



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 10804(2455)17

ORD.: 1578

Jurídico
MAT.: Da respuesta a las consultas que indica.

ANT.: 1) Información de 15.03.2018 de Oficina de Partes.
2) Ord. 819 de 09.02.2018 de Jefa Departamento Jurídico (S).
3) Pase 441 de 23.11.2017 de Jefe Departamento de Inspección.
4) Instrucciones de 07.02.2018 de Jefa Departamento Jurídico (S).
5) Presentación de 10.11.2017 de don Giovanni Barrueto F., por Sindicato San José.

SANTIAGO,

27 MAR 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SR. GIOVANNI BARRUETO F.
PRESIDENTE SINDICATO DE TRABAJADORES SAN JOSÉ
AV. QUINTA VERGARA 1636, MAIPÚ, RM.

Mediante presentación del Ant. 5), el sindicato interesado formula las siguientes consultas:

1. Si la empresa se ajusta a Derecho al descontar como ausencia los atrasos de sus dependientes.
2. Si puede ordenar a sus dependientes que han llegado atrasados por más de dos horas y hasta cinco horas, hacer abandono de la empresa para descontar como ausencias e invocar abandono de trabajo o ausencias reiteradas.
3. Si el empleador debe otorgar un día más de descanso cuando dispone que el trabajador labore excediendo la jornada pactada; o si sólo debe pagar el exceso como horas extras.
4. Si el trabajador se puede negar a cumplir la orden del empleador de prestar servicios sobrepasando el término de la jornada diaria pactada.

Del referido escrito se confirió traslado a la empresa a través del Ord. del Ant.2), no obteniéndose respuesta alguna.

En efecto, conforme a lo informado por la Oficina de Partes de esta Dirección, consta que la empleadora recibió el citado Ordinario con fecha 15.02.2018, transcurriendo el plazo de 10 días que la misma tenía para hacer sus observaciones sobre el particular.

Por tanto, corresponde derechamente dar respuesta a las consultas antes resumidas.

En ese entendido, informo a Ud. lo siguiente:

En cuanto a la primera consulta, cabe señalar que la doctrina de esta Dirección ha sostenido reiteradamente que el derecho del trabajador a percibir la remuneración pactada se genera por el cumplimiento de la obligación correlativa que le impone el contrato de trabajo, cual es la ejecución de los servicios convenidos, como también, que éste sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con la obligación mencionada, salvo la concurrencia de una causa legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.

La misma doctrina ha precisado que atendido que el legislador ha fijado un límite semanal de duración de la jornada ordinaria de trabajo - 45 horas-, la sola circunstancia de que el dependiente no cumpla en su integridad su jornada diaria, no autoriza al empleador para proceder de inmediato al descuento de sus remuneraciones, debiendo verificarse al término de la respectiva semana y a través de los medios idóneos que al efecto contempla la ley y la doctrina institucional si aquél ha incumplido la jornada laboral convenida por causas que le sean imputables. De ser así, el empleador se encontrará facultado para descontar de la remuneración del mes el tiempo no laborado, esto es, las horas que faltaron para completar la jornada ordinaria acordada.

Por tanto, es posible concluir que, si los trabajadores no hubieren laborado la totalidad de la jornada de trabajo pactada, sea a causa de atrasos u otras razones que les sean imputables, entonces el empleador se encuentra facultado para descontar el valor correspondiente al tiempo no laborado, sin perjuicio de lo que las partes pudieren haber convenido sobre el particular. (Ords. N°s 2088/108 de 17.04.1997; 6725/306 de 16.11.1994; 2423 de 05.06.2017 y N°1223 de 16.03.2017).

En este particular, atendida la consulta del caso, valga precisar que la facultad del empleador de efectuar las pertinentes deducciones remuneracionales puede ser ejercida cualquiera sea la cantidad de horas no trabajadas por el dependiente, en tanto se ajuste al procedimiento y oportunidad que, al efecto, se reconocen en el ordenamiento jurídico vigente.

Con todo, las referidas facultades del empleador no lo habilitan para modificar la naturaleza de las circunstancias del caso, pues ingresar con retraso a prestar los servicios en un día determinado, no puede identificarse con la inasistencia del trabajador en esa fecha, lo que cabe entender sin perjuicio de las potestades disciplinarias que legalmente le competen a la empresa.

Respecto de la eventual configuración de causales de caducidad de la relación laboral fundadas en atrasos de los trabajadores, no corresponde a este Servicio pronunciarse de modo genérico sobre situaciones que

deben analizarse por la autoridad jurisdiccional en concreto, conforme a los hechos de cada caso particular.

En cuanto a la consulta signada con el numeral 2., merece considerar que, en opinión de esta Dirección, contenida en Ord. N° 263 de 14.01.1971, no resulta procedente que una empresa impida trabajar a un dependiente por el hecho de llegar atrasado, y si en el hecho lo hace, incurriría en incumplimiento de su obligación contractual de proporcionar el trabajo convenido.

En relación con la tercera consulta, cabe tener presente que el artículo 29 del Código del Trabajo dispone:

“Art. 29. Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.”

Según el Ord. N°3896/057 de 01.09.2010, se desprende de este precepto que excepcionalmente podrá excederse la jornada ordinaria de trabajo sólo cuando se justifique para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, en la medida que éstos se vinculen a cualquiera de las siguientes circunstancias: a) El acaecimiento de fuerza mayor o caso fortuito; b) Cuando deban impedirse accidentes, o, c) Cuando deban efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

La norma citada, dice este dictamen, fue concebida por el legislador como una eventual prolongación de la jornada de trabajo, en términos de que exista continuidad entre ésta y el exceso de tiempo trabajado, debiendo invocarse en el mismo momento en que se produzca la contingencia que la justifica.

En consecuencia, únicamente cuando se observa alguna de las circunstancias recién anotadas podrá el empleador recurrir a la denominada jornada ordinaria excedida que contempla el referido artículo 29, no siendo procedente que la empresa, fuera de esas condiciones legales, disponga la continuación de servicios más allá de la jornada ordinaria –legal o pactada-, obligando al respectivo dependiente a seguir trabajando a pesar de ya haber cumplido íntegramente su tiempo diario de labores.

Téngase presente que, en el evento de incurrir el empleador en infracción a las normas sobre límite diario de jornada, habrá lugar no sólo al pago del exceso de la jornada ordinaria como sobresueldo –pago de horas extraordinarias-, sino, al mismo tiempo, corresponderá la aplicación de las sanciones administrativas que establece la ley.

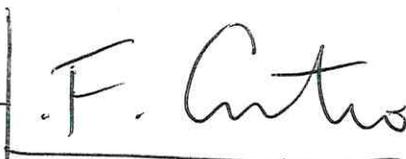
Con todo, nada obsta a que las partes pacten horas extraordinarias en aquellos casos en que se verifiquen las condiciones y requisitos que, al efecto, prescribe el legislador en los artículos 31 y 32 del estatuto laboral.

Respecto de si puede el trabajador negarse a cumplir la orden del empleador de continuar trabajando una vez terminada la jornada ordinaria, cabe insistir que la empresa sólo está facultada para disponer labores que exceden la jornada ordinaria cuando se dan las situaciones previstas por el aludido artículo 29 del Código del Trabajo y cuando se han pactado lícitamente horas extraordinarias,

por lo que el trabajador no está obligado a seguir en funciones luego de haber cumplido el horario regular que delimita su jornada ordinaria diaria.

Por último, merece tener presente, especialmente respecto de lo reseñado en materia de descuentos remuneracionales, que lo expuesto en este informe constituye la doctrina general que sobre la materia ha sustentado la Dirección del Trabajo, la que se ha estimado necesario dar a conocer a Ud. en respuesta a sus consultas, no implicando un pronunciamiento específico sobre la situación concreta que pueda afectar a un determinado trabajador, ni una autorización particular para efectuar descuentos, pues para tal ejercicio práctico debe procederse según las circunstancias del caso, pudiendo siempre los afectados denunciar administrativamente las eventuales infracciones sobre la materia estudiada.

Saluda atentamente,


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




EBP/CLCH
Distribución:
Dest
D. Inspección
Jurídico-Partes-Control.