



K 4613 (1102) 2017
DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES
EN DERECHO

Jurídico

3614

ORD.:
MAT.: Informa respecto a legalidad de pacto que incide en la determinación de la jornada de trabajo
ANT.: 1) Instrucciones de 25.07.2017, de Jefe de Departamento Jurídico
2) Presentación de 25.05.2017, de Sindicato de Trabajadores N° 1 Nestlé Chile S.A. División HR y Sindicato de Trabajadores N° 4 de la Empresa Nestlé S.A. complejo industrial Macul

SANTIAGO,

08 AGO 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
A : SINDICATO DE TRABAJADORES N° 1 NESTLÉ CHILE SA H.R.
SINDICATO DE TRABAJADORES N° 4 NESTLÉ S.A. C.I.M.
VICUÑA MACKENNA N° 4230, MACUL
SANTIAGO

Mediante presentación conjunta del antecedente 2), han solicitado a este Servicio, un pronunciamiento jurídico respecto a la legalidad de un proyecto de acuerdo con su empleador que incide sobre el horario de ingreso a la empresa y el sistema de registro de la jornada de trabajo.

Específicamente, las organizaciones actuantes manifiestan que, por razones de seguridad y comodidad de los trabajadores, han previsto con su empleador alcanzar un acuerdo, cuyas estipulaciones serían del siguiente tenor:

"1. A contar del día 1 de julio de 2017 y para evitar las molestias derivadas de las condiciones climáticas y los riesgos para la seguridad personal de los trabajadores que laboran en el Turno C (nocturno), los cuales han sido asaltados en las inmediaciones, y entendiendo que las que abarca este horario también son mujeres que ingresan para la preparación de la producción, inician semanalmente su jornada laboral a las 0:01 horas del día lunes, NESTLÉ CHILE S.A., les permitirá el ingreso desde las 22:00 horas del día domingo, registrando la entrada en la forma habitual, para que puedan acceder a un sector habilitado por la empresa, ya sea una sala o instalación que sea adecuada para el tiempo de espera correspondiente y que tenga al menos una máquina dispensadora de café habilitada.

2. Las partes acuerdan y declaran que el intervalo de tiempo entre el registro del ingreso de los trabajadores y las 24 horas del día domingo, éstos no realizarán labor alguna, iniciando su cambio de vestuario a las 0:01 del día lunes, por lo que el tiempo registrado desde el ingreso hasta las 24 horas no constituye jornada de trabajo en modo alguno, por lo que no corresponde pago de horas extraordinarias por dicho lapso".

Sobre el particular, cabe considerar al menos los siguientes aspectos de naturaleza jurídica:

1.- El artículo 184 del Código del Trabajo, impone al empleador la obligación de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores. Por lo que, en el cumplimiento de tal imperativo legal y en el ejercicio de su facultad de administración, el empleador se encuentra posibilitado para

la adopción de todo tipo de medidas conducentes a evitar los riesgos que enfrentan sus trabajadores, sin que ello, deba implicar necesariamente la permanencia de los trabajadores dentro de la empresa por un tiempo superior al estipulado en sus contratos de trabajo.

2.- Desde otra perspectiva de análisis, el artículo 220 del Código del Trabajo, fija como fines principales de las organizaciones sindicales, la representación de los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por sus asociados.

Luego, se advierte que la propuesta de acuerdo acompañada a su presentación, contempla la actuación de las directivas de ambas organizaciones sindicales, en circunstancia que, tratándose de una materia no regulada en un contrato colectivo, sino que propia de un contrato individual, tal acuerdo debiera ser alcanzado por cada trabajador de manera directa, a menos que cada organización hubiera sido requerida y mandatada al efecto.

3.- De la redacción del punto 2. del acuerdo, se advierte que las partes, buscan calificar como jornada no laboral aquel tiempo que media entre el registro del ingreso de los dependientes a la empresa hasta el inicio del respectivo turno.

Sobre el particular, cabe considerar que al tenor de lo dispuesto en el artículo 21 del Código del Trabajo, jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato, considerándose también como jornada de trabajo, el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

Por lo expuesto, resulta evidente que no corresponde a las partes de la relación laboral, entrar a calificar de manera anticipada si la permanencia de un trabajador al interior de la empresa reviste el carácter de jornada laboral, puesto que aquella calificación jurídica, necesariamente deriva de la observación de condiciones laborales concretas, y solo luego de dicha constatación, podría determinarse la naturaleza jurídica del período de tiempo en que determinado dependiente ha estado a disposición del empleador.

Por lo antes señalado, este Servicio atendido su carácter de ente fiscalizador, se encuentra impedido de emitir pronunciamiento de forma general y abstracta, respecto a situaciones laborales supuestas o bajo circunstancias que no admitan previamente una constatación fáctica.

Lo anterior, no impide a que empleador y trabajadores puedan acordar condiciones de descanso al interior de la empresa, que involucren espacios de tiempo fuera de la jornada de trabajo, con el fin de propiciar mejores condiciones de seguridad o bienestar.

En conclusión, en lo referido a las apreciaciones jurídicas respecto al acuerdo sometido al análisis de este Servicio, deberá estarse a lo indicado en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.

J. F. Castro
JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



J. F. Castro
DEP/PRC
Distribución:
 - Jurídico
 - Partes
 - Control