

Santiago, treinta y uno de diciembre de dos mil veinticinco.

**Vistos:**

Que, por sentencia dictada el diecinueve de agosto de dos mil veinticuatro, en causa RIT I-498-2024, seguida ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se resolvió rechazar reclamo, sin costas.

Contra dicho fallo recurrió la reclamante invocando la causal de nulidad del artículo **478 letra e)** en relación con los artículos 459 N°4 y 456, todos del Código del Trabajo, en relación con la omisión del análisis de las gestiones previas con el Sindicato de la empresa para llegar a un acuerdo respecto de la reducción de jornada; en subsidio, funda el recurso en la causal de nulidad del artículo **478 letra b)** del Código del Trabajo, esto es, cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, específicamente por infracción a las reglas de la lógica, respecto a la valoración de la prueba rendida; y, en subsidio de las dos causales anteriores, alega la causal de nulidad del artículo **477** del Código del Trabajo, en su hipótesis de infracción de ley, estimando como infringidos el artículo 3° transitorio de la Ley N°21.561, en relación con los artículos 19 y 23 del Código Civil, en cuanto a la configuración de la falta de acuerdo mencionada en dicho artículo 3° transitorio.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su conocimiento en la audiencia del 30 de octubre último, oportunidad en que se escucharon alegatos.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que la reclamante dedujo de forma principal la causal del 478 letra e) en relación con los artículos 459 N°4 y 456, todos del Código del Trabajo, sobre la base que se verifica una “fundamentación parcial o incompleta”, que se manifiesta en el análisis de la prueba rendida, por dejar de analizar medios de prueba o no examinarlos en integridad. Agrega que se



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

Código: WSKGBXBWKEZ

incurrir en un análisis parcial e incompleto de las probanzas, pues resultaba exigible la mención del material "restante", procediendo a su examen individual y comparativo conforme a criterios de idoneidad, contundencia, calidad epistémica, precisión o concordancia, lo cual no ocurre en el caso planteado.

Refiere que el Tribunal requería probanzas para acreditar la existencia de gestiones previas o conversaciones con el sindicato para intentar llegar a un acuerdo respecto de la reducción de jornada. Expone que la conclusión del sentenciador es que las probanzas fueron insuficientes, basándose en que los trabajadores pertenecían al Sindicato N°1; que la Resolución de Multa constató que el empleador adecuó la jornada unilateralmente; que la cuestión relevante era la existencia o no de acuerdo/negociaciones; y que la reducción de la jornada se hizo a través de comunicados unilaterales.

Afirma que la empresa acompañó conversaciones desde enero de 2024 con el Sindicato N°1 e intercambios de WhatsApp y que la propia Inspección constató, a través del informe de exposición, el intercambio de correos electrónicos con el Sindicato para la puesta en marcha de la reducción de jornada.

Explica la recurrente que las negociaciones o conversaciones previas existieron, pero no llegaron a buen puerto, por lo que, a falta de acuerdo, correspondía a la reclamante implementar la reducción de jornada.

Insiste en que el sentenciador concluye que la reducción de la jornada se implementó de manera unilateral sin acreditar la negociación exigida, pese a que los medios probatorios aportados, analizados defectuosamente, daban cuenta de que Farmacias Ahumada conversó con todos los Sindicatos. Añade que se acompañaron probanzas de conversaciones desde enero de 2024 con el Sindicato N°1 e intercambios de WhatsApp con el presidente, y la propia Inspección constató, en el informe de exposición, el intercambio de correos electrónicos que acreditan una serie de reuniones sobre la materia.



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

Código: WSKGBXBWKEZ

Refiere que el Documento N°11 (Cadena de correos) no se analizó integralmente, pues solo se menciona el correo del 15 de mayo, sin incluir lo señalado el 13 de mayo por el propio Sindicato. Este intercambio de correos da cuenta de conversaciones previas desde enero de 2024 y menciona diversas reuniones sostenidas los días 10 de enero, 14 de marzo y 25 de abril. Prosigue el recurso mencionando que el Documento N°13 (Captura de WhatsApp con dirigente Sergio Rojas, 08 de abril de 2024) muestra que el Sr. Sergio Rojas rechazó la propuesta de la empresa antes de la emisión de cualquier comunicado oficial. Alega que el Informe de Exposición ofrecido por la Inspección del Trabajo (Documento N°2) constató que se acompañaron correos electrónicos que daban cuenta de conversaciones previas con el Sindicato.

Manifiesta que la correcta motivación fáctica habría dado cuenta de un correo del 13 de mayo de 2024 del Sindicato N°1 que alude a negociaciones en enero, marzo y abril; la respuesta del 15 de mayo de Oriana Arancibia, que comprueba una falta de acuerdo; el mensaje del 08 de abril de 2024 del Presidente del Sindicato, Sergio Rojas, manifestando su negativa; y la constatación de negociaciones previas por la Inspección del Trabajo en el Informe de Exposición.

Así, reitera que las negociaciones no llegaron a buen puerto, por lo que se cumplió con la exigencia del artículo 3° transitorio de la ley, permitiendo la implementación de la reducción horaria de manera proporcional y progresiva. Agrega que la Inspección sancionó el hecho de reducir la jornada sin llegar a un acuerdo con el Sindicato, aunque la ley solo exige acreditar las negociaciones para intentar dicho acuerdo.

**SEGUNDO:** Que, en subsidio, funda el recurso en la causal de nulidad del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, específicamente por



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

Código: WSKGBXBWKEZ

infracción a las reglas de la lógica, respecto a la valoración de la prueba rendida respecto a las gestiones previas con el Sindicato de la empresa, invocadas por la reclamante, para llegar a un acuerdo respecto de la reducción de jornada.

Señala que la sentencia rechaza el reclamo judicial bajo el argumento de que el empleador habría tomado unilateralmente la decisión sobre la reducción de la jornada, sin acreditar negociaciones o gestiones previas con el Sindicato. Expresa el recurso que el análisis de la prueba es equivocado ya que la prueba acreditó el intercambio de correos que aluden a negociaciones desde enero de 2024; se constató el rechazo total del Presidente del Sindicato por WhatsApp el 08 de abril; se llegó a acuerdos con los Sindicatos N°2 y N°3; y, a pesar de estas comunicaciones reconocidas, el Sentenciador estima que la decisión fue unilateral respecto al Sindicato N°1.

Refiere que el hecho asentado de rechazo por parte del dirigente sindical el 08 de abril de 2024 desacredita la alegación de falta de consenso y ocurrió tres semanas antes de la entrada en vigor de la ley. Indica que la conclusión del Sentenciador sobre la falta de acreditación de una reunión o decisión consensuada contradice el contenido expreso del correo electrónico y el informe de exposición de la reclamada.

Expone que se infringe la regla de la derivación y el principio de la razón suficiente, configurando el error porque el método lógico del sentenciador es erróneo al concluir unilateralidad a pesar de las comunicaciones y el rechazo expreso del Sindicato.

Explica que el yerro se configura porque la prueba documental acreditaba fehacientemente las negociaciones y gestiones previas, pero la valoración errada llevó a concluir la determinación unilateral, restando valor a dichas probanzas. Se afirma que un ejercicio de derivación lógico habría concluido que la reducción horaria unilateral se realiza luego de no haber llegado a un acuerdo con el Sindicato.



Alega la recurrente que la prueba documental (correos, WhatsApp, informe de Inspección) no se analiza según las reglas de la sana crítica, a pesar de contar con suficiente multiplicidad y concordancia para establecer la existencia de negociaciones y gestiones previas.

Refiere que la correcta valoración de la prueba habría permitido determinar el error de hecho, al haberse acreditado la existencia de gestiones previas con el Sindicato y habría variado la decisión, al haberse acreditado que se plantearon alternativas y se produjo un rechazo por escrito del Presidente del Sindicato, agotándose la instancia de negociación y dando paso a la segunda hipótesis del artículo 3° transitorio (reducción unilateral).

**TERCERO:** Que, en subsidio de las dos causales anteriores, alega la causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, en su hipótesis de infracción de ley, estimando como infringidos el artículo 3° transitorio de la Ley N°21.561, en relación con los artículos 19 y 23 del Código Civil, en cuanto a la configuración de la falta de acuerdo mencionada en dicho artículo 3° transitorio.

Alega que quedaron asentados en el considerando octavo que los trabajadores de la multa pertenecen al Sindicato N°1; que la multa se cursa por adecuación unilateral sin acreditar negociaciones previas; que el Sindicato N°1 informó por correo la comunicación de la empresa del 3 de mayo sobre implementación de reducción en 1 hora; la Directiva del Sindicato N°1 indicó que la empresa ya había informado el 25 de abril de reducción de 10 o 12 minutos, y que la respuesta de la empresa fue negativa; el dirigente sindical Sergio Rojas expresó su total rechazo por WhatsApp el 08 de abril de 2024; y que se llegó a un acuerdo sobre la Ley 21.561 con los Sindicatos N°2 y N°3.

Señala que el Sentenciador realiza una interpretación errada de los artículos mencionados, contraviniendo el texto expreso de la Ley e ignorando las normas de interpretación de los artículos 19 y 23 del Código Civil.



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

Código: WSKGBXBWKEZ

Expone que el artículo tercero transitorio de la Ley 21.561, establece que la adecuación de la jornada debe ser de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales, y a falta de dicho acuerdo, el empleador debe reducir el término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo. Esta facultad del empleador aplica ante la ausencia de consenso. Subraya que la normativa es clara y no establece que se deba realizar un proceso de negociación o mediación obligatorio, ni que se deban agotar las instancias de acuerdo, siendo el acuerdo con el trabajador o sindicato una alternativa a la reducción unilateral, no un paso previo obligatorio.

Insiste que el artículo tercero transitorio no establece una obligación o requisito de negociación con miras a llegar a un acuerdo y refiere que el hecho de que la empresa propusiera una fórmula y esta fuera rechazada implica la "falta de acuerdo" a que se refiere el artículo.

Acusa que, en el Considerando Décimo, se interpreta que la norma impone imperativamente la obligación de la empresa de negociar previamente, agregando un requisito que la ley no ha exigido, como la necesidad de que el empleador realice al menos una "reunión o decisión consensuada", lo cual – a su juicio- es errado. Argumenta que el artículo es sumamente claro al señalar que puede reducirse unilateralmente a falta de acuerdo, lo que implica la inexistencia del mismo, ya sea por el fracaso de negociaciones o por no haberse intentado.

Destaca que esta actuación contraviene el artículo 19 del Código Civil, que prohíbe desatender el tenor literal de una ley clara y el artículo 23, que prohíbe considerar lo favorable u odioso de una disposición para ampliar o restringir su interpretación. El sentido de la norma es claro al determinar que la falta de acuerdo se traduce en la inexistencia del mismo, lo cual ampara incluso la no negociación.

**CUARTO:** Que, respecto de la causal principal, se debe recordar que



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

Código: WSKGBXBWKEZ

la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo consagra como motivo de nulidad, en lo que interesa, haberse dictado la sentencia con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en el artículo 459 de este Código. Por su parte, el N°4 del artículo 459 dispone que el fallo definitivo debe contener, entre otras exigencias, el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.

Pues bien, en virtud del motivo de nulidad de que se trata se dirige al fallo del tribunal *a quo* un reproche preciso y determinado, cual es haber incurrido en una omisión, es decir, se le critica al sentenciador haber dejado de hacer algo que la ley le imponía hacer y, específicamente, analizar o hacerse cargo de la prueba rendida e indicar o explicitar los hechos que considera probados y los razonamientos que lo llevan a concluir del modo que lo hace.

**QUINTO:** Que en estas condiciones es posible advertir que, en último término, lo que se censura al fallo a través de este acápite no es en rigor la falta de valoración de la prueba rendida, sino el no haber efectuado una estimación de esa prueba que habría permitido concluir algo diverso a lo que se concluyó, que es cuestión distinta y que, como se dijo, no constituye la causal invocada. En otras palabras, el eventual análisis errado de la prueba no es ausencia de análisis, sino un análisis defectuoso, y los errores en que se incurra en este último proceso no se le imputan al fallo por la vía de la causal de la primera parte de la letra e) del artículo 478.

Ahora bien, en el fundamento octavo del fallo del tribunal *a quo*, hace referencia a la forma de comunicación de la implementación de la modificación de la jornada entre la empresa y el sindicato, incluyendo aquella que echa en falta el recurso, lo cual torna imposible considerarla omitida. Además en el motivo noveno, luego de exponer las alegaciones de la reclamante, se valora y discurre acerca de la correspondencia incorporada y



los testimonios que le otorgan el contexto en que se generaron, de todo lo cual el sentenciador concluye que la empresa redujo la jornada en forma unilateral.

En este sentido, no se advierte el vicio que se alega por cuanto el juez *a quo* contó con la información que se dice omitida y – pese a ella- concluye que se obró de un modo unilateral. En todo caso, y como se dijo, la insuficiencia del análisis de la prueba que se traduce en la falta de obtención de un hecho que se desprendería de ella no es en rigor un problema de falta de valoración, sino de valoración incorrecta.

**SEXTO:** Que respecto de la causal subsidiaria sobre error de valoración se debe advertir que la causal del artículo 478 b) del Código del Trabajo busca controlar el *razonamiento probatorio* contenido en la sentencia, con miras a verificar que en esa actividad no se hayan contrariado o vulnerado los parámetros de la lógica, de la técnica, de los conocimientos científicos o de las reglas de experiencia. Expresado en otros términos, de lo que se trata es de fiscalizar que *las razones* vertidas por el juzgador respeten esos lineamientos.

**SÉPTIMO:** Que, sin embargo, acorde al sistema recursivo que rige la materia, el examen que debe efectuar el tribunal superior no puede llevar a que, en la práctica, se convierta en uno de instancia, y es por ello que solo le corresponde revisar si en el proceso racional llevado cabo por el tribunal de base se respetaron los principios de valoración anteriormente enunciados; labor que se traduce en analizar las argumentaciones que condujeron al juzgado del grado a dar por acreditados los hechos que debían ser probados y, sobre dicha base, decidir el asunto litigioso en uno u otro sentido. Luego, solo procederá la anulación de la decisión si el sentenciador al establecer sus componentes de hecho se aparta en forma manifiesta de dichas directrices, de manera que el razonamiento resulte ilógico, irreproducible o aberrante.



**OCTAVO:** Que, en el caso, se reprocha que el fallo haya concluido una actuación unilateral de la empresa a partir de los antecedentes incorporados; sin embargo el sentenciador ha dado luces en el motivo octavo del contenido de los mensajes incorporados relativos al cambio de jornada con el sindicato mencionado en la multa, y -en el motivo noveno- ha concluido que la forma de reducir la jornada fue a través de “comunicados unilaterales del empleador”. A juicio de esta Corte dicha conclusión queda debidamente refrendada con el tenor de la correspondencia incorporada, pues la misma comunicación del 08 de abril de 2024, en que la empresa informa a las jefaturas de local que será modificada la jornada de trabajo, hace alusión a *“las facultades que la ley nos otorga”* y no existe ninguna mención ni a que se trate de una “propuesta” ni que haya sido fruto de un acuerdo o -en defecto- de tratativas fracasadas con la organización sindical en cuestión. Lo mismo ocurre con el anuncio del 15 de mayo de 2024, fecha en que se informó a toda la empresa que se optaría por otra forma de implementación. Así, se comprende el reclamo del dirigente sindical (Sergio Rojas) frente a la determinación de la empresa, no pudiendo interpretarse de dicho repudio una especie de negociación o fracaso de esta, pues impresiona claramente -en su tenor literal- como una reacción al actuar inconsulto de la empresa.

Por lo anterior, se desprende casi como corolario que la empresa prescindió de cualquier intento de acuerdo con el sindicato N°1 sobre el tema, lo que resulta consistente con las alegaciones vertidas en el reclamo relativas principalmente a la redacción de la multa y a una errada interpretación de la norma.

**NOVENO:** Que, en consecuencia, se tiene que los medios de prueba aportados han sido razonadamente analizados en la sentencia impugnada y resulta forzoso desestimar la impugnación propuesta en este capítulo, sin perjuicio de consignar que las conclusiones a las que el tribunal ha arribado constituyen reflexiones que permiten entender conforme a los parámetros que



la ley ordena considerar, la convicción del juez de la instancia, la que no desborda los márgenes consagrados en la normativa del ramo.

**DÉCIMO:** Que, por último cabe pronunciarse sobre la supuesta infracción de ley que se postula. Al respecto y como 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.

**UNDÉCIMO:** Que -en el caso- se cuestiona la interpretación que el sentenciador otorga a la norma del artículo tercero transitorio de la ley N°21.561, el cual reza:

*“Artículo tercero. - La adecuación de la jornada laboral diaria, a fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del Trabajo y en el artículo primero transitorio de la presente ley, deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados y afiliadas. A falta de dicho acuerdo, el empleador o empleadora deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada”.*

**DUODÉCIMO:** Que si bien la norma referida no establece la forma a través de la cual se deba hacer constar el proceso para llegar a un acuerdo entre la empresa y las organizaciones sindicales, de su tenor literal queda claro que sólo en defecto de éste el empleador puede disponer la adecuación en la forma que se establece en la misma regla. Era necesario entonces que la empresa reclamante acreditara haber cumplido con el requisito previo, en la medida que se le exigía al menos un esfuerzo por intentar un acuerdo con la organización sindical antes de obrar por sí sola como lo hizo. No se trata



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

Código: WSKGBXBWKEZ

de una alternativa sino de un paso previo que impone la negociación de acuerdo con las consideraciones más elementales del principio de Libertad Sindical que impera en esta área del Derecho y que aspira a que opere el diálogo en las relaciones laborales al interior de la empresa.

**DÉCIMO TERCERO:** Que por lo señalado no yerra el juez del grado al señalar, en el motivo Décimo, que *“que el tenor de la ley es claro en cuanto a que, previo a la decisión del empleador de ajustar de una u otra forma la reducción parcial, ello debe ser discutido con los trabajadores dentro de la organización empresarial. Solo una vez que este acuerdo sea frustrado, prima la decisión del empleador. En el caso que nos ocupa, queda claro que la forma de reducir la jornada laboral establecida en la ley 21.561 fue a través de comunicados unilaterales por parte del empleador.”*

**DÉCIMO CUARTO:** Que, por lo demás, el capítulo se construye contra los hechos establecidos, en la medida que su alegación se erige sobre la base de que la empresa “propuso” una fórmula, en circunstancias que el sentenciador estableció precisamente lo contrario.

Por las razones anteriores, y lo dispuesto en los artículos 477, 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la reclamante contra la sentencia de diecinueve de agosto de dos mil veinticuatro, en causa RIT I-498-2024, seguida ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la que en consecuencia no es nula.

**Se previenen** que la ministra (s) señora Paola Díaz y la abogada integrante señora Renée Rivero, concurren al rechazo teniendo además presente, respecto de la causal principal, que por tratarse de una causa tramitada bajo las reglas del procedimiento monitorio, el legislador ha rebajado el nivel de exigencia formal de la sentencia, conforme se expresa en el inciso tercero del artículo 501 del Código del Trabajo que establece: *“El juez deberá dictar sentencia al término de la audiencia, la que deberá contener las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459.”* Luego, al



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

Código: WSKGBXBWKEZ

haber exceptuado el numeral 4 del mencionado artículo 459, debe entenderse que no le resulta exigible el análisis de toda la prueba rendida.

**Regístrese y comuníquese.**

Redactada por la ministra (s) señora Paola Díaz Urtubia.

No firma la ministra señora Díaz, no obstante concurrir a la vista de la causa y del acuerdo, por haber cesado funciones de suplencia en esta Corte.

**Rol Laboral-Cobranza N°3189-2024.**



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

Código: WSKGBXBWKEZ

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra Carolina S. Brengi Z. y Abogada Integrante Renée Rivero H. Santiago, treinta y uno de diciembre de dos mil veinticinco.

En Santiago, a treinta y uno de diciembre 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: WSKGBXBWKEZ