

C.A. de Santiago.

Santiago, veinte de octubre de dos mil veintiuno.

VISTOS:

Por sentencia de quince de marzo dos mil veintiuno, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-8947-2019, se acogió, con costas, la demanda interpuesta por Raúl Ángel Rivera; Enzo Olivari Revello; Edwin Patricio Litardo Tobar; Jorge Enrique Mio; José Javier Suárez Padilla; María Paulina Caroca Lara; Jorge Antonio Rozas Ramírez; Juan Carlos Pinochet Ramírez, en contra de Elaboradora de Alimentos Frutale Limitada, declarando que el empleador ha incurrido en una modificación unilateral de la jornada de trabajo establecida en el contrato de trabajo y en un incumplimiento de las obligaciones que emanan del mismo; ordenando que se deben retrotraer las condiciones laborales existentes hasta antes del actuar ilegal del empleador, esto es: que la distribución de la jornada se debe dar bajo la siguiente modalidad: una semana se distribuye de lunes a viernes / libre sábado y se trabaja domingo y la semana siguiente se trabaja de lunes a sábado / domingo libre y luego se va repitiendo de la misma manera.

Además, condena a la demandada al pago de las indemnizaciones por concepto de lucro cesante, derivadas de la pérdida del pago del "bono domingo" y de la disminución de las gratificaciones legales, por los montos señalados en lo resolutivo de la sentencia.

Contra esa sentencia, la parte demandada dedujo recurso de nulidad, fundamentado en la causal única del artículo 477, segunda hipótesis, del Código del Trabajo.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la recurrente deduce como causal única de su recurso de nulidad, la contemplada en el artículo 477, segunda hipótesis, del Código del Trabajo, esto es, infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo.



Hace presente que se alegan dos infracciones de ley distinta, una en subsidio de la otra, de acuerdo a lo que se expondrá “sin perjuicio de la segunda causal alegada” (sic).

En primer término, alega una infracción del artículo 11 del Código del Trabajo, en relación al artículo 10 N° 4 y N° 5 y artículo 38 del Código del Trabajo.

Expone que el objeto del juicio guarda relación con que, si existió o no una alteración unilateral en el contrato de los actores, en particular en sobre la supuesta eliminación de una cláusula tácita referida al pago de un bono en los días domingos; así como la alteración de la jornada de trabajo de los actores, de lo que precisamente deriva la necesidad de indemnizar un lucro cesante al que esta parte fuera condenado.

Explica que la sentencia da por existente una cláusula tácita referida al pago de \$ 12.000 para los días domingos, por cada domingo trabajado y a pesar de que no realiza análisis alguno de los registros de asistencia, da por acreditado que desde ciertos períodos a estos trabajadores se les habría dejado de asignar turnos en esos domingos.

Señala que se debe determinar si de conformidad a las normas del Código del Trabajo, el demandado actúa dentro de las cláusulas del contrato de trabajo, o si esto implica una modificación unilateral del mismo, agregando que tal determinación debe hacerse a la luz del artículo 11 del Código del Trabajo en relación al artículo 10.

Afirma que en el artículo 11 está implícito que, por regla general, las modificaciones de un contrato de trabajo deben ser consentidas por ambas partes (al incluir la mención “serán firmadas por ambas partes”), por lo que las modificaciones unilaterales no son la regla general. Esto es, básicamente, lo que establece la sentencia: que, en este caso, hubo una modificación unilateral, en perjuicio del artículo 11; que no fue consentida, y que por ende, se hizo en perjuicio de los trabajadores.

Precisa que el error se encuentra en qué se debe entender por una modificación del contrato, y el rango que un empleador tiene a la luz de una cláusula previamente establecida para realizar



alteraciones, dentro de sus facultades, sin que ello implique una modificación.

Añade que no toda instrucción realizada por el empleador al trabajador, distinta a la que se realizaba antes, es una modificación del contrato. Por ejemplo: si un trabajador realiza funciones de limpieza en la cocina de un establecimiento en razón de su cargo de conserje, y un día el empleador le indica limpiar otra área, ello no implica una modificación de las funciones, pues se opera dentro del rango establecido en el contrato.

Menciona que la sentencia ocupa la mayor parte del tiempo en dilucidar el problema en torno al artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, el monto, forma y período de pago de la remuneración acordada, señalando que el hecho de que a los trabajadores no se les asignaría domingos implicaría una acción atentatoria contra la certeza que deriva de dicha cláusula.

Transcribe el considerando quinto y sostiene que la discusión en torno al numeral 4 del artículo 10 es irrelevante, dado que lo eliminado, de los hechos probados, no es el pago del bono domingo, sino que una supuesta modificación unilateral de la jornada, que implicó que los trabajadores, de facto, dejaran de recibir el bono. Esto, sin perjuicio de no estar pactado el bono, queda establecido que este existe bajo la condición de prestarse por el trabajador servicios en un día domingo, por el cual, además de los recargos legales que puedan corresponder, recibe un bono adicional de 12 mil pesos por domingo trabajado. Si el trabajador, por ejemplo, no trabajara el domingo, ese bono no se le pagaría.

Añade que, por ende, el bono no es eliminado, sino que una supuesta modificación de la jornada le impide que este bono le sea pagado y no se acreditó en ninguna parte del juicio que hubiera un trabajador que hubiera trabajado el domingo no hubiera recibido el bono, sino que lo relevante aquí es la cláusula de jornada, y si esta fue modificada unilateralmente, eliminando, de facto, los domingos.

Afirma que es un hecho establecido que, desde ciertas fechas, estos trabajadores no fueron a trabajar los domingos de acuerdo al turno informado por el empleador. Se pregunta si es esto, de acuerdo



al artículo 11, una modificación unilateral y sostiene que la respuesta está en el artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo, el cual señala que es una cláusula obligatoria en el contrato de trabajo “5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno”.

Indica que los contratos de trabajo tienen un sistema de turno preestablecido, y no arbitrario, estableciéndose una serie de combinaciones posibles que se informan periódicamente a los trabajadores. Esto es exactamente igual para todos los trabajadores. Estos sistemas son o de lunes a sábado, en algunas combinaciones, u de seis días incluyendo el domingo y un día de descanso. Todo esto también está establecido en la sentencia.

Sostiene que lo anterior no es una modificación unilateral, pues las partes han establecido anteriormente esta posibilidad, y la exigencia del juez implica que necesariamente todo cambio de turno, incluso cuando se opera dentro de los parámetros preestablecidos en el contrato, debe constar por escrito, pero la propia norma establece que el sistema de turnos consta en el Reglamento Interno, como se acreditó, y en este caso, en el contrato. Añade que no es arbitrario o libre que se opere dentro de dichas normas.

Afirma que la confusión parece provenir de una interpretación muy libre del artículo 38 del Código del Trabajo, el cual establece la obligación de entregar dos domingos libres en el mes, la cual el magistrado interpreta, a contraria sensu, que al haberse pactado que los trabajadores están exentos del descanso dominical; que forzosamente el empleador debe establecer el resto de los días de la distribución semanal como distintos al domingo, pero el citado artículo se hizo para proteger la entrega de descansos dominicales; y no a la inversa, como se sugiere, esto es, garantizar que los trabajadores exento de descanso dominical trabajen el domingo, para así garantizar el recibimiento de un bono condicional.

Añade que esta tesis es absurda y excede claramente el sentido del artículo 11 del Código del Trabajo, en relación al artículo 10 N° 5; norma que por cierto la sentencia derechamente ignora,



centrándose en una discusión vacía en torno al numeral 4 del mismo artículo.

Señala que, de los antecedentes probados y constatados en juicio, su representada no estableció una cláusula arbitraria o libre que dependa de su mera libertad; sino que obró precisamente dentro de los parámetros establecidos por la ley y que no ha existido modificación alguna de las cláusulas; sino que se operó precisamente dentro del sistema de turnos ya establecidos anteriormente; y que el pago del bono domingo no ha sido eliminado, solo no se ha reunido la condición para su pago.

Concluye en este punto que la infracción denunciada influye en lo dispositivo del fallo porque toda la sentencia y la condena de su parte se funda precisamente en esta malentendida modificación unilateral, la que no es efectiva, no a la luz de prueba o un análisis distinto de la misma, sino precisamente de los hechos asentados y de la normativa del Código del Trabajo citada y analizada.

En segundo lugar, alega una infracción al artículo 459 N° 4 del Código del Trabajo, en relación al artículo 456 del Código del Trabajo.

Expone que, en subsidio a lo anterior, llama la atención un punto de prueba que derechamente fuere ignorado por el tribunal, a pesar de que era objeto de disputa, limitándose a incluir la condena sobre el mismo en la parte resolutive, pero sin hacer análisis alguno sobre el mismo.

Hace presente que su parte ha decidido no interponer la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en cuanto el magistrado incluye al final de sus considerandos una mención genérica en la cual señala que el resto de las probanzas no alteran sus conclusiones, por lo que podría alegarse que no existió tal omisión. Añade que lo alegado es que no se cumplió con dicho artículo (considerando en particular lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo), más que hubiera una omisión.

Precisa que uno de los puntos de prueba de acuerdo al acta de audiencia preparatoria era “3) *Prestaciones y perjuicios reclamados por los demandantes. Naturaleza, fundamento y monto.*”



Sostiene que la palabra “monto” es fundamental, por dos motivos:

El primero, referido a que incluso si se probare que efectivamente la cláusula tácita existía y que hubo por parte de su representada un cambio unilateral que perjudicó a las demandantes; existía una disputa en torno a cuanto le correspondería. Añade que su representada alegó que varios de los trabajadores se encontraban con licencia médica, por lo que malamente les pudo corresponder algo en dichos períodos por el supuesto cambio unilateral. Esto fue alegado en la demanda, y se presentó prueba al respecto.

El segundo referido a que no solo se alegó un perjuicio referido al no pago del bono, sino que una disminución en sus gratificaciones, la que debía ser acreditada, sosteniendo que ninguno de estos puntos es siquiera tocado en la parte considerativa de la sentencia. Y esto es relevante; atendido de que era uno de los puntos de prueba.

Transcribe los artículos 459 N° 4 y 456 del Código del Trabajo, concluyendo que el juez no expresó en ninguna parte de la sentencia como llegó a los montos condenados, lo que era un punto de prueba, y ambas partes aportaron pruebas al respecto.

Precisa que esto no es una mera infracción a las normas de la sana crítica; sino derechamente un vacío en la sentencia, que solamente se completa en la parte resolutive, en la cual el juez se limita a condenar a su parte por concepto de gratificaciones, por mencionar uno de los dos casos. Y sin embargo, no hay análisis alguno de la prueba que permita determinar que: a) hubo una disminución efectiva de las gratificaciones, b) que dicha disminución sea consecuencia directa del no pago del supuesto bono domingo.

Añade que, de la lectura de la sentencia, aparece una importante omisión en torno al cálculo de las prestaciones demandadas; lo cual se estableció como un de los hechos a probar en la audiencia preparatoria y, sin embargo, de la sentencia no aparece la forma como se llegó a los montos condenados.

Indica que, en tal sentido, nos encontramos con que hay punto de prueba sobre el cual el tribunal no realizó razonamiento lógico



matemático, o de ningún tipo, en infracción directa a los artículos 459 y 456 del Código del Trabajo.

Menciona que de esta forma su parte no sólo es condenada por el total demandado sin explicar por qué, sino que se estima totalmente vencida, a pesar de que en ninguna parte de la sentencia esta se hace cargo de no solo alegaciones contenidas en la demanda y contestación, sino que de un punto de prueba de juicio.

Concluye señalando que debería dejarse sin efecto la sentencia; y en subsidio, al menos debería ser rebajada considerando lo alegado, y que, no siendo totalmente vencida su representada, malamente corresponde una condena en costas.

SEGUNDO: Que, como reiteradamente se ha sostenido por esta Corte, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, sobre infracción de ley, tiene como finalidad velar porque el derecho sea correctamente aplicado a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. En otras palabras, su propósito esencial está en fijar el significado, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos que se ha tenido por probados.

TERCERO: Que la sentenciadora en el considerando quinto acápite tercero establece que “la materia de la litis se refiere a que a partir del mes de mayo de 2019, el empleador ha introducido modificaciones sustanciales a la jornada de trabajo, de manera unilateral, provocando alteraciones en la distribución de la jornada de trabajo y, consecuentemente, una disminución de la remuneración. Estas modificaciones consisten en que el empleador eliminó el día domingo de la distribución de la jornada y, por tanto, se ha dejado de pagar aquella parte de la remuneración que correspondía al bono por domingo efectivamente trabajado”. A su turno y al concluir su razonamiento, la juez del grado en la misma motivación quinta en comento, pero en su acápite 12 consigna que “no cabe duda de que, por lo mismo, toda modificación que se pretenda introducir al respecto debe acordarse de común acuerdo entre las partes de la relación laboral. Por lo mismo, el empleador no puede modificar unilateralmente la estructura de la remuneración del trabajador, conforme la naturaleza del contrato.” Por lo tanto, el recurso no puede



prosperar, en la medida que en su impugnación el recurrente desconoce ese hecho o pretende modificarlo, lo que está vedado hacer a través de esta causal de nulidad.

CUARTO: Que, sin perjuicio que la infracción de ley alegada por la recurrente, referente al artículo 459 N° 4 del Código del Trabajo, en relación al artículo 456 del Código del Trabajo, tiene su regulación específica en el artículo 478 literal e) del cuerpo de leyes en comento, ha de recordarse que las exigencias del artículo 459 del Código del Trabajo tienen un carácter primordialmente formal. Lo que se quiere significar es que, primariamente, constituyen una condición de existencia, que buscan asegurar que esos requisitos estén presentes en el fallo y que lo estén de un modo tal que permita conocer las razones en que se apoya la decisión, porque de esa manera se legitima lo resuelto, se posibilita su impugnación y el eventual control posterior, siempre que sea propiciado por los medios y en la forma que la ley franquea a quien pretenda esa revisión.

QUINTO: En la especie, resulta que la sentencia impugnada contiene la fundamentación que el recurrente echa en falta. Como demostración suficiente de ello se establece en las motivaciones quinta y sexta, en forma clara y explícita -con la prueba rendida en juicio- en especial con las liquidaciones de remuneraciones de los actores. Por ende, la sentenciadora dio fiel cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 459 N°4 del Estatuto Laboral, esto es, analizó y valoró la prueba rendida en juicio y con ello se acogió, con costas, la demanda interpuesta por Raúl Ángel Rivera; Enzo Olivari Revello; Edwin Patricio Litardo Tobar; Jorge Enrique Mio; José Javier Suárez Padilla; María Paulina Caroca Lara; Jorge Antonio Rozas Ramírez; Juan Carlos Pinochet Ramírez, en contra de Elaboradora de Alimentos Frutale Limitada, declarando que el empleador ha incurrido en una modificación unilateral de la jornada de trabajo establecida en el contrato de trabajo y en un incumplimiento de las obligaciones que emanan del mismo; ordenando que se deben retrotraer las condiciones laborales existentes hasta antes del actuar ilegal del empleador.



SEXTO: Que, a mayor abundamiento, siendo un aspecto insoslayable en el examen del recurso, conforme al artículo 480 inciso final del Código del Trabajo, es necesario detenerse en la petición concreta del arbitrio.

En lo atinente a la petición concreta, como se ha sostenido anteriormente por esta Corte, “este requisito mira a que el pedimento del libelo recursivo sea lo suficientemente detallado y pormenorizado como para bastarse a sí mismo, pues ello implica que sea, verdaderamente, concreto. Y tal detalle tiene trascendencia, pues es el petitorio el que revela las pretensiones del recurrente, tal como debe hacerlo en la demanda o contestación, según sea el caso. Además, tiene la importancia que otorga competencia al tribunal ad quem, para que éste quede en condiciones de poder resolver de la manera que interesa a quien recurre.” (Corte de Apelaciones de Santiago, sentencia 20 de diciembre de 2018, Rol 602-2018).

Pues bien, el recurso impetrado no satisface del todo las exigencias antes anotadas, puesto que la recurrente confunde y mezcla la falta de análisis de los medios probatorios, en conjunto con la errada valoración de los mismos y ambos yerros los alega como infringidos.

En consecuencia, el arbitrio deberá ser rechazado.

Por las razones anteriores, más lo dispuesto en los artículos 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la parte demandada en contra de la sentencia de quince de marzo dos mil veintiuno, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa RIT O-8947-2019, sentencia que, en consecuencia, no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del ministro suplente Alejandro Aguilar

Nº Laboral - Cobranza-1102-2021.

Pronunciada por la Duodécima Sala, presidida por el Ministro señor Tomás Gray Gariazzo, e integrada además, por el Ministro (S) señor Alejandro Aguilar Brevis y el Abogado Integrante señor David Peralta Anabalón.



En Santiago, veinte de octubre de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución que antecede.



Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministro Tomas Gray G., Ministro Suplente Alejandro Aguilar B. y Abogado Integrante David Peralta A. Santiago, veinte de octubre de dos mil veintiuno.

En Santiago, a veinte de octubre de dos mil veintiuno, 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 05 de septiembre de 2021, 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>.