

Jurídico



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E 62958 (792) 2023

664

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

RESUMEN:

Este Servicio carece de competencia, y en consecuencia deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento, al tratarse de una consulta genérica que no requiere un pronunciamiento acerca del sentido y alcance de una norma, sino que pregunta por la normativa aplicable lo que representa solicitar una asesoría jurídica, función ajena al ejercicio de la facultad legal de interpretar la normativa laboral y previsional.

ANTECEDENTES:

- 1) Solicitud de 16.03.2023

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

03 MAY 2023

A:



Mediante presentación de ANT. 1) se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento que se refiera a la posibilidad de celebrar un pacto de adaptabilidad con su empleador de una jornada ordinaria de 45 horas semanales en sólo 4 días, con 3 días de descanso, en circunstancias que no existe un sindicato en la empresa. Asimismo, consulta si es posible llegar a un acuerdo particular sobre la materia, entre trabajador y empleador, y bajo esta modalidad, si se puede pactar un turno el fin de semana y horas extraordinarias los días de semana.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. que del tenor de su consulta se desprende que la pretensión parte del desconocimiento acerca de la normativa aplicable. De esta manera, acorde a la naturaleza de lo solicitado, en definitiva, se requiere una asesoría jurídica que explique cuál es la normativa aplicable y su contenido, tarea que resulta ajena a la competencia de este Servicio en materia de interpretar la normativa laboral y previsional por intermedio de pronunciamientos jurídicos, conforme lo disponen el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo en relación con el literal b) del artículo 1° del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar, que el artículo 374 del Código del Trabajo prescribe que: *"Art. 374.- Requisitos, procedimiento y ámbito de aplicación de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo. En aquellas empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de sus trabajadores, la o las organizaciones sindicales, conjunta o separadamente, podrán acordar con el empleador los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título.*

Estos pactos sólo podrán acordarse en forma directa y sin sujeción a las normas de la negociación colectiva reglada. Su aprobación por parte del sindicato se sujetará a las disposiciones que establezcan sus estatutos y si estos nada dicen, se aprobarán por mayoría absoluta, en asamblea convocada al efecto y ante un ministro de fe.

La duración máxima de estos pactos será de tres años.

Los pactos serán aplicables a los trabajadores representados por las organizaciones sindicales que los hayan celebrado, salvo que las partes excluyan expresamente de su aplicación a los trabajadores que lo hubieren solicitado.

Para aplicar estos pactos a los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical se requerirá de su consentimiento expreso, manifestado por escrito".

Así también, la jurisprudencia de este Servicio contenida en Dictamen N°6084/97 de 26.12.2016, concluye que los requisitos generales establecidos por el legislador en la norma anteriormente citada para celebrar pactos sobre condiciones especiales de trabajo, exige que se trate de empresas en las que exista una afiliación sindical igual o superior al 30% de los trabajadores, en donde las organizaciones sindicales constituidas en ellas, conjunta o separadamente *"(...) podrán acordar con su empleador pactos sobre condiciones especiales de trabajo, en relación con la distribución de la jornada de trabajo semanal convenida y respecto al desempeño en lugares distintos al pactado para la prestación de los servicios por parte de trabajadores con responsabilidades familiares".*

En cuanto al tipo de organización sindical que puede celebrar este tipo de pactos, el anterior pronunciamiento señala que deberán considerarse a los sindicatos de trabajadores de: empresa, interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios, y que, en relación con las federaciones y confederaciones, habrá de estarse a lo contenido en el Título X del Libro IV del Código del Trabajo, *"De la presentación efectuada por Federaciones y Confederaciones"*, artículos 408 al 411.

Asimismo, destaca el mismo pronunciamiento, que los acuerdos de esta categoría de pactos afectan a los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales que los celebren, salvo que las partes acuerden en forma expresa excluir

de su aplicación a alguno de ellos que así lo requiera. Además, los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical pueden consentir por escrito para que se les hagan aplicables estos pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

En el ámbito de la jornada diaria y semanal de trabajo, el artículo 375 del Código del Trabajo, permite la distribución en 4 días, pero en cualquier caso la jornada no podrá exceder de doce horas diarias de trabajo, lo que incluye a la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos, y en el evento de existir una jornada de trabajo superior a las 10 horas diarias, se debe acordar una hora de descanso imputable a ella.

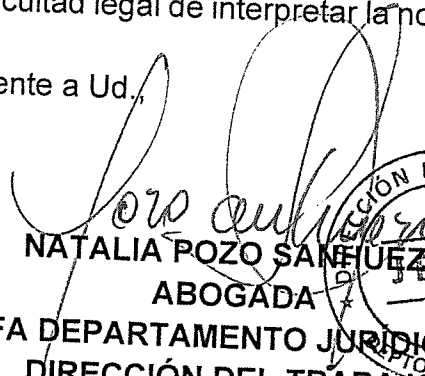
En esta perspectiva, el Dictamen N°6084/97 de 26.12.2016 ya citado, señaló que: *"Cabe recalcar que la referida disposición permite la distribución de la jornada semanal ordinaria, esto es, la jornada de 45 horas, en cuatro días. De lo anterior se sigue que la jornada ordinaria diaria no podrá ser en los cuatro días igual a 12 horas, pues en tal caso se excedería de 45 horas semanales, sino que alguno de los días podría llegar a 12 horas, pero debiendo los demás días ajustar la jornada diaria para asegurar el cumplimiento del tope máximo de 45 horas. En este sentido, si se quiere mantener una jornada diaria única los cuatro días en que se distribuye la jornada ordinaria semanal (45 horas), la jornada diaria debería ser de 11 horas y 15 minutos u otra opción sería contemplar una jornada de 12 horas diarias en tres días y el cuarto de 9 horas.*

Por último, es necesario precisar que la institución en análisis no altera las normas sobre descanso semanal contenidas en el párrafo 4° del Título I del Libro I del Código del Trabajo, por lo que solo será posible distribuir la jornada de trabajo contenida en estos pactos, incluyendo el día domingo y/o festivo en la medida que se trate de algunas de las hipótesis contempladas en el artículo 38 del Código del Trabajo".

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a usted que:

Este Servicio carece de competencia, y en consecuencia deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento, al tratarse de una consulta genérica que no requiere un pronunciamiento acerca del sentido y alcance de una norma sino que pregunta por la normativa aplicable lo que representa solicitar una asesoría jurídica, función ajena al ejercicio de la facultad legal de interpretar la normativa laboral y previsional.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANCHEZ
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURIDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



NPS/LEP/AMF
Distribución:
- Jurídico
- Partes