



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K 8243(1461)/2012

3173

ORD.: _____/

MAT.: Atiende presentación de 13.07.2012, de Sindicato Interempresa Sitramibus.

Jurídico

ANT.: 1) Instrucciones de 17.07.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Instrucciones de 09.06.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Instrucciones de 22.05.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4) Instrucciones de 06.03.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
5) Instrucciones de 19.12.2013, de Jefa Departamento Jurídico.
6) Instrucciones de 02.10.2013, de Jefa Departamento Jurídico.
7) Instrucciones de 16.07.2013, de Jefa Departamento Jurídico.
8) Complemento de información de 22.03.2013, entrega de reglamento interno de orden, higiene y seguridad.
9) Solitud de información para mejor resolver de 15.01.2013.
10) Instrucciones de 17.12.2012, de Jefe (S) Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
11) Ord. N°001495, de 04.12.2012, de Inspector Comunal del Trabajo Santiago Norte.
12) Ord. N°3546, de 10.08.2012, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
13) Ord. N°3601, de 16.08.2012, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
14) Ord. N°4282, de 09.10.2012, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
15) Presentación de 13.07.2012, de Sindicato Interempresa Sitramibus.

SANTIAGO,

18 AGO 2014

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SRS. SINDICATO INTEREMPRESA SITRAMIBUS
AVDA. SANTA CLARA N° 555, HUECHURABA
SANTIAGO /

Mediante la presentación del antecedente 15), Uds., solicitan de esta Dirección un pronunciamiento jurídico, acerca de las siguientes materias, originadas en distintas situaciones laborales que afectarían a los conductores de la empresa Alsacia S.A., integrante del denominado Plan Transantiago:

1.- Procedencia que la empleadora, unilateralmente, modifique el número de días en que se encuentra distribuida semanalmente la jornada laboral.

2.- Sí se ajusta a la normativa laboral vigente que la citada empleadora distribuya la jornada semanal de 45 horas de manera irregular, vale decir, con turnos de 4 o 5 horas en uno o dos días a la semana, y el resto de los días esta jornada se extienda a 9, 10 y hasta 11 horas, para completar las 45 horas semanales. Lo anterior, teniendo en consideración que el Código del Trabajo prescribe que no se debe laborar más de 10 horas en un día.

Al respecto, cabe hacer presente en forma previa que en cumplimiento del principio de igualdad y contradicción de los interesados, se dio traslado a la empresa Alsacia S.A., con el fin de que expresara sus puntos de vista sobre la materia consultada, trámite que no fue evacuado por la mencionada empresa.

Precisado lo anterior, cúpleme informar a Uds., lo siguiente:

1) En relación a la consulta signada con el N° 1, cabe señalar que el artículo 10 del Código del Trabajo, en su número 5 dispone lo siguiente:

“El contrato de trabajo debe contener a lo menos, las siguientes estipulaciones:

5. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno...”

Del precepto legal precedentemente transcrito se colige que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la duración y distribución de la jornada que debe cumplir el dependiente, a menos que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turnos, en cuyo evento, se estará a lo dispuesto en el reglamento interno de orden higiene y seguridad.

De esta forma, la determinación de la jornada de trabajo implica establecer o consignar de forma clara y precisa la duración de la misma y los días en que ésta se va a distribuir.

En otros términos, el legislador exige conocer anticipadamente con exactitud, y sin lugar a dudas, la extensión del tiempo de trabajo y los días y horas en que se van a prestar los servicios a los que el dependiente se ha obligado, no existiendo excepción alguna al deber señalado.

Cabe hacer presente que la doctrina expuesta en los acápites que anteceden, se encuentra en armonía con la reiterada jurisprudencia de este Servicio contenida, entre otros, en los dictámenes N°s 3.913/059, de 02.09.2010 y 2.785/058, de 27.07.2007.

Sin perjuicio de lo expuesto en los párrafos que anteceden, cabe hacer presente que en el evento que en la empresa de que se trata existiera un sistema de trabajo por turnos, como sucede en la situación materia del presente informe, las horas en que empieza y termina el trabajo deben contemplarse en el reglamento interno de orden higiene y seguridad.

En efecto, el legislador ha permitido, en forma excepcional, en la parte final del N°5 del artículo 10 precedentemente transcrito, que una cláusula mínima del contrato de trabajo, cual es la relativa a la duración y distribución de la jornada de trabajo, sea omitida en el supuesto que en la empresa exista un sistema de trabajo por turnos y que éstos se encuentren establecidos en el respectivo reglamento interno de orden higiene y seguridad.

Así también lo dispone el N°1 del artículo 154 del Código del Trabajo, que al efecto preceptúa:

“El reglamento interno deberá contener a lo menos, las siguientes disposiciones:

1°.- las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos”.

Precisado lo anterior, cabe señalar que, dentro de los antecedentes que se han tenido a la vista para la confección del presente oficio, se encuentra el informe de fiscalización N°3365 de 01.10.2012, evacuado por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, a través del funcionario don Manuel Zamorano C., quien se constituyó en el domicilio de la empleadora reclamada Alsacia S.A., oportunidad en que se sostuvo una entrevista con el coordinador de Recursos Humanos don Luis Meza Fuentealba y con trabajadores de esa empresa, solicitando además la documentación laboral pertinente.

Según lo informado por el fiscalizador actuante a través de la revisión documental, entrevistas y otros antecedentes reunidos en el proceso inspectivo, se pudo constatar lo siguiente:

Existía al momento de la fiscalización por parte de esta Dirección la autorización de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso, respecto del personal operador de buses, el cual se encontraba contenido en la Resolución Exenta N°1828, de 16.11.2011, cuya duración se extendió por un año.

A continuación, con fecha 16.11.2012, la empresa Inversiones Alsacia S.A. solicitó la renovación de la precitada Resolución Exenta N°1828, de 16.11.2011, la que fue rechazada mediante Resolución Exenta N°490, de 12.03.2013, luego de un extenso proceso de revisión –fundamentalmente- de las condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores.

Posteriormente, la empresa de que se trata interpuso un recurso de reposición y jerárquico en subsidio en contra de la aludida Resolución Exenta N°490.

El proceso de impugnación en examen finalizó con el rechazo de los recursos administrativos interpuestos por la empresa, a través de Resolución Exenta N°1101, de 02.07.2013.

Más adelante, la empresa Inversiones Alsacia S.A. realizó una nueva presentación solicitando autorización de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos en las mismas condiciones aprobadas anteriormente por la citada Resolución Exenta N°1828, de 16.11.2011. Esta solicitud fue autorizada mediante Resolución Exenta N°1970, de fecha 27.11.2013, con una duración de 6 meses.

De esta forma, actualmente, la empresa por la que se consulta no mantiene autorización vigente para implantar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos.

No obstante ello, la materia se encuentra en estudio por parte del Departamento de Inspección de este Servicio, a fin de verificar si se da cumplimiento a las condiciones requeridas para otorgar una nueva autorización al respecto, lo que implica, entre otros requisitos, contar con el acuerdo de los trabajadores.

Ahora bien, aclarado lo anterior, es necesario indicar que del proceso de fiscalización desarrollado en la empresa, y del examen de los contratos de trabajo, se pudo constatar que estos se encuentran debidamente escriturados y consignan en atención a la jornada de trabajo lo siguiente:

“La jornada de trabajo será de 45 horas semanales, distribuidas en turnos rotativos establecidos en el reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa.”

Cabe hacer presente que revisado el reglamento de orden, higiene y seguridad de la compañía no contempla anexo con los turnos a los que hace mención la cláusula tercera del contrato de trabajo, relativa a la jornada de trabajo, de aquellos dependientes que se desempeñan como operadores de buses, si no que estos se confeccionan mediante planillas de programación de turnos confeccionadas por la misma empresa, los cuales se comunican a los trabajadores, con a lo menos 6 días de antelación, y al inicio del primer día de su programación.

Asimismo, de lo expuesto anteriormente se pudo constatar que, las programaciones respecto de los turnos de los trabajadores operadores de bus se encontraban debidamente ajustadas a lo dispuesto en la Resolución Exenta N°01828 de 16.11.2011, de esta Dirección, vigente a esa época.

En atención a las planillas de ruta respecto de estos mismos trabajadores, se observa que en el periodo revisado, se dio cumpliendo con la jornada según la programación establecida, otorgándose los respectivos descansos a los operadores, entre ellos los 2 domingos en el mes.

Con todo, sin perjuicio de expresado en párrafos anteriores, el fiscalizador actuante previene que existen casos en el periodo revisado, en que la cantidad de horas diarias trabajadas, excedió lo autorizado por esta Dirección mediante la precitada Resolución Exenta N°01828.

Respecto a la distribución de la jornada semanal de los operadores de bus, el fiscalizador informó que algunos conductores efectivamente laboraron en exceso de acuerdo a la jornada laboral pactada.

De esta suerte, de acuerdo a la documentación analizada es posible inferir que los turnos, a través de los cuales se cumple la jornada de trabajo de los operadores de bus de la reclamada, no se encuentran consignados en sus contratos de trabajo ni en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad vigente en la empresa, documentos ambos que obran en poder de esta Dirección.

Todo lo anterior, permite concluir que, en la especie, no se ha cumplido con la exigencia impuesta por el legislador en cuanto a determinar la jornada, lo cual se traduce, como ya se expresara en párrafos anteriores, en establecer de manera clara y precisa la duración de la misma y los días en que ésta se va a distribuir, dotando así a la respectiva relación jurídica de certeza y seguridad en lo relativo al tiempo de trabajo y los días y horas en que éste se debe cumplir.

No obstante lo anterior, oportuno es mencionar que, el inciso 3° del artículo N°5 del Código del Trabajo 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 norma legal transcrita, es dable colegir que la falta de determinación de la jornada en examen puede ser subsanada por las partes de mutuo acuerdo, a través de la modificación de los contratos individuales, respetando las reglas preestablecidas por el legislador sobre la materia, o incorporando al reglamento interno el detalle de los turnos existentes y su forma de determinación, a fin de que cualquier operador pueda conocer con antelación su jornada laboral.

Corrobora lo anterior el artículo 1545 del Código Civil que prescribe:

“Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”.

De la disposición legal preinserta se infiere que si bien las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son obligatorias para las partes, ellas pueden ser modificadas por mutuo consentimiento o por causas legales.

Asimismo, cabe señalar que la determinación de la jornada debe ser objeto del consentimiento de las partes en la relación laboral, tanto en el contrato de trabajo como en la convención que lo modifique, y dicho contenido no puede entregarse al mero arbitrio de una de ellas, cualquiera sea la forma que asuma la estipulación, dado que de ocurrir, se estaría entregando al empleador la potestad de disponer del tiempo libre de los dependientes.

Por lo anterior, la mera atribución a una parte de la facultad de determinar la duración de la jornada, la distribución de los turnos, o ambas, atenta contra el principio de certeza que inspira el artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo, según el cual es propósito normativo que el dependiente conozca circunstanciadamente los días y horas en que deberá cumplir su obligación de prestar servicios.

En efecto, la disposición citada exige que haya siempre concierto de voluntades respecto de la duración y distribución de la jornada, esto es, que determinen con certeza el cuándo y con cuánto se cumple la obligación de prestar servicios bajo subordinación y dependencia, pero no impone a las partes la rigidez suma de establecer una duración o distribución no expuesta a movimiento o alteración, por cuanto el imperativo legal se satisface con la certeza y no con la fijeza.

2) Aclarado lo anterior, procede a continuación referirnos a la consulta signada con el N° 2, esto es, duración de la jornada de los operadores de bus.

En primer término, cabe señalar que esta Dirección, ha resuelto, entre otros, en Ord. N°3780, de 23.09.2011, que:

“El personal de conductores de buses del sistema licitado de transporte público urbano de pasajeros de Santiago, Transantiago, se encuentra afecto a una jornada ordinaria de trabajo de 45 horas semanales y si las partes acordaren cumplir en turnos la jornada ordinaria semanal, éstos no excederán de ocho horas de trabajo.”

En relación al cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo en turnos, cabe señalar que conforme a la jurisprudencia de este Servicio, contenida en Ord. N°4715, de 20.11.2009, si bien la ley estableció un límite máximo de duración de los referidos turnos en 8 horas de trabajo, en ningún caso podría desatenderse el límite, también máximo, señalado para la jornada ordinaria de trabajo, luego, la duración de los turnos no es rígida ni fija para todos los días de la semana ya que éstos, algunos días de la misma, podrían extenderse por menos de 8 horas. La misma jurisprudencia ha establecido que si existiese un acuerdo, éste debe comprender un sistema de distribución de las horas de trabajo conforme al cual los choferes no manejen más de 4 horas continuas.

Por su parte, es del caso indicar que este Servicio, conociendo una consulta relativa a la posibilidad de que las empresas del rubro puedan asignar jornadas de 10 horas diarias al personal que trabaja en sistema de turnos, y si lo hace como deben considerarse las 2 horas que exceden de las 8 horas diarias, resolvió por Ord. N°3780, ya citado, que *“en tal caso, aplicando lo expuesto en párrafos que anteceden, el empleador incurriría en infracción a la normativa laboral susceptible de ser sancionada, toda vez que los turnos de trabajo no pueden exceder, como se ha expresado, el límite legal ya señalado.”*


En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) Para los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo, vale decir, otorgar certeza y precaver conflictos derivados de la falta de determinación de la jornada laboral, es opinión de este Servicio que resulta necesario modificar los contratos individuales de trabajo celebrados entre la empresa Inversiones Alsacia S.A. y sus dependientes, o incorporar los turnos al reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la compañía. En este último caso, se deben detallar las alternativas de turnos existentes, así como su forma de determinación, de tal manera que los trabajadores puedan conocer con antelación la distribución de su jornada y, al mismo tiempo, disponer de su tiempo libre.

2) El personal de conductores de buses del sistema licitado de transporte público urbano de pasajeros de Santiago, Transantiago, se encuentra afecto a una jornada ordinaria de trabajo de 45 horas semanales y si las partes acordaren cumplir en turnos la jornada ordinaria semanal, éstos no podrán exceder de ocho horas diarias de trabajo.

Saluda a Ud.,


CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO


JPCC/SOG/RCG
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control