

K. 2276(154)/2001

0817 0038

ORD. Nº _____/_____/_____

MAT.: El período de las actividades de capacitación ocupacional debe considerarse para completar la jornada de trabajo convenida y, en ningún caso, para suspender o impedir el uso del descanso del trabajador.

Recházase la impugnación de las instrucciones Nº 2000-0-00-2393, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta en la empresa Compass Catering S.A.

ANT.: 1) Ord. Nº 259, sin fecha, de Sra. Directora Regional del Trabajo de Antofagasta.

2) Presentación sin fecha de Sr. Gerente Recursos Humanos Compass Catering S.A.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 22 y 181.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes Nºs. 1414/24, de 09.02.89; 1043/18, de 13.02.-90; 2569/60, de 20.04.90 y 7308/345, de 17.12.92.

SANTIAGO,

- 6 MAR 2001

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. ORLANDO MORALES BARRAZA
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
COMPASS CATERING S.A.
CALLE EL ONIX Nº 128
ANTOFAGASTA/

Mediante presentación del antecedente 2), se formula impugnación en contra de las instrucciones impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, que ordena a la empresa Compass Catering S.A. otorgar en forma oportuna e íntegra el descanso a sus trabajadores sujetos a una jornada excepcional de trabajo y descansos, no pudiendo aquella impartir cursos de capacitación u otras actividades durante el descanso de sus dependientes, estimando la empresa afectada que la obligación de capacitarse es del trabajador y que el empleador sólo procura facilitar su logro, por lo que el hecho de que los cursos se impartan en horas o días inhábiles es indiferente porque la ley no distingue sobre el particular.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El inciso primero del artículo 21 del Código del Trabajo, 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 encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables".

Por su parte, el artículo 181 del mismo cuerpo legal prevé:

"Los trabajadores beneficiarios de las acciones de capacitación ocupacional mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración".

Del primer precepto transcrito es posible desprender, que se considera jornada de trabajo, además del período efectivamente trabajado por el dependiente, el tiempo que este último permanece a disposición del empleador sin realizar labor, y que dicha inactividad provenga de causas no imputables al trabajador.

De la segunda disposición se deriva que, durante el período que los dependientes asisten a cursos de capacitación, mantienen inalterable el monto de sus remuneraciones, aún cuando en la práctica pudiere verse modificada la jornada convenida, y si ésto significare exceder la jornada ordinaria, ello no da derecho a sobretiempo.

En la especie, se requiere el pronunciamiento en orden a determinar si se ajustan a derechos las instrucciones inspectivas que ordena a la empresa afectada otorgar en forma oportuna e íntegra, el descanso de trabajadores sujetos a jornada excepcional de trabajo y descansos, no pudiendo dicha empresa dictar cursos de capacitación laboral durante el descanso correspondiente a esa jornada excepcional, estimando la empresa que es ilegal la instrucción en cuestión porque la obligación de capacitarse es del trabajador, mientras que el empleador sólo facilita su realización, resultando irrelevante el hecho de que tales cursos se imparten en días y horas inhábiles, porque la ley en esta materia no hace distinción.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales en estudio, es posible establecer que si el tiempo destinado a cursos de capacitación es remunerado, entonces debe entenderse que durante su desarrollo los dependientes se encuentran a disposición del empleador, de lo cual se desprende que ese período se considera necesariamente para los efectos de completar la jornada convenida y la determinación del descanso.

Así por ejemplo, si un trabajador se encuentra afecto a una jornada de 5 días continuos de labor, seguidos de 5 días de descanso, no existe inconveniente legal para que haga uso del descanso que le corresponda al momento de reintegrarse a sus labores habituales.

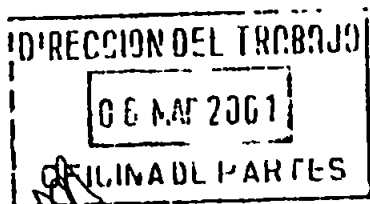
Por lo anterior, si contractualmente capacitarse es una obligación para el trabajador, legalmente dicha actividad es un beneficio para el desarrollo profesional del dependiente, de manera que los cursos de capacitación ocupacional son útiles para completar la jornada laboral y en ningún caso para conculcar el derecho al descanso semanal, puesto que su ejercicio no ha sido subordinado por la ley a ninguna condición ni siquiera por ausentismo, feriado o licencia médica.

En otros términos, tanto el descanso semanal como la capacitación constituyen beneficios legales establecidos en favor del trabajador que se complementan y, en ningún caso y bajo ninguna circunstancia, para impedir o condicionar el ejercicio de esos derechos.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que el periodo de las actividades de capacitación ocupacional debe considerarse para completar la jornada de trabajo convenida y, en ningún caso, para condicionar o impedir el uso del descanso del trabajador.

Recházase la impugnación de las instrucciones Nº 2000-0-00-2393, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta a la empresa Compass Catering S.A.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO

JGP/nar

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