

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 9573(508)/98

ORD. N<sup>o</sup> 3491, 264,

**MAT.:** Emite pronunciamiento sobre duración y oportunidad del descanso dentro de la jornada del personal paradocente que se desempeña en el Liceo A N<sup>o</sup> 119 de Talagante.

**ANT.:** 1) Ord. N<sup>o</sup> 378, de 29.05.98, de Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Talagante.  
2) Res. N<sup>o</sup> 02, de 06.05.98, de Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Talagante.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, art. 5<sup>o</sup>, inc. 2<sup>o</sup>.  
Código Civil, art. 1545 y 1564, inciso final.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes N<sup>os</sup>. 2227/078, de 15.04.92; 5946/274, de 15.10.-92.

---

SANTIAGO, 30 JUL 1998

**DE :** DIRECTOR DEL TRABAJO

**A :** SENORA MARIA SOLEDAD MELENDEZ MOLINA  
CORPORACION MUNICIPAL DE EDUCACION, SALUD  
Y ATENCION DE MENORES DE TALAGANTE  
BALMACEDA N<sup>o</sup> 1356  
T A L A G A N T E /

Mediante presentación citada en el antecedente 2) solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que esa Corporación modifique unilateralmente el horario de colación del personal paradocente que se desempeña en el Liceo A N<sup>o</sup> 119 de Talagante, fijándolo entre las 14:20 y las 14:50 horas, teniendo presente que en los respectivos contratos de trabajo se estipula expresamente que la jornada diaria de dichos trabajadores se interrumpirá en media hora para tal efecto.

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

El artículo 5<sup>o</sup> del Código del Trabajo, en su inciso 2<sup>o</sup>, dispone:

*"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 la disposición legal antes anotada se infiere que el legislador ha otorgado a las partes la facultad de modificar las cláusulas contenidas en un contrato de trabajo siempre que tales modificaciones se efectúen de mutuo acuerdo y no se refieran a materias respecto de las cuales la ley hubiera prohibido convenir.

A mayor abundamiento, es preciso señalar que conforme a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, sólo resulta procedente modificar un acto jurídico bilateral, carácter que reviste el contrato de trabajo, por el mutuo consentimiento de las partes contratantes.

Ello en virtud de lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil, que al efecto prescribe:

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

De esta suerte, con el mérito de lo expresado en los párrafos que anteceden, forzoso es concluir que el empleador no puede, sin el acuerdo de sus trabajadores, modificar una cláusula convenida en un contrato de trabajo a cuya suscripción ambas partes concurren, por cuanto de conformidad con lo dispuesto en las normas precedentemente transcritas, toda alteración, supresión o complementación de las estipulaciones de dicho instrumento, requiere el consentimiento de ambas partes.

No obstante lo anterior, es necesario puntualizar que la modificación de cláusulas escritas puede producirse también por la aplicación práctica que las partes hayan dado a las estipulaciones de un contrato. Tal afirmación encuentra su fundamento en la norma de interpretación de los contratos que se contiene en el artículo 1564, inciso final del Código Civil, que prescribe que las cláusulas de un contrato podrán ser interpretadas por *"la aplicación práctica que hayan hecho de ella ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra"*.

En efecto, conforme al precepto citado, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato.

De esta suerte, la forma como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial, y tal aplicación constituye un elemento básico para la delimitación de dicha norma contractual, siendo esencial, de este modo, para la utilización de la regla de la conducta, la existencia de un acuerdo formal entre las partes, limitándose el efecto de la práctica a fijar su alcance, sea precisando su sentido o bien alterando las condiciones iniciales fijadas para el cumplimiento de la misma.

En la especie, de los antecedentes proporcionados y tenidos a la vista aparece que en los contratos de trabajo de parte del personal de que se trata se conviene que la jornada diaria se interrumpirá en media hora de colación, no estableciéndose la oportunidad en que se hará uso de tal descanso.

Igualmente de los referidos antecedentes aparece que algunos de los dependientes involucrados suscribieron anexos de contratos en los que pactan expresamente la duración y distribución de la respectiva jornada laboral, estableciéndose en ellos una interrupción de media hora, entre las 14:15 y las 14:45 y entre las 13:00 y 13:30 horas para los señalados efectos. En el caso de una dependiente se conviene una interrupción de una hora, entre las 13 y 14 horas.

Finalmente de dichos antecedentes se ha podido establecer que todos los dependientes afectos a un descanso de media hora dentro de la jornada, tanto los regidos por la cláusula pertinente de sus respectivos contratos como aquellos que suscribieron los anexos antes indicados, en forma reiterada en el tiempo, más de un año, han hecho uso de una hora para colación, entre las 13 y las 14 horas.

Ahora bien, analizada la situación en consulta a la luz de las normas legales transcritas y comentadas y consideraciones expuestas en párrafos que anteceden, preciso es convenir que si la citada Corporación y los trabajadores que suscribieron los referidos anexos, no obstante haber pactado una interrupción para colación de media hora, entre las 14:15 y 14:45 y de 13:00 a 13:30, respectivamente, en forma reiterada en el tiempo han entendido y ejecutado dichas cláusulas de forma tal que la duración del descanso para colación ha sido por más de un año de una hora y se ha hecho efectivo entre las 13:00 y las 14:00 hrs., tal aplicación habría modificado el acuerdo inicial contenido en las respectivas cláusulas contractuales, por ser ésta la aplicación práctica que las partes les han dado, vale decir, la forma como éstas han entendido y cumplido dichas estipulaciones.

En estas circunstancias, teniendo presente las consideraciones señaladas en los párrafos que anteceden, es posible concluir que la Corporación recurrente no puede unilateralmente, esto es, sin el acuerdo de los aludidos dependientes, alterar la duración y oportunidad del descanso destinado a colación que ha utilizado reiteradamente en el tiempo, dado que la aplicación de las mismas se encuentra enmarcada dentro de los términos que hacen aplicable la "regla de la conducta", ya analizada en párrafos precedentes.

No altera la conclusión anterior la disposición contenida en el inciso 2º del artículo 12 del Código del Trabajo a que se alude en su presentación y que, a su juicio, le permitiría efectuar la modificación de que se trata, toda vez que dicho precepto regula una situación distinta a la analizada y resuelta en el presente informe, cual es, la facultad que asiste al empleador, previo cumplimiento de determinadas condiciones, para alterar unilateralmente la distribución de la jornada laboral convenida hasta en 60 minutos, se anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, no resultando, por ende, aplicable en la especie.

Respecto de los trabajadores que no suscribieron los señalados anexos y que no obstante encontrarse regidos por la cláusula pertinente inserta en sus contratos individuales que, como ya se dijera, sólo establece la duración del beneficio fijándola en media hora, han utilizado hace más de un año a la fecha una hora para tal efecto, preciso es convenir que tal modalidad, aplicada en forma reiterada en el tiempo, se encuentra, asimismo, enmarcada dentro de las situaciones que hacen aplicable la "regla de la conducta", lo cual se traduce en que el empleador no puede, unilateralmente, modificar la duración del referido descanso, el que debe continuar siendo de una hora.

Distinta es la situación tratándose de la oportunidad en que dichos trabajadores deben hacer uso del beneficio, atendido que al no existir en tal caso estipulación alguna al respecto no corresponde aplicar la citada doctrina para la cual como ya se dijera, es esencial la existencia de un pacto formal entre las partes.

Tampoco procede considerar que la circunstancia que el aludido descanso reiteradamente en el tiempo se haya hecho efectivo entre las 13 y las 14 horas constituya una cláusula tácita de los contratos de trabajo del aludido personal, toda vez que la determinación del momento u oportunidad del mencionado beneficio se encuentra comprendido dentro de las atribuciones del empleador de organizar y dirigir el trabajo desde el punto de vista de su personal, conclusión esta que se encuentra en armonía con lo resuelto en dictámenes N°s. 54/4, de 06.01.90 y 626/13, de 21.01.91, de este Servicio.

Al tenor de lo expuesto, no cabe sino concluir que la Corporación recurrente se encuentra facultada para disponer el momento en que los trabajadores de que se trata deben hacer uso del descanso destinado a colación que les corresponde, esto es, una hora.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. que las condiciones relativas a duración y oportunidad del descanso dentro de la jornada del personal paradocente que se desempeña en el Liceo A 119 de Talagante son las que se señalan en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,

RECEIVED  
130 JUL 1998



*Esther Feres Nazarala*  
ESTER FERES NAZARALA  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

*su*  
SMS/emoa

**Distribución:**

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,  
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIIIª Regionales,  
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,  
Sr. Subsecretario del Trabajo