



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURÍDICO

K. 008709(567)/99

ORD. N^o 5702 / 355 /

MAT.: 1) La cláusula 3 del anexo del contrato de trabajo de la empresa Johnson's no se encuentra ajustada a derecho, por cuanto no especifica en forma unívoca la distribución de la jornada de trabajo a que está afecto el trabajador, al establecer que la determinación del turno especial queda entregado al arbitrio del empleador.

2) El número máximo de aprendices que pueden laborar en Johnson's de conformidad a lo dispuesto en el artículo 85 del Código del Trabajo, deberá ser calculado sobre la base del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la empresa, sin que sea jurídicamente procedente considerar como una empresa independiente "los salones de venta" que mantiene la empresa Johnson's.

ANT.: 1) Memo N^o 112, del Jefe Departamento Fiscalización de 26.06.99.

2) Presentación de Sindicato de la Empresa Johnson's de 01.06.99.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 3, 10 y 85

SANTIAGO,

19 NOV. 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. JEFE DEPARTAMENTO FISCALIZACION

Mediante la presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento sobre la legalidad de la cláusula de jornada contenida en el anexo del contrato de trabajo de la empresa Johnson's y respecto de la posibilidad de considerar los salones de venta de esta misma empresa para los efectos del cómputo del número máximo de trabajadores aprendices establecido en el artículo 85 del Código del Trabajo.

Al respecto, cumpla con informar a Ud lo siguiente:

1) El anexo del contrato de trabajo de la empresa Johnson's dispone que:

"El empleador avisará al trabajador que le corresponda laborar en el turno especial en comento, con a lo menos una semana de anticipación.

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

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

"Duración y distribución de la jornada de trabajo".

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 trabajador

Ahora bien, la determinación de la jornada de trabajo debe ser entendida, a juicio de lo sustentado por la doctrina de este Servicio, en orden a establecer o consignar de forma clara y precisa la duración de la misma y los días en que esta 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

De consiguiente, la determinación de la duración y distribución de la jornada de trabajo exigida por el artículo 10 Nº 5 del Código del Trabajo, 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

La doctrina expuesta en acápite que anteceden se encuentra en armonía con la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en dictámenes Nºs 1115/57, de 25.02.94; 4510/214, de 05.08.94 y 916/36, de 07.02.95

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 este 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 vendedor en una determinada jornada de trabajo puede, además, en los casos en que sea necesario, de acuerdo a las instrucciones que se le impartan, laborar en el turno especial, bastando para esto el simple aviso del empleador con una semana de anticipación.

Analizado lo antes expuesto a la luz de la disposición legal en comento, cabe concluir que si bien es cierto que en el contrato de trabajo tenido a la vista se especifica en la cláusula primera que, aparte de su jornada ordinaria, el trabajador se obliga en los casos descritos a cumplir una jornada en turno especial, no lo es menos, que la determinación de los trabajadores afectos al cumplimiento de esta 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 esta manera entonces, la cláusula en análisis no se encontraría 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.

Consecuentemente con lo expuesto, preciso es sostener que la Empresa Johnson's, no se encontraría facultada para exigir a los vendedores cumplir el turno especial además de la jornada de trabajo pactada

Sin perjuicio de la conclusión anterior, cumpla con informar que la jurisprudencia de esta Dirección contenida, entre otros, en el Ord. 2377/116 de 12.04.95 que se acompaña, ha sostenido que la obligación contenida en el artículo 10 Nº 5 del Código no le impone a las partes la rigidez suma 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 estipulen 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 este caso 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.

2) En lo que respecta a la segunda consulta planteada, el artículo 85 del Código del Trabajo dispone.

"El porcentaje de aprendices no podrá exceder del diez por ciento del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la respectiva empresa"

De la norma transcrita se desprende claramente que el legislador ha limitado el número total de aprendices al 10% del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la "empresa" de que se trate; ahora bien, el concepto de empresa se encuentra definido expresamente por la ley en el artículo 30 del Código del Trabajo, norma que al respecto señala:

"Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotado de una individualidad legal determinada".

De la disposición legal preinserta se colige que "empresa" para los efectos de la legislación laboral, será toda entidad que reúna los siguientes elementos:

a) Una organización de personas y de elementos materiales e inmateriales;

b) Una dirección bajo la cual se ordenan dichas personas y elementos;

c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico, y

d) Que esta organización esté dotada de una individualidad legal determinada

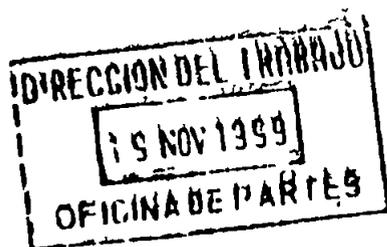
En la especie, "los salones de venta" de la empresa Johnson's no pueden ser considerados por sí solos como una "empresa" de conformidad al concepto que da el artículo 30 del Código del Trabajo antes transcrito y comentado, toda vez que a su respecto no se configuran los elementos que la determinan y caracterizan. De esta forma, el número máximo de aprendices que pueden laborar en Johnson's deberá ser calculado sobre la base del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la empresa y no en un establecimiento o sección de la misma.

En consecuencia, sobre la base de las normas transcritas y de los comentarios efectuados, forzoso resulta concluir que:

1) La cláusula 3 del anexo del contrato de trabajo de la empresa Johnson's no se encuentra ajustada a derecho, por cuanto no especifica en forma unívoca la distribución de la jornada de trabajo a que está afecto el trabajador, al establecer que la determinación del turno especial queda entregado al arbitrio del empleador

2) El número máximo de aprendices que pueden laborar en Johnson's de conformidad a lo dispuesto en el artículo 85 del Código del Trabajo, deberá ser calculado sobre la base del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la empresa, sin que sea jurídicamente procedente considerar como una empresa independiente "los salones de venta" que mantiene la empresa Johnson's.

Saluda a Ud.,



MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

lcc

FSC/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