



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 7023 (488) 2019

Jurídico

ORDINARIO: 3989 /

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina

MATERIA:
Cumplimiento cláusula convenio colectivo y pactos sobre distribución de jornada. Régimen de descansos.

RESUMEN:
1.- Para dar cumplimiento a lo acordado con los sindicatos de la empresa en los convenios colectivos y pactos sobre distribución de jornada semanal vigentes, respecto del régimen de descanso (colación), éste debe otorgarse en idénticas condiciones a las pactadas y en la forma como se ha venido otorgando durante la vigencia de los instrumentos colectivos de que se trata.
2.- Para determinar si el tiempo utilizado en el descanso de media mañana y de la tarde, de 10 y 15 minutos respectivamente, constituye una cláusula tácita de los respectivos contratos individuales de trabajo, se requiere, de acuerdo a la uniforme y reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio, una fiscalización previa, la que debe ser solicitada en la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio en que se prestan los servicios.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 01.07.2019, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2) Presentación de 10.04.2019, de Sindicato de Trabajadores Inesa Ramondin.
3) Ordinarios Nos. 1082 y 1079, de 26.03.2019, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4) Presentación de 28.02.2019, de don Alfonso Canales Undurraga, en representación de la empresa Industria Nacional de Envases S.A.

SANTIAGO,

20 AGO 2019

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A : SR. ALFONSO CANALES UNDURRAGA
ASESOR JURÍDICO EMPRESA INDUSTRIA NACIONAL DE ENVASES S.A.
acanales@cpabogados.cl

Mediante presentación del antecedente 4), ha solicitado un pronunciamiento jurídico de esta Dirección, tendiente a determinar si su representada está dando cumplimiento a lo acordado en los convenios colectivos y en los pactos 4x3 suscritos con los sindicatos de la empresa, respecto del régimen de descanso regulado en dichos instrumentos.

Al efecto señala que, con fechas 30 de junio y 18 de diciembre de 2017, se suscribieron convenios colectivos con los sindicatos de Empresa de Trabajadores Crown Cork de Chile S.A. y Envases Cerrillos S.A., respectivamente, en los que se pactó, en materia de jornada de trabajo y servicios de casino y colaciones, idéntica estipulación, consistente en un tiempo de colación de media hora, imputable a la jornada de trabajo, para el personal con una jornada de 45 horas y antigüedad superior a 12 meses en la empresa y con contrato indefinido; un servicio de desayuno, entre las 7:25 y las 7:50 horas; servicio de almuerzo, en tres turnos; servicio de comida para el turno de 15:00 a 23:00 horas; cena de 00:00 a 00:45 horas para el turno nocturno; café y sándwich a las 4:00 horas am para el turno de noche; y servicio de once para los trabajadores que laboren sobretiempo o participen en cursos de capacitación laboral de la empresa. En el caso del Sindicato Envases Cerrillos S.A., se establece que el horario de colación será designado por la jefatura, mediante la publicación de turnos la semana anterior, en atención a estar afectos, a la fecha de suscripción del instrumento colectivo, al pacto de jornada 4x3.

Agrega que, con fechas 18 de diciembre de 2017 y 26 de febrero de 2018, celebró con los sindicatos señalados, Envases Cerrillos S.A. y Crown Cork de Chile S.A., respectivamente, un pacto sobre distribución de jornada semanal, a la luz de lo dispuesto en los artículos 374 y siguientes del Código del Trabajo, es decir, un pacto 4 x 3, y en los que se acordó, en materia de colación, que ésta será imputable a la jornada y que el horario será designado por la jefatura, mediante la publicación de turnos la semana anterior de su devengamiento.

Al respecto, cabe hacer presente, previamente, que con el objeto de dar cumplimiento al principio de bilateralidad de la audiencia, se puso en conocimiento de los sindicatos de la empresa la presentación en referencia, a través de los ordinarios del ANT. 3), solicitándoles la expresión de sus puntos de vista sobre la materia consultada, trámite que fue evacuado por el Sindicato de empresa Inesa Ramondin (ex Sindicato Crown Cork) a través de presentación singularizada en el ANT. 2).

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en el artículo 326 dispone:

“Mérito ejecutivo de los instrumentos colectivos y sanciones en caso de incumplimiento. Las copias originales de los instrumentos colectivos, así como las copias auténticas de dichos instrumentos, autorizadas por la Inspección del Trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional conocerán de estas ejecuciones conforme al procedimiento señalado en los artículos 463 y siguientes.

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en los instrumentos colectivos será sancionado por la Inspección del Trabajo de conformidad al artículo 506. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuará con arreglo a las disposiciones de los artículos 503 y siguientes de este Código.”

De la disposición legal citada se desprende que a diferencia de cualquier otro contrato, el incumplimiento de los acuerdos colectivos de trabajo genera, por disposición expresa del legislador, un efecto adicional consistente en la sanción pecuniaria aplicado por el Estado a través de una multa administrativa.

Por otra parte, el artículo 374 del Código del Trabajo establece:

“Requisitos, procedimiento y ámbito de aplicación de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo. En aquellas empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de sus trabajadores, la o las organizaciones sindicales, conjunta o separadamente, podrán acordar con el empleador los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título.

Estos pactos sólo podrán acordarse en forma directa y sin sujeción a las normas de la negociación colectiva reglada. Su aprobación por parte del sindicato se sujetará a las

disposiciones que establezcan sus estatutos y si estos nada dicen, se aprobarán por mayoría absoluta, en asamblea convocada al efecto y ante un ministro de fe.

La duración máxima de estos pactos será de tres años.

Los pactos serán aplicables a los trabajadores representados por las organizaciones sindicales que los hayan celebrado, salvo que las partes excluyan expresamente de su aplicación a los trabajadores que lo hubieren solicitado.

Para aplicar estos pactos a los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical se requerirá de su consentimiento expreso, manifestado por escrito."

A su vez, el artículo 375 del cuerpo normativo citado, señala:

"Pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal. Las partes podrán acordar que la jornada ordinaria semanal de trabajo se distribuya en cuatro días. En cualquier caso, la jornada no podrá exceder de doce horas diarias de trabajo efectivo, incluidas la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos. Si la jornada de trabajo supera las diez horas, deberá acordarse una hora de descanso imputable a ella."

Pues bien, en la especie, y conforme a los antecedentes tenidos a la vista, es posible señalar que el convenio colectivo vigente, suscrito entre la empresa y los Sindicatos indicados, en materia de jornada de trabajo y descansos dentro de la misma, establece:

"Cláusula Séptima.

7.1. Jornada de trabajo: las partes acuerdan que la jornada de trabajo aplicable a los trabajadores afectos al presente instrumento serán las expresamente establecidas en el contrato de trabajo, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y/o en el pacto de distribución de jornada según corresponda. El personal con una jornada de 45 horas, con una antigüedad superior a 12 meses en la empresa y con contrato indefinido, tendrá derecho a que el tiempo de colación, sea considerado dentro de la jornada."

En el caso del convenio suscrito con el Sindicato de Envases Cerrillos, se deja expresamente establecido, en la cláusula antes transcrita, el hecho de haber suscrito el pacto de distribución de jornada semanal 4 x 3 y que el horario de colación será designado por la jefatura, mediante la publicación de turnos la semana anterior a su devengamiento.

Por su parte, en el convenio suscrito con el Sindicato Crown Cork (actual Inesa Ramondin), la cláusula en comento establece un tiempo de colación de media hora.

Por otro lado, en cuanto al descanso dentro de la jornada, el Anexo N° 3 Beneficios Sociales y su Reglamentación de los convenios colectivos vigentes, dispone:

"1.- Servicios de Casino y Colaciones. La empresa proporcionará a los trabajadores, dentro de su respectiva jornada de trabajo, los siguientes servicios de casino, sin costo alguno para ellos:

1.- Servicio de desayuno entre las 7:25 y las 7:50 horas.

2.- Servicio de almuerzo en turnos de media hora, entre las 11:55 y las 12:25, o entre las 12:40 y las 13:10 horas, o entre las 13:25 y las 13:55 horas.

3.- Turno de 15:00 a 23:00 horas: servicio de comida de 19:00 a 19:30 horas.

4.- Turno nocturno: cena de 00:00 a 00:45 horas.

5.- En el turno de noche comprenderá café y sándwich a las 4:00 horas am.

Asimismo, se otorgará servicio de onces a aquellos trabajadores que se queden trabajando sobretiempo o que participen en cursos de capacitación laboral de la empresa."

Respecto a los pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal, suscritos con los mismos sindicatos, conforme a la normativa antes citada, se acuerda una jornada de 4 x 3, y respecto de la colación, solo se indica que ésta será imputable a la jornada de trabajo y que el horario será designado por la jefatura, con la antelación ya señalada (cláusula quinta).

En relación a la consulta específica que se plantea en la especie, el Sindicato de Trabajadores Inesa Ramondin (ex Crown Cork), en su nota de respuesta al traslado conferido por este Servicio manifiesta que, respecto del contexto descrito por la empresa en su presentación, es efectivo que el Sindicato suscribió un contrato colectivo con la empresa, que también se suscribió un pacto de jornada 4 x 3 y que se otorga un servicio de desayuno previo al inicio de la jornada laboral.

De las cláusulas transcritas precedentemente se desprende, que las partes acordaron el otorgamiento del beneficio denominado "Servicios de Casino y Colaciones", estableciendo la forma en que se otorgará el mismo, de acuerdo al sistema de turnos establecido en la empresa, el tipo de colación a la que tendrán acceso los trabajadores del turno respectivo y el horario en que se otorgará la colación de que se trate, sin que se establezca algún otro requisito o condición especial para acceder al mismo.

Por su parte, el artículo 1545 del Código Civil, prescribe:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

De la norma legal preinserta se infiere, igualmente, que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser invalidadas o modificadas sino por mutuo consentimiento o por causas legales.

Conforme a lo expuesto anteriormente, preciso es convenir que el empleador no se encuentra facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad la forma de otorgar el régimen de descanso (colación) por el cual se consulta, y a fin de dar cumplimiento al mismo, éste debe otorgarse en idénticas condiciones a las pactadas en los instrumentos colectivos señalados y en la forma como se ha venido otorgando durante la vigencia de los instrumentos colectivos de que se trata.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, el Sindicato de Trabajadores Inesa Ramondin (ex Crown Cork), en su nota del ANT. 2), manifiesta además que la empresa ha incurrido en una serie de omisiones al retratar el contexto en el cual se enmarca su solicitud, pues producto del cambio de dirección de la empresa ocurrido en el mes de febrero de 2019, se habrían modificado en forma unilateral sus contratos de trabajo al establecer, mediante un instructivo de fecha 18 de febrero del año en curso, que el tiempo utilizado en el descanso de media mañana y de la tarde, de 10 y 15 minutos respectivamente -el que según el sindicato aludido constituye un derecho tácito que se ha extendido por un año, desde la suscripción del pacto- se debían imputar a la hora de descanso, motivo por el cual no estaría dando cumplimiento a lo pactado en los instrumentos colectivos, en el pacto de distribución de jornada semanal y los contratos individuales de los trabajadores. Situaciones éstas que no han sido expuestas por la parte empleadora en su presentación del ANT. 4).

Pues bien, respecto de lo planteado en el párrafo anterior, procede informar que para determinar si el tiempo utilizado en el descanso de media mañana y de la tarde, de 10 y 15 minutos respectivamente, constituye una cláusula tácita de los respectivos contratos individuales de trabajo esta Dirección debe contar con los antecedentes fácticos que permitan verificar la reiteración de la conducta alegada y la individualización de los trabajadores respecto de quienes se pudo haber configurado, todo lo cual requiere la práctica de una fiscalización, que deberá ser solicitada por los interesados a la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio de la empresa en cuestión.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1.- Para dar cumplimiento a lo acordado con los sindicatos de la empresa en los convenios colectivos y pactos sobre distribución de jornada semanal vigentes, respecto del régimen de descanso (colación), éste debe otorgarse en idénticas condiciones a las pactadas y en la forma como se ha venido otorgando durante la vigencia de los instrumentos colectivos de que se trata.

2.- Para determinar si el tiempo utilizado en el descanso de media mañana y de la tarde, de 10 y 15 minutos respectivamente, constituye una cláusula tácita de los respectivos contratos individuales de trabajo, se requiere, de acuerdo a la uniforme y reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio, una fiscalización previa, la que debe ser solicitada por los interesados en la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio en que se prestan los servicios.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBA/MDM/mdm

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Sindicato de Trabajadores Inesa Ramondin (ex Crown Cork): Chañarcillo N° 255, Maipú
- Sindicato de Trabajadores Envases Cerrillos S.A.: sindicatoenvasescerrillosmaipu@gmail.com