

Antofagasta, primero de febrero de dos mil veintitrés.

VISTOS:

Que en esta causa **rol único 2140338400-0, rol interno O-534-2021** del Juzgado del Trabajo de Antofagasta y **rol Corte 500-2022**, por sentencia definitiva de treinta y uno de agosto de dos mil veintidós, rectificada con fecha ocho de septiembre de dos mil veintidós, se acogió, con costas, la demanda por incumplimiento de convenio colectivo de trabajo, interpuesta por **Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A.**, contra **Minera Spence S.A.**, en consecuencia condena a la demandada a pagar las sumas descontadas indebidamente a los socios del sindicato demandante que en cada caso individualiza; y hace lugar parcialmente a la excepción de pago opuesta por la demandada respecto de tres trabajadores que individualiza y por los montos que menciona ya rebajados de los anteriores. Asimismo señala que las sumas ordenadas pagar deben ser consignadas con los reajustes, intereses y recargos que establece el artículo 63 del Código del Trabajo.

En contra del referido fallo, el abogado Raúl Fernández Toledo, por la demandada, recurrió de nulidad invocando, en forma principal, el motivo contemplado en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, y subsidiariamente la causal establecida en el artículo 477 del mismo Código.

Con fecha diecisiete de los corrientes, se efectuó la vista del recurso, interviniendo por el recurrente el abogado Pablo Fuenzalida Fuentes, y por la recurrida la abogada Katherine Valle Cortés, quedando la audiencia registrada en el sistema de audio y la causa en estado de acuerdo.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que se dedujo, en forma principal, el motivo de nulidad establecido en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del



tribunal inferior; luego de referir generalidades sobre la causal. Arguye que los hechos establecidos no habrían sido subsumidos en los artículos 1545 y 1546 del Código Civil, porque no correspondería ordenar el pago de prestaciones para cuyo devengo no se habría cumplido los requisitos que las partes acordaron, y reproduce los artículos 1560 del Código Civil y 5 del Código del Trabajo.

Reproduce los considerandos sexto y noveno y décimo, en que se establecen los hechos y se razona que su parte mediante una medida decidida unilateralmente, a fin asegurar la protección y salud de sus trabajadores, inició un proceso de desmovilización para mantener en sus domicilios a los trabajadores con patologías de riesgo, requiriendo la suscripción de un formulario que autorizara su decisión de eximirlos de concurrir a trabajar en razón de las circunstancias extraordinarias generadas por el covid-19; y que los bonos turno noche y asignación de movilización para trabajadores con residencia fuera de Antofagasta y Calama, fueron descontados de las remuneraciones de los trabajadores a contar de enero de 2021, aunque se habían pagado dichos conceptos en 2020 en forma íntegra y sin observaciones de ningún tipo.

Transcribe los considerandos décimo tercero a décimo sexto, que contendrían la calificación jurídica de los hechos, arguyendo que sería errónea, porque si bien no fue un hecho discutido la existencia del bono turno noche establecido en el Convenio Colectivo, este bono no se pagaría a todo evento porque son requisitos copulativos, por una parte la prestación efectiva de servicios en turno nocturno por parte del trabajador o bien la disposición para laborar en este turno cuando fuere requerido; y que el trabajador haya prestado efectivamente sus servicios durante, a lo menos, un turno diario nocturno en un trimestre; por ello el bono dejó de pagarse en 2021 a los trabajadores que no prestaban servicios en faena



porque no cumplirían uno de los requisitos antes señalados; por ende no habría incumplimiento contractual al no concurrir los requisitos para su devengo; y en su opinión, tampoco podría estimarse que los trabajadores tuvieran disposición para laborar en turno nocturno pues estos trabajaron remotamente durante la desmovilización efectuando solo turnos diurnos.

Alega que el mentado bono compensaría el mayor desgaste y esfuerzo físico y mental de los trabajadores que laboran de 20:00 a 8:00 horas; por ello, estima, que carecería de causa su pago a trabajadores que durante la desmovilización "ni siquiera prestaron servicios efectivos, pretendiendo un enriquecimiento sin causa." (Sic).

Argumenta que la errónea calificación jurídica se produciría al estimar que el no pago del bono constituye un incumplimiento del convenio colectivo, cuando el bono no se habría pagado porque no se cumplirían las condiciones establecidas en el convenio; así la conclusión jurídica del fallo desconocería lo válidamente pactado por las partes, obligando a su parte a pagar el bono pese a que no se verificarían sus requisitos de procedencia.

Adiciona que el pago alegado referido al periodo de desmovilización 2020, fue voluntario porque se pagó el bono aunque no se cumplirían sus requisitos, de modo que no habría existido obligación de hacerlo, "pero de ninguna forma se ha afirmado, como mal entiende la sentencia impugnada, que la Empresa pague esta prestación de manera constante por mera liberalidad." (Sic).

Argumenta sobre la asignación de movilización para trabajadores residentes fuera de Antofagasta y Calama, que el convenio colectivo lo estableció en \$25.000 mensuales para trabajadores socios del Sindicato afectos al convenio que no contarán con servicio de traslado o acercamiento de la Empresa, entre la faena de Minera Spence y las



localidades en que residan ubicadas fuera de Antofagasta y Calama, para lo cual debían acreditar anualmente su domicilio en noviembre y diciembre, en la forma que el mismo documento indica; y su finalidad sería reintegrar al patrimonio del trabajador todo o parte del desembolso de traslado a la faena de su parte; de forma que pretender su procedencia respecto de trabajadores que no concurrían efectivamente a la faena, resultaría contrario a lo estipulado en el convenio colectivo y constituiría un enriquecimiento sin causa; y el vicio de nulidad se produciría al estimar la sentencia como un incumplimiento del convenio colectivo el no pago de tal asignación cuando que los trabajadores no se habrían desplazado a la faena de su parte para prestar sus servicios, requisito base del beneficio en cuestión dada su naturaleza compensatoria; por lo que no procedería compensar un gasto que no se ha hecho.

Sostiene que la ley del contrato no permitiría integración, de modo que estando pactados el bono turno noche y la asignación de movilización en el contrato colectivo, correspondería aplicar los artículos 1545, 1546 y 1560 del Código Civil en cuanto las estipulaciones contractuales requerirían que el trabajador efectivamente prestara servicios y los involucrados no habrían ejecutado sus labores en el período demandado por decisión del empleador basado en la obligación de seguridad; por ende la sentencia no podría aplicar normas ajenas a aquellas para establecer una obligación con requisitos no contemplados en el acuerdo; y por otra parte, el Ord. 1195 de 5 de abril de 2021, se pronunciaría sobre el teletrabajo.

Opina que de haberse efectuado una correcta calificación de los hechos se habría rechazado la demanda de cobro de prestaciones, por no reunir los trabajadores las exigencias del convenio colectivo para tener derecho al bono turno noche y asignación de movilización.



SEGUNDO: Que en subsidio del anterior, accionó por la causal de invalidación que dispone el artículo 477 del Código del Trabajo, cuando la sentencia hubiere sido dictada con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, a través de la cual denuncia infracción de los artículos 1545, 1546, 1560, 1564 del Código Civil, y 311 y 320 del Código del Trabajo.

Arguye que la sentencia aplicó indebidamente el artículo 1564 del Código Civil cuando no sería, y habría contravenido el artículo 320 del Código del Trabajo, sobre el carácter solemne de los instrumentos colectivos, y además habría vulnerado los artículos 19 inciso primero, 1545, 1546, 1560 del Código Civil, y 311 del Código del Trabajo, estableciendo una obligación distinta a la que emanaría del tenor literal del convenio colectivo, integrándolo.

Transcribe los artículos 1564 del Código Civil y 320 del Código del Trabajo, y añade que según los artículos 1545, 1546 y 1560 del Código Civil, debe respetarse el sentido y alcance de las cláusulas contractuales, debiendo estarse a lo pactado, sin que fuere posible desnaturalizar o alterar lo estipulado, por tanto el tribunal no podría modificar lo pactado a excepción de lo previsto en el artículo 311 del Código del Trabajo.

Refiere que el vicio se constataría en los considerandos décimo cuarto y décimo séptimo, que reproduce, alegando que se habría infringido la ley del contrato colectivo porque se habría integrado las cláusulas que regulan el bono nocturno noche y la asignación de movilización, estableciendo una obligación totalmente distinta a la pactada, al reconocer esos bonos a trabajadores que no habrían ejecutado sus labores, que fue un requisito pactado, lo que, insiste, vulneraría, lo dispuesto en los artículos 311 y 320 del Código del Trabajo, en cuanto para alterar el instrumento colectivo se requiere pacto por escrito, no admitiéndose las cláusulas



tácitas.

Añade que se habría integrado el convenio colectivo a partir de la aplicación práctica que su parte realizó de dicho instrumento en 2020 pues se alude a la teoría de los actos propios; lo que señalaría no sería tal, ya que sólo estaría interpretando; y que la interpretación contractual buscaría determinar la intención de las partes al celebrarlo, y la integración buscaría llenar los vacíos del pacto no contemplados en su celebración.

Señala que no existiría controversia sobre los requisitos para el devengo del bono turno noche y asignación de movilización contenidas en el convenio colectivo, ni sobre su alcance, por lo que no se habría requerido que la sentenciadora integrara el contrato colectivo, ya que, en su opinión, el conflicto consistía en determinar si estaba ajustado a derecho o no que su parte dejara de pagar tales prestaciones a los trabajadores desmovilizados, pese a haberlas pagado en las mismas circunstancias con anterioridad, determinando si se cumplió o no dicho instrumento colectivo; por lo que, a su juicio, se habría integrado al contrato una obligación diversa de la establecida justificada en la aplicación práctica o en los actos propios de su parte, lo que no podría considerarse como elemento de integración de los contratos solemnes, sino solo en los contratos consensuales.

Reitera que la sentencia habría integrado indebidamente el instrumento colectivo estableciendo la obligación de su parte de pagar el bono turno noche y la asignación de movilización en condiciones distintas a las pactadas, lo que sería improcedente por tratarse de un contrato solemne, "más allá de la conducta de las partes" (Sic); cita jurisprudencia de esta Corte recalcando que dicha integración vulneraría los artículos 1545, 1546 y 1560 del Código Civil, explayándose en lo que la doctrina refiere sobre la interpretación de los contratos para sostener que la



pretensión de la demandante resaltaría contraria a la regla de interpretación del citado artículo 1560, pues no se habría impugnado que lo expresado en la cláusula 4.5 del contrato colectivo de noviembre de 2020 no refleja la intención de los contratantes, por lo que debería aplicarse lo pactado expresamente.

Menciona diversas sentencias para señalar que las cláusulas tácitas o integradoras no podrían modificar o complementar un instrumento colectivo de trabajo respecto de la generalidad de los trabajadores beneficiarios, pues el legislador exige su escrituración como requisito, no de prueba sino de existencia y validez del instrumento colectivo, por lo que no procedería la aplicación de una voluntad tácita, así en base a cláusulas del instrumento colectivo, no sería exigible un beneficio no aplicable a los trabajadores en cuestión.

TERCERO: Que peticiona se acoja su recurso y se invalide la sentencia conforme la causal dispuesta en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, y se dicte sentencia de reemplazo que declare que su parte cumplió las cláusulas 4.2 y 4.7 del convenio colectivo suscrito con la demandante, no procediendo en cuanto a los trabajadores signados en la demanda el pago del bono turno noche y la asignación de movilización durante el tiempo que no han prestado servicios conforme dichas cláusulas; y que se rechaza en todas sus partes la demanda, con costas. En subsidio, se acoja su recurso y se invalide la sentencia por la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, y se dicta sentencia de reemplazo en los mismos términos pedidos para la causal principal.

CUARTO: Que la recurrida pidió el rechazo del recurso pues el fallo no incurría en los vicios denunciados.

QUINTO: Que en lo que se refiere a la causal dispuesta en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, cuando sea necesaria la alteración de la



calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior; la doctrina señala: *“Por otra parte, la norma del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo dispone que el recurso de nulidad procederá también cuando se altere la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones sobre los hechos que haga el tribunal inferior. Como siempre, al juez del grado se le exige que la decisión vertida en la sentencia tenga su origen en un proceso lógico en el que debe interpretar y aplicar una norma legal conforme a los hechos probados en juicio, de manera que pueda arribar a una solución para el caso concreto: «Dentro de ese proceso se inserta la “calificación jurídica” que, por cierto, corresponde a una cuestión de derecho, desde que se refiere, a fin de cuentas, a la determinación de si un hecho establecido se encuentra regulado por la norma legal que resuelve el asunto» (Astudillo, 2012: 130). Así, la calificación jurídica debe ser entendida como la subsunción y aplicación de la ley a un caso concreto, pudiendo diferenciarse en ella la «calificación jurídica propiamente dicha» y la «calificación jurídica como valoración» (Astudillo, 2012: 134- 135). Con la primera «se pretende designar la labor de identificación de la naturaleza jurídica de los hechos probados (...), eso trae consigo que el juez deberá ubicar la norma legal que le sea pertinente al caso, dentro de aquellas que el ordenamiento jurídico franquea para la solución del asunto y, en función de ello, tendrá también que seleccionar el material de hecho que resulte pertinente o relevante para ese fin» (Astudillo, 2012: 135). Con la segunda, en cambio, se trata de un: « Proceso de precisión de alguna parte de la norma pertinente a la materia del juicio, vale decir, la concreción de conceptos o estándares indeterminados, contenidos en ella, que pueden conducir a la consecuencia prevista en la ley (...) Viola y Zaccaria afirman que en tales situaciones el*



legislador recurre a categorías particulares de normas-estándar o supuestos de hecho "abiertos"» (Astudillo, 2012: 135). Lo segundo es precisamente lo que ocurre con conceptos de nuestra legislación laboral tales como «menoscabo», «incumplimiento grave» o «medidas eficaces», según señala el propio Astudillo. Por lo anterior, cuando nos referimos a la calificación jurídica como valoración, será el juez de la instancia quien establezca estándares normativos cuando, para dar solución a un caso concreto, no se requiera únicamente contrastar los hechos acreditados con el enunciado de la norma, sino que además requiera de un juicio de valor de su parte para determinar el alcance de dichos estándares. De esta forma, en caso de existir algún defecto en la calificación jurídica, el ejercicio de esta causal implica solicitar al tribunal de nulidad únicamente alterar tal calificación sin modificar los hechos ya asentados en el fallo, pues precisamente se trata de una causal que tiene un ámbito de aplicación netamente jurídico.» (Morales Vidal. R., La errónea calificación jurídica de los hechos como hipótesis de infracción de ley: un caso concreto, Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 8, N° 16, 2017).

SEXTO: Que resulta útil para la resolución de este recurso, tener presente el sustento fáctico de la sentencia.

Así, la sentencia tuvo por establecido que través de una medida unilateral decidió con miras de asegurar y proteger la salud, desmovilizó a sus trabajadores con patologías de riesgo, manteniéndolos en sus domicilios, para lo cual requirió la suscripción de un formulario que autorizara la decisión de la demandada de eximirlos a concurrir a trabajar dadas las circunstancias generadas por el covid-19; y que los bonos correspondientes a turno noche y asignación de movilización para trabajadores con residencia fuera de Antofagasta y Calama,



contemplados dentro del convenio colectivo vigente hasta mayo de 2021, fueron descontados de las remuneraciones de los trabajadores a contar de enero de 2021, pese a que dichos conceptos fueron pagados en 2020 en forma íntegra y sin observación de ninguna naturaleza.

SÉPTIMO: Que la sentenciadora califica jurídicamente el antecedente fáctico anterior como un incumplimiento contractual, desde que según prevé el artículo 1545 del Código Civil, el contrato es una ley para las partes y no puede invalidarse sino por causas legales, y en este juicio no consta que la demandada haya concurrido ante instancia legal o administrativa alguna para determinar la procedencia del descuento del bono turno noche y de la asignación de movilización, sino que ejerció una auto tutela no autorizada por el legislador.

OCTAVO: Que dicha calificación jurídica no merece reproche alguno toda vez que se fundó en el factum asentado, del que, en primer término, se deduce que la autorización requerida por la empresa a los trabajadores para su desmovilización sólo consigna la no concurrencia a prestar labores presenciales, debiendo aquellos mantenerse disponibles para los trabajos encomendados o capacitaciones; sin referencia alguna a descuentos o no pago de algún emolumento, estipendio o compensación asociado a la mentada desmovilización; por tanto el descuento de tales estipendios, compensaciones o elementos pecuniarios no formó parte de la autorización de desmovilización decidida por la empresa demandada.

En segundo término, se desprende que tanto el bono turno noche como la asignación de movilización estaban establecidos y formaban parte del convenio colectivo vigente tanto a la época de la desmovilización como a la de inicio de los descuentos, lo que implica que sólo podían modificarse en los términos dispuestos en los artículos 1545 del Código Civil y 320 del Código del Trabajo, pues el



instrumento colectivo en cuanto contrato legalmente celebrado constituye una ley para los contratantes y no puede invalidarse sino por consentimiento mutuo o por causas legales; así el no pago del bono turno noche y de la asignación de movilización debió ser objeto de un acuerdo escrito de las partes en juicio que autorizara el descuento o no pago, y que se encontrara registrado en la Inspección del Trabajo, o bien debió recurrirse a los tribunales o a la instancia administrativa correspondiente a fin que se determinara la procedencia del mentado descuento, nada de lo cual se demostró en el juicio como tampoco se acreditó que el pago efectuado en 2020 fuera un acto voluntario o de mera liberalidad porque de haber sido así debió quedar consignado en las autorizaciones de desmovilización; pues ocurrió lo contrario, tal como discurre la sentencia, ya que la decisión de descontar o no pagar los beneficios o derechos antes indicados a contar de enero de 2021 fue unilateralmente adoptada por la demandada sin consulta o negociación alguna con el sindicato demandante o individualmente con los trabajadores desmovilizados afectos al convenio colectivo, e implica que efectivamente ésta ejerció una auto tutela no autorizada por el legislador.

En tercer término, con el hecho asentado respecto a que durante 2020 la demanda pagó íntegramente las remuneraciones a los trabajadores desmovilizados, esto es, pagó el bono turno noche y la asignación de movilización en la forma acordada en el convenio colectivo, lo que implica que aquella decidió por sí y ante sí pagar durante tal período esos bonos para luego, según su propia exégesis, determinar la improcedencia de esos pagos e informar a los trabajadores que dejaría de pagarlos, resulta aplicable la teoría de los actos propios, pues nadie puede ir válidamente contra sus propios actos, que si bien nuestro sistema normativo no regula específicamente, ha sido ampliamente acogida en doctrina y jurisprudencia, como un criterio orientador



derivado del principio general de la buena fe concebida en su faz objetiva -a la que se refiere el inciso tercero del artículo 1546 del Código Civil- cuando prescribe que los contratos deben ejecutarse de buena fe, y que, por consiguiente, obligan no sólo a lo que en ellos se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella; toda vez que en este caso concurren los presupuestos de aplicación indicados por el profesor Díez Picazo, a saber: i) Conducta jurídicamente relevante y eficaz, desplegada por un sujeto, frente a una situación determinada, la que se configura porque la demandada pagó efectivamente y sin observaciones del bono turno noche y de la asignación de movilización durante el año 2020, a los trabajadores desmovilizados; ii) Intento de ejercicio por parte de dicho sujeto de un derecho subjetivo o de una facultad formulando una pretensión litigiosa, que concurre cuando se acciona contra la demandada por su decisión unilateral de no pagar las compensaciones anteriores a contar de enero de 2021 a los trabajadores desmovilizados, quien pretende amparar su actuación en su personal interpretación del convenio colectivo que establece las compensaciones; iii) Contradicción entre la anterior conducta y la pretensión litigiosa, la que en este caso resulta obvia, pues la situación de desmovilización de los trabajadores se inició en abril de 2020 con el pago de las compensaciones en cuestión y se mantenía a la época en que la demandada decidió no pagar las compensaciones demandadas, por ende su conducta resulta totalmente contradictoria ya que en las mismas condiciones pagó los beneficios y sin modificación alguna y motu proprio decidió no pagarlas más.

Finalmente también lleva razón la sentenciadora al estimar que la explicación o justificación de la demandada en cuanto a que el descuento a partir de enero de 2021 resultaba



procedente pues al no cumplir efectivamente los trabajadores con los turnos nocturnos y la prestación de servicios presenciales en faena, no correspondía seguir pagándolos, ya que el convenio colectivo condicionaba el derecho a su pago a la prestación efectiva de los servicios; no resultó ajustada a derecho porque fue el mentado descuento fue decisión unilateral e inconsulta solo basada en la interpretación de la empresa, la que consideró que esas compensaciones eran prestaciones voluntarias, sin ponderar que estas compensaciones estaban acordadas en un instrumento colectivo, dicho en otras palabras, fueron producto de un acuerdo entre dos partes que manifestaron su consentimiento para suscribirlo y regularon allí el pago de los bonos en las condiciones manifestadas en el mismo instrumento, sin que estipularan que la obligación de la demandada de pagar tales compensaciones obedeciera a una concesión gratuita o un acto de mera liberalidad.

Lo mismo ocurre cuando se concluye que la actuación de la demandada configura un incumplimiento contractual en razón de lo previsto en el artículo 1545 del Código Civil, ya que al ser el contrato una ley para las partes, solo puede invalidarse por causas legales, aquella no demostró que había concurrido ante instancia legal o administrativa a fin determinar la procedencia del mentado descuento, ejerciendo una auto tutela no autorizada en la ley, siendo además ambivalente en su forma de reaccionar ante la legítima discrepancia ante el pago de conceptos que de acuerdo a su interpretación no correspondía.

Asimismo lleva razón el fallo cuando agrega que el bono turno noche y la asignación de movilización han integrado de manera permanente las remuneraciones de los trabajadores, pues, a lo menos, fueron regulados en el convenio colectivo de junio de 2018, por ende, forman parte integrante de las liquidaciones de remuneración, por ende la demandada no podía disponer válidamente de ellas de manera



unilateral porque se afecta derechos incorporados al patrimonio de los trabajadores; y por otro lado, que el Ord. 1195, de 5 de abril 2021, de la Dirección del Trabajo, determinó la improcedencia del cese unilateral de las asignaciones de movilización y colación por haber perdido su naturaleza compensatoria, debiendo respetarse para efecto de su pago las condiciones establecidas por las partes, quienes eran las habilitadas para modificarlas o suprimirlas al tenor de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 5 del Código del Trabajo; puesto que en cuanto al primer argumento la jurisprudencia reiteradamente sostiene que, a excepción de los descuentos obligatorios legalmente establecidos, cualquier otro descuento o no pago de la remuneración del trabajador, requiere de acuerdo entre el empleador y el trabajador, y en este caso, como ya se dijo, al tratarse de compensaciones pecuniarias establecidas por convenio colectivo, requiere del acuerdo del sindicato que suscribió dicho instrumento con la demandada, ninguno de los cuales se acreditó, por ende, esta última dejó de pagar un estipendio, beneficio o compensación en dinero de manera unilateral, arrogándose la facultad de dejar de pagar el bono turno noche y la asignación de movilización, en consideración a circunstancias que la empresa demandada determinó por sí y ante sí, lo que resulta improcedente dado el carácter de orden público de las normas laborales; por otra parte, si bien el Ord. de la Dirección del Trabajo se refiere al teletrabajo o trabajo a distancia, lo cierto es que resulta aplicable a este caso porque los trabajadores por decisión de su empleador fueron eximidos de su obligación de subir a la faena a prestar sus servicios en razón de la pandemia covid 19, sin embargo debían mantenerse a disposición de la empresa para efectos de requerimiento de sus servicios o de capacitaciones, de lo cual deviene que, incluso la llamada desmovilización fue una decisión adoptada por el



empleador en virtud de su poder de dirección, propia del vínculo de subordinación y dependencia que genera el contrato de trabajo.

Por último el fallo señala que el inciso tercero del artículo 5 del Código del Trabajo dispone que los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente; por ello la demandada estaba impedida de modificar unilateralmente y en forma válida el convenio suscrito por las partes, dejando de pagar conceptos establecidos como permanentes; por tanto al actuar de esa manera incurrió en un incumplimiento de convenio colectivo, *"sin que ello pueda ser considerado como integración de un convenio colectivo por parte de esta magistratura, según lo alega la demandada, toda vez que se ha constatado un hecho al que se le ha dado una calificación jurídica, claramente eso no es integración pues no se ha modificado ni complementado estipulación alguna."*

NOVENO: Que lo relacionado basta para concluir que la sentencia no incurre en el vicio denunciado, por ello la causal en comento no puede prosperar.

DÉCIMO: Que en cuanto al motivo de nulidad subsidiario, aquél dispuesto en el artículo 477 del Código del Trabajo, cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, esta Corte ha señalado reiteradamente que la competencia de este tribunal está restringida, exclusivamente, a determinar si en la sentencia definitiva dictada en el juicio se han aplicado correctamente las normas que se dicen vulneradas en el recurso.

En otros términos, invocándose una errónea aplicación de ley, para que el recurso pueda prosperar, se requiere que en la sentencia definitiva, exista un error en la aplicación de una norma decisoria litis,



sea de naturaleza procesal o sustantiva, pudiendo consistir el error, como ya tradicionalmente se ha determinado, en la falta de empleo de la norma pertinente, en su empleo indebido, o bien, la aplicación de una impertinente, y siempre que, además, la equivocada interpretación de ley influya en lo dispositivo del fallo.

Además al respecto el profesor Omar Astudillo Contreras indica *"La causal del artículo 477 del Código del Trabajo, sobre infracción de ley, concierne entera y exclusivamente a la revisión del "juzgamiento jurídico" del caso o, que es lo mismo, al "juicio de derecho" contenido en la sentencia"* *"Cuando se trata de esta causal se produce lo que pudiera entenderse como una confrontación de la sentencia con la ley que regula el caso. Toda sentencia es fundamentalmente la expresión de un silogismo -en verdad adopta la forma de una cadena de silogismos-, donde las deficiencias a que se refiere este motivo de nulidad atingen a la premisa mayor (la norma jurídica) y a la conclusión o consecuencia (resultado de la aplicación) que surge de la subsunción de los hechos probados (premisa menor) en el enunciado legal"*. (*"El Recurso de Nulidad Laboral"*, Abeledo Perrot y Thomson Reuters, Primera Edición 2012, págs. 69-70); lo que implica que este motivo de invalidación exige la irrestricta aceptación de los hechos asentados en el fallo, a partir de los cuales debe revisarse su juzgamiento jurídico.

UNDÉCIMO: Que desde ya cabe consignar que no existe vulneración al inciso primero del artículo 19 del Código Civil, toda vez que al tratarse de una regla de interpretación de la ley, el recurrente debió explicar clara y directamente de qué forma se produjo su errónea aplicación, pues no existe infracción cuando esta regla de interpretación se utiliza como sustento de la supuesta errónea aplicación de otras normas legales. Tampoco existe infracción al artículo 320 del Código del Trabajo pues, en cuanto a este



motivo importa, este solo define el instrumento colectivo como la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado, deberán constar por escrito y registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción; y el recurrente no explica la forma en que dicha norma resultaría vulnerada.

Dicho lo anterior corresponde determinar si en la sentencia se infringieron los artículos 1545, 1546, 1560 y 1564 del Código Civil y 311 del Código del Trabajo.

Pues bien, la sentencia no infringe ninguna de las norma legales antes mencionadas al concluir que la demandada incumplió una obligación convenida en el convenio colectivo vigente al no pagar el bono turno de noche y asignación de movilización por una decisión unilateral de su parte, toda vez que dichas compensaciones fueron establecidas por convenio colectivo, y la autorización de desmovilización de los trabajadores no contempló el no pago de estas, por ende conforme a lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, el convenio colectivo en cuestión constituía una ley para los contratantes, lo que implica que las compensaciones anotadas sólo podían ser dejadas sin efecto por mutuo consentimiento o por causas legales; esto es, por un acuerdo al respecto con el sindicato demandante, o bien recurriendo a tribunales o a las instancias administrativas laborales para que determinaran si resultaba procedente o no tal pago; por lo demás dichas compensaciones se pagaron durante 2020 estando los trabajadores eximidos de presentarse en la faena, condición que se mantenía cuando la demandada decidió por sí y ante sí dejar de pagarlos, lo que implica que se transformaron en un derecho adquirido por parte de los trabajadores. Lo anterior resulta reafirmado el



artículo 311 del Código Laboral, que establece que *"Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del instrumento colectivo por el que esté regido. Las estipulaciones de los instrumentos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos. Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito."*

Entonces, de lo expuesto deviene que el empleador demandado no respetó la ley del contrato, como tampoco la intención de los contratantes ni la interpretación de las cláusulas del convenio colectivo que habían hecho las partes, pues estando eximidos los trabajadores de presentarse presencialmente en faena, el empleador pagó sin observaciones el bono turno noche y la asignación de movilización durante todo el año 2020, lo que lleva a colegir que la intención de las partes en los términos que exige el artículo 1560 del Código Civil, pese al requisito de desempeñar un turno nocturno en el semestre y a que los trabajadores debían acreditar anualmente que residían fuera de Antofagasta y Calama y no disponían de transporte otorgado por la empresa, fue que el bono y la asignación continuaran pagándose porque su no pago no fue parte de la autorización de desmovilización ni acordado por las partes sino que se siguió como se había realizado desde que se estipuló en el convenio, y que además configura la aplicación práctica que hicieron de las cláusulas en cuestión ambas partes según establece el inciso final del artículo 1564 del Código Civil; finalmente porque en virtud del artículo 1546 del Código Civil correspondía aplicar lo previsto en el artículo 311 del Código del Trabajo, que proscribe la disminución de remuneraciones, beneficios



o derechos por aplicación del convenio colectivo que rige a los trabajadores; de manera que el pago del bono y la asignación reclamados no constituye una integración de normas al instrumento colectivo en cuestión sino que la aplicación de las normas que rigen la materia. En esas condiciones la demandada estaba impedida de alterar el instrumento colectivo unilateralmente.

DUODÉCIMO: Que lo relacionado basta para rechazar esta causal.

DÉCIMO TERCERO: Que no incurriendo el fallo en los vicios denunciados, el recurso debe ser rechazado.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 474, 478 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA, con costas,** el recurso de nulidad interpuesto por el abogado Raúl Fernández Toledo, en contra de la sentencia definitiva de treinta y uno de agosto de dos mil veintidós, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, en causa RUC 2140338400-0, RIT O-534-2021, en consecuencia, la sentencia no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Rol 500-2022 (laboral)

Se deja constancia que se hizo uso del artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales.

Redacción de la Ministra Titular Jasna Pavlich Núñez, quien no firma por encontrarse haciendo uso de feriado legal.





TFLWXDJXXFX

Pronunciado por la Primera Sala de la Corte de Apelaciones de Antofagasta integrada por Ministro Juan Opazo L. y Abogado Integrante Marcelo Rodrigo Diaz S. Antofagasta, uno de febrero de dos mil veintitrés.

En Antofagasta, a uno de febrero de dos mil veintitrés, 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> o en la tramitación de la causa.
A contar del 11 de Septiembre de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.