



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E194096 (1250) 2022

2162

Jurídico

ORDINARIO _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Sistema de distribución excepcional de jornada. Horas extraordinarias.

RESUMEN:

Las partes de la relación laboral no pueden alterar las condiciones de autorización de un sistema de distribución excepcional de jornada a través de un pacto privado bilateral.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 18.11.2022 de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Ord. N°550 de 31.08.2022 de Inspector Comunal (S) del Trabajo de Providencia.

SANTIAGO, 15 DIC 2022

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A : INSPECTOR COMUNAL (S) DEL TRABAJO DE PROVIDENCIA

Mediante el Ordinario del antecedente 2) usted ha remitido el informe de fiscalización N°1312/2022/2299 y la documentación que lo sustenta con el objeto de requerir un pronunciamiento de este Departamento respecto de sus conclusiones.

Particularmente, solicita que se le indique si se encontraría ajustado a Derecho el pacto suscrito con fecha 06.09.2011, entre la empleadora -Instituto de Diagnóstico S.A.- y el Sindicato N°1 de Trabajadores de dicha compañía, a través del cual acordaron fijar, antes de iniciar la jornada de trabajo y luego de terminada esta, un lapso de 15 minutos para el cambio de vestuario, tiempo que las partes calificaron como horas extraordinarias remunerándolo de tal manera.

Ahora bien, la consulta surge dado que en la especie no nos encontramos frente a una jornada ordinaria sujeta a la limitación señalada en el inciso 2° del artículo 28 del Código del Trabajo, es decir, 10 horas diarias, sino que frente a una distribución excepcional autorizada mediante Resolución Exenta N°610 de 07.09.2020, en virtud de la cual la empleadora mantiene un ciclo que incluye 2 jornadas seguidas de 12 horas continuas cada una.

Así las cosas, corresponde determinar si la jornada excepcional que mantiene vigente la empleadora resulta compatible con el pacto suscrito por las partes.

En tal contexto, cúmpleme informar a usted lo siguiente:

a) Cambio de vestuario: De acuerdo con la doctrina vigente de esta Dirección contenida, entre otros, en el Dictamen N°522/07 de 22.01.16, el lapso empleado por los dependientes para cambiarse el vestuario propio o para equiparse con elementos de protección y/o aseo personal, constituyen actos o acciones preparatorias o finales que permiten dar inicio o concluir la prestación diaria de los servicios del trabajador, ya sea por razones de higiene y seguridad, por disposición del reglamento interno o por exigencia del empleador debiendo, por ende, ser calificadas como jornada de trabajo en tanto ellas se realicen en él o los lugares especialmente habilitados para tales efectos dentro de la respectiva empresa o lugar de la faena.

De este modo, los 30 minutos diarios contemplados permanentemente para cambio de vestuario en el acuerdo suscrito con fecha 06.09.2011, entre la empleadora -Instituto de Diagnóstico S.A.- y el Sindicato N°1 de Trabajadores de dicha compañía, vulneran el ciclo solicitado y autorizado por esta Dirección para la distribución excepcional de la jornada de los dependientes, pues dicho lapso viene a exceder expresamente el tope diario permitido.

b) En el mismo orden de consideraciones, cabe indicar que la Orden de Servicio N°5 de 2009, que sistematiza y actualiza los procedimientos para autorizar y renovar sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descansos, se refiere a las horas extraordinarias en el apartado V, denominado "CRITERIOS PARA AUTORIZAR O RECHAZAR LAS SOLICITUDES DE JORNADAS EXCEPCIONALES", el cual en el N°3 de su letra a), referida a los criterios comunes a todos los tipos de solicitudes, dispone expresamente:

"3. CONTEMPLAR UNA JORNADA DE TRABAJO PROMEDIO SEMANAL MAXIMA DE 45 HORAS: el promedio máximo de horas semanales de trabajo en el ciclo será de 45 horas y no se autorizarán jornadas que contemplen horas extraordinarias permanentes¹."

A continuación, el N°4 del mismo cuerpo normativo dispone:

¹ El destacado es nuestro.

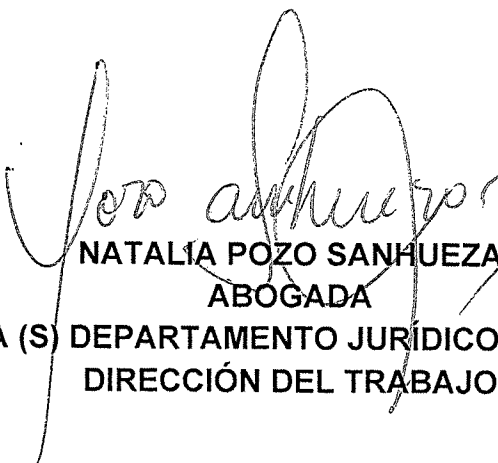
"4. CONTEMPLAR UNA JORNADA DIARIA DE TRABAJO MAXIMA DE 12 HORAS: Ello significa que el tiempo máximo de jornada de trabajo efectiva, considerando las eventuales horas extraordinarias no será superior a 11 horas y la permanencia máxima en el puesto de trabajo no superará las 12 horas continuas."


Como es posible apreciar del texto citado, la Orden de Servicio N°5 no admite la realización de horas extras.


c) Finalmente, es necesario hacer presente que el pacto suscrito por las partes con fecha 06.09.2011, no altera la autorización de distribución excepcional de jornada autorizada, pues ella requirió para su dictación del consentimiento expreso de ambas partes frente a este Servicio, de modo que mal podrían, con posterioridad, alterar los términos planteados a esta Dirección mediante un instrumento de carácter privado y no conocido por el órgano fiscalizador.

Es todo cuanto puedo informar a usted sobre la materia consultada.

Saluda a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/RCG
Distribución:
-Jurídico
-Partes