



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 40703 (2204) 2019

Jurídico

0188

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Jornada de trabajo. Límites. "Turnos de disponibilidad".

RESUMEN:

El pacto de una jornada de "disponibilidad" laboral a continuación de una jornada ordinaria, viene a transgredir los límites diarios de trabajo de diez horas al día para la jornada ordinaria, artículo 28 inciso segundo del Código del Trabajo, y de dos horas en el caso de la jornada extraordinaria, artículo 31 inciso primero del mismo texto legal, que en conjunto representan el máximo legal permitido de doce horas diarias de trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Revisión de 06.01.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Ord. N°3884 de fecha 04.10.2019, de IPT. Santiago.

SANTIAGO,

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

09 ENE 2020

A: INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE SANTIAGO

Mediante Ord. del antecedente 2) se ha remitido el informe de fiscalización N°1301.2019.2365, solicitando un pronunciamiento que determine cuál sería la norma infringida en la especie, atendido que de la investigación practicada se pudo constatar que ciertos trabajadores, una vez finalizada su jornada ordinaria de trabajo, quedan a disposición de la empresa en forma ininterrumpida hasta el inicio de la siguiente jornada laboral, lo que ocurre por una o dos semanas al mes, situación que, agrega, no procede jurídicamente de acuerdo a la jurisprudencia de nuestro Servicio contenida en dictamen N°519/25 de 25.01.1995. Sin embargo, al no precisar tal pronunciamiento la norma jurídica infringida, se ha determinado remitir los antecedentes del caso para establecer la doctrina aplicable al caso.

Cabe añadir, que el informe de fiscalización señala que los trabajadores cuya situación se analizó entre diciembre de 2018 a junio de 2019, laboran en el rubro informático otorgando soporte en dicha materia. Registran su asistencia diariamente

desde las 08:40 hasta las 18:40 hrs., de lunes a jueves, y desde las 08:45 hasta las 17:00 hrs. en los viernes. Además de su jornada ordinaria de trabajo, han pactado con su empleador a través de anexos de contrato, turnos denominados "Turnos de Disponibilidad 24/7" o "Turnos de Alistamiento de Adexus", que se realizan en un tiempo posterior al término de la jornada diaria laboral, quedando a disposición de la empresa para atender requerimientos de forma remota o concurriendo presencialmente a las oficinas de la empresa para resolver los asuntos más complejos. Cabe consignar, que el informe de fiscalización refiere que al realizar una semana de turno de disponibilidad, el trabajador sigue cumpliendo sus funciones normalmente en jornada ordinaria, con la única diferencia que su ingreso diario se difiere a las 10:00 hrs.

El informe de fiscalización agrega que, mientras los trabajadores se encuentran de "guardia" en la jornada de "disponibilidad", registran conexiones al sistema informático de la empresa con el fin de responder requerimientos por un tiempo de duración que oscila entre una y siete horas, siendo más frecuente entre una y tres horas.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud., que de conformidad al artículo 7° del Código del Trabajo: *"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."*

Por su parte el artículo 9°, inciso primero del mismo cuerpo legal, establece que: *"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante"*.

También este Servicio ha dicho que: *"(...) los contratos legalmente celebrados tienen fuerza obligatoria para las partes, de suerte que no pueden ser dejados sin efecto ni modificados, salvo mutuo acuerdo o concurrencia de alguna causal legal, procediendo su cumplimiento en los términos convenidos por los contratantes, a menos que se presente una de las excepciones anotadas."* (Ord. N°4488/255, de 27.08.1999).

De acuerdo con lo anterior, es indudable que el contrato de trabajo tiene fuerza obligatoria para los contratantes, pero también lo es, que todo acuerdo pactado debe respetar los límites establecidos por el legislador.

En consecuencia, y considerando que el planteamiento inicial obliga a vincular las circunstancias fácticas constatadas y la normativa laboral vigente, como cuestión previa debe indicarse que el artículo 22 inciso primero del Código del Trabajo regula que: *"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales."* A su vez, la misma disposición legal en su inciso cuarto señala que: *"Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones."*

La anterior excepción no es asimilable al caso en análisis, puesto que los trabajadores de acuerdo con el informe de fiscalización cumplen sus funciones preferentemente en el lugar de la empresa, consignando en el registro de asistencia su entrada y salida de su jornada diaria laboral.

Por otra parte, el artículo 29 del Código del Trabajo señala que: *"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.”

A su vez, el artículo 28 inciso primero del mismo texto legal, dispone que: *“El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.”* Agrega el siguiente inciso que: *“En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38.”*

Por su parte el artículo 30 del mismo cuerpo legal dispone que: *“Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.”*

Por otra parte, el artículo 31 inciso primero del Estatuto Laboral, sostiene que: *“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.”*

Dicho lo anterior, si bien la legislación antes citada autoriza el trabajo en jornada extraordinaria, este tipo de labores se realiza en un tiempo que es a continuación y que excede la jornada ordinaria pactada. De manera que es distinta a la situación descrita, en donde existe un acuerdo contractual acerca de la realización de actividades eventuales luego de concluida la jornada ordinaria de trabajo, que las partes han denominado “turnos de disponibilidad”, y por otra parte, no se verifica en la práctica ni la existencia de un pacto de horas extraordinarias ni el ánimo de atender a las necesidades o situaciones temporales de la empresa, tal como exige el artículo 32 inciso primero del Código del Trabajo que regula la materia en análisis.

A mayor abundamiento, el mismo informe de fiscalización detalla que los trabajadores realizan tanto horas extraordinarias, antes o después de la jornada ordinaria, como labores en jornada de “disponibilidad”, que se remuneran de la misma forma con el respectivo recargo del 50%.

De este modo, resta pronunciarse acerca de la naturaleza jurídica de la jornada de “disponibilidad” o de “guardia”.

Lo primero que debe distinguirse, es que de acuerdo con las normas de la lógica, este tiempo laboral pactado no puede ser ambivalente, o es trabajo o es descanso, ya que, ambos conceptos se excluyen mutuamente y, por tanto, no es posible trabajar y descansar al mismo tiempo. Ahora bien, atendiendo a las circunstancias fácticas del caso en análisis, se observa que es habitual realizar labores en la jornada de “disponibilidad”, lo que es variable y eventual es la cantidad de horas empleadas, las que de acuerdo con el informe de fiscalización oscilan entre una hasta siete horas por jornada.

Luego, analizadas las disposiciones legales que regulan los límites de la jornada diaria de trabajo, fluye que el pacto de una jornada de “disponibilidad” laboral a continuación de una jornada ordinaria, no tiene fundamento legal y viene a transgredir los límites diarios de trabajo de diez horas al día para la jornada ordinaria, artículo 28 inciso segundo del Código del Trabajo, y de dos horas en el caso de la jornada extraordinaria, artículo 31 inciso primero del mismo texto legal, que en conjunto representan el máximo legal permitido de doce horas diarias de trabajo.

Por otra parte, se transgrede el derecho a descanso que posee todo trabajador, desde que se le obliga a estar en permanente disponibilidad para laborar, entre jornadas diarias laborales, en circunstancias que el ejercicio de este necesario derecho debe realizarse sin interrupción alguna. Los períodos de descanso no pueden transformarse en

intervalos en que el trabajador debe estar alerta a cualquier requerimiento del empleador o de sus labores propiamente tales. Dicha condición de trabajo es contraria a las normas que protegen la seguridad y salud de los trabajadores.

En tal sentido, pertinente es indicar que esta Dirección, mediante dictamen N°5469/292, de 12.09.1997, ha resuelto que: *“La obligación de protección es un deber genérico, cuyo contenido no queda exclusivamente circunscrito a las disposiciones legales expresas sobre la materia, sino también por la naturaleza de las circunstancias en que el empleador esté en condiciones de salvaguardar los intereses legítimos del trabajador.”*

Asimismo, el trabajo en un período distinto de la jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo, impide, no solo el necesario y adecuado descanso del trabajador, sino que también afecta su vida social y familiar.

Además, no debe ser excluido del presente análisis, que: *“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.”*, en armonía con lo dispuesto en el artículo 5° inciso segundo del estatuto laboral.

Por otra parte, la doctrina de este Servicio, en relación al descanso entre jornadas diarias de trabajo y haciendo referencia al artículo 29 del Código del Trabajo, ha sostenido que: *“A la luz de lo expuesto, resulta dable sostener que el artículo precedentemente transcrito y comentado no faculta al empleador para interrumpir el descanso diario a que tienen derecho los dependientes entre el término de la jornada diaria y el inicio de la jornada siguiente, sino que únicamente le faculta, como ya se expresara en el párrafo anterior, para prolongar la jornada ordinaria correspondiente en las situaciones contempladas en el inciso primero de la misma disposición legal.”*


En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted lo siguiente:

1.- El empleador puede establecer una jornada de trabajo respetando los límites legales que el legislador ha establecido.

2.- En el caso concreto, se han infringido las normas que regulan el límite de la jornada de trabajo diario, especialmente la establecida en el artículo 28 inciso segundo del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



MBA/AMF
Distribución:
- Jurídico
- Partes