



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K8424(1950)2016
K8424(1951)2016

Juridico
✓

ORD.: 1533 /

MAT.: Atiende diversas consultas acerca de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo para trabajadores con responsabilidades familiares.

ANT.: 1) Instrucciones de 10.02.2017 y 25.01.2017, de Jefe Departamento Jurídico.
2) Instrucciones de 03.01.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Pases N°s 1213 y 1214, de 18.08.2017, de Jefe Gabinete Director del Trabajo.
4) Presentaciones de 12.08.2016, de doña Francisca Jünemann por Fundación Chilemujeres.

SANTIAGO,

06 ABR 2017

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

**A : FRANCISCA JÜNEMANN PRESIDENTA FUNDACIÓN CHILEMUJERES
AV. SAN JOSÉ MARÍA ESCRIVÁ DE BALAGUER N° 6627
VITACURA**

Mediante presentaciones del antecedente 4), manifiesta diversas inquietudes respecto de los pactos de condiciones especiales de trabajo para trabajadores con responsabilidades familiares, incorporados al Código del Trabajo por la ley N° 20.940, que Moderniza las Relaciones Laborales, solicitando un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias:

1) Si los pactos sobre condiciones especiales de trabajo para trabajadores con responsabilidades familiares contemplados en el artículo 376 del Código del Trabajo, pueden ser negociados individualmente a través del contrato del trabajo.

2) Si al trabajador afecto a un pacto de tal naturaleza, le asiste el derecho de dejarlo sin efecto unilateralmente y regresar a laborar en las condiciones originales pactadas en su contrato individual de trabajo.

3) Si resulta procedente, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 376 del Código del Trabajo, que las partes acuerden que la prestación de los servicios se efectúe desde el domicilio del trabajador durante ciertos períodos de tiempo y en la empresa durante otros, como sería, a modo ejemplar, que trabajara un mes en la empresa y otro en su domicilio.

4) Si resulta jurídicamente procedente, de acuerdo a lo dispuesto en el mismo precepto legal, que las partes acuerden modificar la distribución de la jornada de trabajo pactada de manera que el trabajador labore más tiempo durante ciertos períodos de la semana, mes, año etc., para así descansar en otros, de manera tal que resulte factible pactar mensualizar o trimestralizar la jornada de trabajo.

5) Si al tenor de la nueva normativa resulta procedente discontinuar la jornada parcial.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. que esta Dirección ha fijado el sentido y alcance de la normativa referida a los Pactos sobre Condiciones Especiales de Trabajo, incorporada al Código del Trabajo por la ley N° 20.940 de 08.09.2016, cuyas disposiciones entrarán en vigencia a partir del 01 de abril del año en curso, mediante Dictamen N° 6084/97 de 26.12.2016, que, en lo pertinente, ha precisado que:

“a) Requisitos generales

Con relación a los requisitos exigidos para los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 374 del Código del Trabajo, debe tratarse de empresas en las que exista una afiliación sindical igual o superior al 30% de los trabajadores. En dichas empresas, la o 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.”

“b) Procedimiento

Los pactos en comento deben ser acordados entre las partes de manera directa y sin sujeción a la normativa de la negociación colectiva reglada, de lo cual se sigue que resultará factible alcanzar dichos acuerdos por la vía de la negociación no reglada. Cabe precisar que, en forma previa a su suscripción, los referidos acuerdos deben ser aprobados por los afiliados a la o las organizaciones sindicales de que se trate, conforme al procedimiento establecido para tal efecto en sus estatutos y, si estos nada dijeren, en asamblea ante ministro de fe, convocada con esa finalidad, por mayoría absoluta de los asistentes.”

“Conforme a la nueva normativa, las partes pueden acordar la celebración de pactos que permitan que los trabajadores de la empresa accedan a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella. Lo anterior significa que la jornada laboral pactada, o parte de ella, se desarrolle en lugares distintos al convenido para la prestación de los servicios, pudiendo ser éste el domicilio del trabajador u otro que convenga con el empleador. Asimismo, se podrán acordar adecuaciones a la jornada de trabajo con el objeto de poder cumplir esta combinación de trabajo presencial y a distancia.”

“En efecto, establecido el pacto o acuerdo marco en la empresa, el trabajador que desee acogerse a una modalidad especial de trabajo que combine el trabajo presencial y a distancia, deberá comunicar esta intención a su empleador en forma escrita. El empleador, dentro del plazo de treinta días de recibida la solicitud deberá también responder por escrito. El empleador tendrá la facultad de aceptar o rechazar la solicitud del trabajador. Si el empleador no responde dentro de dicho plazo, incurrirá en una infracción laboral sancionable de acuerdo a las normas generales previstas en el artículo 506 del Código del Trabajo.”

“Aceptada la solicitud del trabajador, deberá suscribirse un anexo al contrato individual de trabajo que deberá contener las siguientes menciones:

- El lugar o lugares alternativos a la empresa en que el trabajador prestará los servicios, pudiendo ser el hogar del trabajador u otro lugar convenido con el empleador.

- Las adecuaciones que se realizarán a la jornada de trabajo, si ello fuere necesario.

- Los sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.

- El tiempo de duración del acuerdo.

El trabajador podrá decidir unilateralmente volver a desempeñarse en las condiciones pactadas originalmente en su contrato individual de trabajo, comunicando dicha circunstancia a su empleador con treinta días de anticipación.”

Al tenor de la jurisprudencia administrativa citada, respecto de sus consultas, posible es informar que:

1) Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo para trabajadores con responsabilidades familiares contemplados en el artículo 376 del Código del Trabajo, pueden acordarse en aquellas empresas donde exista una afiliación sindical igual o superior al 30%. Previo a ello, los afiliados al sindicato de que se trate, deberán aprobar la suscripción del pacto de acuerdo al procedimiento establecido al efecto en sus estatutos y, si estos nada dicen, en asamblea convocada a ese efecto, por la mayoría absoluta de los asistentes y ante la presencia de un ministro de fe.

Una vez suscrito el pacto entre el empleador y el o los sindicatos constituidos en la empresa, el trabajador que desee acogerse al mismo, deberá solicitarlo por escrito a su empleador, quién debe responder de la misma forma si acepta o rechaza, en el plazo de treinta días.

Si la respuesta es afirmativa, el empleador y el dependiente deben suscribir un anexo al contrato individual de trabajo, estableciendo: el lugar o lugares alternativos a la empresa en que el trabajador prestará los servicios, las adecuaciones a la jornada de trabajo si fuere necesario, el sistema de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos y el tiempo de duración del acuerdo.

De lo expuesto, se desprende que no resulta procedente que el empleador y un trabajador celebren por la vía de la negociación individual un pacto sobre condiciones especiales de trabajo para trabajadores con responsabilidades familiares, sin el cumplimiento de los demás requisitos legales, al tenor del artículo 376 del Código del Trabajo.

2) De acuerdo a lo señalado en los acápites precedentes, la nueva normativa establece que un trabajador que se encuentra afecto a un pacto de condiciones especiales para trabajadores con responsabilidades familiares, puede decidir unilateralmente volver a prestar servicios en las condiciones originales pactadas en su contrato individual de trabajo,

bastando para ello que lo comunique a su empleador con treinta días de anticipación.

3) Conforme a la nueva normativa, las partes pueden acordar que el trabajo se realice en el domicilio o bien en otro lugar, estableciendo en el acuerdo la parte de la jornada ordinaria pactada que se desarrollará en el establecimiento de la empresa o lugar de prestación de los servicios y en el lugar acordado, pudiendo ser ésta parte de la jornada diaria, semanal etc. o un determinado período de tiempo, según convengan las partes.

4) A este respecto, cabe señalar que, como ya se indicara, una vez suscrito el pacto sobre condiciones especiales de trabajo para los trabajadores con responsabilidades familiares, el trabajador que desee acogerse al mismo debe solicitarlo por escrito a su empleador, quien puede aceptar o rechazar su solicitud. Si la respuesta es positiva, las partes deberán suscribir un anexo al contrato individual en el que, entre otras materias, deberán establecer el lugar donde se prestarán los servicios y las adecuaciones a la jornada de trabajo, de ser necesarias.

Lo anterior, en opinión del suscrito, no significa que el trabajador acogido al pacto se encuentre liberado de prestar servicios durante determinados periodos de tiempo con la finalidad de descansar, por cuanto esa no es la finalidad perseguida por el legislador al regular esta materia, sino que la jornada pactada y los servicios convenidos se desarrollen en otro lugar acordado por las partes, respetando ambas lo convenido en el contrato individual de trabajo y la legislación laboral vigente en materia de jornada y descansos, efectuando sólo las adecuaciones que se requieran para ello, con el objetivo de que el dependiente beneficiario pueda optimizar la conciliación entre su trabajo con el cuidado de sus parientes directos que lo requieran, sus estudios etc.

Cabe hacer presente, además, que el límite para la duración de la jornada ordinaria de trabajo está establecido en términos semanales, en efecto, el artículo 22 del Código del Trabajo, en su inciso primero dispone: *"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 45 horas semanales"*, y que en aquellos casos en que el legislador ha querido establecer una jornada considerando un parámetro temporal distinto para su duración lo ha señalado expresamente, como es el caso, a modo ejemplar, de la jornada laboral del personal que se desempeña como choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transportes de pasajeros y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles cuya jornada es de 180 horas mensuales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 25, del referido cuerpo legal.

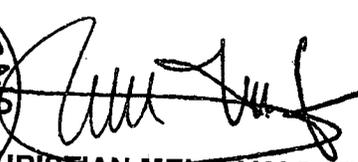
5) Por último, respecto de la procedencia de discontinuar la jornada parcial al tenor de la normativa en análisis, cabe señalar que el artículo 40 bis en su letra A, inciso tercero del Código del trabajo, prescribe: *"La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación."*

En armonía con lo anterior, cabe señalar que mediante Dictamen N° 339/27 de 30.01.2002, esta Dirección precisó el sentido y alcance de la expresión continua contenida en la norma legal citada, señalando que: *"Los trabajadores con jornada a tiempo parcial deben laborar su jornada diaria en forma continua, vale decir, sin interrupción, excepto para los efectos de la colación, la que sólo puede extenderse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora."* De esta suerte, cabe informar que el suscrito no observa que los preceptos legales analizados en el cuerpo del presente informe, contemplen alguna disposición que permitiera a las partes alterar dicho mandato legal, acordando discontinuar la jornada parcial.

En consecuencia, de acuerdo a las normas legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que:

- 1) No resulta procedente que el empleador y un trabajador celebren por la vía de la negociación individual un pacto sobre condiciones especiales de trabajo para trabajadores con responsabilidades familiares, sin el cumplimiento de los demás requisitos legales, al tenor del artículo 376 del Código del Trabajo.
- 2) Al trabajador afecto a un pacto de tal naturaleza, le asiste el derecho de dejarlo sin efecto unilateralmente y regresar a laborar en las condiciones originales pactadas en su contrato individual de trabajo.
- 3) Conforme a la nueva normativa, las partes pueden acordar que el trabajo se realice en el domicilio o bien en otro lugar, estableciendo en el acuerdo la parte de la jornada ordinaria pactada que se desarrollará en el establecimiento de la empresa, lugar de prestación de los servicios y en el otro lugar, pudiendo ser esta parte de la jornada diaria, semanal etc. o un determinado período de tiempo, según convengan las partes.
- 4) No resulta jurídicamente procedente, de acuerdo a lo dispuesto en el mismo precepto legal, que las partes acuerden modificar la distribución de la jornada de trabajo pactada de manera que el trabajador labore más tiempo durante ciertos períodos de la semana, mes, año etc., para así descansar en otros, de manera tal que resulte factible pactar mensualizar o trimestralizar la jornada de trabajo.
- 5) Al tenor de la nueva normativa no resulta procedente discontinuar la jornada parcial.

Saluda a Ud.,



CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

JFCC/ESP/MOP/mop

Distribución:

-Jurídico - Partes - Control