



## **ALERTA LABORAL:**

# **JURISPRUDENCIA SOBRE NATURALEZA JURÍDICA Y PRESCRIPCIÓN DE “ACUERDO ENTRE TRABAJADORES DE LA UNIÓN PORTUARIA DE CHILE, EMPRESAS PORTUARIAS Y GOBIERNO DE CHILE”**

Con fecha 3 de agosto de 2020, en Rol Ingreso 2812-2020, la Corte Suprema declaró inadmisibles un recurso de unificación de jurisprudencia deducido por los demandantes en contra del fallo de la Corte de Apelaciones de Concepción, que acogió la nulidad deducida por la empresa y dictó sentencia de reemplazo rechazando la demanda por encontrarse prescrita la obligación reclamada, poniendo término a una larga disputa judicial sobre la naturaleza y prescripción del “Acuerdo entre Trabajadores de la Unión Portuaria de Chile, Empresas Portuarias y Gobierno de Chile”, firmado con fecha 25 de enero de 2014.

Dicha demanda había sido deducida en enero de 2019 ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, en autos Rit O-9-2019, solicitando el pago de una prestación emanada del Acuerdo antes referido para cada uno de los 22 actores, sosteniendo que a su respecto operaba el plazo de prescripción de 5 años estipulado en el artículo 2515 del Código Civil, por no constituir el acta donde constaba el Acuerdo un convenio ni un contrato colectivo de los regulados en el Código del Trabajo.

Por su parte, la empresa contestó la demanda alegando primeramente que de ser efectiva la alegación de los actores el tribunal sería incompetente para conocer el juicio, por emanar las obligaciones reclamadas de un instrumento civil y, en subsidio, que de considerarse que éste tenía naturaleza laboral, debía aplicarse la prescripción de dos años que dispone el artículo 510 del Código del Trabajo, conforme al cual la acción deducida se encontraba prescrita.

Con fecha 29 de julio de 2019 el Juzgado de Letras de Concepción dictó sentencia, acogiendo la demanda, por estimar, en lo pertinente, que el Acuerdo en estudio tendría naturaleza laboral, no obstante lo cual, las prestaciones cuyo cobro se intentaba no corresponderían directamente a aquellas que derivan de un contrato de trabajo individual o colectivo, por lo que debía aplicarse el plazo de prescripción civil de 5 años.

La parte demandada recurrió de nulidad, en Rol Ingreso 501-2019 de la Corte de Apelaciones de Concepción, recurso que fue acogido con fecha 26 de septiembre de 2019, por estimar que el fallo a quo había infringido el artículo 510 del Código del Trabajo, con influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, pues, teniendo el Acuerdo en estudio la naturaleza de una convención laboral, debía aplicarse las normas de prescripción del Código del Trabajo, dictando sentencia de reemplazo en la que se acogió la excepción de prescripción deducida por la empresa.

Fue en contra de esta última sentencia en contra de la cual los actores recurrieron de unificación de jurisprudencia, recurso que fue declarado inadmisibles, como se señaló.



En paralelo, también en enero de 2019, 122 ex trabajadores de la empresa Muellaje SVTI S.A. dedujeron una demanda basada en supuestos fácticos y jurídicos similares, que se tramitó bajo el Rit O-11-2019 del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. En ese caso, la excepción de prescripción fue acogida en la audiencia preparatoria, resolución que fue apelada por los demandantes, pero confirmada por la Corte de Apelaciones de Concepción en Rol Ingreso 145-2019

Los demandantes recurrieron de queja en contra de los ministros que dictaron esta resolución, la que fue también rechazada en Rol Ingreso 7695-2019 de la Corte Suprema.

En suma, en estos dos juicios, sumado al Rol Ingreso 145-2019 también de la Corte de Apelaciones de Concepción, se estableció la jurisprudencia de que el “Acuerdo entre los Trabajadores de la Unión Portuaria de Chile, Empresas Portuarias y el Gobierno de Chile” tiene la naturaleza jurídica de una convención laboral, independiente de que no corresponda estrictamente a un contrato o convenio de los regulados en el Código del Trabajo, por lo que debe aplicarse a su respecto los plazos de prescripción del artículo 510 del mismo cuerpo legal, razonamiento que puede ser aplicado también para otras convenciones laborales que reúnan tales características.

