

DEPARTAMENTO JURÍDICO
K 960 (230) 2017

Jurídico

1575

ORD.:

MAT.:

Da respuesta a presentación de Sr. Claudio Arancibia Fredes, Departamento de Personal, ISOTRON.

ANT.:

1) Instrucciones, de 01.03.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
2) Presentación, de 30.01.2017, de Sr. Claudio Arancibia Fredes, Departamento de Personal, ISOTRON.

SANTIAGO,

10 ABR 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. CLAUDIO ARANCIBIA FREDES
FRANCISCO NOGUERA N° 200, PISO 12
PROVIDENCIA

Mediante presentación de antecedente 2), consulta en relación a la jornada de dos técnicos de mantenimiento de un proyecto energético de alta importancia en el norte grande, con una jornada de lunes a viernes de 45 horas semanales distribuida en 9 horas diarias, si pueden asistir al llamado de emergencia, en conformidad al artículo 29 del Código del Trabajo, así como también si es posible citarlos para la ejecución de trabajo en días domingo o festivos en conformidad al artículo 38 del mismo código, considerando que dada la naturaleza del proyecto, este presenta riesgos de sufrir desperfectos en equipos, recalentamientos o cortes excepcionales debido a condiciones climáticas o fuerza mayor e imprevistos que puedan requerir arreglos o reparaciones impostergables para el correcto funcionamiento del proyecto, maquinarias e instalaciones del mismo.

Al respecto, cumpro con informar a Usted lo siguiente:

El artículo 7° del Código del Trabajo, dispone:

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada."

De la norma recién transcrita fluye inequívocamente el carácter bilateral del contrato de trabajo, en tanto genera derechos y obligaciones para ambas partes, empleador y trabajador, lo que supone, entre otros efectos, que será la voluntad de ambas partes las habilitadas para modificar las condiciones del contrato de trabajo.

Con todo, el legislador de modo excepcional, faculta en ciertos casos al empleador para poder alterar ciertas cláusulas del contrato de trabajo unilateralmente, lo que se conoce doctrinariamente con el nombre de *ius variandi*. Ello sucede, entre otros casos, respecto de la posibilidad de extender la jornada ordinaria diaria de trabajo, materia regulada en el artículo 29 del Código del Trabajo, que dispone:

"Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena,

cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones”.

“Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.”

De la norma transcrita, se desprende que excepcionalmente podrá excederse la jornada ordinaria de trabajo sólo cuando se justifique para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, en la medida que éstos se vinculen a cualquiera de las siguientes circunstancias: a) El acaecimiento de fuerza mayor o caso fortuito; b) Cuando deban impedirse accidentes, o, c) Cuando deban efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

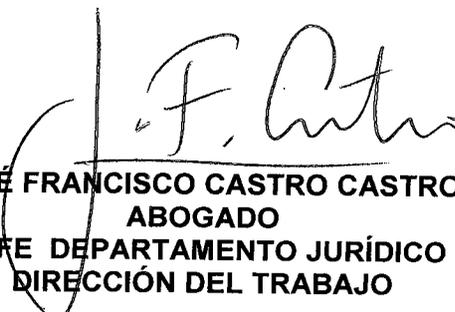
La doctrina vigente de esta Dirección del Trabajo, contenida en dictamen N°5.371/313, de 25.10.1999, disponible en www.dt.gob.cl, ha dicho que esta norma fue concebida por el legislador como una eventual prolongación de la jornada de trabajo, en términos de que exista continuidad entre ésta y el exceso de tiempo trabajado.

En consecuencia, en conformidad a la disposición legal citada y doctrina señalada, resulta jurídicamente procedente la prolongación de la jornada diaria que los dependientes deben cumplir en atención a las razones que en la misma se indica, pero no es posible entender que el empleador está facultado para exigir a los trabajadores que cumplan las labores excepcionales destinadas a superar diversos problemas en días sábados, en que no les corresponde trabajar, de acuerdo a sus contratos de trabajo, ni en domingo o festivos, días que, legalmente son de descanso obligatorio.

De lo expresado se sigue que la norma contenida en el artículo 29 del Código del Trabajo, no resultaría aplicable a las extensiones de las jornadas de trabajo por las que se consulta, dado que éstas implican laborar durante sábados, domingo y festivos.

Lo anterior no obsta, sin embargo, a que las partes pacten laborar horas extraordinarias, en conformidad al ordenamiento jurídico laboral vigente.

Saluda a Ud.,


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




UBP/MECB
Distribución:

- Dest.
- Jurídico.
- Partes.
- Control.