

Santiago, catorce de mayo de dos mil veinticuatro.

**Vistos:**

En estos autos RIT O-534-2021, RUC 2140338400-0, del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, por sentencia de treinta y uno de agosto de dos mil veintidós, rectificadora el ocho de septiembre siguiente, se dio lugar a la demanda por incumplimiento de convenio colectivo deducida por el Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S. A. en contra de Minera Spence S. A.

La demandada presentó recurso de nulidad que fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Antofagasta, mediante sentencia pronunciada el uno de febrero de dos mil veintitrés.

En contra de este fallo, la misma parte interpuso recurso de unificación de jurisprudencia.

Se ordenó traer los 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 procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en una o más sentencias firmes emanadas de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe contener fundamentos plausibles, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos ejecutoriados que se invocan como criterios de referencia.

**Segundo:** Que la materia de derecho propuesta consiste en determinar “*si son improcedentes las cláusulas tácitas en los instrumentos colectivos, considerando su carácter solemne, o, lo que es lo mismo, si la aplicación práctica de un instrumento colectivo puede producir como efecto la modificación de las obligaciones consignadas en el mismo*”.

Para la recurrente, si bien el fallo impugnado no establece expresamente una cláusula tácita colectiva, el efecto que produce y los fundamentos que emplea, permiten afirmar la creación de esta clase de estipulaciones, puesto que se refiere a sus propios actos, por haber pagado durante el año 2020 las bonificaciones controvertidas, sosteniendo la improcedencia de tal conclusión, ya que es requisito que consten por escrito dado su carácter solemne, por lo que se incurre en error al afirmar que la sola aplicación práctica del respectivo convenio es suficiente para alterar el contenido de las obligaciones pactadas; razones por las que solicita la invalidación de la sentencia recurrida y se dicte la de reemplazo que indica.

**Tercero:** Que para la procedencia del recurso de unificación, es requisito fundamental que existan distintas interpretaciones respecto de una misma materia de derecho, esto es, que frente a hechos, fundamentos o pretensiones



sustancialmente iguales u homologables, se sostengan concepciones o planteamientos jurídicos disímiles, por lo que este tribunal debe constatar si los establecidos en el pronunciamiento recurrido, subsumibles en las normas, reglas o principios cuestionados, son asimilables con los propuestos en los de contraste.

Así, la labor que corresponde a esta Corte se vincula con el esclarecimiento del sentido y alcance de la norma que resuelve la controversia, enfrentada a una situación equivalente en una sentencia anterior decidida en términos contrapuestos, interpretación que dependerá del marco fáctico asentado en cada caso.

**Cuarto:** Que, por lo antes señalado, es necesario consignar los hechos establecidos en la instancia:

1.- El 1 de junio de 2018, el sindicato demandante y Minera Spence S. A. suscribieron un convenio colectivo de una duración de treinta y seis meses, extendiéndose su vigencia hasta el 30 de mayo de 2021, en el que se reguló, entre otras materias, el pago del “bono turno noche” y de la “asignación de movilización”, en los siguientes términos:

*“El trabajador afecto a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, percibirá mensualmente un bono ascendente a la suma de \$53.000.- por prestar efectivamente sus servicios en turno nocturno, o bien para tener disposición para laborar en tal turno cuando la empresa así lo requiera. Sin perjuicio de lo anterior, para que el trabajador tenga derecho a recibir este bono deberá prestar efectivamente sus servicios durante, a lo menos, un turno diario nocturno en un trimestre. Se deja expresa constancia que este bono compensa la flexibilidad y disponibilidad del trabajador para trabajar en ciclos no regulares durante horarios nocturnos ya señalados”.*

*“La empresa pagará una asignación de movilización de \$25.000.- mensuales a los trabajadores socios del sindicato que se encuentren afectados a este instrumento colectivo que no cuenten con un servicio de traslado o acercamiento proporcionado por la empresa, entre la faena Minera Spence y las localidades en que residan ubicadas fuera de las ciudades de Antofagasta y Calama”.*

2.- En abril de 2020, un grupo de trabajadores de la compañía fueron desmovilizados de la faena minera por causa de la pandemia ocasionada por el COVID-19, entre ellos, los dependientes sindicalizados que se individualizan en la demanda, a quienes se continuó pagando dichas prestaciones.

3.- Mediante correo electrónico remitido en enero de 2021, la demandada notificó a los trabajadores que dejará de pagar, entre otros rubros, el “bono turno noche” y la “asignación de movilización”.



**Quinto:** Que, para decidir, la judicatura tuvo presente que la empresa demandada, a través de una medida unilateral de carácter sanitaria, inició un proceso de desmovilización tendiente a mantener en sus domicilios a trabajadores con patologías de riesgo, requiriendo la suscripción de un formulario para autorizar tal decisión y quedar exentos de su obligación de concurrir a sus dependencias por las circunstancias extraordinarias generadas por el COVID-19, a quienes, en enero de 2021, se les notificó el descuento de las referidas bonificaciones a contar de ese mes, concluyendo que tal autorización se relacionaba, exclusivamente, con la dispensa de asistir a sus labores, sin perjuicio del deber de mantenerse disponibles para las funciones encomendadas o capacitaciones, por lo que no estaba vinculada con la exención de enterar aquellos dos estipendios, que tampoco podían incluirse, porque se trata de derechos establecidos en un convenio colectivo, teniendo presente que la misma empresa pagó el año 2020 la remuneración íntegra, incluyendo las asignaciones disputadas, por lo que se trata de una determinación unilateral, adoptada sin consultar o consensuar con el sindicato, y fundada en la interpretación particular que hizo del tenor de las cláusulas transcritas, que no se ajusta a derecho, pues al estar acordadas en dicho instrumento, configuran un pacto entre dos partes que manifestaron su consentimiento a fin de suscribirlo, regulando el pago de las prestaciones aludidas en las condiciones convenidas, sin que conste que se tratara de una concesión gratuita o de mera liberalidad otorgada por la demandada, que, de esta forma, se obligó a pagar los bonos en cuestión.

Por lo anterior, prosigue, es posible verificar, conforme a la teoría de los actos propios, que la demandada decidió pagar durante 2020 las referidas compensaciones, para luego, según la propia interpretación que hizo de las respectivas cláusulas, determinar la improcedencia de su solución, tal como lo comunicó a los dependientes, actuación que configura un incumplimiento contractual que infringe el artículo 1545 del Código Civil, puesto que no se acreditó que la empresa acudiera a una instancia judicial o administrativa a fin de resolver la pertinencia del descuento, ejerciendo una autotutela no autorizada por la ley.

Por otro lado, sostiene que se trata de rubros que han integrado de manera permanente las remuneraciones de los trabajadores, formando parte de sus liquidaciones, de los que la empleadora no podía disponer válidamente de manera unilateral, por cuanto afectó derechos incorporados al patrimonio de éstos, conceptos que no se han pagado y que configuran el incumplimiento alegado, precisando, por último, que la decisión adoptada no constituye una integración del convenio colectivo, sino la constatación de un hecho al que se dio una calificación jurídica, razones determinantes para acoger la pretensión sindical, ordenando la



solución de los montos descontados desde enero a agosto de 2021, con excepción de tres trabajadores respecto de quienes se acogió parcialmente la excepción de pago opuesta por la demandada.

**Sexto:** Que, para la Corte de Apelaciones de Antofagasta, no existe un reproche que formular a la calificación jurídica que efectúa la judicatura de la instancia, porque se asienta en los hechos comprobados, en particular, en que la autorización de desmovilización no incluía el descuento de tales estipendios, que fue decidido unilateralmente por la empresa, desatendiendo lo dispuesto en los artículos 1545 del Código Civil y 320 del Código del Trabajo, alteración que debió ser objeto de un acuerdo escrito entre las partes que autorizara la rebaja controvertida, debidamente registrado en la Inspección del Trabajo, que se efectuó sin acudir a una instancia judicial o administrativa que resolviera la disputa, por lo que se trata, más bien, de un acto de autotutela en que incurrió la recurrente, compartiendo la postura del fallo de la instancia, por cuanto tal forma de proceder contraría sus propios actos, ya que durante el año 2020 solucionó las prestaciones reclamadas, constituyendo un derecho adquirido de los dependientes, para cuya modificación se requería proceder según lo dispone el artículo 311 del Código del ramo, que exige, para alterar el contenido de un instrumento colectivo, el consentimiento de los contratantes.

**Séptimo:** Que, para confrontar el dictamen impugnado, la recurrente acompañó la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago, en los autos Rol N°120-2012, de 17 de agosto de 2012.

En tal dictamen se consideró que *“el tribunal ha dado por probada una suerte de cláusula tácita colectiva que influye o modifica de alguna manera el contrato de trabajo que ligaba al actor con la demandada, cláusula tácita por la cual la empleadora debía pagar al trabajador, en caso de terminación del contrato de trabajo por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, indemnizaciones sustitutivas del aviso previo y por años de servicio sin el tope legal de las noventa unidades de fomento, estableciendo, incluso, que esta cláusula tácita sería colectiva, o sea, que la empresa se habría obligado, tácitamente, con un determinado grupo de trabajadores a pagar de esta manera dichas indemnizaciones, olvidando que tanto los contratos como los convenios colectivos del trabajo, al contrario del contrato individual, son solemnes, consistiendo la solemnidad precisamente en que deben constar por escrito. Y claramente tal planteamiento del tribunal a quo no tiene lógica y atenta contra las máximas de la experiencia pues el demandante tiene un contrato de trabajo pactado por escrito y en el que no hay constancia alguna de un pacto semejante al que el tribunal da por establecido y tampoco puede ‘presumirse’ como lo hace el tribunal de la*



*instancia una cláusula colectiva tácita en tal sentido, según ya se ha dicho, y menos llegar a dicha presunción por el hecho que a algunos trabajadores la demandada haya pagado las mencionadas indemnizaciones sin el tope del inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo: si la demandada procedió de esa manera con algunos de sus ex dependientes se trató, en cada caso, de una decisión unilateral y que desde luego no puede convertirse en una norma de aplicación general para los trabajadores de la demandada máxime si, tal como lo reconoce la sentencia, el documento denominado 'Política de Remuneraciones y Normas para el Personal Staff' no está suscrito por la empresa y, lógicamente, ningún valor puede tener como instrumento pero, a pesar de ello, el tribunal le otorga mérito probatorio. En definitiva, de haberse analizado la prueba rendida de acuerdo a lo que señala el artículo 456 del Código Laboral, se hubiera llegado a la necesaria conclusión que ninguna obligación tiene la demandada de pagar indemnizaciones por sobre el tope legal tantas veces mencionado, de suerte que sólo cabe invalidar el fallo impugnado, pero por la causal que se viene comentando, a saber, la de la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo"; concluyendo, por lo expuesto, que "no hay prueba alguna que permita convencer a esta Corte del hecho que se haya pactado tácitamente en el contrato individual de trabajo que ligaba a las partes, el que la empleadora debía pagar indemnizaciones por un monto superior a las noventa unidades de fomento a que se refiere el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo. Y ciertamente, no es posible arribar a que hay una 'cláusula colectiva tácita' como sugiere el actor, desde que los contratos y convenios colectivos del trabajo son solemnes, deben constar por escrito. Ni siquiera está probada la supuesta política de la empresa en orden a pagar indemnizaciones por sobre el tope legal, pues el documento agregado y denominado 'Política de Remuneraciones y Normas para el Personal Staff' no está suscrito y, por ello, ningún valor puede tener en el proceso. Las declaraciones de Carlos Marambio Reyes y lo obrado por la empresa con algunos trabajadores, en cuanto a pagar más del tope legal, nada prueba, salvo, simplemente, que tratándose de dichos trabajadores la sociedad demandada pagó las indemnizaciones de esta manera, lo que no la obliga, por cierto, a hacer lo mismo con el actor: se trató de decisiones unilaterales que no importan la creación de una norma de aplicación general".*

**Octavo:** Que, de acuerdo a las razones entregadas en la sentencia impugnada, se advierte que la resolución carece de pronunciamiento sobre la materia de derecho propuesta, referida a la modificación del convenio acordado por las partes por su aplicación práctica o la creación de una cláusula colectiva tácita, ya que se comprobó que la obligación de pagar impuesta a la recurrente,



tiene su origen en la inobservancia que se le atribuyó en orden a cumplir las estipulaciones pactadas en dicho instrumento, que regulaban la solución del “bono turno noche” y la “asignación de movilización”, por cuanto se estableció que dejó de enterar tales prestaciones en forma unilateral, ya que el acuerdo de desmovilización no incluyó la exención de éstas, por lo que al proceder en la forma descrita, infringió lo dispuesto en los artículos 1545 del Código Civil y 320 del Código del Trabajo, estimándose constitutivo tal comportamiento de un acto de autotutela, puesto que para proceder al descuento debía obtener en forma previa el consentimiento de los dependientes afectados o de la organización sindical, pudiendo igualmente resolver la controversia en sede administrativa o judicial, ejerciendo la acción respectiva, nada de lo cual hizo.

**Noveno:** Que, en consecuencia, la decisión impugnada no aborda el asunto normativo objeto del recurso, resolviendo la controversia mediante la imputación dirigida a la recurrente de desatender el convenio vigente entre las partes, sin aludir a que su conducta práctica alteró su contenido o provocó la creación de una estipulación tácita, advirtiéndose que tal dictamen verificó el incumplimiento contractual y determinó a la responsable, atribuyéndole los efectos de tal inobservancia, que fue calificada como un acto de autotutela proscrita por el ordenamiento, razón por la que ordenó la solución de las prestaciones devengadas, sin alterar el contenido del acuerdo colectivo.

**Décimo:** Que, además, no se puede sostener la existencia de pronunciamientos disímiles, ya que el fallo de contraste aborda los requisitos necesarios para que una cláusula contractual tenga el carácter de colectiva y obligue a la empresa a proceder del mismo modo en relación a todos los trabajadores que se encuentren bajo el supuesto que reglamenta, que, asimismo, debe constar por escrito como requisito de solemnidad, desestimando la pretensión del actor, quien planteó el pago de la indemnización por años de servicio sin los topes legales por haber procedido la empleadora de esa forma en relación a otros dependientes que se encontraban, según plantea, en su misma situación; sin embargo, el asunto resuelto en el fallo impugnado es diverso, ya que se sostiene en el incumplimiento unilateral de la empresa a un pacto expreso acordado por las partes, que no fue dejado sin efecto por mutuo acuerdo o a través de un procedimiento seguido en la instancia administrativa o judicial correspondiente, reprochándose el acto de autotutela en que incurrió y la infracción a la ley del contrato, aspectos que no son tratados en el fallo acompañado.

**Undécimo:** Que, tal como se indicó, para la procedencia de este recurso excepcional y de derecho estricto, es necesario que esta Corte se enfrente a una



dispersión jurisprudencial, advirtiéndose que la impugnación propuesta no cumple este requisito expresamente reconocido en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, razón suficiente para desestimarla.

Por estas consideraciones y disposiciones citadas, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia presentado por la demandada contra la sentencia pronunciada el uno de febrero de dos mil veintitrés por la Corte de Apelaciones de Antofagasta.

Regístrese y devuélvase.

N°20.123-2023.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señora Gloria Ana Chevesich R., señor Diego Simpertigue L., ministra suplente señora Dobra Lusic N., y los abogados integrantes señoras Pía Tavolarí G., y Leonor Etcheberry C. No firma la ministra suplente señora Lusic, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por haber terminado su periodo de suplencia. Santiago, catorce de mayo de dos mil veinticuatro.



En Santiago, a catorce de mayo de dos mil veinticuatro, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

