

PROCEDIMIENTO : MONITORIO
MATERIA : RECLAMACIÓN ARTÍCULO 38 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO
DEMANDANTE : SINDICATO DE EMPRESA SIEMENS S.A. ESTABLECIMIENTO ANDINA
CODELCO CHILE
DEMANDADO : DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO DE VALPARAÍSO
RIT : I-23-2020
RUC : 20-4-0249610-0

Valparaíso, seis de febrero de dos mil veintiuno.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, la presente causa en procedimiento monitorio, se ha iniciado por demanda interpuesta por el SINDICATO DE EMPRESA SIEMENS S.A. ESTABLECIMIENTO ANDINA CODELCO CHILE, RUT: 65.064.542-1, con domicilio en Av. Chile N° 578, Los Andes, representado por su presidente don CRISTIÁN CASTILLO PEREIRA, quien dedujo reclamación judicial en contra el Ord. 1257, de fecha 12 de agosto del 2019, pronunciada por don CRISTIAN CHAHUAN CHAMY, DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO REGIÓN DE VALPARAÍSO, domiciliado en Avenida Brasil, N° 1265, piso 5, Valparaíso.

SEGUNDO: Que, la parte demandante de reclamación sustenta su pretensión señalando que se han dictado irregularmente las resoluciones exentas N° 121, 125, 126, 127, 128, de fecha 1 de febrero del 2019, suscritas por don Hugo León Cañas, Director Regional del Trabajo (S), Región de Valparaíso, en donde se autorizó a la Empresa SIEMENS S.A., RUT 94.995.000-K, para establecer un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos descritos para las Faenas Mineras de CODELCO CHILE DIVISIÓN ANDINA, en circunstancias que es un hecho, público y notoriamente conocido que dicha empresa, desde el inicio de sus faenas el año 2012, ha tenido turnos rotativos de trabajadores desplegados en CODELCO Div. Andina, con distribución 4 x 4, 4 x 3 A, 4 x 3 B, 7 x 7 07:00 a 19:00 hrs, 7 x 7 21:00 a 07:00 hrs, desconociendo los actuales representantes sindicales como es que la empresa hizo previamente para lograr consentimiento y acuerdo de los trabajadores involucrados en las faenas previas.

Plantea que existen reiterados antecedentes que dejan en evidencia la falta de autorización necesaria para la aplicación de estos turnos de jornadas especiales. En efecto, y solo a modo de ejemplo, se puede mencionar que con fecha 07 de septiembre del 2018 se dictó la Resolución de Multa N°8520/18/23, por la IPT de Los Andes, en cuyo informe del 31 de agosto se constata que Siemens S.A. *"no cuenta con la resolución fundada que autoriza sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso, cuya norma infringida es el artículo 38 inc. 7° y artículo 506 ambos del Código del Trabajo, por esto se resuelve aplicar una multa de 60 UTM"*, firmando el fiscalizador don Felipe Fernández Jara.

Igualmente, con fecha de 13 de noviembre del 2018, la Dirección Regional del Trabajo en Valparaíso determinó mediante resolución exenta N° 1099, rechazar la solicitud de autorización de jornadas excepcionales de trabajo ingresada por la misma empresa, consistentes en un ciclo que se componía de 7 días continuos de trabajo, seguidos de 7 días continuos de descanso, (7x7 DIURNO), con una jornada diaria de trabajo de 12 hrs. y un descanso de colación de 1 hora imputable a la



jornada, distribuidas de 07:00 a 19:00 horas y de 8 días continuos de trabajo (que equivalen a 7 jornadas), seguidos de 6 días continuos de descanso, (7x7 NOCTURNO), con una jornada diaria de trabajo de 12 hrs, y un descanso de colación de 1 hora imputable, distribuidas de 20:00 a 08:00, siendo el promedio de horas semanales del ciclo de 42 hrs. Asimismo con igual fecha la resolución exenta N° 1101 del mismo órgano, rechazó un ciclo de trabajo que se componía de 4 días continuos de labores, seguidos de 3 días continuos de descanso, (4x3), con jornada diaria de trabajo de 12 hrs. distribuidas de 08:00 a 20:00 horas, los días 1 a 3, y de 08:00 a 17:00 hrs, el día 4° del ciclo, con una jornada diaria de trabajo de 09 hrs, y un descanso de colación de 1 hora imputable a la jornada en cada turno. Siendo el promedio de horas semanales del ciclo de 45 hrs.

Según estos actos administrativos, estas solicitudes no cumplían con los criterios de la Dirección del Trabajo para autorizar los sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso toda vez que:

- NO SE ACOMPAÑA ACUERDO EXPRESO DE LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS (28) AFECTOS A LA JORNADA REQUERIDA;
- NO ACOMPAÑA ACUERDO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL DECLARADA EXISTENTE (REPRESENTANTES DE 453 TRABAJADORES AFECTOS A LA JORNADA)

Por lo tanto, fueron rechazadas ambas solicitudes de la empresa Siemens S.A para lograr la autorización de establecimiento de sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso.

En esta misma línea, y como reflejo de la total falta de apego a la legalidad por parte de los directivos de la empresa, se puede ver en INFORME DE EXPOSICIÓN FISCALIZACIÓN N° 20, de la IPT de Los Andes, de fecha 05 de febrero del 2019, en que se constata que "*trabajadores efectúan jornada de 7 días continuos de trabajo seguidos de 7 días continuos de descanso, sin contar con una resolución de jornada excepcional pertinente.*" Incluso se puede leer que en entrevista con el representante del empleador, don Pedro Contuliano (sub gerente RRHH) a quien se le notifica del inicio de la fiscalización, quien señala que "*efectivamente no han logrado que la Dirección Regional apruebe la jornada solicitada*". Por estos antecedentes, se cursa multa por exceder jornada ordinaria de trabajo y distribuir la jornada semanal ordinaria de 45 horas en 6 y 7 días, sin pagar horas extras.

Por otro lado, en diciembre del 2018 la empresa Siemens, luego de un proceso de licitación, extendió su vínculo comercial con la mandante CODELCO División Andina, por otros 6 años en las mismas funciones que ya venían realizándose desde hace años por los trabajadores. Como era necesario, dada la naturaleza de las faenas con procesos de trabajo continuos y de especial complejidad técnica que hacían inviable la aplicación de las reglas generales sobre distribución y jornadas de descanso, Siemens S.A solicitó a la Dirección Regional de la Inspección del Trabajo la autorización de las jornadas excepcionales pertinentes. Para ello, la empresa necesitaba contar con el consentimiento de los trabajadores involucrados, según lo mandata claramente el artículo 38 del Código laboral, sin embargo, y actuando con total desapego a la realidad, la empresa presentó una declaración notarial jurada absolutamente falsa, en la que indicó "no tener trabajadores contratados para dicha faena", siendo un hecho notorio, el que los mismos empleados continuaron realizando idénticas labores en virtud de contratos indefinidos de trabajo.



Hace presente, que la misma empresa Siemens S.A. faena doña Inés de Collahuasi S.C.M. logró el consentimiento de los trabajadores, gestionando instancias de negociación con el Sindicato de empresa Siemens S.A. N°1, donde se logró un acuerdo en cuya virtud los trabajadores a cambio de una "compensación" de reconocimiento aceptaron la renovación de la jornada excepcional requerida por la empresa. Esta situación deja en evidencia, que la misma empresa generó instancias de colaboración y compensación con trabajadores en una faena de características análogas a las funciones desplegadas por los trabajadores que agrupa el Sindicato que comparece, revelándose un actuar distinto al que operó en la faena de Los Andes, evidenciándose una discriminación arbitraria contra los trabajadores de esta división.

Sostiene el Sindicato que habiendo conocido los alcances de esta actuación ilegal, solicitó formalmente a la misma Dirección que dichas resoluciones exentas fueran declaradas nulas, que se suspendiera la autorización de aplicación de las referidas jornadas excepcionales a los trabajadores y que a la empresa o a quien corresponda, se le aplicara las sanciones que las disposiciones legales establecen para dicho perjurio, considerando, el grave atropello de los derechos de los trabajadores involucrados, el cual se traduce directamente en perjuicios económicos. A esta presentación, el jefe de la Dirección Regional del Trabajo, don Cristian Chahuan Chamy respondió mediante Ord. 1257, de fecha 12 de agosto del 2019, convalidando la resolución impugnada, sobre someras líneas, indicando: *"Al respecto, cúmpleme con informar a Ud. que se Instruyó el Inicio de una fiscalización investigativa N° 0505/2019/168, en la cual fue posible constatar que a la fecha de la solicitud de jornada excepcional, esto es, el 20/12/2018, los trabajadores de Siemens S.A. en Codelco División Andina prestaban servicio como contratistas, para el contrato N° 4600011505, vigente hasta el 31/01/2019. Una vez terminado el contrato, la empresa actualizó los contratos de trabajo, mediante anexos de contrato, de fecha 01/02/2019, especificando el nuevo contrato de prestación de servicios de Codelco División Andina N° 460001693. / Que teniendo presente lo constatado en la fiscalización mencionada, los datos aportados por la empresa al solicitar los sistemas excepcionales de jornada y descansos, corresponden a la realidad de los hechos, el día de la presentación de las solicitudes, esto es, el 20 de diciembre del 2018, razón por la cual es posible aseverar que las circunstancias declaradas por el empleador en sus solicitudes, son efectivas y en consecuencia, no resulta jurídicamente procedente revocar las resoluciones ya emitidas."* Este acto carece de fundamentos y es la convalidación de una decisión a todas luces contraria a la normativa laboral.

Destaca que tanto la activación de la fiscalización, como la carátula y la exposición de la activación de la IPT Los Andes, número 20, del periodo que va desde Junio del 2018 hasta Enero de 2019, suscrita por el fiscalizador don Felipe Fernández Jara, y solicitada por la organización sindical que comparece, es rotunda, ya que encuentra a trabajadores de la empresa Siemens S.A., laborando en una jornada de 7 días continuos de trabajo seguidos por 7 días continuos de descansos, sin contar con una resolución de jornada excepcional, además de detectar infracción al exceder de la jornada ordinaria legal de trabajo, además, se detecta infracción al distribuir jornada semanal ordinaria de 45 horas en 7 días, donde se vuelve multar, más el no pago de las horas extras, todos los preceptos violados son art. 22 inc.1°, art. 28 inc. 1°, art. 32 inc. 3° y art. 506 todos del Código del Trabajo.



Para mayor abundamiento, el Director Regional del Trabajo, hace caso omiso a estas inspecciones, aludiendo en la resolución impugnada, que en este cambio de contrato del N° 4600011505 a la nueva licitación con contrato N° 4600016930, la empresa "NO TENIA TRABAJADORES CONTRATADOS PARA DICHAS FAENAS", pero si nos remitimos al texto del artículo 38 del código del trabajo se lee, "*Con todo, en casos calificados, el director del trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores INVOLUCRADOS, si los hubiere y mediante resolución fundada....*". El código laboral se refiere a trabajadores involucrados, y como se acreditará, la empresa solicitante tenía en ese momento más de 620 trabajadores con contrato indefinido y de plazo fijo, en faenas de la División Andina de Codelco Chile y dichos trabajadores, realizaban idénticas labores que Codelco encomendó a la solicitante Siemens S.A., por lo que claramente estos trabajadores debían entenderse INVOLUCRADOS, para efectos de analizar la procedencia de estas autorizaciones de jornadas excepcionales de trabajo.

Al respecto, el Código Civil al momento de regular la forma en que deben interpretarse los preceptos normativos exige que ante todo se atienda al tenor literal de la ley cuando su sentido es claro, y solo se consulte su intención o espíritu para interpretar una expresión obscura de la ley. Lo que quiere decir que debe atenderse al elemento gramatical de la interpretación. La obra del intérprete es reconstruir el pensamiento del legislador y como el legislador ha formulado su pensamiento en un texto, la letra de la ley es la expresión del pensamiento del legislador. Cuando la ley es clara, tenemos este pensamiento netamente declarado, conocemos la intención del legislador por su propia boca y no podemos eludirla; así, y el juez debe, por graves que sean las consideraciones que se pueden oponer a la ley, aplicarla tal como está escrita. Pues bien, la Real Academia de la Lengua Española indica que involucrar (verbo pertinente utilizado en la redacción del artículo 38 -involucrados-) significa: Abarcar, incluir, comprender, acepciones que reflejan una dimensión mucho más amplia que un vínculo laboral existente como lo sería si el citado artículo requiriera el consentimiento de los trabajadores "contratados", sentido que el Director Regional del Trabajo dio a dicho precepto, sin expresar razones por lo demás.

Alude a los principios que informan el derecho laboral, en concreto, el denominado "principio protector", que en materia de interpretación de enunciados normativos se manifiesta en el "in dubio pro operario", conforme al cual los jueces en caso de duda deben acudir en elección de la exégesis más favorable al trabajador. Los principios generales del derecho constituyen una importante herramienta que han de utilizar los jueces en su labor de interpretación e integración de las normas legales, siendo uno de los más importantes postulados inspiradores del Derecho del Trabajo el denominado "principio pro operario".

TERCERO: Que, en la audiencia única en procedimiento monitorio, la Dirección Regional del Trabajo de Valparaíso procedió a contestar la demanda de manera verbal, solicitando su rechazo. Indicó textualmente que: "(el acto impugnado) *se encuentra ajustado a derecho en atención a las siguientes consideraciones que paso a exponer de manera muy breve:*

El Sindicato Siemens Establecimiento Los Andes, solicitó un pronunciamiento en sede administrativa e impugna en sede judicial, refiriéndose acerca de la falsedad de los datos presentados por la empresa al momento de solicitar cinco de un total de nueve autorizaciones para implementar un sistema excepcional de jornadas y descansos.



En efecto, con fecha 20 de diciembre del año 2018, la empresa Siemens S.A. solicitó nueve autorizaciones para la faena denominada "Servicio de Mantenimiento y Aseo Gerencia de Plantas - GRHCR, Contrato N° 4600016930, Planta de Filtro (SMPFC) - Planta Concentradora - Plantas Chancado Grueso y Chancado Fino", para Codelco Chile División Andina, declarando en las solicitudes respectivas en donde realizan estas peticiones o formulaciones a la autoridad administrativa del trabajo, que no contaba con trabajadores involucrados en las jornadas solicitadas, las cuales fueron autorizadas, de acuerdo a la información y la documentación proporcionada por la empresa solicitante. Tales autorizaciones constan en las Resoluciones N° 121 a 129, de 1 de febrero de 2019, las cuales, tuvieron que ser rectificadas por un pequeño error de transcripción, en la Resolución 254 de 15 de febrero del año 2019, porque faltó un cero entre los tatos ceros con el cual se denominaba el contrato y la faena.

Luego en ese mismo año, el año 2019, el sindicato Siemens Establecimiento Los Andes, reclamante en estos autos, con fecha 11 de julio del 2019 denunció que la empresa sí contaba con trabajadores involucrados en las jornadas autorizadas por las Resoluciones N° 121, 125, 126 y 128, y que por lo tanto se prescindió de la autorización de los trabajadores y de la organización sindical, solicitando la revocación de las mismas, razón por la cual desde la Dirección Regional, que es dónde se emiten esta clase de autorizaciones, se instruyó una fiscalización investigativa, según da cuenta el informe N° 0505/2019/168, de fecha 27 de junio de 2019, mediante el cual, se constató que a la fecha de solicitud de las jornadas excepcionales, esto es, el 20 de diciembre de 2018, los trabajadores de Siemens de Codelco División Andina, prestaban servicios para el contrato N° 4600011505, no al que nombramos anteriormente que era el 4600016930, vigente hasta el 31 de enero de 2019 y una vez terminado ese contrato, la empresa actualizó los contratos de trabajo, mediante anexos de la misma fecha 01 de febrero de 2019, remplazando el nuevo contrato civil de prestación de servicios para Codelco Andina.

En consecuencia, atendido lo que fue constatado en terreno y las orientaciones también que nos otorga la Orden de Servicio N° 5, instrucción interna del año 2009, que establece los criterios para autorizar las jornadas excepcionales y, además, criterios solicitados mediante comunicaciones internas del servicio realizadas mediante correo electrónico, se rechazó la solicitud de revocar las resoluciones mencionadas, por cuanto no pudo verificarse la falsedad de las circunstancias declaradas por el empleador a la fecha de la presentación de las solicitudes. En consecuencia, atendido lo anterior es que en definitiva se basó la decisión de la autoridad administrativa del trabajo, que en el fondo indica que, a la fecha de presentación de las autorizaciones, el empleador debe señalar "si tiene trabajadores involucrados para la faena", en específico cuya autorización de jornada excepcional requiere y, atendida esa especificidad en las instrucciones es que se rechazó.

Ahora bien, notificado el servicio de esta causa y que tuvimos audiencia el año pasado en el mes de agosto, obviamente, nosotros hacemos eco de "el principio de la primacía de la realidad" a la que hace referencia el sindicato reclamante y, atendido aquello y teniendo presente que esa audiencia tuvo por objetivo arribar a una conciliación, el sindicato reclamante, hizo llegar a ésta abogada, un set de contratos demostrando esta continuidad laboral, a fin de que desde el Nivel Central nos pudieran autorizar llegar a una conciliación y no terminar en una sentencia en esta circunstancia. Acompañamos todos los documentos y, lamentablemente, con fecha 3 de septiembre,



el jefe subrogante del Departamento de Inspección, según se acreditará en correo electrónico que ya remití al colega y también acompañé a la sala del Tribunal, nos señaló que las resoluciones dictadas autorizando las jornadas excepcionales, no presentan objeción en el sentido que en su tramitación no se solicitó autorización a trabajadores, pues a la fecha de la solicitud, no existían en la faena minera asociada al contrato por la cual se solicitaban las jornadas excepcionales, esto, de conformidad a las instrucciones vigentes e informe de fiscalización que se hizo en su oportunidad, tendiente a comprobar este hecho. Expuesto lo anterior, tampoco hay objeción al oficio respuesta de la Dirección Regional del Trabajo a la solicitud de revocación de las resoluciones que autorizaron las jornadas excepcionales en lo que dice relación con el rechazo de esta solicitud. Sí hay objeción y, ahí hay una serie de otras consideraciones que nos dicen a nosotros respecto a que tuvimos que tener otro tipo de comunicación con el nivel central.

Teniendo presente lo señalado por el Departamento Inspectivo, que establece estas instrucciones y su opinión, es que solicitamos en esta oportunidad, que el reclamo sea rechazado de conformidad a la opinión institucional del servicio que represento.

CUARTO: Que, una vez terminada la etapa de discusión, se tuvo por fracasado el llamado a conciliación. Hecho lo anterior, se fijaron los siguientes hechos pacíficos: 1. Que, la autorización de jornada excepcional sólo existe respecto de aquella indicada como: “Servicio de mantenimiento y aseo gerencia de plantas – GRHCR, Contrato 4600016930, (Planta de Filtro (SMPFC) – Planta Concentradora – Plantas Chancado Grueso y Chancado Fino)), para Codelco Chile División Andina, ubicada en la Localidad de Saladillo, de la Comuna de Los Andes, Región de Valparaíso.”. El Contrato, de iguales características, N° 4600011505 no tenía autorización de jornada excepcional. 2. Fecha de constitución legal del Sindicato de Empresa Siemens S.A. Establecimiento Andina Codelco Chile: a partir del día 18 de enero del año 2013, vigente a esta fecha. Se fijan los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos: 1. Antecedentes presentados por la Empresa Siemens S.A. Establecimiento Andina Codelco Chile a la Dirección del Trabajo para obtener la autorización de jornadas excepcionales otorgadas en resoluciones 121, 125, 126, 127 y 128 del año 2019, dictadas por la Dirección Regional del Trabajo de Valparaíso. (también 122, 123, 124 y 129). 2. Naturaleza y objeto de los contratos de licitación obtenidos por la Empresa Siemens S.A. Establecimiento Andina Codelco Chile con los números 4600011505 y 4600016930. Fechas y periodo de duración de los mismos. 3. Trabajadores y fechas de los contratos de trabajo existentes en las licitaciones indicadas en el número precedente. 4. Trabajadores involucrados en la autorización de jornada excepcional otorgada por la Dirección del Trabajo mediante las resoluciones 121, 125, 126, 127 y 128 de 2019.

QUINTO: Que, para acreditar sus asertos, en la audiencia respectiva y en mérito de la interlocutoria de prueba dictada, la demandante procedió a rendir la siguiente prueba:

I.- Documental:

1.- Activación de fiscalización, carátula y exposición de fiscalización número 20 suscrita por el fiscalizador don Felipe Fernández Jara de 17 de enero de 2019 5 de febrero de 2019.

2. Resolución Exenta N° 1101 y N° 1099 de noviembre del 2018, dictadas por la Dirección Regional del Trabajo, en Valparaíso.

3. Resolución de Multa(s) N° 8520/18/23 del septiembre del 2018, dictada por la Inspección Provincial del Trabajo Los Andes.



4. Ordinario N° 1257 de fecha 12 de agosto del año 2019, dictado por Cristian Chahúan Chamy, director Regional del Trabajo, Valparaíso.

5. Mandato judicial que consta la personería del abogado.

6. Copia de Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre Siemens S.A. y Sindicato de Empresa Siemens S.A. Establecimiento Andina Codelco Chile, de fecha 2 de febrero de 2016.

7. Copia de Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre Siemens S.A. y Sindicato de Empresa Siemens S.A. Establecimiento Andina Codelco Chile, de fecha 10 de mayo de 2019, firmado por ambas partes.

8. Resoluciones Exentas N° 121, 125, 126, 127, 128, todas del 1 de febrero del año 2019, dictadas por la Dirección Regional del Trabajo, Valparaíso.

9. Copia denuncia ingresada por el Sindicato a la inspección Provincial del Trabajo con fecha de 10 de julio del 2019.

10. Carátula e informe de fiscalización N° 168, inspección 0505 de la Inspección Provincial de Los Andes, confeccionado por Felipe Fernández Jara del 27 de junio del 2019.

11. Dossier con copias de 14 contratos de trabajo indefinido (anterior a las autorizaciones impugnadas) y sus respectivos anexos (posteriores a las mismas autorizaciones) de socios que han quedado sometidos a las referidas jornadas extraordinarias.

II.- Testimonial: Previo juramento de rigor prestó declaración testifical don Manuel Jesús Bascur Astete, director del sindicato, cargo en la empresa TN1 Líder mecánico y don Héctor René Rozas León, cargo en la empresa operador de maquinarias. Las declaraciones de estos testigos se encuentran íntegramente respaldadas en el registro de audio.

SEXTO: En la misma audiencia la Dirección Regional del Trabajo rindió la siguiente prueba documental:

1. Denuncia de don Cristián Castillo Pereira, Presidente Sindicato de Trabajadores de Siemens S.A., Los Andes, de fecha 8 de julio de 2019, por falsedad en declaración de jornadas excepcionales de trabajo, acompañando las Resoluciones Exentas a las que se refiere y documentación referida a la empresa.

2. Resoluciones Exentas N° 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, todas del 1 de febrero de 2019 y N° 254, de 15 de febrero de 2019, todas de la Dirección Regional del Trabajo de Valparaíso.

3. Fiscalización Investigativa N° 0505/2019/168, de fecha 27 de junio de 2020.

4. Ordinario N° 1257, de 12 de agosto de 2019, del Director Regional del Trabajo de Valparaíso, a don Cristian Castillo Pereira Cristián Castillo Pereira, Presidente Sindicato de Trabajadores de Siemens S.A., Los Andes.

5. Correo de fecha 3 de septiembre de 2020, de Departamento Inspectivo a Coordinadora Jurídica de la Dirección Regional del Trabajo.

SÉPTIMO: Que, conviene señalar que el ordenamiento jurídico reconoce y autoriza, ante ciertos supuestos y sujeto a ciertas formalidades, el establecimiento de un sistema excepcional de jornadas y descansos, estableciendo ciclos temporales de trabajo. Al efecto, el inciso 7° del artículo 38 del Código del Trabajo dispone: *“Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y*



descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.”

OCTAVO: Que, mediante la Orden Servicio N° 5 de 20 de noviembre de 2009, la Dirección del Trabajo ha dispuesto ciertos criterios y presupuestos para proceder a la autorización de sistemas excepcionales de trabajo y descansos, como son:

1. Estar referida a un caso calificado.
2. Entenderse otorgada para faenas y puestos de trabajo específicos.
3. Contemplar una jornada de trabajo promedio semanal máxima de 45 horas.
4. Contemplar una jornada diaria de trabajo máxima de 12 horas.
5. Aceptar una procedencia restrictiva de horas extraordinarias.
6. Otorgar un descanso de colación dentro de la jornada:
7. Respetar las reglas generales en materia de descanso compensatorio por los días festivos trabajados.
8. Contemplar el acuerdo de los trabajadores.
9. Contemplar condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo.
10. Verificación de ciertos supuestos para el caso del Trabajo en Régimen de Subcontratación.

NOVENO: Que, no obstante lo indicado en el número 8 del motivo que precede a éste, la exigencia del acuerdo de los trabajadores para autorizar el régimen excepcional de jornadas de trabajo y descansos no es -ni por mucho- una concesión graciosa de la autoridad administrativa, sino que constituye un requisito *sine qua non* para su otorgamiento conforme el tenor expreso del artículo 38 inciso 7° del Código del Trabajo. En efecto, sólo se otorgarán las resoluciones de autorizaciones de jornada excepcional, en la medida que se acredite el acuerdo expreso y completo de los trabajadores involucrados, si los hubiere. Este asunto es esencial para zanjar la controversia, pues la existencia de los trabajadores en las faenas y puestos de trabajo específicos constituye el *quid* de la discusión. Sobre el particular, conviene señalar que según fluye de las alegaciones de las partes, la Empresa Estatal Codelco Chile División Andina, ubicada en la Localidad de Saladillo, de la Comuna de Los Andes, Región de Valparaíso, contrató con la empresa Siemens S.A. (a la que pertenece el Sindicato compareciente) un “Servicio de mantenimiento y aseo gerencia de plantas – GRHCR, Contrato 4600011505, (Planta de Filtro (SMPFC) – Planta Concentradora – Plantas Chancado Grueso y Chancado Fino). Este mismo contrato se extendió, licitación mediante, en virtud del contrato de igual denominación N° 4600016930. Estos convenios, según la declaración de los testigos señores Bascur Astete y Rozas León, no tuvieron solución de continuidad, lo que se refuerza con las copias de 14 contratos de trabajo indefinido (anterior a las autorizaciones impugnadas) y sus respectivos anexos (posteriores a las mismas autorizaciones) de trabajadores de la empresa Siemens S.A. En efecto, se trata de contratos indefinidos (no por obra o faena), que vinculan laboralmente a la empresa Siemens S.A. con los trabajadores que se individualizan en cada uno de ellos. Así pues, y a modo meramente ejemplar, al revisar el anexo contractual de don Wilson Olguín Lazcano fechado el 1 de febrero de 2019, se aprecia en la cláusula primera de este instrumento que, para efectos de acreditación y pases de ingreso, dicho trabajador prestará sus



servicios en el marco del contrato “Servicio de mantenimiento y aseo gerencia de plantas – GRHCR, Contrato 4600016930”, en cualquiera de las plantas que la empresa atenderá para el mandante en el Centro de Trabajo de Codelco Andina. La cláusula segunda del mencionado instrumento es todavía más elocuente, pues establece que en todo lo no modificado, se mantiene vigente el contrato suscrito por las partes, especialmente su fecha de ingreso al servicio, el que en el caso del señor Olguín Lazcano tuvo lugar el día 6 de julio de 2012 y su función era de TN2 Mecánico Senior según contrato de trabajo aportado. La continuidad de las faenas de la empresa y la existencia permanente y de larga data del sindicato se reafirma con el hecho pacífico acordado por las partes, mediante el cual se estableció que la fecha de constitución legal del Sindicato de Empresa Siemens S.A. Establecimiento Andina Codelco Chile, fue el día 18 de enero del año 2013 y está vigente a la fecha de la celebración de la audiencia monitoria. Además, y para reforzar la falta de solución de continuidad de la empresa y las funciones de los trabajadores que allí laboran, se aportó copia de Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre Siemens S.A. y Sindicato de Empresa Siemens S.A. Establecimiento Andina Codelco Chile, de fecha 2 de febrero de 2016 y de fecha 10 de mayo de 2019.

DÉCIMO: Que, mediante las Resoluciones Exentas N° 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, todas del 1 de febrero de 2019 y N° 254 de 15 de febrero de 2019 (que corrige un número), la Dirección Regional del Trabajo de Valparaíso autorizó a la empresa Siemens S.A. para implementar un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos en la faena denominada "SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y ASEO GERENCIA DE PLANTAS - GRHCR, CONTRATO N° 4600016930, para CODELCO CHILE DIVISION ANDINA", ubicada en la Localidad de Saladillo, de la Comuna de Los Andes, Región de Valparaíso. Esta autorización lo fue respecto del personal que presta servicios en las 148 calidades o perfiles de cargo que se singularizan en la resolución, tales como Jefe de Planta, Programador Eléctrico Instrumental, TN2 Soldador Senior, entre otros.

Según aparece en el numeral 5 de la parte considerativa, el empleador acompañó Declaración Jurada en la que indicó no tener trabajadores. La diferencia fundamental de cada una de las resoluciones redundó en el sistema de turno que se establecía, pues mientras la resolución N°124 dispuso en el punto 2 de la considerativa que *“el sistema excepcional cuya autorización se solicita consiste en un ciclo de trabajo que se compone de 4 días continuos de trabajo, seguidos de 4 días continuos de descanso, (4X4 DIURNO), con una jornada diaria de trabajo de 12 horas y un descanso de colación de 1 hora imputable a la jornada, distribuidas de 06:30 a 18:30 horas y de 5 días continuos de trabajo (que equivalen a 4 jornadas), seguidos de 3 días continuos de descanso, (4X4 NOCTURNO), con una jornada diaria de trabajo de 12 horas y un descanso de colación de 1 hora imputable, distribuidas de 18:30 a 06:30 horas. Siendo el promedio de horas semanales del ciclo de 42 horas”*, la N° 125, dispuso que *“el sistema excepcional cuya autorización se solicita consiste en un ciclo de trabajo que se compone de 7 días continuos de trabajo, seguidos de 7 días continuos de descanso, (7X7 DIURNO), con una jornada diaria de trabajo de 12 horas y un descanso de colación de 1 hora imputable a la jornada, distribuidas de 06:30 a 18:30 horas y de 8 días continuos de trabajo (que equivalen a 7 jornadas), seguidos de 6 días continuos de descanso, (7X7 NOCTURNO), con una jornada diaria de trabajo de 12 horas y un descanso de colación de 1*



hora imputable, distribuidas de 18:30 a 06:30 horas. Siendo el promedio de horas semanales del ciclo de 42 horas”.

UNDÉCIMO: Que, por su parte, mediante la Resolución Exenta N° 1101 y N° 1099 de noviembre del 2018, dictadas por la Dirección Regional del Trabajo de Valparaíso, resultó también acreditado que a la empresa Siemens S.A. le fue denegada su solicitud de jornada excepcional de trabajo y descanso por no aportar acuerdo expreso de 37 trabajadores no sindicalizados que quedarían afectos a la jornada requerida y, en el caso de N° 1099 por no acompañar acuerdo expreso de 28 trabajadores no sindicalizados que quedarían afectos a la jornada requerida, ni acuerdo de la organización sindical que a la sazón representaba a 453 trabajadores afectos a la jornada. A su vez, esta empresa fue sancionada mediante la Resolución de Multa N° 8520/18/23 fechada el 7 de septiembre de 2018 por no cumplir resolución fundada que autoriza sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso.

DUODÉCIMO: Que, conforme la propia Orden Servicio N° 5 de 20 de noviembre de 2009, la Dirección del Trabajo dispuso que el acuerdo de los trabajadores involucrados en el sistema por el cual se solicita autorización se deberá recabar a través de la(s) organización(es) sindical(es) cuando existieren o en forma individual cuando se trate de trabajadores no sindicalizados o cuando no existiere organización sindical. Es decir, la aquiescencia de los trabajadores involucrados se obtiene a través del respectivo sindicato, para los trabajadores que pertenecen a esa organización sindical, o directamente de ellos para los no sindicalizados o en ausencia de aquélla. Tan claro estaba este asunto para la empresa, que ya en noviembre de 2018 le fueron denegadas dos solicitudes de jornada excepcional por no acompañar acuerdo expreso de trabajadores no sindicalizados que quedarían afectos a la jornada requerida, ni acuerdo de la organización sindical respectiva. De ahí que resulte paradójico que habiéndosele denegado a la empresa Siemens S.A. el régimen de jornada excepcional recién en noviembre de 2018, la Dirección del Trabajo, contrariando su conducta institucional pretérita y sin recabar suficientemente los antecedentes necesarios, conforme lo ordena perentoriamente la Orden Servicio N° 5, haya autorizado este régimen en febrero de 2019, amparada en una declaración unilateral del empleador y contando con la información que le permitía conocer la existencia de una organización sindical vigente al interior de la empresa requirente.

DÉCIMO TERCERO: Que, de acuerdo al tenor de las Resoluciones Exentas aportadas, números 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, de 1 de febrero de 2019 y N° 254 de 15 de febrero de 2019, y particularmente del Ord. N° 1257 del 12 de agosto de 2019, se puede apreciar que el órgano fiscalizador laboral fue excesivamente formalista en la apreciación de los antecedentes que se le presentaron y la forma que tuvo de aproximarse a ellos y resolver como lo hizo. En efecto, del último instrumento mencionad se lee que para el funcionario firmante *“fue posible constatar que a la fecha de solicitud de jornada excepcional, esto es, el 20 de diciembre de 2018, los trabajadores de Siemens S.A. en Codelco División Andina prestaban servicios como contratistas para el contrato N° 4600011505, vigente hasta el 31 de enero de 2019 y una vez terminado el contrato, la empresa actualizó los contratos de trabajo, mediante anexos de contrato, de fecha 01 de febrero de 2019, especificando el nuevo contrato de prestación de servicios Codelco División Andina N° 460001693. Por lo que el día de la presentación de las solicitudes, esto es, el 20 de diciembre de 2018, las circunstancias declaradas por el empleador son efectivas y, en*



consecuencia, no resulta jurídicamente procedente revocar las resoluciones ya emitidas". Es decir, para el fiscalizador laboral lo importante fue el número del contrato y la existencia de una licitación distinta, mas no la continuidad de las funciones contratadas ni la existencia irrefutable de trabajadores en la licitación antigua y en la nueva, amén de la existencia de una organización sindical plenamente vigente a la sazón.

DÉCIMO CUARTO: Que, con el mérito de lo concluido en los motivos que preceden a este, es posible afirmar sin ambages que las 148 funciones o perfiles de cargo respecto de las que se autorizó la jornada excepcional el 1 de febrero del año 2019 son las mismas que en noviembre del año 2018 (cuando se denegó el régimen y se encontraba en desarrollo la licitación N° 4600011505, vigente hasta el 31 de enero de 2019). En consecuencia, no se explica este juzgador cómo la Dirección del Trabajo se limitó a darle pleno valor a una declaración unilateral de la empresa Siemens S.A., amparada únicamente en el hecho de ser una licitación distinta la que abrigaba la solicitud, como si la existencia moral de una empresa dependiera de este accidental elemento. En efecto, el artículo 3° del Código del Trabajo dispone que *"Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada"*. Es decir, no resulta aceptable y es contrario a la lógica que la Dirección del Trabajo concluya que el día 31 de enero de 2018 una empresa deje de existir, que sus trabajadores dejen de existir y que su organización sindical también lo haga, por el hecho de concluir una licitación, pues mantiene su existencia, aun cuando sea la fuente principal o única de sus ingresos; máxime cuando al día siguiente los mismos trabajadores, siguieron prestando idénticas funciones en la misma empresa y la organización sindical se mantuvo plenamente vigente, por haberse adjudicado la compañía, mediante licitación, el mismo tipo de contrato que venía desarrollando. Pues bien, la artificiosa conclusión de la Dirección del Trabajo que autorizó un régimen de jornadas excepcional de trabajo y descanso a la empresa Siemens S.A. amparada en una Declaración Jurada cuyo contenido no es conocido de este sentenciador, y que se expresó no en uno, sino que en casi una decena de actos administrativos, no puede permanecer surtiendo efectos, por ser absolutamente contraria al tenor expreso del inciso 7° del artículo 38 del Código del Trabajo. Si bien la propia demandante reconoce que dada la naturaleza de las faenas con procesos de trabajo continuos y de especial complejidad técnica es inviable la aplicación de las reglas generales sobre distribución y jornadas de descanso, lo cierto es que la aquiescencia de los trabajadores o de la organización sindical es esencial, lo que en la especie no se ha cumplido.

DÉCIMO QUINTO: Que, por lo tanto, se deja sin efecto lo decidido por el Director Regional del Trabajo de Valparaíso en el ORD. N° 1257, de fecha 12 de agosto de 2019, que negó lugar a declarar nulas las Resoluciones Exentas N° 121, 125, 126, 127 y 128 de 1 de febrero de 2019 y autorizó a la Empresa Siemens S.A. para implementar un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos. A consecuencia de lo anterior, se dejan también sin efecto las autorizaciones contenidas en las Resoluciones Exentas N° 122, 123, 124 y 129 también de 1 de febrero de 2019 y N° 254 de 15 de febrero de 2019 que corrigió un número, todas emanadas de la Dirección Regional del Trabajo de Valparaíso.



DÉCIMO SEXTO: Que, los demás medios de prueba allegados al juicio por las partes, que no han sido expresamente referidos en nada alteran lo concluido en los motivos precedentes, ni tampoco lo hacen las demás alegaciones vertidas por ellas.

Por estas consideraciones, y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 5°, 38, 420, 445, 456 y 501, todos del Código del Trabajo, artículo 1698 del Código Civil y demás disposiciones normativas citadas en esta sentencia, SE DECLARA:

I.- Que, se acoge en todas sus partes la demanda deducida por el SINDICATO DE EMPRESA SIEMENS S.A. ESTABLECIMIENTO ANDINA CODELCO CHILE, RUT: 65.064.542-1, en contra de la DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO DE VALPARAÍSO quien sin su intervención autorizó a la empresa SIEMENS S.A. RUT: 94.995.000-K a establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos, mediante los actos administrativos singularizados en el considerando décimo quinto.

II.- Que se condena en costas a la demandada, por haber resultado enteramente vencida.

Notifíquese, regístrese, dese copia autorizada a la parte que lo requiera y archívese en su oportunidad.

RIT : I-23-2020

RUC : 20-4-0249610-0

Dictada por don **Javier Mora Méndez**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.



BVFTELRFZ