



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K 6507(1290)/2018

*Jurídico*

4443

ORD N°: \_\_\_\_\_/

**MAT.:** Emite pronunciamiento sobre legalidad de la cláusula sobre jornada de trabajo inserta en el contrato individual de trabajo celebrado entre la empresa Comercial Joigo Ltda. y sus trabajadores.

**ANT.:**1.-Instrucciones de 20.07.2018, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2.- Presentación de 06.06.2018, de empresa Comercial Joigo Ltda.

SANTIAGO,

23 AGO 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)

A : **SR. JOSÉ LUIS OTINIANO NARVÁEZ**  
**GERENTE GENERAL SOCIEDAD COMERCIAL JOIGO LTDA.**  
**AVDA. MANUEL RODRÍGUEZ SUR N° 45**  
**SANTIAGO**

Mediante presentación citada en el antecedente 2), y en su calidad de gerente general de la Sociedad Comercial Joigo Ltda., solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si la cláusula sobre jornada de trabajo y su distribución, inserta en los contratos individuales de trabajo del personal que allí labora, se ajusta a la normativa vigente.

lo siguiente:

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud.

N° 5°, dispone:

El artículo 10 del Código del Trabajo, en su

*menos, las siguientes estipulaciones:*

*"El contrato de trabajo debe contener, a lo*

*5.duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno."*

legal, en su inciso 1°, establece:

Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo

*"La duración de la jornada ordinaria no excederá de cuarenta y cinco horas semanales"*.

previene:

A su vez, el artículo 28 del referido Código,

*"El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días"*.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precitadas se desprende que una de las estipulaciones mínimas y obligatorias que debe contener el contrato individual de trabajo es la referida a la jornada de trabajo y su distribución, salvo en caso de existir un régimen de turnos de trabajo, evento en el cual deberá estarse a lo establecido en el reglamento interno.

Se desprende, igualmente, que la ley ha establecido un límite máximo para la jornada ordinaria, fijándolo en 45 horas semanales, el cual no podrá ser distribuido en más de seis ni en menos de cinco días, como asimismo, un límite diario de dicha jornada, fijándolo en 10 horas por día.

Ahora bien, la cláusula contractual por la cual se consulta establece:

**“TERCERO.- De la duración y distribución de la jornada de trabajo.** El trabajador cumplirá una jornada ordinaria de trabajo de 45 horas semanales, distribuida en turnos diurnos alternados semana a semana, según alguna de las siguientes opciones:

**“TURNO A” 6x1 mañana :** Con seis días de trabajo y uno de descanso, a la semana.

Hora de ingreso: 10:00 AM

Hora de salida: 18:30 PM

“La jornada diaria del TURNO A será interrumpida por un descanso de 60 minutos destinado a colación, de cargo del trabajador, tiempo que no será imputado a la jornada de Trabajo.

**“TURNO B “ 6x1 tarde:** Con seis días de trabajo y uno de descanso, a la semana.

Hora de ingreso: 13:00 PM

Hora de salida : 21:00 PM

La jornada diaria del TURNO B será interrumpida por un descanso de 30 minutos, destinado a colación, de cargo del trabajador, tiempo que no será imputable a la jornada diaria de trabajo.

**“TURNO C”5x2:** Con cinco días de trabajo y dos de descanso, a la semana.

Hora de ingreso: 10:00 AM

Hora de salida: 20:00 PM

“La jornada diaria del TURNO C será interrumpida por un descanso de 60 minutos, destinado a colación, tiempo que no será imputable a la jornada diaria de trabajo.

Al término de cada mes, el empleador comunicará por escrito al trabajador la planificación de los turnos del mes siguiente, escogiendo entre las opciones de que da cuenta este contrato (turno A, B ó C), informando con la debida antelación el turno que el trabajador deberá cumplir cada semana, y los días que deberán ser trabajados y los que serán de descanso. Al menos dos domingos en el mes deberán corresponder día de descanso (sic) para el trabajador”.

De la norma convencional precedentemente transcrita aparece que en ella se estipula una jornada ordinaria de 45 horas semanales que se desarrolla en turnos laborales diurnos signados con las letras A, B y C, que se distribuyen en seis días los dos primeros y en cinco días el último. Aparece, asimismo, que el turno A se desarrolla entre las 10:00 y las 18:30 horas con un descanso para colación de sesenta minutos de cargo del trabajador, el turno B, entre las 13:00 y las 21 horas, con treinta minutos para colación, también de cargo del trabajador y el Turno C, entre las 10:00 y las 20:00 horas, con una interrupción de 60 minutos destinada a colación, no imputable a dicha jornada.

En el mencionado pacto se estipula, igualmente, que al término de cada mensualidad el empleador comunicará la planificación de los turnos del mes siguiente, utilizando cualquiera de las mencionadas alternativas, obligándose a informar al trabajador, con la debida antelación, los días de trabajo y descanso, garantizando, a lo menos, que dos de estos últimos recaigan en domingo.

En relación con lo antes expuesto, debe hacerse presente que la ley contempla dos regímenes de descanso semanal: el primero, regulado en el artículo 35 del Código del Trabajo, consagra como días de descanso obligatorio los días domingo y festivos que inciden en el período, circunstancia que determina que la jornada de trabajo de los citados trabajadores no podrá incluir tales días. Por el contrario, el segundo régimen de descanso semanal que contempla nuestro ordenamiento jurídico laboral, previsto en el artículo 38 del Código del Trabajo, faculta al empleador para distribuir la jornada normal de trabajo incluyendo los días domingo y festivos y resulta aplicable a los trabajadores que se desempeñan en las faenas o en la calidad que se establecen en los diversos numerales incluidos en el inciso 1° de la citada norma.

Es necesario puntualizar que los trabajadores afectos a este último régimen tienen derecho a que se les otorgue un día de descanso a la semana, en compensación por las actividades desarrolladas en día domingo, y otro, por cada festivo en que debieron prestar servicios, pudiendo las partes, en caso de acumularse más de un día de descanso compensatorio en el período, pactar una especial forma de distribución o remuneración de aquel que excede de uno semanal, remuneración que no podrá ser inferior a la que corresponde pagar por las horas extraordinarias de trabajo.

Cabe agregar que los trabajadores regidos por el citado artículo 38 y que estén incluidos en el numeral 7 del inciso 1° del artículo 38 en comento, referido a los trabajadores que prestan servicios en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, tienen derecho, además, a que las horas ordinarias laboradas en día domingo les sean pagadas con un recargo no inferior a un 30% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

Otro beneficio que la ley garantiza a los trabajadores excluidos del descanso dominical y en días festivos y que desarrollan labores incluidas en los numerales 2 y 7 del inciso 1° del artículo 38, es que, a lo menos, dos de los días de descanso que les corresponde hacer uso en el respectivo mes calendario deben recaer en domingo.

Finalmente, corresponde informar que, por expresa disposición del artículo 38 bis del Código del Trabajo, los trabajadores a que se refiere el numeral 7 del inciso 1° del artículo 38 antes citado, tienen derecho a siete días adicionales de descanso en domingo, durante cada año de vigencia del contrato.

Efectuadas las precisiones anteriores, cabe manifestar que del análisis de la estipulación contractual en comento aparece que la jornada pactada y que se desarrolla en los turnos A, B y C se ajusta al límite máximo que previsto para la jornada ordinaria — 45 horas semanales—, como también, al límite diario de la misma —10 horas—, establecidos en el inciso 1° del artículo 22 y 28, inciso 2° del Código del Trabajo y que su distribución se efectúa en cinco y seis días, por lo cual, en tales aspectos dicha cláusula no merecería objeción.

No obstante ello, la aludida norma convencional no establece los días precisos en que se distribuirán los turnos pactados, los que como ya se viera, se limitan a señalar que se cumplirán en cinco y seis días, circunstancia que no permite determinar el régimen de descanso semanal a que están sujetos los respectivos trabajadores, y origina una falta de certeza respecto a los días en que les corresponderá hacer uso de dicha prerrogativa.

Al respecto, es preciso señalar que la finalidad o intención del legislador al obligar a las partes a determinar en el contrato de trabajo la duración y distribución de la jornada de trabajo fue, conforme lo ha manifestado la doctrina reiterada y uniforme de esta Institución, la de dar certeza y seguridad a la

relación laboral respectiva, puesto que a través de esta exigencia, el dependiente conoce de manera específica el tiempo de trabajo y los días y horas en que se debe cumplir.

De esta suerte, la circunstancia de que la cláusula en análisis no especifique los días en que se distribuirá la jornada de trabajo implica para el trabajador una condición de inseguridad jurídica y falta de certeza en cuanto a los días precisos en que le corresponderá prestar servicios y hacer uso de descanso, lo cual no se aviene con el propósito perseguido por el legislador al establecer como cláusula mínima y obligatoria del contrato de trabajo aquella relativa a la duración y distribución de la jornada laboral convenida.

Atendido lo anterior, preciso es concluir que la cláusula sobre jornada inserta en el contrato de trabajo acompañado, no se ajusta a derecho.

Saluda a Ud.

**ROSAMEL GUTIÉRREZ RIQUELME**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**



  
**BP/SMS/sms**  
**Distribución:**

- Jurídico, Partes, Control