

**DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTAMENES E  
INFORMES EN DERECHO**  
K. 12240 (2740) 2016

*Jurídico* ✓

**ORD.:**

5030

**MAT.:**

Atiende presentación de Presidente Sindicato de Trabajadores Constructora Belfi S.A., en relación a denuncia sobre extensión de jornada de trabajo de trabajadores de área específica de la empresa.

**ANT.:**

1) Instrucciones Jefa Unidad de Dictámenes, de 07.09.2017.

2) Carta de Empresa Constructora Belfi S.A., de fecha cierta 16.03.2017.

3) Ord. N° 930, de Jefa Departamento Jurídico (s), de fecha 24.02.2017.

4) Presentación de fecha cierta 06.12.2016, del Sindicato de Trabajadores Constructora Belfi S.A.

SANTIAGO,

26 OCT 2017

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SR. JOSÉ GUIÑEZ ANCAVIL  
PRESIDENTE  
SINDICATO DE TRABAJADORES CONSTRUCTORA BELFI S.A.  
LAS MALVAS N° 4090 POBLACIÓN 1° DE MAYO  
RENCA**

Mediante presentación singularizada en el Ant. 4), se ha solicitado un pronunciamiento jurídico a esta Dirección, relacionado a una eventual extensión de la jornada de trabajo, por parte del empleador, que afectaría a los empleados del "área técnica (estudio de propuesta) y junior de Oficina Central", "trabajando día y noche de corrido".

Agrega, la organización sindical recurrente, y repitiendo la argumentación de la presentación resuelta a través de Ord. N° 774, de 15.02.2017, de este Servicio, que *"Cabe asimismo advertir que la falta de certidumbre sobre las tareas a realizar o sobre la carga de trabajo, facilitan sobre manera la aparición de incerteza en las remuneraciones, especialmente cuando se trata de emolumentos variables que se sujetan a evaluaciones de desempeño"*.

Sostiene que lo anterior, ha provocado, a los trabajadores un "menoscabo material" y una "vulneración de derecho fundamental".

A su turno, la empresa Constructora Belfi S.A., dando respuesta al traslado conferido, señaló, en resumen, que "dicha afirmación no se ajusta a la realidad, dado que, todos los trabajadores del departamento de Estudios y Propuesta, fueron contratados para realizar labores inherentes al área de estudio, labores que consisten única y exclusivamente en realizar estudios y análisis técnicos de la factibilidad de realizar o no, un proyecto".

Agrega, que en el caso del junior administrativo que cumple funciones en la oficina central de la empresa, "dicha afirmación se encuentra alejada de la realidad" y acompaña una declaración simple de don Oscar Sciolla Pérez.

Expresa que "en el supuesto que los alegatos del Sindicato fuesen ciertos", no se explica la razón de que ningún trabajador hiciese efectivo lo dispuesto en el inciso final del artículo 12 del Código del Trabajo, negando, en definitiva, las acusaciones formuladas y solicitando "rechazar las alegaciones efectuadas por el sindicato" individualizado.

Sobre el particular, cúmpleme informar a ud. lo siguiente:

El D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica que estructura y fija funciones de la Dirección del Trabajo, en el literal b) inciso 2° de su artículo 1°, establece que le compete, "Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo".

Por su parte, el artículo 5°, letra b), del cuerpo legal citado, dispone:

"Al Director le corresponderá especialmente:

b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios u organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".

Asimismo, el artículo 11 letra c) del mismo cuerpo normativo orgánico, otorga al Departamento Jurídico la función de:

"c) Evacuar consultas legales. La respuesta que envuelve el cambio de doctrina o que se refiere a materias sobre las cuales no haya precedente, deberá ser sometida a la aprobación del Director y necesariamente deberá llevar la firma de éste. En los otros casos bastará la firma del Jefe del Departamento Jurídico y se entenderá, no obstante, que el dictamen emana de la Dirección del Trabajo;"

Ahora bien, del análisis de las disposiciones en comento, se desprende claramente que la facultad interpretativa otorgada por el legislador a esta Dirección se encuentra radicada en el Director del Trabajo, quien está facultado para fijar el sentido y alcance de la legislación y reglamentación laboral y social, limitada al marco que le señala el propio Código Laboral y ley orgánica.

Por su parte, al Departamento Jurídico le corresponde absolver consultas legales, relacionadas a la legislación y reglamentación laboral, cuando se trate de materias en las que existe precedente, a través de anteriores pronunciamientos jurídicos, de la Dirección del Trabajo, o que mantenga la doctrina institucional.

Señalado lo anterior, al tenor de la presentación efectuada, por la organización sindical, se solicita la interpretación de antecedentes descritos en la misma, que constituirían ciertos hechos relacionados a una eventual modificación unilateral del contrato de trabajo, suscrito entre las partes, en especial área técnica (estudio de

propuesta) y junior de la oficina central, relativa a *“una carga de trabajo no prevista contractualmente”* y como consecuencia de aquello, una extensión de la jornada de trabajo.

De esta manera, los hechos mencionados se relacionan a una eventual infracción a la legislación laboral, por parte de la empresa, y no a una materia propia de interpretación jurídica, en términos contractuales o legales.

Señalado lo anterior, el artículo 1° literal a) del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, dispone que a la Dirección del Trabajo le corresponde la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral.

Por su parte, el artículo 18 establece que *“la Dirección del Trabajo ejercerá sus funciones por medio de las Inspecciones Provinciales, Departamentales y Comunales que determine el Director”*.

En esa línea, el artículo 20 prescribe que *“los Inspectores Provinciales, Departamentales y Comunales tendrán en su jurisdicción las mismas facultades del Director en lo que respecta a la aplicación de la legislación social, salvo en las que le son privativas”*.

A su turno, el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo prescribe:

*“La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen”*.

De esta manera, la materia sometida a consideración de este Departamento, carece de planteamiento vinculado a la aplicación concreta o interpretación de alguna norma legal o reglamentaria de contenido laboral, sino que se circunscribe a la exposición de hechos de carácter genérico, y por tanto, corresponderá que, a través de un procedimiento de fiscalización se determine, si, en el caso concreto, las materias respecto de las que se solicita una interpretación jurídica constituyen o no algún grado de incumplimiento por parte de la empresa indicada.

En efecto, de lo expuesto precedentemente se advierte inequívocamente que las partes, al tenor de los documentos acompañados, mantienen versiones completamente distintas acerca de los hechos cuya interpretación se solicita, sin que se aportara, por parte del recurrente, antecedentes concretos sobre la eventual infracción cuya interpretación se solicita.

Por otra parte, se hace presente como se señaló en el Ord. N° 5677, de 04.11.15, dirigido a la organización sindical solicitante que, *“resulta útil hacer presente que esta Dirección tiene implementada una instancia de resolución de conflictos que afectan tanto a trabajadores individualmente considerados como a aquellos organizados en un sindicato o grupo y sus respectivos empleadores, denominada Mediación Laboral, tendiente a abordar y propiciar la generación pacífica de acuerdos entre las partes, con la ayuda de un tercero imparcial que actúa como moderador, para facilitar la comunicación. Para tal efecto, pueden concurrir al Centro de Mediación correspondiente, ubicado en Manuel de Salas N° 529, de Ñuñoa”*.

Ahora bien, en relación al *“menoscabo material”* alegado, el artículo 12 del Código del Trabajo, prescribe:

*“El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador”*.

*Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta*

*minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.*

*El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes”.*

En ese sentido, este Servicio ha señalado en Ordinario N°3351/0185 de 09.06.1997 que el *ius variandi* consiste en “*la facultad que tiene el empleador, derivada de su potestad o poder de dirección, para alterar unilateralmente los límites de la prestación de trabajo”.*

*Dicho de otro modo, el "ius variandi" rompe la consensualidad del contrato de trabajo, al permitir al empleador, modificar bajo las modalidades previstas por el legislador, las condiciones acordadas por ambos contratantes (...).*

Agregando, la doctrina relacionada a los trabajadores reponedores que “*lo expuesto conduce a concluir que las atribuciones del empleador, si bien abarcan todo cuanto signifique organizar de mejor y más conveniente manera los medios productivos de su empresa, no se pueden ejercer unilateralmente al punto de alcanzar aquellos ámbitos de la relación laboral que sólo es posible determinar o alterar mediante el acuerdo mutuo de las partes, cuyo es lo que ocurriría en la situación que nos convoca, desde que se ha resuelto, por la sola decisión del empleador, modificar las funciones convenidas originalmente en el contrato de trabajo de los reponedores.*

*Al respecto, valga aclarar que las funciones a que se obliga el trabajador en virtud del contrato se entenderán alteradas no sólo por el cambio radical en su naturaleza o sustancia, donde la función simplemente deja de ser lo que era para convertirse en otra, como si el trabajador, de reponedor, pasara a ser vendedor; sino también por el cambio cuantitativo de la función, particularmente cuando ocurre más allá de los límites razonables, como si el trabajador en lugar de reponer 10 productos se viera obligado a reponer 10 más”.*

A su vez, la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, contenida en el Ord. N° 3996/199, de 02.12.2002 ha señalado respecto al inciso 3° de dicha disposición que “*La disposición del artículo 12 del Código del Trabajo establece con toda claridad, en lo que a su tenor literal se refiere, cuál es el sentido del citado precepto al señalar expresamente que "el trabajador afectado podrá reclamar dentro del plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo".*

*De este modo, en los expresos términos de la ley, queda precisado el ámbito de la titularidad de la respectiva acción de reclamo por modificación unilateral de contrato de trabajo, referido al trabajador afectado, lo que es coherente con el carácter personal del interés jurídico protegido por la norma, como es regular el cambio de las condiciones de trabajo convenidas en el contrato individual de trabajo.*

*Ahora, lo anterior, esto es, la titularidad del trabajador afectado en el ejercicio de la acción prevista en el artículo 12 del Código del Trabajo, no impide que el citado titular requiera a la organización sindical a la que se encuentre afiliado, el ejercicio de la acción señalada, toda vez que resulta plenamente aplicable a esta situación lo previsto en el número 2, del artículo 220 del Código del Trabajo, en cuanto contemplar como función de las organizaciones sindicales "representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados”.*

*Asimismo, tampoco resulta incompatible con la titularidad exclusiva de la acción de reclamo del artículo 12 del citado texto legal, el hecho que este*

*Servicio, por necesidades operativas, disponga que el Sindicato respectivo inicie, mediante denuncia, el procedimiento administrativo que corresponda, siempre y cuando se obtenga con posterioridad del inicio del referido procedimiento, la voluntad expresa del trabajador en orden a dar curso al ejercicio de la acción de reclamo por ejercicio ilegal del derecho a variación o ius variandi.*

*En consecuencia, de las consideraciones de hecho y de derecho arriba transcritas, es posible concluir que la acción de reclamo contemplada por el artículo 12 del Código del Trabajo, establece como su titular exclusivo al trabajador afectado por la modificación unilateral del contrato de trabajo, sin perjuicio de que, en aplicación del artículo 220 del mismo texto legal, requiera a la organización sindical a la que se encuentre afiliado para que accione en su representación".*

En dicho contexto, el o los trabajadores afectados al tenor de la presentación efectuada, podrán interponer, el reclamo al que alude el artículo 12 del Código Laboral, sin perjuicio de la participación que la organización sindical en esta materia, en conformidad de lo precedentemente resuelto por este Servicio.

Precisado lo anterior, el artículo 485 del Código del Trabajo establece un "Procedimiento de Tutela Laboral" que "se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores".

Por su parte, el artículo 486 del mismo cuerpo legal dispone que cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento.

*Agrega la norma, que "si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente. Esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las normas de este Párrafo. La Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.*

*No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas.*

*La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168".*

Por consiguiente, y frente a la alegación efectuada en su presentación, en caso de haber incurrido el empleador en alguna conducta que pudiere estimarse como constitutiva de vulneración de un derecho fundamental del trabajador, la denuncia respectiva deberá interponerse en la forma y oportunidad expresadas en el cuerpo de este oficio.

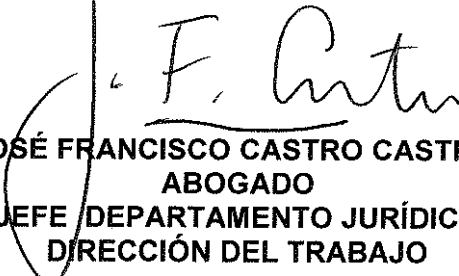
En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones efectuadas, debemos concluir lo siguiente:


1) Corresponderá que, a través de un procedimiento de fiscalización se determine, si, en los hechos, las materias genéricas respecto de las que se solicita una interpretación jurídica constituyen o no algún grado de incumplimiento por parte de la empresa indicada, para lo cual el trabajador afectado o la propia organización sindical, podrá, de acuerdo a los antecedentes concretos que aporte, interponer la denuncia ante la Inspección del Trabajo respectiva.

2) El o los trabajadores afectados, al tenor de la presentación efectuada, podrán interponer, el reclamo al que alude el artículo 12 del Código Laboral, sin perjuicio de la participación que la organización sindical en esta materia, al tenor de lo precedentemente resuelto por este Servicio.

3) En virtud de la alegación efectuada en su presentación, en caso de haber incurrido el empleador en alguna conducta que pudiere estimarse como constitutiva de vulneración de un derecho fundamental del trabajador, la denuncia respectiva deberá interponerse en la forma y oportunidad expresadas en el cuerpo de este oficio.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
EBPI/AAV

**Distribución:**

- Destinatario
- Jurídico
- Partes
- Control
- Emp. Belfi S.A. (Puerta del Sol N° 55, 3° piso, Las Condes)