

Santiago, cuatro de marzo de dos mil veintiséis.

Vistos:

Por sentencia dictada con fecha veintiuno de septiembre de dos mil veinticuatro, en causa RIT O-3224-2023, caratulada “HYM Hennes y Mauritz Spa con Sindicato de Empresa HYM Hennes y Mauritz Spa”, seguida ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se resolvió rechazar la demanda declarativa de interpretación contractual interpuesta por la empresa H&M Hennes & Mauritz SpA en contra del Sindicato de Empresa H&M Hennes & Mauritz SpA, sin condena en costas.

Contra dicho fallo recurrió la parte demandante, H&M Hennes & Mauritz SpA, por la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, esto es, por haberse dictado la sentencia con motivación fáctica defectuosa, y subsidiariamente por la causal del artículo 477 del mismo cuerpo legal, por infracción de ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, específicamente de los artículos 1560, en relación con los artículos 19 y 1545, todos del Código Civil.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su conocimiento en audiencia, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que recurre de nulidad la empresa demandante H&M Hennes & Mauritz SpA, invocando como causal principal la del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, por infracción del artículo 459 N°4 del mismo cuerpo legal, sosteniendo que la sentencia adolece de motivación fáctica defectuosa por fundamentación parcial o incompleta en el análisis de la prueba rendida.

Fundamenta esta causal señalando que el sentenciador no analizó la prueba en su integridad ni cotejó los diversos medios probatorios entre sí, desestimando elementos relevantes sin explicitar criterios jurídicos, técnicos, científicos o de experiencia que justificaran su exclusión. Específicamente



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XCSBWRYSLU

denuncia, que no se analizó debidamente: a) el documento N°3 de su prueba documental, consistente en el proyecto de contrato colectivo presentado por el sindicato el cinco de diciembre de dos mil veintidós, donde la organización sindical propuso expresamente que los beneficios controvertidos se pagaran proporcionalmente según la jornada (diferenciando montos para trabajadores de cuarenta, treinta y dieciocho horas semanales), acreditando la intención inicial inequívoca del sindicato de mantener la proporcionalidad; y b) el documento N°9, consistente en los comunicados internos enviados por el sindicato a sus socios durante toda la negociación (fechas dos, dieciséis y veintidós de diciembre de dos mil veintidós, y cuatro, doce, catorce, dieciséis y diecinueve de enero de dos mil veintitrés) y los cuadros comparativos remitidos a los afiliados. Respecto de estos últimos, la recurrente destaca que en ninguno de dichos comunicados el sindicato informó a sus bases sobre la supuesta eliminación de la proporcionalidad, lo que habría constituido el beneficio más importante de la negociación considerando que numerosos trabajadores tienen jornadas parciales. Sostiene que esta omisión demuestra que la intención del sindicato nunca fue eliminar la proporcionalidad. Añade que estos elementos no fueron cuestionados ni objetados por el sindicato en ninguna etapa procesal.

Alega, además que el tribunal desestimó otros medios probatorios analizándolos aisladamente, sin considerar su valor de contexto, concordancia y contundencia en conjunto con los medios parcialmente analizados. Específicamente señala que se desestimaron las declaraciones testimoniales y la declaración jurada del ex presidente del sindicato, Sergio Maertens Espinoza, la que fue emitida ante Notario Público, quien manifestó expresamente que durante la negociación la proporcionalidad se mantuvo en todas las conversaciones y que su omisión en la redacción final constituyó un error, pues nunca fue intención de las partes eliminarla. Esta declaración fue



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XCSBWRYSLU

desestimada argumentando que la misma no fue reconocida y que el declarante no compareció como testigo.

Sostiene que, si el tribunal hubiera integrado todos estos elementos probatorios, la conclusión habría sido que la intención del sindicato fue mantener la proporcionalidad durante todo el proceso de negociación, y que el tenor literal del contrato refleja un error de redacción que no corresponde a la voluntad real de las partes, debiendo aplicarse el artículo 1560 del Código Civil.

Manifiesta que la infracción denunciada ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, ya que, de haberse realizado un análisis integral de la prueba, el tribunal habría concluido que la intención de las partes fue mantener la proporcionalidad, procediendo a acoger la demanda.

Termina solicitando, respecto de esta causal, que se acoja el recurso, se anule la sentencia y, sin nueva vista, se dicte sentencia de reemplazo acogiendo la demanda en todas sus partes, con costas, declarando que las cláusulas undécima, duodécima y décimo tercera deben interpretarse considerando un pago proporcional según la jornada de trabajo.

SEGUNDO: Que, en subsidio de la causal anterior, la empresa recurrente invoca la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, la infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Específicamente, denuncia la infracción del artículo 1560 del Código Civil en relación con los artículos 19 y 1545 del mismo cuerpo legal.

Señala que la infracción de ley se ha configurado por la aplicación del artículo 19 en relación al artículo 1545 del Código Civil en un caso en el cual no resultaba procedente, lo que derivó, a su vez, en una aplicación errónea del artículo 1560 del mismo texto legal. Sostiene que el vicio de nulidad antedicho derivó en una interpretación del contrato colectivo que desatendió la voluntad real de las partes y el contexto en el que se negoció,



imponiéndose en su lugar exigencias que no habían sido previamente establecidas por el legislador, al interpretarse el contrato colectivo conforme a las reglas de interpretación de la ley y no únicamente a las reglas de interpretación contractual establecidas en el Código Civil en los artículos 1560 y siguientes.

Refiere que el artículo 19 del Código Civil establece que cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu, pero bien se puede, para interpretar una expresión obscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu claramente manifestados en ella misma o en la historia fidedigna de su establecimiento. Por su parte, el artículo 1545 del mismo código señala que todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales. Finalmente, el artículo 1560 del Código Civil dispone que conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras.

Agrega que, a su juicio, de la sola lectura de estas normas se pueden concluir dos elementos de relevancia. Primero, que una vez celebrado el contrato, este es una ley para los contratantes y, por ello, su aplicación puede ser exigida bajo el mismo estándar de cumplimiento que mandata la ley. Segundo, que el contrato y la normativa legal poseen un análisis hermenéutico que es diametralmente diverso. Mientras que el contrato exige estarse a la voluntad real de las partes por sobre lo expresamente pactado, la ley exige que su tenor literal no sea desatendido a menos que exista en ella un pasaje obscuro.

Sostiene que la sentencia recurrida incurre en una interpretación manifiestamente errónea del contenido del artículo 1545 del Código Civil, al considerar que dicha norma implica que las reglas de interpretación de la ley son extensibles a las reglas de interpretación contractual. Señala que el alcance de la norma del artículo 1545 involucra que la aplicación práctica del



contrato no deberá ser desatendida ni invalidada sino por el consentimiento mutuo o por causas legales. Así, sin perjuicio de que la aplicación del contrato sea exigible en los mismos términos que la ley, la norma en caso alguno implica que las reglas de interpretación de la ley sean extensibles a las reglas de interpretación contractual, puesto que el origen de la ley y el origen que tiene un contrato es completamente diverso.

En este marco, argumenta que la ley emana de un órgano especializado y soberano, cual es el legislador, mientras que el contrato emana de un acuerdo entre particulares, cuyas intenciones deben ser el fundamento primordial que prevalece por sobre el contenido literal de sus cláusulas. Es por ello que, conforme al artículo 1560 del Código Civil, la regla esencial de la interpretación de un contrato será priorizar el alcance y sentido de sus cláusulas conforme a la voluntad real de los contratantes por sobre lo expresamente transcrito en sus cláusulas. Por el contrario, al emanar la ley de un órgano especializado, sus normas deben ser interpretadas en primer término conforme a su tenor literal y solo en caso de que este contenga pasajes oscuros se deberá recurrir a su espíritu.

Alega que el sentenciador incurre en un claro vicio de nulidad al aplicar el artículo 19 en relación al artículo 1545 del Código Civil en un caso en que este no resultaba aplicable, imponiendo exigencias a la interpretación del contrato colectivo que no estuvieron previamente contempladas por el legislador. Señala que ello conllevó luego en una errónea interpretación del artículo 1560 del Código Civil, puesto que la sentencia priorizó el tenor literal de las cláusulas contractuales por sobre aquella norma legal que mandataba a recurrir a su espíritu, aún cuando sus cláusulas pudiesen resultar claras y entendibles.

Manifiesta que la errónea interpretación del artículo 1545 del Código Civil y la aplicación del artículo 19 del mismo cuerpo legal en un caso en el cual no resultaba aplicable ha influido sustancialmente en lo dispositivo del



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XCSBWRYSLU

fallo, puesto que de haberse aplicado únicamente las reglas de interpretación contractual contenidas en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, y haberse atendido el sentenciador a la intención de los contratantes por sobre el tenor literal de las cláusulas contractuales, entonces habría concluido que, con independencia de la falta de pasajes oscuros en el contrato colectivo, debía recurrirse a la intención claramente establecida entre las partes. Sostiene que dicho vicio de nulidad conllevó a que el sentenciador interpretara las cláusulas contractuales conforme a su tenor literal y desconociendo la verdadera voluntad de las partes.

Termina solicitando, respecto de esta causal subsidiaria, que se acoja el recurso de nulidad por haber sido dictado el fallo recurrido con infracción de ley contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 19 en relación al artículo 1545 y el artículo 1560, todas ellas normas del Código Civil, y acto seguido, sin nueva vista, se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo declarando que se acoge la demanda de declaración de certeza interpuesta por la empresa en todas sus partes, con costas, declarando que las cláusulas undécima, duodécima y décimo tercera deben interpretarse considerando un pago proporcional según la jornada de trabajo.

TERCERO: Que el fallo impugnado refiere en su motivo sexto “Que, en la especie, la controversia consistiría en determinar la procedencia de la interpretación pedida por la empresa y, una vez determinada tal circunstancia, dilucidar el sentido y alcance del instrumento colectivo suscrito entre las partes con fecha 17 de enero de 2023, en el que, en definitiva, la empresa sostiene que la intención plasmada por los contratantes en ella al suscribir el instrumento en relación a los beneficios contenidos en las cláusulas undécima, duodécima y décimo tercera, que corresponden al aguinaldo de fiestas patrias, navidad y bono de asistencia, respectivamente, era contemplar la proporcionalidad de tales beneficios en relación a la jornada



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XCSBWRYSLU

de trabajo de los beneficiarios de los mismos, circunstancia que fue negada por la demandada”.

En el motivo séptimo señala “Que debe precisarse que sea cual sea el concepto que se considere de los sindicatos, la doctrina se encuentra conteste en reconocer que las organizaciones sindicales nacen como una contrapartida a la asimetría existente entre el trabajador y el empleador, con la finalidad de lograr un equilibrio entre un grupo de trabajadores y la empresa, y cuyo objeto no solo implica obtener un resultado de pretensiones de reivindicaciones laborales, sino como una fórmula jurídica de contraste para mantener la armonía en la empresa.

Teniendo en consideración el cierto equilibrio existente entre la organización sindical y el empleador, es posible sostener, tal como lo indica la empresa demandante, a diferencia de lo que ocurre con el contrato individual de trabajo en donde la relación resulta asimétrica entre los contratantes, para la interpretación del contrato colectivo que resultan aplicables las reglas de interpretación del contrato contenidas en el Título XIII del Libro IV del Código Civil, específicamente aquella contenida en el artículo 1560 del Código Civil, disposición que señala “Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse más allá que a lo literal de las palabras”.

Dicha regla implica que cuando la intención de los contratantes es contraria a las disposiciones del contrato, necesariamente debe dársele primacía a la voluntad de las partes. Sin embargo entiende el tribunal que no se trata de una regla absoluta o que debe aplicarse a todo evento, como pretende indicar la empresa, toda vez que tal como sucede con cualquier ejercicio interpretativo, si resulta nítida o claro el contenido de la disposición o cláusulas que se pretender incorporar, el juez no puede eludir su aplicación en los términos que fueron establecidos, lo que se encuentra relacionado con el artículo 19 y 1545 del Código Bello, disposiciones que implican que si la ley o el contrato –elevado al rango de ley para los contratantes por la última



disposición citada- son claros en su sentido, no debe desentenderse su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu, por lo que en primer término la interpretación de la convención debe guiarse por lo dispuesto en forma manifiesta, sin que sea necesaria una actividad de interpretación mayor.

Corolario de lo anterior es la circunstancia de que el sistema de interpretación de los contratos constituye una cascada que permite una mayor flexibilidad en la interpretación en la medida que el texto de la convención sea oscura o confusa y al contrario la actividad interpretativa se verá limitada cuando la voluntad de las partes en el caso del contrato ha sido manifestada en sentido unívoco”.

Agrega en el considerando octavo: “Que para efectos de determinar si el contrato es claro u oscuro resulta relevante determinar cuáles son las estipulaciones cuestionadas y que son objeto de la controversia. En ese sentido, la cláusula primera del contrato colectivo, relativo al objeto y aplicación del contrato colectivo indica: “Por el presente Contrato Colectivo de Trabajo, las partes convienen en fijar el siguiente régimen de remuneraciones, regalías, beneficios y condiciones de trabajo de los trabajadores que forman parte del presente instrumento y que se señalan en Anexo al presente contrato colectivo”. Agrega en su párrafo segundo: “En caso de que algún beneficio se pague de forma proporcional en razón de la jornada de trabajo o, que aplique a algún cargo en particular, se señalará expresamente en la respectiva cláusula que la regule”. Finalmente, el párrafo tercero señala: “Los beneficios contemplados en el presente Contrato, se otorgarán a los trabajadores afectos, sean estos sindicalizados o extendidos, con independencia del área de la empresa a la cual pertenezca el trabajador, salvo que la cláusula en particular señale algo diferente”.

Por su parte, la cláusula undécima, relativo al aguinaldo de fiestas patrias, expresa: “La Empresa pagará a más tardar el día 15 de septiembre de cada año de vigencia del presente contrato colectivo (o día hábil anterior),



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XCSBWRYSLU

un aguinaldo de Fiestas Patrias equivalente a una cantidad bruta de \$105.000, en proporción al periodo trabajado en el año de devengo, el que se otorgará como anticipo de aguinaldo en la remuneración del mes de septiembre.

Con todo, ningún trabajador recibirá un aguinaldo de fiestas patrias inferior a la suma de \$21.000 brutos“.

Por su parte, la duodécima, que se refiere al aguinaldo de navidad indica: “La Empresa pagará a más tardar el día 15 de diciembre de cada año (o día hábil anterior), un aguinaldo de navidad equivalente a una cantidad bruta de \$135.000, en proporción al periodo trabajado en el año de devengo y se otorgará como anticipo de aguinaldo en la remuneración del mes de diciembre.

Con todo, ningún trabajador recibirá un aguinaldo inferior a la suma de \$21.000 brutos

Asimismo, el trabajador percibirá de parte de la Compañía una caja de navidad, la que estará compuesta por los productos que la empresa en atención a sus políticas internas, resuelva sobre el particular, o bien, una gift card con el monto de \$24.500

La empresa reajustará estos montos en el 100% de la variación que experimente el IPC según establezca el Instituto Nacional de Estadísticas o por quien haga sus veces, una vez al año, en el mes de noviembre de cada año de vigencia del presente instrumento”

Finalmente, la cláusula décimo tercera, relativo al bono de asistencia expone: “Los trabajadores que se desempeñen en la categoría de Sales Advisors afectos al presente Contrato Colectivo y que no acumulen atrasos recibirán como reconocimiento al cumplimiento de su jornada, un bono de \$60.000.- brutos mensuales en la medida que no registren atrasos superiores a 15 minutos por periodo mensual computado según mes vigente.



El trabajador no tendrá derecho a percibir el presente bono en cualquiera de los siguientes casos:

-Si no ha estado de alta en la Empresa durante el periodo mensual computado según mes vigente.

-Si ha incurrido en ausencias injustificadas en el citado periodo.

-Si se encuentra de licencia maternal o en otra situación que determine la suspensión del contrato de trabajo por un periodo superior a 30 días.

-Si se encuentra haciendo uso de permisos sin goce de sueldo por un periodo superior a 30 días.

-Certificados médicos.

Sin perjuicio de lo anterior, dará derecho a este bono de manera proporcional a los días trabajados, las siguientes situaciones:

- a) Licencias médicas
- b) Feriado legal
- c) Permisos (contractuales)
- d) Día libre de cumpleaños

Cuando un trabajador cambie de cargo, dejando su categoría de Sales Advisor dejará de percibir este beneficio, sin perjuicio que este monto será compensado en otro concepto acorde con la naturaleza de su cargo.

Los atrasos derivados de caso fortuito o fuerza mayor no producirán pérdida del bono”.

En el motivo noveno expresa “Que, tal como se indicó precedentemente, en primer término corresponde determinar si existe un pasaje oscuro o confuso en el contrato colectivo suscrito entre las partes y, en la medida que ello exista, corresponde dilucidar de acuerdo a las reglas de interpretación de los contratos cual es el sentido y alcance de la misma.

A juicio del tribunal, tal confusión o pasaje oscuro no se da. Así, el párrafo segundo de la cláusula primera resulta claro en señalar que los beneficios contenidos en el instrumento se pagarán de manera proporcional a



la jornada de trabajo en la medida que así se estipule expresamente en la respectiva cláusula, no siendo posible determinar que dicho párrafo genere confusiones o de lugar a interpretaciones contractuales, no siendo posible estimarlo como un yerro o error de redacción desde que el propio contrato colectivo contempla una serie de beneficios o prestaciones que se encuentran sujetos a la proporcionalidad de la jornada de trabajo, a diferencia de los otorgados que en definitiva forman parte de la controversia. Tal situación se produce con el beneficio de incremento de sueldo base previsto en la cláusula novena que dispone que el bono previsto en la misma se otorgará de acuerdo a la jornada de trabajo, el contenido en la cláusula décimo cuarta –bono de vacaciones- cuyo valor depende de si el trabajador tiene una jornada ordinaria, 30 o 18 horas semanales, décimo octava –sala cuna- que establece montos diferenciados también dependiendo de la jornada de trabajo, vigésima –permiso de hospitalización de hijo-, vigésimo segundo –permiso especial para padres-, vigésimo tercero –permiso por denuncia doméstica- que establecen días de ausencias justificadas que también varían según la jornada de trabajo que tiene cada trabajador.

Incluso las propias cláusulas sujetas a controversias establecen una proporcionalidad diversa a la jornada de trabajo, relativo a los días trabajados.

A mayor abundamiento, la norma invocada por la parte demandante como fundamento de la acción exige para entrar a determinar la intención de los contratantes en el instrumento que la misma sea clara, vale decir no dé lugar a dudas, sea nítida, cuestión que tampoco se encuentra demostrado en autos. Así, si en el proyecto de contrato colectivo ofertado por la propia empresa se encontraba la cláusula que disponía como regla excepcional la proporcionalidad, sujetándolo únicamente a las disposiciones o beneficios que expresamente la contemplen se debe a que precisamente fue la intención de la organización sindical que se estipulara de dicha forma, no



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XCSBWRYSLU

siendo posible determinar cuál fue el tenor de las negociaciones al no existir actas o constancias de acuerdos celebrados durante la negociación. La testimonial de la empresa resulta a todas luces insuficiente, al tratarse de trabajadores de la empresa que formaron parte de la negociación y que evidentemente habrían participado en el supuesto error u omisión de la empresa al suscribir el contrato colectivo en los términos que se suscribió, teniendo un interés palmario en la interpretación sostenida por la demandante en razón de las propias consecuencias que la empresa invoca que genera una exégesis diversa a la sostenida por ésta y la responsabilidad que tienen en la misma.

El hecho que los contratos colectivos anteriores hayan contemplado la proporcionalidad de las prestaciones no es indicativo de una mantención de los beneficios en los términos previamente establecido, obviando tal argumento que cada negociación es diversa y se encuentra sujeto a los parámetros propios que se realizaron en cada una de ellas. Por otra parte, los Power Point solo dan cuenta de las propuestas formuladas por la propia empresa y no sobre la verdadera intención de la organización sindical al respecto. Finalmente, todas las actuaciones posteriores a la suscripción del sindicato malamente podrían dar entender cuál fue la verdadera intención de las partes al respecto, por cuanto precisamente es con posterioridad a la suscripción del instrumento que se produce el conflicto materia del presente juicio y es a partir de la aplicación práctica del contrato es que se produce la controversia contractual.

Por último, si bien la empresa acompaña una declaración notarial del presidente del sindicato a la fecha de suscripción del instrumento colectivo, el mismo malamente tiene valor probatorio al ser un instrumento que no ha sido reconocido por la misma persona que supuestamente la habría emitido, llamando la atención al tribunal el hecho de que no haya comparecido como testigo pese a ser formalmente ofrecido por la empresa, sin perjuicio que los



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XCSBWRYSLU

propios testigos reconocieron que existieron conflictos entre el sindicato y dicha persona que motivaron que dejara de ser dirigente sindical, por lo que no es posible determinar que su declaración contenida en el instrumento sea imparcial.

Finalmente, llama la atención al tribunal que la propia empresa haya indicado que el sindicato en un comunicado a las bases haya reconocido expresamente el error, el que sería de 28 de febrero de 2023, sin haberlo incorporado al proceso”.

Adiciona en el considerando décimo “Que tampoco se observa como la aplicación de la regla contenida en el artículo 1564 del Código Civil pudiese arribar a la conclusión pretendida por la empresa, toda vez que no es posible establecer que la interpretación del contrato en la forma señalada por la empresa conviene de mejor forma al contrato en su totalidad; al contrario, se trata de una interpretación que va en directo beneficio de la empresa y no puede entenderse que exista un aplicación práctica de la misma convención, toda vez que la propia organización sindical aporta un correo electrónico en donde se consulta acerca del motivo por el cual no se está dando cumplimiento al instrumento colectivo de la forma estipulada en la misma”.

Concluye así en el motivo undécimo “Que, en consecuencia, siendo claras las disposiciones contractuales objeto de la controversia y, con todo, aun cuando no lo fuesen, no siendo posible determinar con los antecedentes aportados en autos cual fue la clara intención de los contratantes al suscribir el contrato, la acción deberá ser desestimada.

Finalmente, en el considerando duodécimo afirma “Que el resto de la prueba rendida en autos, analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica, en nada alteran o modifican lo razonado en los considerandos precedentes”.

CUARTO: Que, en lo que toca al primer motivo de nulidad, la causal que concede el recurso está contemplada en la letra e) del artículo 478 del



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XCSBWRYSLU

Código del Trabajo, conforme a cuyo tenor: “El recurso de nulidad procederá, además: e) cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, de este Código, según corresponda....”; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue”, la que debe relacionarse, según el recurrente, con el N°4 del artículo 459 del Código del Trabajo, esto es, aquella norma que señala que la sentencia definitiva debe contener “El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación”.

QUINTO: Que al respecto, cabe señalar que la actividad de valoración probatoria y sus posibilidades de impugnación, el Código del Trabajo contempla dos motivos de invalidación que, aunque relacionados, son susceptibles de diferenciar. La causal del artículo 478, letra e) del Código del Trabajo busca propiciar que en la sentencia se cumpla con el requisito del artículo 459 N°4 del Código, exigencia que tiene un carácter primordialmente formal. Lo que se quiere significar es que constituye primariamente una condición de existencia, que se orienta a asegurar que el fallo contenga el análisis de la prueba que se ha rendido por las partes y que se vierta el subsecuente razonamiento probatorio, de una manera tal que permita conocer las razones en que se apoya la decisión. Por su parte, la causal del artículo 478, letra b) del Código del Trabajo apunta a la revisión de esa actividad de valoración, así expresada en el fallo. Dicho en otras palabras, es el medio que se franquea para controlar las razones que sustentan la motivación probatoria, con miras a verificar que tales razones no contraríen los parámetros de la lógica, de la técnica, de los conocimientos científicos o de las reglas de experiencia.



SEXTO: Que por medio de la causal en estudio la recurrente en realidad le imputa al fallo una fundamentación defectuosa -parcial e incompleta- al no haberse examinado en su integridad la prueba documental, la testimonial y una declaración jurada, las que a su juicio permitan concluir la interpretación que ha debido darse a las cláusulas del contrato que indica.

Al respecto cabe señalar que el fallo cumple con los requisitos estatuidos en el numeral 4 del artículo 459 del Código del Trabajo, pues contiene el análisis de la prueba que se estima preterida o analizada parcialmente, y que las alegaciones que la recurrente formula en este sentido constituyen más bien una disconformidad con el proceso de valoración o apreciación efectuado por el sentenciador de base, esto es, con las consideraciones, razonamientos y las conclusiones que extrae del examen de las probanzas allegadas al juicio, lo que excede el control formal de que se ha dotado al motivo de nulidad impetrado.

Por otra parte, las alegaciones de falta de consideración de la prueba que acusa la recurrente, además de no ser efectiva atendido el contexto valorativo expresado en el fallo, la misma carece de mayor influencia atendido el sustrato fáctico y conclusiones en cuya virtud se ha resuelto la controversia.

SÉPTIMO: Que en cuanto al segundo motivo de nulidad impetrado, cabe tener en consideración que por el mismo se ha denunciado la errónea aplicación de cierta y determinada normativa. Ahora bien, esta infracción de ley, que exige el legislador como causal genérica del artículo 477 del Código del Trabajo, puede verificarse de diversas maneras, a saber: a) una contravención formal de ley, esto es, que la sentencia declare algo contrario al mandato que ella contiene en su texto expreso; b) una interpretación errónea, lo que se produce al desatender el juzgador las normas interpretativas del Código Civil, es decir, el juez al aplicar la norma a un caso concreto le da un sentido o alcance distinto de aquel que previó el legislador,



sea ampliando, sea restringiendo el sentido de sus disposiciones y; c) una falsa aplicación, vale decir porque se aplica a casos a los cuales no regula o es extraña, o bien, se prescinde de ella en aquellas para los cuales fue dictada. Entonces en esta situación hay un doble aspecto. Primero, cuando se aplica la ley a un caso en que ella es extraña, lo que quiere decir que se habrá dejado de aplicar la ley verdadera, la que también habrá sido violada y a la inversa, si se prescinde de la ley en un caso para el cual fue dictada, quiere decir que habrá sido resuelto mediante una ley extraña, la que, por consiguiente, también habrá sido quebrantada.

Cualquiera sea la hipótesis de aplicación y en que descansa la causal, ella siempre y necesariamente supone la conformidad del recurrente con los hechos que se han establecido en la causa.

Finalmente el error que se denuncia debe incidir en aquella parte que contiene la decisión del asunto controvertido, lo que ocurrirá cuando la ley infringida tenga el carácter de determinante en el resultado del pleito; en otras palabras, cuando la infracción legal de no haberse producido habría hecho llegar a los jueces sentenciadores a una solución diversa o contrapuesta a la que formularon en su sentencia.

OCTAVO: Que como se observa del planteamiento del recurso, este postula la errada interpretación de determinadas cláusulas del contrato colectivo. En consecuencia, lo que se persigue a través del mismo es cuestionar la operación intelectual desarrollada por el juez base con miras a indagar cuál ha sido la verdadera intención de las partes. Luego, se trata de una cuestión de hecho establecida mediante el análisis de las cláusulas pactadas y de las demás pruebas allegadas al proceso.

En efecto, el objetivo de la labor interpretativa radica en conocer los puntos en que ha confluído la intención de los contratantes, esto es la voluntad que han expresado al celebrar el acto o convención de que se trata -aquello en lo que han consentido, determinándolos a contratar-, de manera



que debe estarse a ello más que a la mera literalidad de las palabras, la que en todo caso siempre quedará supeditada a que se conozca claramente la voluntad, es decir, de un modo palmario o manifiesto, descartado por el sentenciador al concluir que no se acreditó una voluntad o intención distinta de los contratantes al suscribir las cláusulas impugnadas.

Para ello, el juzgador siguió las reglas de interpretación de los contratos y del análisis de las pruebas rendidas, por la insuficiencia y demás razones que consigna, descartar cualquier error en la determinación del contenido del contrato y una intención distintas de las partes, presupuesto básico para que la acción intentada pudiera tener acogida, lo que constituye una cuestión fáctica que no es posible desconocer y revisar mediante la causal de nulidad impetrada, la que como se dijo supone la aceptación de los hechos establecidos.

Lo dicho no quiere decir que esa interpretación no puede abordarse a través de un alegato de infracción de ley, pues como lo ha sostenido reiteradamente la jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema a propósito del estudio de los recursos de casación en el fondo, cuando la interpretación conduce a una errada calificación del contrato o a una desnaturalización de los efectos jurídicos que le son propios, se transforma en un asunto de derecho, constituido por la transgresión a lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, pero esto no es lo que ha sido denunciado en el caso.

NOVENO: Que, en efecto, como se advierte en el recurso, lo cuestionado es la interpretación de una determinada cláusula contractual, empero se ha limitado en su discurso a afirmar que ella debe aplicarse de forma diversa a la consignada en el fallo, postulando que se trata de un asunto de derecho, olvidando que en la esencia, como se dijo, la interpretación de un contrato solo puede quedar sujeto a la revisión de esta Corte a través de la causal que se esgrime, cuando en tal labor [interpretación] se desnaturalice lo acordado, transgrediéndose la ley;



desatención que no es posible siquiera presumir de la lectura del recurso, desde que este no denuncia, esboza ni reflexiona la forma en que se produjo la desnaturalización del contrato en la cláusula que se dice transgredida.

DÉCIMO: Que consecuencia, no puede ser materia de la causal de derecho que se esgrime por la recurrente una mera cuestión fáctica como lo es la voluntad de las partes que se trata de desentrañar y que constituye el asunto esencial que se sometió a conocimiento del tribunal base.

Por estas consideraciones, y lo dispuesto en los artículos 477, 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza**, sin costas, el recurso de nulidad deducido por H&M HENNES & MAURITZ SPA contra la sentencia de fecha veintiuno de septiembre de dos mil veinticuatro dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-3224-2023, RUC 23-4-0480902-4, caratulados "H&M HENNES & MAURITZ SPA CON SINDICATO DE EMPRESA H&M HENNES & MAURITZ SPA".

Regístrese y comuníquese.

Redactada por la ministra Carolina Brengi Zunino.

Rol Laboral-Cobranza N°3563-2024.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XCSBWRYSLU

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por los Ministros (as) Graciela Gomez Q., Carolina S. Brenji Z. y Fiscal Judicial Ana Maria Hernandez M. Santiago, cuatro de marzo de dos mil veintiseis.

En Santiago, a cuatro de marzo de dos mil veintiseis, 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>

Código: XCSBWRYSLU