



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K1629(435)2017

Jurídico

ORD.: 5038

MAT.: Atiende presentación acerca de la procedencia de exigir la realización de labores a través de medios electrónicos, fuera de la jornada de trabajo.

ANT.: 1) Correos electrónicos de 27.09.2017, 09.08.2017 y 17.03.2017 del recurrente.
2) Correos electrónicos de 26.09.2017, 08.09.2017, 08.08.2017, 31.07.2017 y 17.07.2017, del Departamento Jurídico.
3) Presentación de 22.02.2017, de don Cristian Rodríguez Sanhueza en representación de Sindicato N° 2 de Trabajadores de la Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi S.C.M.

SANTIAGO, ~~26.09.2017~~

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : SR. CRISTIAN RODRÍGUEZ SANHUEZA
COLO COLO N°379 OFICINA 304
CONCEPCIÓN**

Mediante presentación del antecedente 3), complementada y acotada mediante los documentos signados con el número 1), y en representación del Sindicato N° 2 de Trabajadores de la Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi S.C.M., solicita un pronunciamiento jurídico a esta Dirección en orden a determinar si la empresa Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi S.C.M. puede obligar a los trabajadores que se desempeñan como supervisores en esa empresa, a hacer uso del correo electrónico y de la intranet de la misma, con la finalidad de cumplir obligaciones laborales en sus tiempos de descanso.

Señala que los trabajadores de que se trata, laboran afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos de siete días de trabajo por siete días de descanso y en cuatro de trabajo por tres de descanso, autorizados por las Direcciones Regionales del Trabajo respectivas, con un máximo de 12 horas diarias.

Agrega, que la empresa dispone para sus supervisores de dos sistemas para conectarse virtualmente con la Compañía; una "intranet" para que se conecten mediante la red interna, que opera en las áreas de trabajo y en el lugar de descanso diario (campamento) y una red privada virtual, que permite la conexión remota en lugares distintos a la faena, como podría ser el hogar del trabajador.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que:

El artículo 7° del Código del Trabajo, dispone:

"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".

Del precepto legal transcrito se infiere, en primer término, que el contrato individual de trabajo es un acto jurídico bilateral que como tal, genera obligaciones recíprocas para ambas partes. De igual norma se desprende, que para el

empleador tales obligaciones consisten,² fundamentalmente, en proporcionar al dependiente el trabajo convenido y pagar por él la remuneración acordada y, para el trabajador, en ejecutar el servicio para el cual fue contratado.

A su vez, el artículo 10 N° 5 del Código del ramo, preceptúa:

"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;"

El artículo 21 del Código del Trabajo, en su inciso 1° dispone:

"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 encuentre a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables".

Del análisis conjunto de los preceptos legales transcritos se desprende, en primer lugar, que el legislador ha definido la jornada de trabajo como el tiempo que el trabajador utiliza para cumplir con la prestación de los servicios contratados, estableciendo asimismo que también reviste carácter de tal el período durante el cual permanece a disposición del empleador sin estar realizando labores por hechos, causas o circunstancias ajenas o extrañas a su voluntad.

Asimismo, el artículo 22 en su inciso 1°, establece la duración de la jornada ordinaria de trabajo, la cual conforme a dicha normativa no puede exceder de 45 horas semanales.

Por su parte, los artículos 34 inciso 1° y 35 del Código del Ramo, establecen la regla general en materia de descanso dentro de la jornada diaria y descanso semanal respectivamente, preceptuando que el primero es de, a lo menos, media hora y no forma parte de la jornada de trabajo, y el segundo, que corresponde al día domingo y a todo aquel que la ley declare festivo, exceptuándose de éstos los trabajadores cuyas funciones se encuentren afectas a cualquiera de las situaciones descritas en los distintos numerales del artículo 38 del Código del Trabajo, sin perjuicio del descanso compensatorio que les corresponde en conformidad a la ley.

De ello se sigue, que el trabajador tiene a derecho a descanso tanto dentro de la jornada diaria, correspondiendo éste, al tiempo destinado a colación, cuyo objetivo es conceder al trabajador el tiempo necesario para ingerir una colación, entendida ésta como una comida ligera que le permita reponer las fuerzas gastadas en la primera parte de su jornada, para posteriormente continuar laborando, ello, según lo ha precisado este Servicio, entre otros, en Ord. N° 2947/111 de 15.05.1996, entre jornadas diarias, como también al descanso semanal, regulado por los artículos 31 y siguientes del Código del Trabajo.

Asimismo, esta Repartición en diversos pronunciamientos jurídicos, pudiendo citarse a vía ejemplar, los dictámenes N° s 151-002 de 10.01.94 y 2.893-154 de 17.05.94, ha señalado que el objetivo del descanso semanal es el de que el dependiente se reponga del desgaste ocasionado por los días de trabajo y, además permitir al trabajador desarrollar su vida privada junto a su familia.

Ahora bien, de los antecedentes aportados por Ud. aparece que la empresa empleadora se encuentra afecta a un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, las cuales contemplan siete y tres días de descanso respectivamente, autorizada por este Servicio en uso de las facultades que le confiere el artículo 38 del Código del Trabajo, en sus incisos penúltimo y final. La aludida normativa, establece:

"Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante

resolución fundada, el establecimiento de³ sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema."

"La vigencia de la resolución será por el plazo de tres años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de tres años."

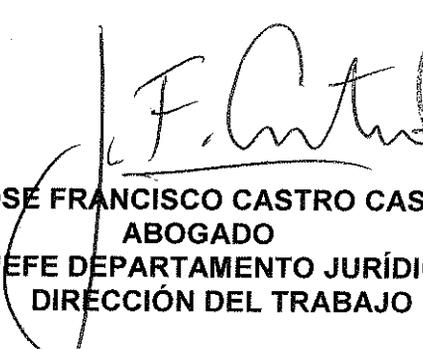
Al tenor de los preceptos citados y de la jurisprudencia vigente y uniforme de este Servicio, contenida entre otros, en Ord. N° 1828/45 de 12.05.2003, se desprende que las resoluciones que establecen un sistema excepcional de jornadas y descansos constituyen un estatuto regulador completo y acabado de las materias de que tratan, las que se integran a los respectivos contratos individuales de trabajo, de manera tal que no resultaría jurídicamente procedente la modificación unilateral por alguna de las partes.

De acuerdo a lo anterior, la transgresión de las limitaciones reguladas mediante una resolución que autoriza un sistema excepcional de jornada y descansos autorizado por esta Dirección, podría devenir en la aplicación de sanciones administrativas en contra de la empresa e incluso la revocación de la referida autorización.

Pues bien, según ya se indicara la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar servicios efectivamente de acuerdo a lo pactado, en este caso en los términos dispuestos en las resoluciones de autorización de sistema excepcional de distribución de jornada y descansos referidas, así como aquellos momentos en que se encuentra disposición del empleador, pero no se encuentra laborando, por causas que no le son imputables, de suerte tal, que durante los períodos de descanso regulados por la resolución de autorización de sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, autorizada por esta Dirección, el trabajador no se encuentra obligado a prestar servicios efectivos ni a mantenerse a disposición del empleador.

Es todo cuanto puedo informar, al tenor de lo solicitado.

Saluda a Ud.,



JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


LBP/MOP

Distribución:

-Jurídico -Partes -Control