

Santiago, seis de mayo de dos mil veinticinco.

VISTO:

En estos autos RIT O-8292-2023, seguidos ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, caratulados “Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa Banco Ripley S.A. con Banco Ripley S.A.”, por sentencia de veintiséis de febrero de dos mil veinticuatro, se acogió la demanda, declarando la nulidad de la cláusula vigésima del contrato colectivo suscrito entre las partes, con costas.

En contra de este fallo, la demandada dedujo recurso de nulidad, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, como alegación principal, por infracción del artículo 453 N° 3 del mismo código; en subsidio, en su variante de vulneración de garantías, en particular del artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República y, finalmente, vuelve al segundo acápite del artículo 477, alegando la conculcación de los artículos 324 del Código del Trabajo y 48 del Código Civil.

Declarado admisible el arbitrio, se escuchó a los abogados que, en su oportunidad, concurrieron a la vista de la causa.

CONSIDERANDO:

1°.- Que, según se observa, el recurso se sustenta en tres causales de nulidad, una principal y otras dos subsidiarias, todas del artículo 477 del Código del Trabajo, a saber:

a) En su variante de infracción de ley, por vulneración del artículo 453 N° 3 del citado código, en atención a que el tribunal no recibió la causa a prueba, pues entendió que el asunto era una mera cuestión de derecho, aplicando el artículo 48 del Código Civil para interpretar la duración del contrato colectivo conforme al artículo 324 del código del ramo, ignorando que, atendidas las argumentaciones de las partes, era fundamental determinar la voluntad e interpretación que éstas habían conferido históricamente a la cláusula vigésima del contrato colectivo, que regula la vigencia de la convención, por lo que se hacía necesario recibir la causa a prueba.

En efecto, en estos autos existían hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos alegados por su parte, estos son: (i) que la cláusula de vigencia fue propuesta por el sindicato en su proyecto de contrato colectivo; (ii) que existen contratos colectivos anteriores con la cláusula del mismo



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

Código: TCZZXURQXQX

tenor, terminando todos el 31 de julio; (iii) la interpretación que las partes han hecho de las estipulaciones sobre la vigencia de los contratos colectivos anteriormente celebrados y; (iv) que en la mediación quedó en evidencia que las partes tenían perfecto conocimiento que el contrato terminaba al concluir el mes 24, lo que ocurría el 31 de julio.

Todos estos hechos resultaban pertinentes al asunto sometido a conocimiento del tribunal, y no fueron reconocidos por la contraria en su demanda, de modo que eran litigiosos y sustanciales para dirimir la cuestión debatida. Por ello la pertinencia de aportar prueba; tanto que ambas partes ofrecieron prueba documental, la que fue incorporada *ad effectum videndi*, dado que no se les permitió rendir propiamente la prueba. Esto último evidencia la impropiedad de la forma de proceder del juez.

Si bien es efectivo que el asunto debatido lleva implícito determinar una cuestión de derecho, lo cierto es que esto no sólo conllevaba dilucidar cómo se aplica el artículo 324 del Código del Trabajo en relación con el artículo 48 del Código Civil, sino también determinar cómo las partes han interpretado la cláusula de vigencia del contrato colectivo, pues a diferencia de lo razonado por el juez, las alegaciones de su parte en relación con la interpretación que los contratantes le confirieron al contrato y la conciencia de lo pactado, no pueden resultar accesorias o circunstanciales, en atención a que de estos elementos es posible desentrañar la voluntad para determinar el alcance y sentido de las estipulaciones.

En consecuencia, el fallo infringe las normas del procedimiento laboral al no dictar la interlocutoria de prueba, y así omitir la determinación de la interpretación que las partes le han dado a la estipulación, limitando la controversia a los plazos de vigencia de los contratos colectivos conforme al citado artículo 324 y su cómputo de acuerdo con el artículo 48 del Código Civil, pese a haberse alegado su improcedencia.

En lo tocante al artículo 453 N° 3 del código laboral, afirma que no resulta facultativo para el tribunal recibir la causa a prueba cuando ello fuera procedente, sino que es imperativo, debiendo fijar los hechos a ser probados, salvo en el caso de que no se verifiquen aquellos que revistan el carácter de sustanciales, pertinentes y controvertidos, oportunidad en que el tribunal debe dar por concluida la audiencia y dictar sentencia.



De seguir el razonamiento de la sentencia, y entender que este es un asunto puramente de derecho, en el cual habría que aplicar los cómputos del artículo 48 del código de Bello, en relación con la duración de la extensión de los contratos del artículo 324 del Código del Trabajo se llegaría al absurdo de una superposición de contratos colectivos, pues la extensión de los efectos por un día, conlleva también, que deben seguir o debieron haber seguido la misma suerte los contratos colectivos anteriores, lo que choca con la vigencia del inmediatamente posterior, pues aquel comienza sus efectos el día siguiente al que termina el anterior. De ser así entonces, habría una superposición de las convenciones pretéritas, cuestión que no está permitida por la legislación y, además, es contraria a la certeza jurídica como principio del derecho.

Refiriéndose a la influencia del vicio en lo dispositivo del fallo, apunta a que, de haberse recibido la causa a prueba, el tribunal habría podido determinar cómo las partes han interpretado las cláusulas del contrato colectivo, particularmente las que regulan su vigencia, para así concluir que siempre han entendido que estos comenzaban el 1 de agosto del primer año hasta completar la segunda anualidad el 31 de julio del año subsiguiente;

b) En subsidio, invoca la primera parte del artículo 477 precitado, por vulneración del artículo 19 N° 3 de la Carta Fundamental, por cuanto al no recibir el tribunal la causa a prueba generó para su parte una situación de grave indefensión, omitiendo un trámite que constituye un elemento esencial en todo procedimiento contradictorio. Afirma que fue privado de la posibilidad de demostrar la procedencia y validez de sus alegaciones mediante los antecedentes probatorios que pretendía aportar al juicio, tanto es así, que luego de rechazar la reposición interpuesta en contra de la decisión de omitir la recepción de la causa a prueba, el sentenciador parece haber reconocido implícitamente esta debilidad procesal al permitir a las partes incorporar documentos bajo la modalidad "*ad effectum videndi*" hacia el final de la audiencia preparatoria. Sin embargo, esta forma de proceder al no estar contemplada expresamente en las normas procesales aplicables se aparta del procedimiento reglado, que exigía formalmente la recepción de la causa a prueba y la incorporación regular de la misma, reiterando en lo medular, los argumentos expuestos a propósito de la causal de invalidación precedente;



c) Finalmente, también en subsidio, acusa el demandado la errada aplicación de los artículos 324 del Código del Trabajo y 48 del Código Civil, en atención a que el fallo impugnado determinó la ilegalidad de la cláusula vigésima del contrato colectivo, argumentando que utilizaba una medida de tiempo -24 meses- que no coincidía con el lapso mínimo de 2 años establecido en el artículo 324. Luego, aplicando supletoriamente la regla contenida en el artículo 48 precitado, el sentenciador sostuvo que si el contrato colectivo iniciaba el 1° de agosto de 2022, debería extenderse hasta el 1° de agosto de 2024 para cumplir con la exigencia legal de 2 años completos. Sin embargo, dicha interpretación es errónea, toda vez que el artículo 48 no es aplicable al caso, por tratarse de una norma establecida específicamente para regular los plazos mencionados en leyes, decretos del Presidente de la República o resoluciones de tribunales, considerando que el mencionado artículo 324 contiene una regulación específica sobre la materia, que contempla expresamente que la vigencia de los contratos colectivos se cuenta a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior y es justamente dicha disposición la que evita que estos acuerdos se superpongan, a diferencia de la equivocada tesis del tribunal.

Pues bien, si el contrato anterior terminaba el 31 de julio de 2022, el nuevo contrato comenzó a regir el 1° de agosto de 2022, transcurriendo dos años o veinticuatro meses completos al término del día 31 de julio de 2024. Si se extendiera al 1° de agosto, estaría iniciando en un día la tercera anualidad, cuestión que las partes no pactaron; tanto así que en la mediación se propuso extender el contrato a 25 meses, sin que se arribara a un acuerdo sobre este punto. En este sentido, releva que los contratos colectivos que tienen una misma duración siempre empiezan y terminan en las mismas fechas; no se corren un día, porque al tratarse de contratos sucesivos, lo que se busca es que exista continuidad para los efectos jurídicos que conllevan, en atención a que el proceso de negociación colectiva no es uno que se rija íntegramente por la autonomía de la voluntad de las partes negociantes, sino que estas deben sujetarse a normas de procedimiento, y en lo que se refiere a la duración, la ley exige que el contrato nuevo comience a regir al día siguiente del vencimiento del anterior. Esta regla se ve infringida con el



razonamiento del fallo al aplicar la norma común a un proceso de negociación reglado en el Código del Trabajo, pues en la práctica lo que conlleva es que el contrato se “corra en un día” y se superponga con el nuevo.

Esta infracción se hace aún más patente si se aplica a la fecha de inicio del contrato cuya cláusula se persigue sea declarada ilegal, ya que no podría haber iniciado el 1 de agosto si el anterior concluyó el 1 de agosto; tendría que principiar el 2 de agosto, y entonces en el próximo proceso, el siguiente contrato tendría que partir el 3 de agosto y así sucesivamente; cuestión que no fue el espíritu del legislador cuando reguló la extensión mínima y máxima de la vigencia de los contratos colectivos, porque significaría que el proceso de negociación colectiva se vaya corriendo y no aborde meses completos, cuestión que resulta muy compleja si se considera que la materia más relevante de la negociación son las remuneraciones mensuales de los trabajadores.

2°.- Que concluye solicitando como única petición para todas las causales del recurso, que se anule la sentencia definitiva y se dicte la correspondiente de reemplazo que se ajuste a derecho, declarando que la “cláusula N° 20 del contrato colectivo suscrito entre las partes es conforme a derecho”.

3°.- Que, no obstante tratarse de causales de nulidad que se entablaron una en subsidio de la otra, es lo cierto, que las dos primeras, dado su forma de construcción y los argumentos sobre los cuales reposan, pueden abordarse y desestimarse conjuntamente, según se pasa a exponer:

a) Como primer gran argumento, no puede desatenderse la petición concreta que se somete a esta Corte. Así, existe una total incoherencia entre los fundamentos de estas dos primeras causales, pues en definitiva se acusa, sea por infracción de ley, sea por vulneración de garantías constitucionales, la negativa del tribunal a recibir la causa a prueba; empero, en ambos casos se pide que se dicte sentencia de reemplazo que declare la legalidad de la cláusula del contrato colectivo cuestionada, lo que evidentemente colisiona con el supuesto yerro procedimental que se acusa, de manera que la petición que condice con el postulado de estos dos primeros motivos de invalidación no es otro que retrotraer el proceso al estado de recibir la causa prueba,



petición que, según se adelantó, no es aquella sometida a decisión de esta Corte;

b) En este mismo orden de ideas, y con estricto apego a la formulación del arbitrio, la mera infracción del artículo 453 N° 3 del Código del Trabajo, no puede servir de sustento para la infracción de ley que se enarbola, desde que no puede olvidarse que la causal del artículo 477 en cuestión, tiene como finalidad velar porque el Derecho sea correctamente aplicado a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. El propósito de quien la invoca como sustento de la impugnación debe ser que la Corte respectiva revise que la norma haya sido comprendida, interpretada y aplicada por el tribunal de base de un modo acertado a los hechos que se han tenido por probados y si este motivo de anulación involucra una contravención formal, o una interpretación errónea o una falsa aplicación de la ley, como quiera que se plantee, aun sin el señalamiento de esas variantes y únicamente como una infracción de norma, lo cierto es que tal causal solo puede sustentarse en aquellas leyes conforme a las cuales debe resolverse el asunto, esto es, las que regulen el fondo de la materia debatida, que comúnmente serán normas de contenido sustancial o material.

Por ello, la interpretación aislada del artículo 454 N° 3 sin vinculación a ninguna otra norma, impide arribar a la conclusión que se pretende, esto es, que la estipulación contractual se encuentra ceñida a la legislación vigente, pues no existe una explicación jurídica que permita comprender de esa disposición el efecto perseguido, esto es, que se rechace en último término la demanda y ello no podía ser de otro modo, si se considera que la disposición citada constituye una norma procesal o adjetiva y, que por lo tanto, su consideración aislada, no ha podido servir de fundamento a esta causal. Tampoco se trata de una norma procesal que, en la especie, haya tenido un carácter decisorio. Más bien, atendido los planteamientos del recurso, la eventual vulneración de este precepto tendría cabida en causales específicas previstas por el legislador, que no se hizo valer a su respecto;

c) Finalmente, y respecto de ambas causales -principal y subsidiaria- lleva la razón el magistrado al centrar la controversia exclusivamente en un plano jurídico, sosteniendo que no se trata de un asunto en el que tengan cabida las alegaciones relativas a la aplicación práctica de la convención o a



la intención o entendimiento que las partes tuvieron de la misma -único objetivo que perseguía probar el recurrente- desde que, existiendo acuerdo entre las partes sobre la literalidad de la estipulación, ciertamente, tal como lo razona el sentenciador, resultaba imposible para estas desatender la literalidad del inciso 1° del artículo 324 del Código del Trabajo y la indisponibilidad jurídica de modificar los hitos temporales que fija la ley como mínimo y máximo de la vigencia del instrumento colectivo.

En consecuencia, carece de relevancia la supuesta incongruencia en la que habría caído el magistrado al no recibir la causa a prueba y aceptar, al mismo tiempo, determinados documentos para el sólo efecto de tenerlos a la vista, desde que aun con su mérito -pues aquellos de la demandada pretendían configurar una regla de interpretación contractual- resultaban irrelevantes producto de lo imperativo de la redacción de la norma antes citada.

4°.- Que, en último término, sobre la infracción de los artículos 324 del Código del Trabajo y 48 del Código Civil, lleva la razón el magistrado al centrar el conflicto jurídico exclusivamente en la extensión del contrato colectivo vigente, al tenor de la estipulación 20° del mismo -incontrovertida- que estableció que el mismo tendría una duración de 24 meses, desde el 1 de agosto de 2022 hasta el 31 de julio de 2024, ambas fechas inclusive.

En este entendido, debe recordarse que el citado artículo 324 preceptúa, en lo pertinente: *“Duración y vigencia de los instrumentos colectivos. Los contratos colectivos, los acuerdos de grupo negociador y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a tres.*

La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. De no existir instrumento colectivo anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción...”

De lo dicho se desprende que el límite temporal de los instrumentos colectivos se encuentra irrefutablemente regulado por el legislador: no pueden pactarse por menos de dos años ni por más de tres. De ahí entonces, que las partes, según ya se adelantó, no puedan bajo ningún respecto modificar esos parámetros de extensión.



5°.- Que, entonces, no existiendo en el Código del Trabajo norma alguna que defina el cómputo del plazo, cabe recurrir al derecho común, en tanto no existe razón para no aplicar el código de Bello que regula esta materia en el artículo 48 de la siguiente forma *“Todos los plazos de días, meses o años de que se haga mención en las leyes o en los decretos del Presidente de la República, de los tribunales o juzgados, se entenderá que han de ser completos; y correrán además hasta la medianoche del último día del plazo.*

El primero y último día de un plazo de meses o años deberán tener un mismo número en los respectivos meses. El plazo de un mes podrá ser, por consiguiente, de 28, 29, 30 ó 31 días, y el plazo de un año de 365 ó 366 días, según los casos.

Si el mes en que ha de principiar un plazo de meses o años constare de más días que el mes en que ha de terminar el plazo, y si el plazo corriere desde alguno de los días en que el primero de dichos meses excede al segundo, el último día del plazo será el último día de este segundo mes.

Se aplicarán estas reglas a las prescripciones, a las calificaciones de edad, y en general a cualesquiera plazos o términos prescritos en las leyes o en los actos de las autoridades chilenas; salvo que en las mismas leyes o actos se disponga expresamente otra cosa”.

6°.- Que, enfrentada la cláusula del contrato colectivo, con las disposiciones antes transcritas, se colige que se pactó la duración mínima regulada en la ley para este -dos años-, cuyo principio se fijó para el día 1 de agosto de 2022. Luego, por expresa disposición del artículo 48 en mención, tratándose de un plazo de años, resulta evidente que el último día del mismo, debe ser coincidente con el del inicio, por así ordenarlo los dos primeros incisos del artículo 48, plenamente aplicable a los autos, pues *“se aplicarán estas reglas a las prescripciones, a las calificaciones de edad, y en general a cualesquiera plazos o términos prescritos en las leyes o en los actos de las autoridades chilenas; salvo que en las mismas leyes o actos se disponga expresamente otra cosa”.*

Finalmente, la forma de computar el plazo de duración del contrato no se contradice con la estipulación segunda del artículo 324 del Código del Trabajo, que apunta a la vigencia del contrato posterior, sin incidencia en el cálculo de la duración de la convención pretérita.



7°.- Que, como corolario de lo expuesto, sólo resta concluir que el juez de base no desatendió la correcta interpretación de la ley al decidir que la cláusula 20° del contrato colectivo suscrito por las partes el 24 de agosto de 2022, transgredió la ley al estipular que su duración se extendería hasta el 31 de julio de 2024, determinando que la expiración de este y sus efectos se produjo recién el día 1 de agosto de ese año.

Así, corresponde desestimar el arbitrio en todos sus extremos.

Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, **se rechaza sin costas**, el recurso de nulidad deducido por la parte demandada en contra de la sentencia de veintiséis de febrero de dos mil veinticuatro, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, la que en consecuencia, no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redactó la ministra Lilian Leyton Varela

N° 987-2024.



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

Código: TCZZXURQXQX

Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por los Ministros (as) Jorge Luis Zepeda A., Lilian A. Leyton V. y Abogado Integrante Francisca Amigo F. Santiago, seis de mayo de dos mil veinticinco.

En Santiago, a seis de mayo de dos mil veinticinco, 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: TCZZXURQXQX