

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 21010(1459)/96

ORD. N° 1469 / 070 /

MAT.: La empresa "Inchalum S.A.", no ha podido, en forma unilateral, modificar la jornada de trabajo del personal de la Sección Prensa, que se encontraba tácitamente incorporada en los contratos individuales de trabajo de dicho personal.

ANT.: 1) Ord. N° 36, de 04.02.97, de Sr Inspector Provincial del Trabajo del Maipo.
2) Ord. N° 6558, de 27.11.96, Sr. Jefe Departamento Juridico.
3) Presentación de 31.10.96, Sindicato de Trabajadores N° 1 "Inchalum S.A."

FUENTES:

Código del Trabajo, artículo 90.
Código Civil, artículo 1545.

CONCORDANCIAS:

Dictamen N° 2780/168, de 04.-06.93.

SANTIAGO, 24 MAR 1997

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SRES. DIRIGENTES DEL SINDICATO N° 1 INCHALUM S.A.
AVDA. LA DIVISA 1100
SAN BERNARDO/

Mediante presentación del antecedente 3) se ha solicitado un pronunciamiento respecto a si la empresa Inchalum S.A., a través de una modificación al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, pudo alterar la jornada de trabajo a que se encontraba afecto el personal de la Sección Prensa desde el año 1994.

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

El Código del Trabajo, en el artículo 90, inciso 10, prescribe:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratantes".

De la norma preinserta se infiere que el contrato individual de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntad de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo.

Sin embargo, cabe expresar que no obstante su carácter consensual, el contrato debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que el legislador ha exigido como requisito de prueba y no como requisito de exigencia o validez del mismo.

Ahora bien, como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene carácter "consensual", deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquellas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

Aun más, la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exige que opere la primera de las vías señaladas.

Ahora bien, la manifestación tácita a que se ha hecho alusión está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita configuran el contrato individual de trabajo.

De lo expuesto anteriormente, es posible concluir entonces que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo sino que deben también entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo contrato las que derivan de la reiteración del pago y omisión de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc. que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del acuerdo respectivo.

Ahora bien, en la especie de acuerdo a los antecedentes reunidos en torno a la situación que nos ocupa, en especial del informe de fiscalización de fecha 08.01.96, evacuado por la fiscalizadora Sra. Herta Yaeger H., de la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo, se ha podido establecer que los trabajadores de que se trata en sus contratos de trabajo tienen estipulada una jornada de trabajo de 48 horas semanales distribuidas en turnos rotativos.

En el informe de fiscalización se agrega que hasta el mes de octubre de 1996, en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, específicamente, en el artículo 14 de dicho reglamento para la Planta Producción, se establecían los siguiente turnos rotativos

"Turnos Rotativos

A) 07 00 a 15.00 horas lunes a sábado
 15:00 a 23:00 horas lunes a sábado
 23 00 a 07.00 horas domingo a viernes

B) 07.00 a 17:00 horas lunes a jueves
 07 00 a 15.00 horas viernes
 23 00 a 07:00 horas domingo
 21.00 a 07.00 horas lunes a jueves

C) 07 00 a 16.36 horas lunes a viernes
 23 00 a 07.00 horas domingo a viernes

D) 07.00 a 16.36 horas lunes a viernes"

De los mismos antecedentes aparece que la Empresa mediante circular de fecha 15 de diciembre de 1994, dirigida a todo el personal, modificó a contar del 18 de diciembre de dicho año los horarios de trabajo de los diferentes turnos estableciendo para la Planta Producción los siguientes:

"I a) 08:00 a 16.00 horas lunes a sábado
 b) 16:00 a 24:00 horas lunes a sábado
 c) 24.00 a 08:00 horas domingo a viernes

"II a) 08:00 a 17:00 horas lunes a viernes
 b) 08:00 a 11.00 horas sábado".

Posteriormente, la referida empresa con fecha 14 de junio de 1995, mediante circular dirigida a todo el personal, estableció que "mediante esta circular se reafirma los diferentes turnos de trabajo vigentes en la empresa", señalando que para la Planta de Producción serían los que a continuación se indica:

"I a) 08:00 a 16:00 horas lunes a sábado
 b) 16:00 a 24:00 horas lunes a sábado
 c) 24:00 a 08:00 horas domingo a viernes

"II a) 08:00 a 17:00 horas lunes a viernes
 b) 08:00 a 11:00 horas sábado
 c) 24:00 a 08:00 horas domingo a viernes".

De acuerdo a la documentación tenida a la vista se ha podido establecer que no obstante los turnos establecidos en el reglamento interno y los diferentes horarios de turnos impuestos por la empresa a través de las circulares antes indicadas, desde el mes de enero de 1994, durante el año 1995 y hasta el mes de febrero de 1996 los trabajadores de que se trata cumplieron la siguiente jornada:

*"08 00 a 17 00 horas de lunes a viernes
08:00 a 11:00 horas día sábado
24:00 a 08.00 horas de domingo a viernes"*

Posteriormente, en el mes de marzo de 1996 según se desprende de los antecedentes reunidos en torno a este asunto, la empresa empezó a implementar un tercer turno consistente en laborar de lunes a sábado de 16:00 a 24:00 horas, el que se encontraba establecido en las circulares a que se ha hecho alusión en párrafos anteriores

En dicha oportunidad los trabajadores efectuaron la denuncia respectiva a la Inspección Provincial del Maipo, lo que originó el Oficio de Instrucciones Nº 13.13.96-62 de 06.03.96 a través del cual se ordenó a la empresa Inchalum S.A. "mantener dos turnos diarios respecto de los trabajadores de la sección prensa", instrucciones que fueron confirmadas por el Ord. Nº 471 de 24.04.96, mediante el cual se rechazó la solicitud de impugnación de las aludidas instrucciones presentada por la empresa.

Como consecuencia de lo anterior, la Empresa no implantó el aludido tercer turno, quedando los trabajadores afectos a la jornada de trabajo que venían cumpliendo desde el año 1994, consistente en laborar un turno de lunes a viernes de 08:00 a 17:00 horas y el día sábado de 08:00 a 11:00 horas y otro de 24:00 a 08:00 horas de domingo a viernes, situación ésta que se prolongó hasta el mes de octubre de 1996.

Finalmente, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, del informe de fiscalización de 08.01.96, se ha podido establecer que la empresa en el mes de octubre de 1996, empezó a aplicar la modificación que en materia de turnos había introducido al artículo 14 del Reglamento Interno, la cual había cumplido con las formalidades que al respecto exige el artículo 156 del Código del Trabajo, a través de la cual se establecen para la Planta de Producción los siguientes turnos rotativos:

"Turno A

- 1º 08.00 a 16.00 horas lunes a sábado*
- 2º 16.00 a 24.00 horas lunes a sábado*
- 3º 00.00 a 08.00 horas lunes a sábado*

"Turno B

- 1º 08.00 a 17.00 horas lunes a viernes*
- 2º 08.00 a 11.00 horas sábado*
- 3º 00.00 a 08.00 horas lunes a sábado*

"Nota Período de estos turnos

Turno "A" Desde el mes de octubre hasta abril del año siguiente.
Turno "B" Desde el mes de mayo hasta septiembre del mismo año.

Analizados los hechos expuestos en párrafos anteriores a la luz de las consideraciones expuestas en relación con el carácter consensual del contrato de trabajo, posible resulta convenir que la jornada de trabajo a que se encontraron afectos los trabajadores en referencia durante los años 1994, 1995 y los meses de enero y febrero de 1996, constituye una cláusula que se encuentran tácitamente incorporada en los contratos individuales de los aludidos dependientes, la cual no puede ser dejada sin efecto sino por consentimiento mutuo de las partes contratantes o por causas legales de conformidad a lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil, el que al efecto prescribe:

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

De ello se sigue, que la empresa "Inchalum S A " no pudo en forma unilateral por la vía de la modificación al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, alterar la jornada de trabajo de los dependientes que se desempeñan en la Sección Prensa de dicha empresa, puesto que para tales efectos, como ya se dijera, se requiere el consentimiento de ambas partes contratantes.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que el personal que se desempeña en la Sección Prensa de la empresa Inchalum S.A. se encuentra actualmente afecto a una jornada laboral que consiste en laborar 2 turnos distribuidos el primero de lunes a viernes de 08:00 a 17:00 horas y el sábado de 08:00 a 11:00 horas y el segundo de domingo a viernes de 24:00 a 08:00 horas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas cúmpleme informar a Ud. que la empresa "Inchalum S.A." no ha podido, en

forma unilateral modificar la jornada de trabajo del personal Sección Prensa, que se encontraba tácitamente incorporada en los contratos individuales de trabajo de dicho personal.

Saluda a Uds.,



Maria Ester Peres
MARIA ESTER PERES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

MCST/nar

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo