



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 11130(1896)/2014

5103

ORD. N° _____

Judicial

MAT.: Esta Dirección carece de competencia para determinar que por la circunstancia de haberse cumplido por los trabajadores de la empresa Control de Evasión y Seguridad S.A., Sres. Víctor Jarpa Fuentes y Jorge Milla Tell, durante los meses de abril, mayo y junio de 2014, una jornada semanal de 15 horas —inferior a aquella pactada por las partes, de 45 horas semanales—, sin haberse efectuado descuento alguno de sus remuneraciones por tal concepto, se habría podido configurar una regla de la conducta respecto de la aplicación de la cláusula cuarta de los respectivos contratos individuales, 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 05.10.2015, de Jefa Departamento Jurídico (s).
 - 2) Acta de comparecencia, de 21.08.2015, de Sr. Víctor Jarpa Fuentes.
 - 3) Citaciones, de 05.05.2015.
 - 4) Correo electrónico, de 29.04.2015.
 - 5) Ord. N°98, de 05.02.2015, de I.P.T. Maipo.
 - 6) Ord. N°4712, de 28.11.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
 - 7) Acta de comparecencia, de 05.11.2014, de Sres. Víctor Jarpa F. y Jorge Milla T., Presidente y Secretario Sindicato de Empresa Cespa Sinaec y de la Federación Nacional de Trabajadores Fetrasep.
 - 8) Ord. N°1012, de 22.09.2014, de I.P.T. Maipo.

SANTIAGO,

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SEÑORES VÍCTOR JARPA FUENTES Y JORGE MILLA TELL
PASAJE ESTERO CAREN N°491, DPTO. 204
VILLA MAMIÑA 1
PUENTE ALTO/

- 7 OCT 2015

Mediante ordinario del antecedente 8), la Inspección Provincial del Trabajo remitió la denuncia formulada por los dirigentes sindicales que prestan servicios en la empresa Control de Evasión y Seguridad Norte S.P.A., por no haber percibido íntegramente las remuneraciones correspondientes a los meses de julio y agosto de 2014, a objeto de que esta Dirección emita un pronunciamiento sobre el particular.

Ello en atención a la petición en tal sentido formulada por los aludidos requirentes, en razón de haber acordado con el empleador, según señalan, la reducción de su jornada diaria, de 06:00 a 14:30, por una de 06:00 a 09:00 horas —pacto que no dice relación con los permisos sindicales a que tienen derecho— y que se habría llevado a cabo en el mes de abril de 2014, manteniéndose el pago íntegro de sus remuneraciones a partir de dicha fecha y hasta el mes de junio del mismo año, procediendo luego el empleador a descontar las horas no laboradas en virtud del referido acuerdo, a contar del mes siguiente.

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

De la cláusula segunda de los contratos individuales tenidos a la vista, suscritos el 1 de marzo de 2012, es posible constatar que los trabajadores de que se trata se obligaron a ejecutar las labores de fiscalizador en las zonas urbanas y buses que el empleador les indique, con el objeto de lograr que los usuarios del Sistema de Transporte Público de la Provincia de Santiago y en las comunas de Puente Alto y San Bernardo, paguen por el uso de dichos servicios mediante la validación de su respectiva tarjeta bip.

Consta, asimismo, de la cláusula cuarta de dichos contratos, que los requirentes están afectos a una jornada de trabajo de 45 horas semanales, distribuida en turnos rotativos, de lunes a viernes, de 06:00 a 14:30 horas, con media hora para colación no imputable a la jornada de trabajo.

Pues bien, según información proporcionada por los trabajadores que recurren, consignada en el acta de comparecencia citada en el antecedente 7), su denuncia tuvo por fundamento la circunstancia de haber celebrado ambos un acuerdo con el empleador, que consistió en que se les respetara la modalidad pactada en un comienzo por las partes para el cumplimiento de la jornada a que están afectos, que implicaba prestar servicios de 06:00 a 09:00 horas en el paradero de buses del Transantiago, en su calidad de fiscalizadores de dicho transporte público, luego de lo cual ejecutaban, a partir de las 09:00 y hasta las 15:00 horas, la función denominada "rutas", por tratarse de labores de fiscalización al interior de los mismos buses.

Es así que ante el intento de modificar dicha forma de dar cumplimiento a los respectivos turnos diarios por su jefe inmediato, presentaron el reclamo correspondiente ante sus superiores, arribando en definitiva a un acuerdo verbal con el jefe administrativo de la empresa a esa fecha, que implicaba laborar exclusivamente en una jornada diaria de 06:00 a 09:00 horas, en el paradero, quedando a continuación liberados totalmente de prestar servicios en ruta, percibiendo igual remuneración.

Agregan que tal pacto fue cumplido por la empresa entre los meses de abril a junio de 2014 y que solo en el mes de julio del mismo año, luego de acogerse a licencia maternal la jefa de Recursos Humanos y de haber asumido el cargo el Sr. Alarcón, el empleador comenzó a descontar de sus remuneraciones las horas no laboradas en virtud del referido acuerdo; lo mismo ocurrió en el siguiente período de pago, no así en el mes de septiembre, oportunidad en que se les pagó el sueldo íntegro, para luego volver a aplicar el descuento de que se trata en el mes de octubre, todos del mismo año.

Al respecto, resulta útil tener presente que en conformidad a la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio, las estipulaciones de un contrato pueden ser interpretadas por la forma como las partes las han entendido y ejecutado, en términos tales que dicha aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato; es decir, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contempla, situación que responde doctrinariamente a la teoría denominada *regla de la conducta* y que se deriva de los preceptos que sobre interpretación de contratos contemplan los artículos 1560 y siguientes del Código Civil y, específicamente, la norma del inciso final del artículo 1564, en aquella parte que se refiere a que las cláusulas de un contrato podrán también interpretarse «...por

Precisado lo anterior, cabe señalar, seguidamente, que, según se desprende de los informes elaborados por las fiscalizadoras de la Inspección Provincial del Trabajo Maipo, Sras. Verónica Calquín M. y Patricia Sepúlveda F., de la revisión de los comprobantes correspondientes al período comprendido entre los meses de enero a marzo de 2014, consta el pago íntegro de las remuneraciones de los trabajadores, Sres. Víctor Jarpa Fuentes y Jorge Milla Tell, de acuerdo a su jornada semanal de 45 horas.

Se acredita, asimismo, que el empleador pagó en forma íntegra las remuneraciones de dichos trabajadores, correspondientes a los meses de abril, mayo y junio de 2014, pese que, según se consigna en el libro de asistencia, aquellos cumplieron durante dicho período una jornada semanal de 15 horas, circunstancia que varió durante los meses de julio y agosto de 2014, oportunidad en la que se aplicó el descuento de las remuneraciones de las horas no trabajadas en el mes respectivo. Finalmente, dichos trabajadores percibieron nuevamente remuneración íntegra por el mes de septiembre, para, finalmente, en octubre del mismo año, percibir solo parte de la remuneración por la aplicación por el empleador del referido descuento.

Por su parte, el representante del empleador, mediante nota adjunta al referido informe y en entrevista sostenida con la funcionaria actuante, manifiesta que no es efectivo que los trabajadores en referencia estuvieran afectos a una jornada laboral especial ni reducida y que la circunstancia de no haberse efectuado los descuentos de las remuneraciones de las horas no laboradas durante el período en análisis obedecería a que la fiscalizadora habría manifestado la improcedencia de tales deducciones.

Respecto de la participación del ex Jefe Administrativo de la empresa en el acuerdo sobre reducción de la jornada laboral de los trabajadores que recurren, manifiesta que aquel no contaba con facultades de administración del recurso humano ni las contempladas en el artículo 4° del Código del Trabajo.

De lo expuesto precedentemente se advierte inequívocamente que las partes mantienen posturas divergentes acerca de la aplicación que habrían hecho de la cláusula cuarta de los respectivos contratos individuales, sobre jornada de trabajo.

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.

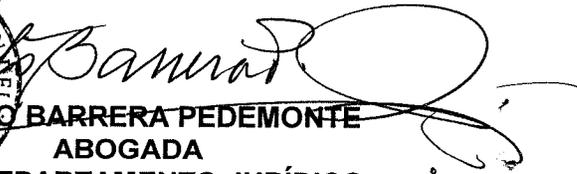
De esta suerte, atendidas las divergencias ya expresadas respecto de la materia en consulta, no cabe sino sostener que las partes deberán proceder a probar sus respectivas posiciones a través de los medios que franquea la ley, en una instancia y procedimiento judicial.

Finalmente, y sin perjuicio de la conclusión precedentemente expuesta, se hace presente a Uds. que esta Dirección tiene implementada una instancia de

Finalmente, y sin perjuicio de la conclusión precedentemente expuesta, se hace presente a Uds. que esta Dirección tiene implementada una instancia de resolución de conflictos que afecten 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.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia invocada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds. que esta Dirección carece de competencia para determinar que por la circunstancia de haberse cumplido por los trabajadores de la empresa Control de Evasión y Seguridad S.A., Sres. Víctor Jarpa Fuentes y Jorge Milla Tell, durante los meses de abril, mayo y junio de 2014, una jornada semanal de 15 horas —inferior a aquella pactada por las partes, de 45 horas semanales—, sin haberse efectuado descuento alguno de sus remuneraciones por tal concepto, se habría podido configurar una regla de la conducta respecto de la aplicación de la cláusula cuarta de los respectivos contratos individuales, 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 Uds.,



LORETO BARRERA PEDEMONTÉ
ABOGADA
Jefa Departamento Jurídico
DIRECCIÓN DEL TRABAJO (S)


RGR/MPKC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- I.P.T Maipo
- Empresa Control de Evasión y Seguridad Norte SPA.
(General Urrutia N°876, San Bernardo).