

ORD. Nº 505 / 21 /

- MAT.:**
- 1) Constituye jornada de trabajo todo el período en que los docentes permanecen en las dependencias del establecimiento educacional prestando efectivamente sus servicios, como también aquel en que permanecen en dicho lugar, dentro de su jornada laboral, sin realizar labor por causas que no le son imputables, pero encontrándose a disposición del empleador.
 - 2) Deben estimarse como horas extraordinarias y, pagarse como tales, todas aquellas que aparezcan laboradas en exceso sobre la jornada convenida por las partes, sea que se hayan pactado por escrito o bien que se laboren con conocimiento del empleador.
 - 3) No existe inconveniente legal alguno para que el empleador otorgue un beneficio a determinados trabajadores y deje excluido del mismo a otro grupo de dependientes.
 - 4) El tiempo utilizado por el trabajador para percibir su remuneración no constituye jornada de trabajo, salvo que las partes así lo convinieren.

ANT.: Presentación de 27.09.95, de Sr. Alejandro F. Collado Narváez.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 7º, 21, 30, 32 incisos 1º y 2º, y 56.

CONCORDANCIAS:

Dictamen Nº 6481/212, de 30.09.91.

SANTIAGO, 18 ENE 1996

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SEÑOR
ALEJANDRO F. COLLADO NARVAEZ
AVDA. SEXTA Nº 0463
VILLA ALEMANA/

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

1) Si constituye jornada de trabajo todo el período en que los docentes permanecen en las dependencias del establecimiento educacional;

2) Cuando la jornada pasa a ser extraordinaria, debiendo ser pagada con el recargo legal correspondiente;

3) Si el empleador se encuentra facultado para otorgar un beneficio a un grupo de trabajadores y a otros no, como a los recién contratados;

4) Si se considera como tiempo trabajado aquel ocupado para cobrar la remuneración.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) En lo que respecta a la primera consulta formulada se hace necesario señalar previamente que de conformidad con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto Docente, los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal, entre los que se encuentran los docentes por cuya situación se consulta, se rigen por las normas del Estatuto de la profesión docente, del Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

Ahora bien, atendido que el Estatuto Docente no contempla disposición alguna sobre la materia de que se trata, preciso es recurrir, de acuerdo a lo expuesto en párrafo precedente a las normas que al respecto contempla el Código del Trabajo, en su artículo 21, que prescribe:

" Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

" Se considerará también 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".

De la disposición legal antes transcrita se infiere que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato y que se considera también como tal el lapso en que el dependiente permanece sin realizar labor cuando concurren copulativamente las siguientes condiciones:

a) Que se encuentre a disposición del empleador, y

b) Que su inactividad provenga de causas que no le sean imputables.

Se infiere, además, que el inciso 2º del artículo 21 en comento, constituye una excepción a la norma contenida en el inciso 1º del mismo precepto que fija el concepto de jornada de trabajo, circunscribiéndolo al período durante el cual se realiza el trabajo, en forma efectiva o activa, toda vez que considera también como tal el tiempo en que el trabajador permanece a disposición del empleador sin realizar labor por causas ajenas a su persona, esto es, sin que exista en dicho lapso una efectiva prestación de servicios por parte de éste.

Del análisis armónico de la disposición legal citada se colige que la regla de carácter excepcional prevista en el inciso 2º del precepto aludido, sólo rige en el caso de que la inactividad laboral del trabajador, originada en causas que no le sean imputables, se produzca durante o dentro de la jornada laboral de acuerdo al concepto fijado por el inciso 1º del artículo 21 del Código del Trabajo, no siendo viable, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta.

De consiguiente, dando respuesta a la consulta planteada, forzoso resulta concluir que constituirá jornada de trabajo todo el período en que los docentes permanecen en las dependencias del establecimiento educacional prestando efectivamente sus servicios, como también aquel en que permanecen en el lugar, dentro de su jornada laboral, a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le son imputables.

2) En lo que respecta a la segunda consulta formulada, cabe señalar que el artículo 30 del Código del Trabajo, aplicable al caso en consulta de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto Docente, prevé:

" Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor".

Por su parte, el artículo 32 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 2º, establece:

" Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito, sea en el contrato de trabajo o en un acto posterior.

No obstante la falta de pacto escrito, se consideran extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

Del análisis de las normas legales preinsertas se infiere que tiene el carácter de extraordinaria toda jornada laborada en exceso sobre las 48 horas semanales, o sobre el máximo que las partes hubieren pactado, si fuese menor.

Se infiere, asimismo, de iguales disposiciones legales que por regla general, las horas extraordinarias deben pactarse por escrito, señalando imperativamente el legislador, que no obstante no existir dicho pacto, se considerarán también como tales las que se laboren en exceso de la jornada convenida, con conocimiento del empleador.

De esta suerte, conjugando las normas legales antes transcritas y comentadas, es posible afirmar que, en la especie, deberán estimarse como horas extraordinarias y pagarse como tales todas aquellas que aparezcan laboradas en exceso sobre la jornada semanal estipulada por las partes, sea que se hayan pactado por escrito o bien que se laboren con conocimiento del empleador.

3) En cuanto a esta pregunta cabe señalar que el artículo 7º del Código del Trabajo, señala:

" 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".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que, constituye contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones: a) Una prestación de servicios personales; b) Una remuneración por dicha prestación, y c) Ejecución de la prestación en situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

De esta forma el contrato individual de trabajo crea entre trabajador y empleador una relación jurídica de carácter personal regida por las normas acordadas por los contratantes, en cada situación en particular, las cuales, en todo caso, deben respetar los derechos mínimos e irrenunciables, al tenor de lo prevenido en el artículo 5º inciso 1º del Código del Trabajo.

De ello se sigue que un empleador no se encuentra obligado a convenir por la vía del contrato individual, con sus distintos trabajadores iguales condiciones de trabajo y de remuneración, sea que realicen o no la misma labor.

De consiguiente, dando respuesta a la consulta formulada, cabe señalar que no existe inconveniente legal alguno para que el empleador otorgue un beneficio a un determinado grupo de trabajadores y deje excluido del mismo a otro.

4) Finalmente, y en lo dice relación con esta pregunta, cabe señalar que el artículo 56 del Código del Trabajo, señala:

" Las remuneraciones deberán pagarse en día de trabajo, entre lunes y viernes, en el lugar en que el trabajador preste sus servicios y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada. Las partes podrán acordar otros días u horas de pago".

De la disposición legal transcrita se infiere que las remuneraciones de los trabajadores se deben pagar en su lugar de trabajo, entre los días lunes y viernes dentro de la hora siguiente al término de la jornada laboral.

Se infiere, asimismo, de igual disposición legal que la ley faculta a las partes para modificar algunas de dichas exigencias al permitirles pactar otros días u horas de pago de la remuneración.

De de esta forma, entonces, analizada la situación en consulta a la luz del señalado precepto legal y del concepto de jornada de trabajo analizado al evacuar la primera consulta formulada, es dable convenir que el tiempo utilizado por el trabajador para percibir su remuneración no constituye jornada de trabajo, salvo que las partes así lo convinieren.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales antes transcritas y comentadas y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) Constituye jornada de trabajo todo el período en que los docentes permanecen en las dependencias del establecimiento educacional prestando efectivamente sus servicios, como también aquel en que permanecen en dicho lugar, dentro de su jornada laboral, sin realizar labor por causas que no le son imputables pero encontrándose a disposición del empleador.

2) Deben estimarse como horas extraordinarias y, pagarse como tales, todas aquellas que aparezcan laboradas en exceso sobre la jornada convenida por las partes, sea que se hayan pactado por escrito o bien que se laboren con conocimiento del empleador.

3) No existe inconveniente legal alguno para que el empleador otorgue un beneficio a determinados trabajadores y deje excluido del mismo a otro grupo de dependientes.

4) El tiempo utilizado por el trabajador para percibir su remuneración no constituye jornada de trabajo, salvo que las partes así lo hubieren convenido.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

[Handwritten signature]
BDE/mvb

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Depto. D.T.
- Sub-Director
- U. Asistencia Técnica.
- XIII^a Regiones.