



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E 118127 (1452) 2023

1095

Jurídico

ORD. N°: _____/

MATERIA:

Jornada Extraordinaria. Competencia Dirección del Trabajo.

RESUMEN:

1. Es ilegal pactar una jornada extraordinaria con un carácter permanente.

2. Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico, en tanto, la materia sometida a conocimiento no requiere de un ejercicio interpretativo de la ley laboral, sino que, la consulta tiene por objeto obtener la aprobación de la autoridad administrativa acerca de la forma en que el empleador pretende ejercer su poder de administración y organización del trabajo, infringiendo de paso la normativa laboral si se permitiera que los trabajadores presten funciones en jornada extraordinaria más allá del límite diario de dos horas.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 28.07.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Solicitud de pronunciamiento de 15.05.2023 de empresa "Ingeniería en Protección Industrial y Extinción Ltda. IPIEX".

08 AGO 2023

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SR. CARLOS JARA RIQUELME
VOLCÁN LÁSCAR PONIENTE N°741-A, PUDAHUEL
REGIÓN METROPOLITANA
cjara@ipiex.cl

Mediante ANT.2) se ha solicitado un pronunciamiento que aclare dudas acerca de la jornada extraordinaria de sus trabajadores, puesto que sostiene que estos realizan labores vinculadas con servicios de emergencia en el área de empresas de distribución de gas licuado de petróleo, y que por lo tanto, a pesar de que sus contratos de trabajo establecen para aquellos el límite de jornada máximo legal de 45 horas semanales permitido en la actualidad, muchas veces no es posible planificar y predecir el tiempo real que se utilizará en resolver las contingencias que deben afrontar.

Agrega que, la Superintendencia de Electricidad y Combustibles SEC, les exige que cada vez que se inicia un trabajo se debe terminar en el lapso de 2 horas, lo que provocaría que los trabajadores se excedan, en algunas ocasiones, de las 2 horas máximas extraordinarias que al día permite el legislador laboral, pero en ningún caso, se sobrepasa el límite de 12 horas extraordinarias a la semana.

Sobre lo anterior consulta acerca de cuantas son las horas extraordinarias que este tipo de trabajadores debe realizar, considerando el servicio particular que prestan, y por lo mismo, si es posible traspasar el límite legal de 2 horas extraordinarias al día, habida cuenta que esta labor beneficia a la comunidad en su conjunto.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que el inciso el artículo 31 del Código del Trabajo establece que: *“Art. 31. En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente.*

La respectiva Inspección del Trabajo, actuando de oficio o a petición de parte, prohibirá el trabajo en horas extraordinarias en aquellas faenas que no cumplan la exigencia señalada en el inciso primero de este artículo y de su resolución podrá reclamarse al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro de los treinta días siguientes a la notificación”.

En relación con lo anterior, en primer lugar, cabe dejar asentado que a este Servicio no le consta que, en atención a la naturaleza de las faenas realizadas por sus trabajadores, el pacto transitorio de horas extraordinarias no perjudicará su salud.

Luego, cabe destacar que el inciso 1° del artículo 32 del Estatuto Laboral señala que: *“Art. 32. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes”.* De esta forma, las horas extraordinarias sólo proceden para hacer frente a necesidades o situaciones transitorias de la empresa, distinto escenario al que se relata, en donde se incorpora la jornada extraordinaria con carácter permanente en el desempeño de las labores de los trabajadores, lo que a todas luces es una actuación ilegal por infringir la transitoriedad esencial de la jornada extraordinaria, tal como señaló el Dictamen N°1673/103 de 05.06.2002.

Por otra parte, de las normas legales transcritas se desprende que las mismas no presentan ningún inconveniente o dificultad en cuanto a su alcance y sentido, y sobre aquellas el solicitante manifiesta un determinado conocimiento. Por el contrario, de lo expuesto en su presentación se advierte que la materia sometida a pronunciamiento no requiere de un ejercicio interpretativo por parte de este Servicio, en tanto, la consulta tiene por objeto obtener la aprobación de la autoridad administrativa acerca de la forma en que el empleador pretende ejercer su poder de administración y dirección, y que consiste en sobrepasar el límite diario máximo de dos horas extraordinarias, lo que infringe la normativa laboral precitada.

En tal ámbito, importa señalar que la doctrina de esta Dirección contenida en Ord. N°1165, de 20.03.2013, ha resuelto que: "(...) *la ley hace recaer sobre el empleador obligaciones precisas en materia de administración y dirección, que no pueden ser renunciadas ni modificadas por éste, de modo que no resulta procedente traspasar esta responsabilidad a la Dirección del Trabajo cuya función es la de fiscalizar, entre otros, el cumplimiento de tales deberes*".

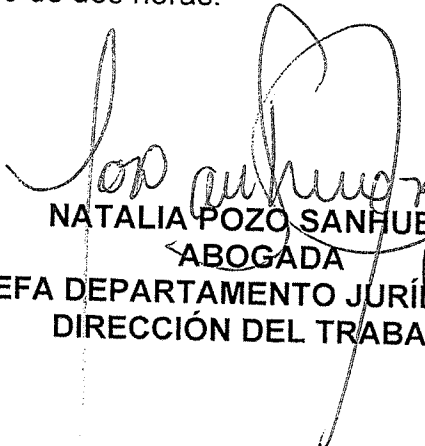
De esta manera, es improcedente que la Dirección del Trabajo tenga que fungir como empleador, ya que se trata de una atribución propia de aquel que organiza la administración de la empresa de modo de cumplir con toda la normativa que se aplica al rubro en el que se desempeña, especialmente en relación con los límites de la jornada de trabajo.


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

1. Es ilegal pactar una jornada extraordinaria con un carácter permanente.

2. Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico, en tanto, la materia sometida a conocimiento no requiere de un ejercicio interpretativo de la ley laboral, sino que, la consulta tiene por objeto obtener la aprobación de la autoridad administrativa acerca de la forma en que el empleador pretende ejercer su poder de administración y organización del trabajo, infringiendo de paso la normativa laboral si se permitiera que los trabajadores presten funciones en jornada extraordinaria más allá del límite diario de dos horas.

Saluda atte.


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



NPS/LBP/AMF
Distribución:

- Jurídico
- Partes