

Santiago, diez de junio de dos mil veinticuatro.

Vistos:

En estos autos RIT O-6435-2020, RUC 2040299971-4, del Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, caratulados “López con Latam Airlines Group S.A.”, por sentencia de nueve de septiembre de dos mil veintiuno, se rechazó la demanda de despido improcedente y de nulidad de anexo de contrato individual.

La demandante dedujo recurso de nulidad invocando la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo; y una sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, por decisión de once de enero de dos mil veintitrés, lo acogió parcialmente, declarando la nulidad absoluta del anexo individual de contrato por rebaja de remuneraciones acordadas en el contrato colectivo, y disponiendo el pago de las diferencias en el salario por los meses en que se redujo.

Respecto de este último pronunciamiento la parte demandante dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe.

Se ordenó traer estos autos a 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 respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del 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 autorizada de la o de las que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho respecto de la cual la parte recurrente solicita se unifique la jurisprudencia, consiste en *determinar el “sentido y alcance de la sanción pecuniaria establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo, cuando se ha ordenado el pago de diferencias de remuneraciones en la sentencia, y haberse establecido en el mismo fallo que no se pagaron las cotizaciones conforme a la ley”*.

Reprocha que la sentencia estimó que la sanción contenida en el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo no resultaba aplicable, aun cuando se estableció que se adeudaban remuneraciones, porque las cotizaciones se pagaron en base a la última remuneración íntegra, en circunstancias que correspondía pagar el bono de utilidad financiera por el mes de abril de 2020, primer mes de aplicación de la rebaja salarial cuya cláusula se estimó nula, lo que



contraría el sentido de la norma que prevé la sanción de nulidad del despido al existir diferencias remuneracionales y de cotizaciones, sin perjuicio que se compensara ésta última con los meses posteriores.

Tercero: Que la sentencia impugnada acogió el recurso de nulidad que dedujo la parte demandante basada en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, señalándose que *“La tesis expuesta en el recurso puede reseñarse en términos que está vedado en nuestro ordenamiento pactar individualmente, ni aun de manera transitoria, un anexo que implique reducir o rebajar derechos y beneficios que se han obtenido a través de un acuerdo colectivo, como ocurrió en la especie”*. Para luego indicar *“conforme se colige de lo expresado en el fundamento octavo del fallo que se revisa, en lo que atañe a la pretensión de nulidad del anexo de contrato, son hechos que pueden tenerse por ciertos, los que siguen:*

1.- *Con fecha 01 de abril de 2020 las partes suscribieron un anexo del contrato individual de trabajo, en virtud del cual se pactó una disminución del sueldo base, del anticipo mensual de gratificaciones, de la asignación de antigüedad y del piso garantizado de horas de vuelo, en un 50% durante los meses de abril, mayo y junio de 2020;*

2.- *Esa medida de reducción salarial se aplicó a todos los trabajadores de la empresa, por ese lapso de 3 meses;*

3.- *La medida en cuestión se justificó en circunstancias extraordinarias, originadas en la mala situación económica por la que atravesaba la empresa, por la baja de sus operaciones debido a las medidas de restricción de circulación de las personas, a nivel mundial, producto de la pandemia por COVID”*.

“Parece demasiado evidente que la regla legal de que se trata –el artículo 311 del Código del Trabajo-, adquiere la forma de una medida de protección o de garantía de la libertad sindical y del poder de negociación de las organizaciones sindicales. En efecto, de abrirse la posibilidad de que un pacto individual sea capaz de modificar a la baja o de reformar en perjuicio del trabajador un acuerdo de naturaleza colectiva, fruto de una negociación obtenida en ejercicio de la autonomía sindical, se vulneraría en su base el poder de representación y resta justificación esencial a la existencia de la organización sindical”.

“En efecto, la celebración de un anexo como el impugnado implica desconocer legitimidad a la organización sindical, supone negar su representatividad y abrogar su condición inherente de interlocutor válido, porque precisamente se trata de modificar, suspender o dejar sin efecto un pacto o estipulación integradora de un instrumento de naturaleza colectiva. Así, en lugar de acudir a la contraparte natural en la convención, la empresa optó por celebrar



un trato individual y directo, con cada uno de los trabajadores, cuyas posibilidades de negociación son francamente asimétricas, por la proverbial desigualdad de poderes que implica la relación de trabajo y, además, referido a materias respecto de las cuales ellos carecen de poder de disposición. En efecto, no se trata de aquellos pactos modificatorios que puedan “convenir libremente” (Art. 5°, inciso final, del Código del Trabajo)”. Asentado como ha sido el carácter prohibitivo de las normas referidas, resta ahora discernir su estirpe. De momento que garantizan un derecho humano fundamental, de orden social e individualmente indisponible, que busca asegurar la intangibilidad de los derechos o conquistas logradas, quiere decir que son normas de orden público, de lo que se sigue que conforme al artículo 1462 del Código Civil su contravención trae consigo que el acto adolezca de objeto ilícito y que, por ende, debe ser sancionado con nulidad o ineficacia, porque así lo manda el artículo 1682 del mismo cuerpo normativo”.

Concluyendo que *“En tales condiciones, cabe hacer lugar a la pretensión nulidad del anexo contractual y, consecuentemente, al pago de las remuneraciones adeudadas, en los términos pedidos en la demanda, porque el rechazo de la misma tiene como causa la equivocada comprensión y aplicación del artículo 311 del Código del Trabajo. Con todo, no puede prosperar la solicitud de aplicar el efecto previsto en el artículo 162 del Código del Trabajo, conocido como “nulidad del despido”, porque fue un hecho no discutido en la vista del recurso que durante los meses de la rebaja de remuneraciones y beneficios, la empresa siguió enterando las cotizaciones por la remuneración íntegra. En efecto, es pacífico que en ese mismo anexo se estableció que “No obstante la rebaja de remuneraciones a que se refiere la cláusula anterior, durante los meses de abril, mayo y junio de 2020, la empresa pagará las cotizaciones previsionales y de salud sobre la base de la última remuneración íntegra pagada al trabajador””.*

Cuarto: Que, 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, son 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.



Quinto: Que realizado el examen de la concurrencia de los presupuestos enunciados en la motivación precedente, tal exigencia no aparece cumplida en la especie, desde que el fallo que ha servido de sustento al recurso extraordinario en análisis no cumple con el requisito de presentar una concepción o planteamiento jurídico disímil, en una situación fáctica análoga, y que denote una divergencia doctrinal que deba ser resuelta y uniformada.

En efecto, la sentencia que la parte recurrente acompañó es la dictada por esta Corte bajo el rol N° 5.376-2018, en la que se concluyó que, sin perjuicio que no se pagaron las cotizaciones previsionales ni las remuneraciones desde noviembre de 2016 hasta la fecha del auto despido -marzo de 2017-, y que no se hizo retención de suma alguna para efectos previsionales, debe hacerse lugar a la sanción de nulidad del despido, pues la naturaleza de los haberes los determina la ley y, si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional y no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde imponerle la punición señalada.

Séptimo: Que, de lo expuesto, queda de manifiesto que el fallo acompañado por la parte recurrente no contiene una distinta interpretación sobre la materia de derecho objeto de este juicio, toda vez que razona sobre la base de la infracción al artículo 311 del Código del Trabajo al establecerse mediante un anexo al contrato individual de trabajo una rebaja salarial transitoria, afectando derechos y beneficios previstos en el contrato colectivo, disponiéndose su nulidad absoluta y el pago de las diferencias remuneracionales por los meses en que se produjo, no así de la sanción de nulidad del despido, porque fue un hecho no discutido que durante los meses de rebaja de remuneraciones y beneficios, la empresa demandada siguió enterando las cotizaciones por la remuneración íntegra, dado que el mismo anexo al contrato individual consignó que durante los meses de abril, mayo y junio de 2020, la empresa pagará las cotizaciones previsionales y de salud sobre la base de la última remuneración íntegra.

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 demandante en contra de la sentencia de once de enero de dos mil veintitrés dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 64.576-2023.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señora Andrea Muñoz S., ministros suplentes señor Juan Manuel Muñoz P.,



señora Eliana Quezada M., y las abogadas integrantes señoras Fabiola Lathrop G., e Irene Rojas M. Santiago, diez de junio de dos mil veinticuatro.



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

