



DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 870 (192) 2014

2658

31

ORD.:

MAT.: 1. No existe inconveniente legal para que el empleador modifique el sistema de turnos consignado en el Reglamento Interno, determinando la suspensión del turno nocturno, debiendo dar cumplimiento, en todo caso, a las condiciones previstas en el inciso 1° del artículo 156, del Código del Trabajo.

2. No resulta ajustado a derecho que los trabajadores a quienes se les suspendió el turno nocturno, sufran la pérdida del bono que dicho turno les daba derecho, por cuanto el carácter colectivo del mismo impide que sea disminuido por decisión unilateral del empleador.

ANT.: 1) Instrucciones de 22.05, 24.04 y 09.04.2014, de Jefe Departamento Jurídico.

2) Instrucciones de 05.03.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

3) Presentación de 22.01.2014, de Administración de Empresa Persianas Andina Limitada y Sindicato de Trabajadores Empresa Persianas Andina Limitada.

FUENTES: Artículos 154 N° 1, 156 inc. 1°, 311 del Código del Trabajo

SANTIAGO,

18 JUL 2014

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA PERSIANAS ANDINA LTDA.
SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA PERSIANAS ANDINA LTDA.
PORTALES ORIENTE N° 1757
SAN BERNARDO/

Mediante presentación del antecedente 3), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca si el empleador se encuentra facultado para administrar los turnos laborales establecidos en el Reglamento Interno, llegando a determinar la suspensión del turno nocturno, de acuerdo a sus necesidades productivas. La consulta encuentra su fundamento en la circunstancia de que tal determinación incide directamente en la percepción del bono nocturno pactado en el contrato colectivo vigente, celebrado entre la empresa y sindicato recurrente.

Al respecto, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

1) En lo que dice relación con la facultad del empleador del modificar el sistema de turnos establecidos en el Reglamento Interno, cabe señalar que el artículo 10 N° 5, del Código del Trabajo, dispone:

"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

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".

A su vez, el artículo 5 del texto legal en comento, en su inciso 3º, expresa:

"Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".

De los preceptos legales transcritos y de acuerdo con la doctrina uniforme de este Servicio, se colige que la duración y distribución de la jornada de trabajo constituyen cláusulas mínimas del contrato de trabajo, las que como tales no pueden ser modificadas o suprimidas sino por consentimiento mutuo de las mismas partes.

Corroborando lo anterior el precepto del artículo 1545 del Código Civil, que 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, cabe concluir que el empleador no se encuentra facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad la jornada pactada en los respectivos contratos de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que en el evento de que en la empresa de que se trata existiera un sistema de trabajo por turnos, las horas en que empieza y termina el trabajo deben contemplarse en el reglamento interno.

En efecto, el legislador, en virtud de lo dispuesto en la parte final del citado artículo 10 N° 5, ha permitido, en forma excepcional que una cláusula mínima del contrato de trabajo, cual es la relativa a la duración y distribución de la jornada de trabajo, sea omitida en el supuesto que en la empresa exista un sistema de trabajo por turnos, y que éstos se encuentren establecidos en el respectivo reglamento interno.

Así también lo establece el artículo 154 N° 1 del Código del Trabajo, que al efecto preceptúa:

"El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

1. las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos".

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista y, en especial, del Reglamento Interno acompañado a su presentación, aparece que éste establece el sistema de turnos a que se encuentran afectos los trabajadores.

En efecto, el artículo 16 del referido cuerpo reglamentario dispone:

"El horario de trabajo que le corresponda a cada trabajador se estipulará en sus respectivos contratos de trabajo y las modificaciones que fueren necesarios practicar se efectuarán de acuerdo a las normas que señala la ley.

Todo trabajador de producción está contratado para desempeñarse por turnos, tanto diurnos como nocturnos, por lo que deberá trabajar en el horario señalado para este sistema, sobre la base de las necesidades operacionales de la empresa, bastando consignar en su contrato individual de trabajo, la remisión al presente reglamento".

Por su parte, el artículo 17 del citado Reglamento estipula:

"El horario y jornada de trabajo será el siguiente:

a) Personal de producción

a.1) Turno diurno: lunes a viernes de 08.30 AM a 18.00 PM.

a.2) Turno nocturno: lunes a viernes de 22.30 a 08.00 horas.

Los trabajadores contratados para obras externas tendrán el horario de dichas obras.

b) Personal administrativo

Lunes a viernes de 08.30 AM a 18.00 PM.

Salvo los horarios diferentes estipulados en los contratos de trabajo o en el punto 17 del contrato colectivo.

Podrá haber otros horarios correspondientes a 45 horas semanales según estipulación en los contratos de trabajo".

De esta suerte, si conforme a lo precedentemente expuesto, el horario de entrada y salida del trabajo y el sistema de turno se encuentran en la especie especificados en el reglamento interno, posible resulta convenir que su modificación estará condicionada al cumplimiento

previo, por parte del empleador, de las disposiciones que se contienen en el inciso 1º del artículo 156 del Código del Trabajo, que al efecto, dispone:

"Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa".

Conforme a la norma transcrita, es dable concluir que no existe inconveniente legal para que el empleador modifique las disposiciones contenidas en el reglamento interno, relativas a la jornada de trabajo, siempre que éste ponga en conocimiento de los trabajadores tales modificaciones con treinta días de anticipación contados desde la fecha en que comiencen a regir y las fijare en dos sitios visibles, a lo menos, del lugar de las faenas con la misma antelación.

2) Precisado lo anterior, cabe determinar si la suspensión del turno nocturno a que se encuentran afectos los trabajadores, mediante la modificación del Reglamento Interno, puede importar para éstos un menoscabo económico al dejar de percibir el beneficio del bono nocturno, pactado en el contrato colectivo vigente en la empresa.

Sobre el particular, cabe hacer presente que el legislador, con el objeto de cautelar las remuneraciones, ha establecido en el artículo 311 del Código del Trabajo la prohibición de modificar por la vía de la negociación individual, aquellas normas convencionales contenidas en un instrumento colectivo de trabajo, relativas a remuneraciones beneficios y derechos del personal involucrado, en términos que impliquen un detrimento económico para éstos o condiciones menos favorables.

En efecto, el citado artículo 311 del cuerpo legal en comento, dispone:

"Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido".

De la norma legal anotada fluye que a través de ella el legislador ha querido cautelar las remuneraciones, beneficios y derechos obtenidos en una negociación colectiva, impidiendo que ellos se vean menoscabados por la vía de la negociación individual.

Por consiguiente, analizado el caso que nos ocupa a la luz de la norma legal citada y comentada precedentemente, preciso es convenir que, si el legislador ha impedido que por la vía del acuerdo autónomo de las partes se vean amagados derechos obtenidos mediante una negociación colectiva, con mayor razón queda prohibido al empleador suprimir dichos beneficios unilateralmente, máxime si se considera que las estipulaciones de los instrumentos colectivos constituyen derechos mínimos frente a las negociaciones individuales de las partes.

Con todo, nada obsta a que en un futuro proceso de negociación las partes acuerden, de común acuerdo, la modificación o eliminación o sustitución del beneficio de bono nocturno.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) No existe inconveniente legal para que el empleador modifique el sistema de turnos consignado en el Reglamento Interno, determinando la suspensión del turno nocturno, debiendo dar cumplimiento, en todo caso, a las condiciones previstas en el inciso 1° del artículo 156, del Código del Trabajo.

2) No resulta ajustado a derecho que los trabajadores a quienes se les suspendió el turno nocturno, sufran la pérdida del bono que dicho turno les daba derecho, por cuanto el carácter colectivo del mismo impide que sea disminuido por decisión unilateral del empleador.

Saluda a Ud.,



Christian Melis Valencia
CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO



JFCC/SOC/MBA

Distribución:

- Jurídico.
- Partes.
- Control.
- Boletín.
- Deptos. D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica.
- XV Regiones.
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social.
- Sr. Subsecretario del Trabajo.