



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 000562(44)/2000
DN. 71

JURIDICO

ORD. No 0442 / 0035

MAT.: La cláusula tercera de los contratos individuales de trabajo celebrados entre Compañías CIC S.A. y sus trabajadores no se encuentra ajustada a derecho en los términos en que fue redactada, por cuanto, las partes no estipularon con la debida precisión, las condiciones o requisitos que deben concurrir para aplicar la segunda de las alternativas de jornada de trabajo pactadas, esto es, el sistema de turnos, quedando su determinación, por ende, entregada al mero arbitrio del empleador, vulnerando de este modo el principio de certeza que debe imperar en las relaciones laborales.

ANT.: 1) Pase N° 142, de 18.01.00, de Sra. Directora del Trabajo.
2) Presentación de 14.01.00, de Sr. Alvaro Pizarro M., en representación de Compañías CIC S.A.

FUENTES:
Código del Trabajo, artículo 10.

CONCORDANCIAS:
Ords. N°s 1115/57, de 25.-02.94; 4510/214, de 05.08.94; 916/36, de 07.02.95; 2377/116, de 12.04.95 y 5702/355, de 19.11.99.

SANTIAGO, 28 ENE 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : ALVARO PIZARRO MAASS
MATIAS COUSINO N° 64, 3° PISO
SANTIAGO/

Mediante la presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento en orden a confirmar la facultad del empleador de modificar la jornada ordinaria de trabajo actual por la de tres turnos rotativos.

Lo anterior, por cuanto, según manifiesta el requirente, dicha facultad fue pactada en los contratos individuales y establecida en el respectivo Reglamento Interno, acuerdo que, en todo caso, se fundamenta en la necesidad de modificar la jornada ordinaria de trabajo, por hechos exógenos, derivados del comportamiento del mercado y en ningún caso por la mera voluntad de quienes administran la empresa.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

La cláusula tercera del contrato individual de trabajo tenido a la vista, suscrito por Compañías CIC S.A. y uno de sus trabajadores, conviene:

"TERCERO:

"La jornada de trabajo será la siguiente: De Lunes a Viernes de 08:00 a 17:36 horas, con un intervalo de 30 minutos para la colación, o en horario de turnos, incluidos en el Reglamento Interno, de acuerdo con las necesidades según lo disponga EL EMPLEADOR. Las horas extraordinarias serán pagadas junto con el sueldo y con el recargo que corresponda, desfasadas en quince días".

Por su parte, el artículo 10 del Código del Trabajo, en su numerando 5º, prescribe:

"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

"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".

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la duración y distribución de la jornada de trabajo que debe cumplir el dependiente, a menos que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, en cuyo evento, se estará a lo dispuesto en el reglamento interno.

Ahora bien, la determinación de la jornada de trabajo debe ser entendida, de conformidad a lo sostenido por la jurisprudencia de este Servicio, en orden a establecer o consignar de forma clara y precisa la duración de la misma y los días en que ésta se va a distribuir.

En otros términos, el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la extensión del tiempo de trabajo y los días en que se van a prestar los servicios que el dependiente se obliga a efectuar para el empleador.

Por consiguiente, la determinación de la duración y distribución de la jornada de trabajo exigida por el artículo 10 Nº 5 ya citado, entre las estipulaciones mínimas de un

contrato de trabajo, significa establecer clara y precisamente la extensión del tiempo de trabajo y los días y horas en que el dependiente va a prestar los servicios.

A mayor abundamiento, la doctrina expuesta en acápites que anteceden se encuentra en armonía con la reiterada jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N^{os} 1115/57, de 25.02.94; 4510/214, de 05.08.94; 916/36, de 07.02.95 y 5702/355, de 19.11.99.

Asimismo, en relación con la materia, es necesario tener presente 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 reiterado la doctrina 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.

Ahora bien, en la especie, de la cláusula contractual precedentemente transcrita se infiere que el trabajador, no obstante haber sido contratado para desempeñar las funciones de asistente de línea, en una determinada jornada de trabajo de 08:00 a 17:36 horas, con un intervalo de 30 minutos para colación, puede estar sujeto a una modificación de dicha jornada, de acuerdo con las necesidades, según lo disponga el empleador, a la de un sistema de turnos.

Analizado lo precedentemente expuesto a la luz de la disposición legal en comento, preciso resulta concluir que, si bien es cierto, en la cláusula en estudio del referido contrato de trabajo se especifica que el dependiente se obliga indistintamente a ambos sistemas de distribución de la jornada laboral, no lo es menos que la determinación de los trabajadores afectos al cumplimiento de la referida cláusula queda sujeta a la calificación que corresponde efectuar discrecionalmente a la empresa.

Lo anterior conlleva dejar a la voluntad de una sola de las partes la determinación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, alterándose con ello la necesaria consensualidad del contrato de trabajo.

De acuerdo con lo expuesto, a juicio de esta Dirección, la cláusula en análisis no se encuentra ajustada a derecho, por cuanto no determina en forma unívoca la duración y distribución de la jornada de trabajo específica para la cual se ha contratado al dependiente.

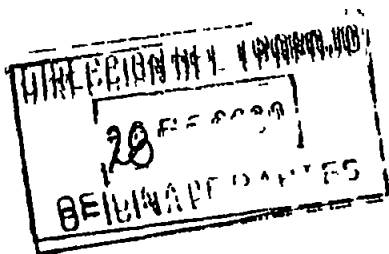
Sin perjuicio de la conclusión anterior, cabe hacer presente que la jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen 2377/116, de 12.04.95, ha sostenido que la obligación contemplada en el artículo 10 N^o 5 antes transcrita no le impone a las partes una rigidez excesiva que implique la exigencia de establecer una duración o distribución de la jornada no expuesta a movimiento o alteración, por cuanto, el imperativo legal se satisface con la certeza y no

con la fijeza, de forma tal que, de conformidad con la interpretación administrativa vigente resultaría perfectamente ajustado a derecho que las partes estipularan la existencia de alternativas en la distribución de la jornada de trabajo, por cuanto, en tal caso, se cumpliría plenamente con la exigencia legal de que exista certeza sobre la materia; en tal evento resulta necesario además que las partes fijen un procedimiento destinado a informar, con la antelación debida, los cambios en la distribución de la jornada del dependiente de que se trate.

De este modo, a la luz de la doctrina precedentemente expuesta, si bien cabe admitir, respecto de la cláusula en estudio, una flexibilidad tal que permita convenir dos sistemas de distribución de la jornada laboral, las condiciones que deben darse para implantar uno u otro, deben ser acordadas en forma precisa, resultando insuficiente para ello, y, por ende, no ajustada a derecho, la sola mención de que tal modificación operará de acuerdo a las necesidades según lo disponga el empleador.

En consecuencia, de conformidad con la disposición legal citada, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que la cláusula tercera de los contratos individuales de trabajo celebrados entre Compañías CIC S.A. y sus trabajadores no se encuentra ajustada a derecho en los términos en que fue redactada, por cuanto, las partes no estipularon con la debida precisión, las condiciones o requisitos que deben concurrir para aplicar la segunda de las alternativas de jornada de trabajo pactadas, esto es, el sistema de turnos, quedando su determinación, por ende, entregada al mero arbitrio del empleador, vulnerando de este modo el principio de certeza que debe imperar en las relaciones laborales.

Saluda a Ud.



Maria Ester Feres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

MPK/sda

Distribución:

Jurídico, Partes, Control
 Boletín, Deptos. D.T., Subdirector
 U. Asistencia Técnica, XIII Regiones
 Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
 Sr. Subsecretario del Trabajo