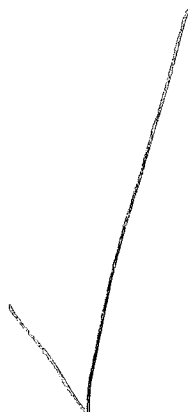


DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 11938(2674)/2016

ORD. N° 1296

Jurídico



MAT.: La Dirección del Trabajo carece de competencia para determinar que por la circunstancia de haberse utilizado por los trabajadores de la empresa Constructora Belfi S.A., un descanso dentro de la jornada, denominado *tiempo de desayuno*, ha podido configurarse una cláusula tácita de sus respectivos contratos individuales de trabajo, no susceptible de ser modificada unilateralmente por el empleador, toda vez que se trata de una materia controvertida entre las partes cuyo conocimiento corresponde en forma exclusiva a los Tribunales de Justicia.

ANT.: 1) Instrucciones, de 26.02.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Nota de respuesta, de 03.01.2017, de Sra. Gisette Escanilla S., por Constructora Belfi S.A.
3) Ord. N°5922, de 12.12.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4) Presentación, de 28.11.2016, de Sindicato de Trabajadores de Empresa Constructora Belfi S. A.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

21 MAR 2017

**A : SEÑOR JOSÉ GUÍÑEZ ANCAVIL
PRESIDENTE SINDICATO DE TRABAJADORES
DE EMPRESA CONSTRUCTORA BELFI S.A.
LAS MALVAS N°4090
POBLACIÓN 1° DE MAYO
RENCA/**

Mediante presentación citada en el antecedente 4) requiere un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la procedencia de la medida adoptada por la empresa Constructora Belfi S.A., de prohibir el goce del beneficio denominado *tiempo de desayuno*, que otorgaba a aquellos para ingerir una colación, dentro de la jornada diaria. Agrega que para justificar dicha prohibición, el empleador ha afirmado que la ingesta de alimentos durante la jornada infringiría normas de higiene y seguridad, argumento que, en su opinión, no resulta atendible, por cuanto las aludidas instalaciones de la empresa cuentan con un comedor habilitado para tal efecto.

Indica al respecto que el tiempo utilizado por tal concepto por los trabajadores de que se trata, en forma reiterada en el tiempo y con el consentimiento del empleador, ha implicado la configuración de una cláusula tácita, que debe entenderse como parte integrante de los respectivos contratos individuales de trabajo, no obstante lo cual, señala que conversado el asunto con la subgerente de la empresa, su organización habría manifestado su voluntad de compartir dichos tiempos entre la empresa y el trabajador respectivo, a fin de evitar los eventuales abusos que pudieran generarse por el uso de dicho tiempo y de que se llevara a cabo un control más exhaustivo del cumplimiento de su jornada. Pese a ello, la aludida representante del empleador, quien se

habría comprometido a consultar el asunto a la gerencia de la empresa, no dio respuesta alguna tendiente a solucionar el problema planteado.

Por su parte, la representante empresarial, en respuesta a traslado conferido por esta Dirección, niega enfáticamente que su representada haya autorizado a trabajador alguno para tomar desayuno durante la jornada laboral y en sus puestos de trabajo, por cuanto, dicha autorización nunca existió.

Es más, según precisa, cuando fue detectado dicho incumplimiento, se reafirmó tal prohibición en forma inmediata, pues la ingesta de alimentos en el puesto de trabajo es precisamente una de las prohibiciones consignadas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad respectivo; por tanto, le sorprende que el director sindical que recurre intente desvirtuar la realidad y tergiversar los hechos señalando que la empresa no da respuestas, si nunca se ha tratado este tema en las reuniones periódicas que se llevan a cabo entre la directiva del sindicato requirente y su representada.

Agrega que durante el transcurso del año 2016, el comité paritario de la empresa efectuó una visita de inspección a las instalaciones de la División Maquinaria y Equipos de Lampa, detectándose el incumplimiento de algunos trabajadores de las normas contenidas en el artículos 23, letra p) y 24 letra f) del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, en tanto la primera de ellas establece que los trabajadores que ingieran alimentos dentro del recinto de la empresa, deberán hacerlo únicamente en el casino o lugar habilitado para ello y, por su parte, la segunda, prohíbe a dichos trabajadores dormir, comer o preparar comida o refrigerios en un lugar no habilitado y autorizado por la empresa para tal efecto.

Expone al respecto que tales obligaciones fueron reiteradas en la actual versión del reglamento interno en comentario —de 26 de febrero de 2016— y que, sin embargo, ningún trabajador, ni la organización sindical requirente, objetaron en su oportunidad alguna de dichas normas. Ello es así, según señala, porque claramente no había ningún problema de interpretación sobre la materia y porque el mal llamado “tiempo de desayuno”, no existe en la forma planteada.

Expresa, asimismo, que la ley faculta al empleador a imponer obligaciones y prohibiciones y en general, medidas de control, sin que ello importe un menoscabo para los trabajadores, por cuanto, en la especie, reforzar la prohibición de ingerir alimentos dentro de la jornada laboral y en sus puestos de trabajo, solo es ejercer la facultad de dirección y administración que el legislador ha conferido a su representada, así como la obligación de adoptar las medidas necesarias para la protección de la vida y la salud de los trabajadores de su dependencia.

Es en uso de tales facultades y en cumplimiento de la obligación indicada, que la empresa determinó, en forma inmediata, la necesidad de reforzar la prohibición de que se trata, informando a los trabajadores de las sanciones a que se exponían en caso de infringir la normativa del reglamento interno en referencia, por ingerir alimentos en lugar no habilitado al efecto, sin perjuicio de habilitar con dicho propósito el casino con que cuenta el recinto empresarial y de disponer de un termo de agua caliente, con el único objeto de que quienes quieran tomar desayuno puedan hacerlo en un lugar habilitado, pero siempre antes del inicio de la jornada de trabajo.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. que el artículo 9º, inciso 1º del Código del Trabajo, establece:

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

El carácter consensual del contrato de trabajo permite que para perfeccionarse requiera del simple consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes contratantes, sin que sea necesario, salvo para los efectos de la prueba, la escrituración del mismo.

En efecto, la falta de escrituración del contrato de trabajo trae como consecuencia para el empleador, la aplicación de una sanción pecuniaria a beneficio fiscal y, además, produce el efecto de invertir el peso de la prueba, es decir, hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador, según lo dispone el inciso cuarto del artículo 9º del Código del Trabajo.

Como consecuencia de la naturaleza consensual del contrato individual de trabajo, deben entenderse incorporadas a él, no sólo las estipulaciones y modificaciones que se hayan consignado allí expresamente, sino que, además, aquellas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes.

Siguiendo este mismo orden de ideas, la uniforme y reiterada doctrina sustentada por la Dirección del Trabajo ha señalado que la formación del consentimiento o acuerdo de voluntades que perfecciona o modifica el contrato de trabajo, puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad como de una tácita, salvo los casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exija que opere la primera de las vías señaladas.

Ahora bien, la manifestación tácita a la que se ha hecho alusión está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo, así como por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, circunstancias que permiten la existencia de cláusulas tácitas, las que se agregan a aquellas que en forma escrita configuran los contratos individuales de trabajo.

De lo señalado precedentemente es posible concluir que una relación laboral expresada mediante un contrato de trabajo escriturado, no solo queda enmarcada dentro de las estipulaciones allí contenidas, sino que deben entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo instrumento las que derivan de la reiteración de pago, por vía de ejemplo, de determinados beneficios que pese a no haberse contemplado expresamente en sus estipulaciones, han sido constantemente aplicados durante un lapso prolongado, con anuencia diaria o periódica de las partes, configurando, de esta forma, un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la cual debe entenderse como parte integrante del respectivo contrato.

En la especie, según información proporcionada en su presentación por el director sindical que recurre, su denuncia tuvo por fundamento la circunstancia de haber celebrado un acuerdo con el empleador, consistente en otorgar a los trabajadores de que se trata un período dentro de la jornada diaria destinado a ingerir una colación, que denomina *tiempo de desayuno*, pese a lo cual, dicho empleador habría dejado sin efecto unilateralmente tal concesión.

Por su parte, la representante empresarial, mediante nota ya citada, manifiesta, en síntesis, que no es efectiva tal concesión por parte del empleador, toda vez que, una vez detectada la infracción reglamentaria en que habrían incurrido algunos trabajadores de la faena en referencia, por tal causa, se les habrían dado a conocer las sanciones susceptibles de aplicárseles, junto con informar a dicho personal acerca de la posibilidad de utilizar el casino habilitado con tal objeto, siempre que ello se llevara a cabo antes del inicio de la jornada diaria.

De lo expuesto precedentemente fluye que las partes mantienen posturas divergentes acerca del acuerdo objeto de la alegación del representante sindical y negado por la empresa.

En estas circunstancias, no cabe sino concluir que la situación en estudio no es susceptible de ser dilucidada administrativamente, toda vez que para ello resulta imprescindible la admisión de pruebas y su ponderación, materia que escapa a la competencia de este Servicio y que debe ser resuelta por los Tribunales de Justicia.

En efecto, el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, dispone:

Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

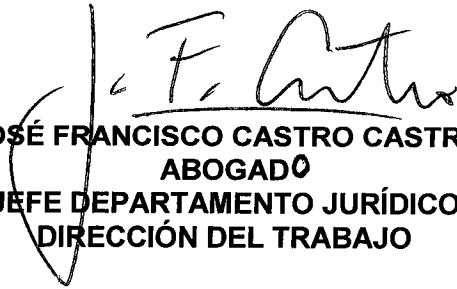
- a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral.

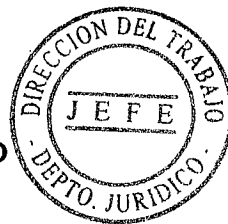
De la disposición legal citada se desprende que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se susciten entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes que, para ser resuelta adecuadamente, exija un detenido estudio, además de la recepción de prueba y su ponderación.

De esta suerte, atendidas las divergencias ya expresadas respecto de la materia en consulta, no cabe sino sostener que las partes deberán proceder a probar sus respectivas posiciones a través de los medios que franquea la ley, en una instancia y procedimiento judicial.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Uds. que esta Dirección carece de competencia para determinar que por la circunstancia de haberse utilizado por los trabajadores de la empresa Constructora Belfi S.A., un descanso dentro de la jornada, denominado *tiempo de desayuno*, ha podido configurarse una cláusula tácita de sus respectivos contratos individuales de trabajo, no susceptible de ser modificada unilateralmente por el empleador, toda vez que se trata de una materia controvertida entre las partes cuyo conocimiento corresponde en forma exclusiva a los Tribunales de Justicia.

Saluda atentamente a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




CBP/MPKC
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Empresa Constructora Belfi S.A.
(Puerta del Sol 55, piso 3, Las Condes).