la sentencia estableció de los escritos de discusión que el “bono cliente” es un beneficio que se paga por un monto fijo, que *“depende de la instalación asignada a cada trabajador para desempeñar su prestación de servicios”*, de modo que varía según sea la instalación en que labore efectivamente el actor, siendo fijo mientras labore en “dicha instalación” y variable en el evento que pase a otra, como lo exponen las partes, sin perjuicio de reconocer esa parte que es una cláusula tácita del contrato de trabajo por no estar escriturada.

La única discusión del juicio, precisa, es “si también debe serlo el monto que percibe cada trabajador, a pesar de que cambie de instalación”, como ocurrió en el caso, en que al cambiar de una instalación a otra se mantuvo el bono cliente, pero varió el monto del mismo, generándose la diferencia que se demanda, siendo todos hechos establecidos en la sentencia.



Asentados esos hechos, no divisa el fundamento jurídico por el cual la cláusula tácita obligue legalmente a la empresa a mantener el bono cliente de mayor valor, pues ello desnaturaliza precisamente el bono y permite que en una misma instalación haya trabajadores con “bonos clientes” distintos.

En el caso, continúa, no sólo está establecido que el trabajador cambió de instalación, sino que disminuyeron sus funciones y, que al ser nuevamente trasladado a otra instalación -Tres Marías- que no tiene bono cliente, se mantuvo el bono que percibía en la instalación anterior -Henkel-.

Reitera el contenido de la cláusula tácita y desglosa el beneficio en tres características: a) está vinculado a un cliente o locación específica; b) no lo tiene todos los trabajadores, sino aquello que se desempeñan en locaciones o para clientes específicos donde se paga el bono y; c) el monto del bono está vinculado a la locación o cliente específico, por lo que no hay un monto único del mismo.

Argumenta que si la definición de bono cliente es tan evidente para las partes y el propio actor reconoce que depende de la instalación asignada, no es admisible construir una cláusula tácita para luego pretender, como lo hace la sentencia, que al mudar de instalación deba mantener el mismo bono cliente en caso de que en la instalación nueva entregue un bono inferior al anterior, por esa cláusula tácita.

Hace presente que lo señalado no es simplemente su opinión, sino que es el criterio y resolución de los tribunales, teniendo presente que el Sindicato al que pertenece el demandante demandó para otros trabajadores el mismo beneficio y pretensión en los autos RIT N° O-5682-2018 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, cuya sentencia -que estaría firme- cita extensamente; así como la dictada en causa RIT N° O-1694-2020 del 1° Juzgado Laboral de esta ciudad.

Enuncia que la infracción denunciada influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, y dada su trascendencia debe anularse y dictarse una nueva en la forma que indica.

Solicita que se anule la sentencia y en su reemplazo se dicte una que rechace íntegramente la demanda, sin costas “por estimarse que existen motivos plausibles para litigar.”



Segundo: Que, en lo pertinente a la causal invocada, el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo dispone que: *“El recurso de nulidad procederá, además: c) Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior;”*.

Así la causal en estudio supone necesariamente, la aceptación de los hechos fijados en la sentencia.

Sin embargo y a objeto de establecer diferencias con la causal del artículo 477 del Código del Trabajo se ha dicho que “...no se trata de una actividad de puro o exclusivo encuadre de los hechos en la tipología legal sino que comporta la impugnación de aspectos valorativos, propios de la calificación jurídica”. (El Recurso de Nulidad Laboral Algunas consideraciones técnicas. Omar Astudillo Contreras, primera edición octubre de 2012 Legal Publishing Chile pág 139).

Tercero: Que la sentencia impugnada en su fundamento tercero establece como hechos no controvertidos los siguientes: 1. El demandante inició su relación laboral con la demandada con fecha 24 de febrero de 1992 en el cargo de guardia de seguridad; 2. El demandante cumple una jornada ordinaria de trabajo semanal en turnos rotativos de 12 horas diarias; 3. Que el demandante percibe, dentro de su remuneración mensual el concepto denominado bono cliente y 4. Que el demandante en diciembre de 2018 fue trasladado de instalación Basf a la instalación Henkel para efectos de prestar sus servicios producto del término de la primera instalación.

Cuarto: Que a continuación la sentenciadora en el considerando sexto procede a analizar la prueba rendida de conformidad a las reglas de la sana crítica, concluyendo al respecto:

“Que conforme a la prueba documental aportada por ambas partes y como se desprende del establecimiento de los hechos no controvertidos, resultó acreditado que el actor inició relación laboral con la demandada el 24 de febrero de 1992 en el cargo de guardia de seguridad, en diversas instalaciones, siendo la actual locación la de la empresa Henkel ubicada en calle Laguna Sur N° 9551 de la comuna de Pudahuel cumpliendo jornada ordinaria de trabajo semanal de turno de 4x4x12, es decir de 4 días de trabajo por 4 días de descanso por 12 horas diarias de trabajo. Asimismo, que la remuneración mensual bruta percibida corresponde a la suma total de



\$845.539 imponible, desglosada en sueldo base de \$320.500, anticipo de Gratificación de \$41.000, movilización de \$40.000; colación de \$40.000; Bono de asistencia de \$30.000, Bono de antigüedad de \$41.061; Bono cliente \$115.000 y bono de asignación de responsabilidad de \$ 44.278, más las asignaciones variables de descanso compensado y horas extras; y que el trabajador percibe, dentro de su remuneración mensual el concepto denominado Bono Cliente.

Que los hechos anteriores derivan de la documental incorporada por ambas partes, esto es, contrato de trabajo entre esta parte y Prosegur Chile S.A. de fecha 04 de febrero de 1992, actualización de contrato de fecha 01 de marzo de 2011 entre Prosegur Chile y el actor, anexo de contrato de trabajo de fecha 05 de noviembre de 2018 entre las partes, Liquidaciones de sueldo esta parte de diciembre de 2015, enero y febrero 2016, agosto, octubre y noviembre de 2018 donde consta el pago de bono cliente por la suma de \$252.000, Liquidación de sueldo de esta parte de diciembre de 2018 donde bajan bono cliente a la suma de \$171.000, Liquidaciones de sueldo esta parte de enero a junio de 2019 y de mayo a octubre de 2020 donde bajan y mantienen bono cliente a la suma de \$115.000. De igual forma resulta establecido que el trabajador en el mes de diciembre de 2018 fue trasladado de instalación Basf a la instalación Henkel para efectos de prestar sus servicios producto del término de la primera instalación, circunstancias de las cuales dieron cuenta los testigos de las partes, Cristian Araya López y Luis Ricardo Soto Castillo, respectivamente al expresar el primero que al trabajador demandante los trasladaron de instalación de servicios a raíz del término de contrato con el cliente de la empresa, y esta le bajó unilateralmente el monto a percibir por concepto de bono cliente, traslado de instalación que aconteció en noviembre de 2018. Indicando el deponente que desde el año 2015 prestaba servicios en la instalación BASF en donde en forma ininterrumpida le pagaron el bono cliente ascendente a la suma de \$252.500, pero que en noviembre de 2018 su empleador le señaló que se había terminado dicha instalación y lo cambiaron a la instalación de HENKEL, ubicada en Laguna Sur N° 9551, comuna de Pudahuel, Santiago, instalación donde el mes de diciembre de 2018 le pagaron un bono cliente por la suma de \$171.000 y después en enero de 2019 lo volvieron a bajar a la suma de



\$115.000. Agregó el testigo que el trabajador reclamo a la empresa a través del sindicato y activó fiscalizaciones ante la Inspección del Trabajo quien multó al empleador y se le pagó al actor un ajuste de bono cliente, pero posteriormente se lo bajaron. Fue categórico el testigo en señalar que si bien en cada instalación depende el bono cliente del contrato con el cliente y las condiciones con cada cliente son diferentes, lo cierto es que nunca baja el monto percibido por bono cliente.

En el mismo sentido lo explicó el testigo Luis Ricardo Soto Castillo al señalar que el bono cliente es el que se otorga a cada trabajador dependiendo de la instalación en que se encuentre y es asociado al trabajador cuyos montos son distintos. Que el bono varia dependiendo de lo que se haya acordado con el cliente y cuando el trabajador es trasladado de una instalación a otra, el bono debe ser igual o superior a al bono que percibía en la anterior instalación.

Que además fue relevante lo que el mismo testigo de la demandada agregó al final, a saber, que en la instalación a su cargo de la inmobiliaria "Tres María", es una instalación que no tiene bono cliente porque es nueva con una nueva estructura salarial; que efectivamente puede existir un trabajador con bono tácito en que se acuerda un bono fijo para todo evento solicitado por el trabajador pero en la instalación Tres María no existe trabajador alguno con ese beneficio.

Que conforme a los dichos del testigo Cristian Araya. El actor había sido trasladado últimamente a dicha a la instalación "Tres María", después de estar en la instalación Henkel.

Asimismo, resulta establecido tanto de la documental como de la testimonial que el actor reclamó ante la Inspección del Trabajo, y se inició activación de fiscalización con fecha 31 de enero de 2019 y 15 de marzo de 2019. Que se acreditó también que fecha 04 de julio de 2019 reiteró la denuncia ante la Inspección del Trabajo Santiago Norte, y evacuó informe de exposición concluyendo la entidad fiscalizadora que la empresa demandada no dio cumplimiento al contrato de trabajo del trabajador demandante al alterar unilateral y discrecionalmente el monto, forma y período de pago del estipendio denominado "bono cliente", a partir del mes de diciembre de 2018, habiéndose verificado la existencia de una continuidad en el tiempo respecto



del pago de dicho emolumento, entre los meses de mayo a noviembre de 2018 por un monto mensual de \$252.500, disminuyéndose dicho monto \$171.000 en el mes de diciembre de 2018, siendo este nuevamente disminuido a \$115.000 entre los meses de enero a junio de 2019, respecto al período comprendido entre los meses de mayo de 2018 a junio de 2019. Hechos que fueron objeto de multa a la empresa.

Que tales antecedentes encuentran concordancia con la prueba aportada por el demandante, esto es, activación de fiscalización de fecha 15 de marzo de 2019 ante ICT Santiago Norte, activación de fiscalización de fecha 04 de julio de 2019 ante la ICT Santiago Norte, Informe de exposición de la Dirección del Trabajo de fecha 23 de mayo de 2019, e informe de exposición de la Dirección del Trabajo de fecha 24 de julio de 2019.

En el mismo orden de ideas, los Ordinarios 3710 del año 2012 de la Dirección del Trabajo (1° Bono Cliente) y 5334 del año 2018 de la Dirección del Trabajo (2° Bono Cliente), documentos aportados por la misma parte, da cuenta que el beneficio en comento, no se encuentra estipulado en los contratos individuales de trabajo ni colectivo alguno y como consecuencia de las denuncias hechas por el sindicato Nacional de Trabajadores Prosegur Chile, ha resuelto el otorgamiento reiterado en el tiempo del beneficio denominado bono cliente a algunos trabajadores de la empresa Prosegur Chile S.A, constituye una cláusula tácita que debe entenderse incorporada a sus contratos individuales de trabajo, por lo que no puede dejarse sin efecto o modificarse en forma unilateral por el empleador. En efecto, el empleador no puede unilateralmente eliminar o modificar el bono cliente en los contratos individuales de trabajo. Conclusión, que reitera la entidad administrativa en su segundo dictamen al sostener que el bono cliente, consistente en un monto fijo pagado mensualmente a algunos trabajadores de la empresa Prosegur Chile S.A., sin sujeción a condición alguna pactada por las partes, que tuvo como antecedente evidente la voluntad de las mismas de otorgar un beneficio no consignado por escrito en los respectivos contratos de trabajo, por varios períodos consecutivos constituyéndose, de este modo, una cláusula tácita que debe ser mantenida respecto de dichos trabajadores en la forma y condiciones en que se ha otorgado reiteradamente en el tiempo, sin que pueda dejarse sin efecto o modificarse por la voluntad unilateral del



empleador. Continúa el dictamen señalando que el otorgamiento reiterado en el tiempo de la asignación bono cliente a los trabajadores referidos en la solicitud de origen, constituye una cláusula tácita que debe entenderse incorporada a sus contratos individuales de trabajo. Afirmó la entidad fiscalizadora, que aun cuando en virtud de lo convenido existan factores entregados a las potestades organizativas de la empresa, como podría ser la destinación - eventual reubicación- del trabajador un determinado recinto del cliente, éstos siempre deben aplicarse de manera razonable y objetiva, no pudiendo entenderse que este permitido dejar a la mera discrecionalidad del empleador la determinación de si se paga o no la respectiva asignación o la fijación de su cuantía, toda vez que ello significaría incorporar incertidumbre en el pago de las remuneraciones del aludido personal, lo cual transgrede el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo.

Por su parte, tanto la prueba aportada por la demandada como lo expuesto en su contestación reconoció la efectividad de percibir el actor un estipendio denominado Bono cliente, beneficio que se paga por un monto fijo, el cual depende de la instalación asignada a cada trabajador, para desempeñar su prestación de servicios, de modo tal que varía según sea la instalación donde labore efectivamente el actor, siendo fijo mientras labore en dicha instalación y variará en el evento que el trabajador pase a prestar servicios a otra instalación.

Ahora bien, la demandada rechazó la admisibilidad de la cláusula tácita, esto es que, cuando trasladan al trabajador de instalación, deba necesariamente mantenerse el mismo bono cliente que ha percibido, en caso que en la nueva instalación no exista el bono o resulte que el nuevo bono sea inferior al anterior.”

Quinto: Que siguiendo su razonamiento, en el considerando séptimo indica cómo en ese análisis arriba a distintas conclusiones dentro de las cuales, y que es relevante para la resolución del presente arbitrio, que “resulta plenamente acreditado que el Bono Cliente integra la liquidación de remuneraciones del actor como cláusula tácita, siendo por tanto un derecho para el trabajador, independiente del monto que implique para el trabajador, en relación a las circunstancias de prestación de servicios del mismo.”



Sexto: Que, posteriormente y en ese contexto, analiza correctamente como aquello es absolutamente concordante con los estatuido por los artículo 54 bis y 12 del Código del Trabajo, desde la perspectiva de la existencia de este “bono cliente” estatuido en virtud de la cláusula tácita y las eventuales modificaciones en cuanto a su monto.

Que en efecto y en relación a la primera de las normas invocadas, esto es, el artículo 54 bis del ramo, como el hecho del cumplimiento durante el tiempo por parte del empleador de obligaciones no contempladas expresamente en el contrato permiten establecer la existencia de esta cláusula tácita.

Que por su parte, en lo tocante a lo dispuesto por el artículo 12 del Código del Trabajo que no obstante los cambios que pueda determinar el empleador en relación al lugar o funciones en que el trabajador desempeña sus funciones, esto en ningún caso pueda importar un menoscabo para el trabajador.

Que finalmente, establecido el derecho del trabajador al bono cliente por la cláusula tácita del contrato individual de trabajo, en el considerando octavo razona cómo llega al monto solicitado por la actora por tal concepto.

Séptimo: Que así las cosas, la causal de nulidad debe ser desestimada, pues la sentencia no ha incurrido en un vicio que la haga merecedora de tal sanción.

En efecto, y a mayor abundamiento, no se divisa la necesidad de modificar las conclusiones jurídicas arribadas por el tribunal de base, por cuanto fueron todos hechos acreditados en el contexto de la relación laboral entre demandante y demandado y que dieron lugar a la determinación de la existencia de la “cláusula tácita” por el bono cliente y su monto, y que por lo demás, por la causal invocada, no pueden ser modificados, ya que lo solicitado por la recurrente implica necesariamente ponderar nuevamente la prueba, modificando necesariamente los hechos asentados por el tribunal dentro de sus atribuciones.

Octavo: Que no debe olvidarse que el recurso de nulidad es de naturaleza estricta, es decir, solo se anulará un fallo cuando la causal que se deduzca aparezca efectivamente comprobada, no pudiendo por tanto confundirse un recurso de esta naturaleza con uno de apelación en el cual el



ámbito de revisión suele ser más amplio y permite una segunda instancia, cuyo no es el caso.

Y teniendo presente, además, lo dispuesto en los artículos 478 letra c), 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la demandada, contra la sentencia de tres de marzo de dos mil veintidós, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa RIT N° O-3169-2021.

Redacción de la Ministra (S) Sra. Tatiana Escobar Meza.

Regístrese y comuníquese.

N° Laboral-Cobranza-840-2022.

Pronunciada por la **Duodécima** Sala, presidida por la Ministro señora Mireya López Miranda, e integrada además, por la Ministro (S) señora Lidia Poza Matus y la Ministro (S) Tatiana Isabel Escobar Meza, quien no firma por ausencia.



Pronunciado por la Duodécima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministra Mireya Eugenia Lopez M. y Ministra Suplente Lidia Poza M. Santiago, veinticuatro de octubre de dos mil veintidós.

En Santiago, a veinticuatro de octubre de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

