

Santiago, veintisiete de marzo de dos mil veintiséis.

**Vistos y teniendo presente:**

**Primero:** Que, de conformidad con lo dispuesto en el inciso séptimo del artículo 483-A del Código del Trabajo, se ha ordenado dar cuenta de la admisibilidad del recurso de unificación de jurisprudencia deducido por el demandante en contra de la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Antofagasta, que acogió el de nulidad interpuesto contra la de instancia que dio lugar a la demanda de mera certeza y declaró que el número máximo de tres becas anuales de excelencia académica deberán ser adjudicadas únicamente a los hijos de los socios del sindicato y que, por la cláusula de extensión de beneficios, se deberá entregar tres becas adicionales y, en sentencia de reemplazo, la desestimó.

**Segundo:** Que según se expresa en la legislación laboral, el recurso de unificación de jurisprudencia es susceptible de ser deducido en contra de la resolución que falle el recurso de nulidad, estableciéndose su procedencia para el caso en que *“respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia”*, conforme lo explicita el artículo 483 del Código del Trabajo.

Asimismo, del tenor de lo dispuesto en el artículo 483-A del cuerpo legal antes citado, aparece que esta Corte debe controlar, como requisitos para su admisibilidad, por un lado, su oportunidad; en segundo lugar, la existencia de fundamento, además de una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto de las materias de derecho objeto de la sentencia, sostenidas en diversos fallos emanados de los tribunales superiores de justicia, y finalmente, debe acompañarse copia del o los fallos que se invocan como fundamento del recurso en referencia.

**Tercero:** Que la materia de derecho propuesta para ser unificada consiste en *“Determinar si la decisión del empleador de otorgar la beca de excelencia académica a un trabajador al que se le ha hecho extensivo el convenio colectivo, completando el número máximo de tres becas anuales que establece el instrumento colectivo y dejando fuera a otro afiliado al sindicato, se sujeta o no a la normativa y a lo pactado por las partes, esto es, lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo y, si frente a una discrepancia en cuanto a la interpretación*



*de las normas acordadas por las partes, debe o no acudir a los principios del Derecho Laboral para desentrañar algún punto oscuro en la exégesis del texto”.*

**Cuarto:** Que, con relación al tema jurídico planteado para ser uniformado, se ofreció a modo de contraste, la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de La Serena, en la causa Rol N°145-2022, que arguyó que el recurrente sostiene que el sentenciador adicionó un requisito nuevo al instituto de la extensión de beneficios, previsto en el artículo 322 del Código del Trabajo, esto es, que no puede perjudicar a los trabajadores sindicalizados, pero tal consideración no puede entenderse como uno nuevo, sino un mero elemento de análisis, un factor más de interpretación jurídica, haciendo aplicación del principio protector del derecho del trabajo, el que es una de las principales herramientas hermenéuticas de la disciplina, y que se introduce para sostener que ninguna interpretación del contrato puede significar un perjuicio para los trabajadores, ya que, reiteramos, en el ámbito del derecho laboral se proscribe la interpretación in pejus.

**Quinto:** Que, por su parte, la sentencia impugnada acogió el arbitrio, fundado en la causal de nulidad dispuesta en el artículo 477 del Código del Trabajo, dado que resulta categórico el acuerdo de voluntades en orden a limitar el número de becas que se otorgarán por cada año de vigencia del instrumento colectivo, las que no pueden exceder de tres, ello deviene, no solamente de los términos explícitos de la redacción de la cláusula 11, sino que, además, se encuentra corroborada por el mecanismo de desempate que contiene la misma cláusula cuando se indica: “...*En caso de empate, se seleccionará al mejor promedio de notas de Enseñanza Media o equivalente.*”. Por lo que, de igual modo, resulta errónea la interpretación que verifica el sentenciador en el fallo impugnado, en cuanto ordena a la demandada otorgar un número de becas superior a las que se expresan en el instrumento colectivo en cuestión y recuerda que la utilización de aquellos principios de interpretación propios del Derecho del Trabajo para dilucidar conflictos de orden laboral, como el in dubio pro operario, tiene como supuesto de aplicación una regla contractual o legal confusa u oscura cuyo sentido o alcance ha de determinarse ante dos o más interpretaciones posibles, debiendo optar por aquella más favorable para el trabajador; cuestión que no se presenta en el caso, tanto porque la disposición legal que se acusa trasgredida por el recurrente, como aquellas de carácter contractual examinadas, resultan perfectamente claras y delimitadas en sus alcances, por lo que no aparecen susceptibles de generar interpretaciones disímiles.



**Sexto:** Que, como se señaló, para la procedencia del recurso en análisis es requisito esencial que existan distintas interpretaciones respecto de una determinada materia de derecho, es decir, que, frente a hechos, fundamentos o pretensiones sustancialmente iguales u homologables, se arribe a concepciones o planteamientos jurídicos disímiles que denoten una divergencia que deba ser uniformada.

Así, la labor que corresponde a esta Corte se vincula con el esclarecimiento del sentido y alcance que tiene la norma que regla la controversia al ser enfrentada con una situación equivalente resuelta en un fallo anterior en sentido diverso, para lo cual es menester partir de presupuestos fácticos análogos entre el impugnado y los traídos como criterios de referencia.

**Séptimo:** Que a la luz de lo expuesto y realizado el examen descrito con relación a la materia para unificación, tal exigencia no aparece observada, desde que la sentencia de contraste sostiene que no es una condición contenida en el artículo 322 del Código del Trabajo que la extensión de beneficios no puede perjudicar a los trabajadores sindicalizados, sino únicamente un factor más de interpretación jurídica, al hacer aplicación del principio protector del derecho del trabajo, mientras que la sentencia impugnada expone que la cláusula del contrato colectivo que se propone interpretar no lo necesita, pues es suficientemente clara y delimitada en su alcance, sin que se haga necesario aplicar algún principio del Derecho del Trabajo para desentrañarla.

Así, debe ser decretada la inadmisibilidad del recurso interpuesto por la parte demandante, puesto que la necesidad de uniformar la materia propuesta y la disparidad de decisiones respecto de la misma, que la ley exige y que se proponen como argumento para sostenerlo, no se advierte concurrente, teniendo además presente, el carácter excepcional y especial de este arbitrio, reconocido expresamente por el artículo 483 del Código del Trabajo.

Por estas consideraciones y normas citadas, se declara **inadmisible** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido contra la sentencia nueve de febrero de dos mil veintiséis.

Regístrese y devuélvase.

N°10.901-26.





LLDWBZJMZJZ

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros (as) Ricardo Blanco H., Andrea Maria Muñoz S., Jessica De Lourdes González T., Mireya Eugenia Lopez M. y Abogada Integrante Leonor Etcheberry C. Santiago, veintisiete de marzo de dos mil veintiséis.

En Santiago, a veintisiete de marzo de dos mil veintiséis, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

