

Jurídico

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K 1385(107)/97

ORD. NO 2865, 149,

MAT.: La imposición de un límite de 5 minutos al tiempo de cada llamada telefónica por parte de la Empresa Somela S.A. no vulnera el contrato colectivo de trabajo ni los acuerdos tácitos con los dirigentes sindicales, sino que corresponde a una facultad de dirección y administración del empleador.

ANT.: 1) Ord. 0051 de I.C.T. de 17.-01.97.
2) Presentación de S.T.E. de Empresa Somela de 02.10.96.
3) Informe de Fiscalización de 20.12.96.

FUENTES:

Código del Trabajo, arts. 39 inc. 3º y 306, Código Civil art. 1564.

CONCORDANCIAS:

Ords. 5764/186 de 27.08.91; 626/13 de 21.01.91 y 7302/342 de 12.12.94.

SANTIAGO, 13 MAY 1997

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SR. MARMADUQUE FUENTES
PRESIDENTE SINDICATO N° 2
SOCIEDAD MANUFACTURERA
DE ELECTROARTEFACTOS S.A.

Mediante la presentación de antecedentes se ha solicitado un pronunciamiento a esta Dirección para que señale si la imposición de un límite de 5 minutos a las llamadas telefónicas de la Empresa constituye una infracción a los acuerdos tácitos con los dirigentes sindicales y un incumplimiento de la cláusula 36 del contrato colectivo de la empresa, al respecto cumple con informar a Ud. lo siguiente:

1) La cláusula 36 del contrato colectivo de la empresa somela S.A. dispone que:

"Cabina Telefónica:

"El personal podrá hacer uso del teléfono, instalado en el sector de la portería, durante el periodo destinado a colación.

"Las llamadas desde el exterior serán recibidas por la Portería de la empresa, la que se encargará de ubicar al trabajador para su contestación".

Teniendo presente la información aportada tanto por la Empresa, como por el informe evacuado por el Fiscalizador Sr. Ramón Cáceres C. (96-475) y por los mismos dirigentes sindicales, la empresa no habría incurrido en incumplimiento contractual alguno al restringir el uso del teléfono facilitado a los trabajadores en portería a 5 minutos por llamada, toda vez que en el referido contrato no se ha hecho mención alguna al lapso que deberá respetar el empleador por cada llamada.

De consiguiente, preciso es señalar que la referida cláusula se entenderá cumplida cuando el empleador faculte el uso del teléfono por un lapso "razonable" de tiempo, cuestión que a juicio de esta Dirección se cumple con el referido lapso de 5 minutos por llamado.

2) En lo que dice relación con el incumplimiento de los acuerdos tácitos existentes entre las directivas sindicales y la gerencia, debemos decir que en la especie no es posible sostener que exista una cláusula tácita entre las partes, toda vez que estas son incompatibles con la existencia de una cláusula formal expresa.

Ahora bien, desechada la existencia de una cláusula tácita, cabe analizar si en este caso debemos aplicar la denominada "Regla de la Conducta", la cual encuentra su fundamento en el artículo 1564 del Código Civil, en el cual se dispone que:

"Las cláusulas de un contrato interpretarán (...) por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra".

De tal forma que el efecto de la práctica se limita a fijar el alcance de la cláusula, sea precisando su sentido o bien alterando las condiciones iniciales fijadas para su cumplimiento.

Por su parte, el artículo 3º del Código del Trabajo en su inciso 3º dispone:

"Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".

De la norma preinserta se colige que el término empresa involucra los siguientes elementos:

a) Una organización de personas y de elementos materiales e inmateriales;

b) Una dirección bajo la cual se ordenan dichas personas y elementos;

c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico;

d) Que esta organización esté dotada de una individualidad legal determinada

Ahora bien, de los diferentes elementos antes precisados que conforman la empresa, cabe destacar, en lo pertinente a la consulta, los medios materiales de que ella dispone, esto es, todos los bienes y especies en general que siendo de su pertenencia se encuentran ordenados bajo una dirección para la prosecución de sus fines productivos específicos.

De esta manera, en el presente caso, implementos tales como los teléfonos ubicados en los lugares de trabajo serían elementos materiales propios de la empresa, que conformarían el entorno laboral dentro del cual se realiza el trabajo, al igual que otros elementos como podrían ser los sistemas de aire acondicionado, citófonos, etc., todos los cuales, sujetos a una dirección que dispone su uso y utilización por parte del personal, permiten la realización de las labores productivas de la organización.

De este modo, la existencia de tales medios materiales necesarios para cumplir los fines de la empresa, forman parte de la misma, y en cuanto a su uso, dependientes de una dirección bajo la cual existen y se ordenan, cuyo alcance ha sido precisado en forma reiterada por la doctrina de este Servicio.

En efecto, entre otros, en dictamen Ord. N° 626/13, de 21.01.91, se ha señalado que para determinar el sentido del término "dirección", cuyo concepto no ha sido fijado por el legislador en la disposición en análisis, se debe recurrir a la regla de hermenéutica legal contenida en el artículo 20 del Código Civil, en cuya virtud "las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras", el cual debe buscarse en el establecido por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, cuerpo lexicográfico conforme al cual "dirección" es "acción y efecto de dirigir" y "dirigir", a su vez, significa "encaminar la intención y las operaciones a determinado fin", o bien, "gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia, empresa o pretensión".

De ello se sigue que corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, medios, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, facultad que nuestra legislación concentra únicamente en el empleador, como queda demostrado a través de lo que dispone el inciso segundo del artículo 306 del Código del Trabajo:

"No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma"

Por consiguiente, debemos concluir que la oportunidad y las condiciones en que se puede utilizar la "cabina telefónica" se encuentra comprendida dentro de las facultades de administración que le corresponden al empleador en la empresa, sin que sea posible restringirlas mediante la "regla de la conducta"

Sin perjuicio de lo anterior, preciso es señalar que el ejercicio de las facultades antes señaladas no faculta en caso alguno al empleador para suprimir totalmente el beneficio contractual en comento.

En conclusión, se encuentra ajustada a derecho la imposición por parte del empleador de un límite de 5 minutos a las llamadas que efectúan los trabajadores en la empresa somela S.A..

Saluda a Ud.,



Maria Ester Feres
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

1/AC
FSC/sda
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
Empresa Somela S.A.