



DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 12181 (2411) 2013

Juridico

ORD.: 4613

MAT.: Atiende presentación que indica.

ANT.: 1) Comparecencia de 07.10.2013, de Mario Sandoval Martínez, Presidente Comisión Ergonómica Nacional.
2) Pase N° 1895, de 18.10.2013 de Jefa de Gabinete Directora del Trabajo.
3) Presentación de 16.10.2013, de Mario Sandoval Martínez, Presidente Comisión Ergonómica Nacional.

SANTIAGO,

02 DIC 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. MARIO SANDOVAL MARTÍNEZ
PRESIDENTE
COMISIÓN ERGONÓMICA NACIONAL

Mediante presentación del antecedente 3), Ud. ha solicitado un pronunciamiento jurídico por parte de esta Dirección en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que enfermeras afectas a un sistema de jornada excepcional de trabajo y descanso, determinado por un ciclo de 4 días continuos de trabajo, seguido de 4 días de descanso, afectas a una jornada diaria de 12 horas, ejecuten un total de 40 horas extraordinarias mensuales en forma regular, ya sea una vez terminada su jornada diaria de trabajo o durante los días de descanso del correspondiente ciclo, como asimismo, si operarios afectos a un sistema excepcional, con turnos laborales de 12 horas diarias de trabajo, ejecuten 2 a 4 horas de trabajo extraordinario en forma regular.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud., lo siguiente:

El artículo 30 del Código del Trabajo, prescribe:

"Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor".

Por su parte, el artículo 31, inciso 1 del mismo cuerpo normativo, dispone:

"En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos horas por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente trascrita se infiere que reviste el carácter de extraordinaria toda jornada laborada en exceso sobre las 45 horas semanales o sobre el máximo que las partes hubieren pactado, si fuere inferior.

De las mismas disposiciones legales se infiere asimismo que en aquellas faenas que por su naturaleza no afecten la salud de los trabajadores podrán pactarse hasta un máximo de dos horas por día.

Ahora bien, la consulta que nos ocupa importa determinar si resulta jurídicamente procedente aplicar el referido derecho respecto de aquellos trabajadores que se encuentren afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos y, cuya jornada de trabajo diaria sea de 12 horas.

En este sentido, preciso es señalar que tal como lo ha sostenido la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de esta Dirección, tanto las jornadas excepcionales como bisemanales constituyen una excepción a la forma de distribución de jornada semanal en relación a los descansos, esto es, una excepción a la disposición prevista en el inciso 1º del artículo 28 del Código del Trabajo el cual previene que la jornada ordinaria máxima semanal de 45 horas no puede ser distribuida en más de seis ni en menos de cinco días.

De acuerdo a la misma jurisprudencia, el carácter excepcional de las normas contenidas en los artículos 38, inciso penúltimo y final y 39 del Código del Trabajo, implica que su interpretación debe hacerse en forma restrictiva, limitando su aplicación sólo al ámbito dentro del cual fueron concebidas, vale decir, a la distribución de la jornada de trabajo y los descansos, no siendo posible, extender sus efectos a otras materias distintas a aquellas.

Precisado lo anterior, cabe señalar que la doctrina de esta Dirección contenida, entre otros en dictamen Nº 332/23, de 30.01.2002, ha sostenido que *“resultan aplicables a los sistemas excepcionales y a las jornadas bisemanales todas las restantes disposiciones que regulan la jornada de trabajo, entre ellas, las referidas a horas extraordinarias que se contienen en el inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo.*

De esta suerte, los trabajadores afectos a dichos sistemas excepcionales o a jornadas bisemanales podrán laborar horas extraordinarias dando cumplimiento a la totalidad de los requisitos previstos en dicha norma”.

No obstante lo anterior, el referido dictamen concluye que *“tratándose de sistemas excepcionales no podrá convenirse trabajo extraordinario si la jornada autorizada es de 12 horas diarias”,* agregando que *“si ésta fuera inferior, el respectivo pacto de sobretiempo no podrá vulnerar el máximo de dos horas por día, ni significar que el total de horas trabajadas por los involucrados exceda del señalado tope de 12 horas”.*

Analizada la consulta formulada a la luz de las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, forzoso resulta concluir que a los trabajadores afectos, como ya se dijera, a un sistema excepcional de jornada y descansos, que implica tener una jornada diaria máxima de 12 horas de permanencia en las faenas, no pueden laborar horas extraordinarias una vez terminada su jornada diaria de trabajo.

A su vez, en relación a la posibilidad de laborar horas extraordinarias durante los días de descanso, preciso es señalar que dentro de los criterios considerados por esta Dirección para autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos, se contempla el respetar una relación máxima entre días de trabajo y descansos.

En estas condiciones y conforme a la doctrina de esta Dirección, contenida entre otros en dictamen Nº 4012/082, de 12.10.2011, las partes se

encuentran impedidas de pactar una distribución de jornada distinta a la que comprenda la resolución respectiva, toda vez que al otorgarse la correspondiente autorización administrativa, han quedado limitados tanto el trabajador como el empleador a una actuación reglada que concluye y produce determinados efectos legalmente establecidos, entre los cuales se encuentra el hecho de mantener a las partes adscritas a una especie de régimen estatutario de jornada y descanso bajo determinadas condiciones.

De esta manera los derechos y obligaciones a que quedan afectas las partes de una relación laboral, en lo relativo a jornada y descansos, pasan a incorporar el conjunto de materias que no pueden convenir libremente, y por ende, la eficacia y validez de la resolución administrativa que autorizó el sistema excepcional resulta amparada y garantizada por el principio de irrenunciabilidad de derechos a que se refiere el inciso 2º del artículo 5º del Código del Trabajo, no pudiendo en el hecho las partes alterar las condiciones de la respectiva resolución, como ocurriría, por ejemplo, si se pactara trabajo extraordinario durante los días de descanso.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente pactar trabajo extraordinario con aquellos trabajadores afectos a un sistema excepcional de jornada, cuya jornada ordinaria diaria sea de 12 horas, ya sea una vez terminada su jornada diaria de trabajo como durante los días de descanso de éstos.

Saluda a Ud.,



MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

MAO/SMS/ACG

Distribución:

- Jurídico - Partes – Control
- Departamento de Inspección