

ALERTA LABORAL

SENTENCIA DE LA CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO ACOGE RECURSO DE NULIDAD Y RESUELVE LA IMPROCEDENCIA DE CLÁUSULAS TÁCITAS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Recientemente, con fecha 4 de octubre de 2024, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago dictó sentencia en autos Rol N° 3083-2023, acogiendo el recurso de nulidad interpuesto por la parte reclamante en relación a las multas cursadas por la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Norte, cuyo fundamento radicaba en la alteración unilateral de la jornada de trabajo por parte de la empresa, y no consignar por escrito dicha modificación. La sentencia dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en autos RIT I-410-2023, acogió parcialmente la reclamación de la empresa, rebajando a una la multa impuesta en principio.

En efecto, la empresa reclamante fue multada por alterar unilateralmente la jornada de los trabajadores individualizados en la multa, al hacer cumplir 40 horas semanales, en vez de 37,5 (que realizaban por regla de conducta) en la única semana que los trabajadores tenían 5 días de trabajo y dos días libres (multa N 1). Además, fue multada por no consignar por escrito la modificación de la jornada referida (multa N 2), y por no contener el contrato la estipulación referida a la duración de la jornada respecto de una trabajadora (Multa N 3).

Así, en el reclamo deducido por la empresa se argumenta principalmente que para las tres multas se toma el mismo supuesto fáctico para cursar las tres infracciones, vulnerando el principio *non bis in ídem*; junto a un error por parte del fiscalizador respecto de la jornada que regía la situación, pues ignora lo convenido en el contrato colectivo de trabajo, donde de manera excepcional la jornada ordinaria de trabajo sería de 40 horas semanales, en una semana cada mes calendario.

Ahora bien, el fallo del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en autos RIT I-410-2023, acogió parcialmente la reclamación de la empresa, rebajando a una la multa impuesta, por estimar que efectivamente las tres multas poseen el mismo sustrato fáctico. Por otro lado el sentenciador del grado concluyó la existencia de una cláusula tácita que modificó la jornada, y consecuentemente, rechazó la existencia de un error de hecho, condenando a la empresa por la supuesta modificación unilateral de la jornada pactada.

De tal forma, la empresa reclamante recurrió de nulidad fundado en dos causales que deduce en modo subsidiario.

En primer lugar, deduce la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, la cual es desestimada por el tribunal en atención a que el defecto no es en rigor la falta de análisis de la

prueba rendida, sino no haber efectuado una estimación de esa prueba que habría permitido concluir algo diverso, por lo tanto, no constituye la causal invocada.

En segundo lugar, y en carácter subsidiario, interpone la causal del artículo 477 del mismo cuerpo legal, por haberse dictado la sentencia con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, denunciando una errada interpretación de los artículos 311, 320 inciso final y artículo 5 inciso tercero, todos del Código del Trabajo; causal que en definitiva es acogida por la Corte.

Así, explica que fue multada por alterar unilateralmente la jornada de trabajo a partir de concluir la existencia una cláusula tácita, no obstante haberse pactado por contrato colectivo que una semana al mes la jornada de trabajo serán 40 horas semanales. Agrega que el sentenciador comete otro error al analizar el contrato colectivo, pues omite un hecho relevante en torno a que el mismo fue suscrito el 29 de abril de 2022 y su vigencia es el mes anterior al fiscalizado.

Es decir, la infracción se configura toda vez que el sentenciador no toma en cuenta que el contrato colectivo es un contrato solemne, lo que establece el artículo 320 inciso final del Código del Trabajo y no se puede alterar su contenido sin la voluntad del sindicato. Se produce también una contravención formal del artículo 311 del mismo Código –“*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*”–, que incluso vulnera la libertad sindical, pues se privilegia la actuación individual por sobre la colectiva y hace posible modificar un contrato colectivo mediante una cláusula tácita.

Conforme a los argumentos expuestos, la sentencia de la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago advierte la vulneración de las normas citadas, por cuanto no se puede pretender modificar la estipulación de un contrato colectivo por medio de una conducta con ciertos trabajadores individualmente considerados, destacando los siguientes fundamentos:

- a) Conforme al inciso final del artículo 320 del Código del Trabajo, el contrato colectivo es solemne y requiere escrituración, lo que excluye la posibilidad de ser modificado mediante cláusulas tácitas, a diferencia del contrato individual de trabajo que es consensual.
- b) El contrato colectivo se negocia y suscribe entre la empresa y el sindicato, por lo que no es jurídicamente posible, en conformidad al inciso final del artículo 5 del Código del Trabajo, establecer una modificación en el instrumento que se ha estipulado con un tercero que no fue emplazado en el juicio.
- c) Así, al tratarse de un contrato solemne y suscrito por una organización sindical, a la cual debe reconocérsele la autonomía colectiva, no se puede tampoco modificar la

estipulación en cuestión de alguna manera que beneficie a los trabajadores mencionados en la multa y no otros. Acá debe primar el gran principio del derecho colectivo de la libertad sindical, debiendo además respetarse el artículo 2 del Convenio OIT N°98.

- d) Que se ha reconocido la limitación de las llamadas cláusulas tácitas, las que se pueden circunscribir únicamente en el ámbito del contrato individual del trabajo, pero en ningún caso ante un instrumento colectivo cuya solemnidad y escrituración es exigida por la misma ley.

Por consiguiente, de acuerdo a los artículos 2, 5, 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, no es posible reconocer la existencia de cláusulas tácitas que modifiquen un contrato colectivo de trabajo, y más aún, se debe reconocer lo pactado explícitamente por las partes de un instrumento colectivo; razón por la cual se acoge el recurso de nulidad deducido por la empresa reclamante, invalidando el fallo impugnado y procediendo a dictar a continuación y sin nueva vista, la correspondiente sentencia de reemplazo, donde se acoge la reclamación interpuesta por la empresa, y en consecuencia, dejando sin efecto las multas cursadas por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte.

Santiago, 29 de Octubre de 2024.