



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E10228(661)2019

2157

Juridico



ORD. N° _____

MAT.: Atiende presentación sobre jornadas mixtas e higiene y seguridad.

ANT.: 1) Instrucciones de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales, de 17.05.2019.
2) Presentación de don Martín Browne Urzúa, de 29.03.2019.

SANTIAGO,

11 JUN 2019

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A : DON MARTÍN BROWNE URZÚA
EL BOSQUE SUR N° 130 PISO 15
LAS CONDES/

mbrowne@vial.cl

Por la presentación del antecedente, se consulta sobre la procedencia legal de pactar jornadas de trabajo mixtas, esto es, cuatro días laborales conforme al límite ordinario contemplado en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, y un quinto día de desempeño en el hogar del trabajador u otro lugar, excluido de la limitación de jornada, conforme lo prescribe el inciso segundo del mismo artículo; asimismo, se consulta sobre la aplicabilidad de las normas sobre higiene y seguridad en el caso que el trabajador se desempeñe en su hogar particular o en cualquier otro lugar elegido por éste.

Sobre la primera consulta, **jornadas de trabajo mixtas**, cabe hacer presente en primer término, que el citado artículo 22 del Código del Trabajo establece:



“La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales”.

“Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus labores en el local del establecimiento”.

“También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras”.

“Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones”.

“La jornada de trabajo de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites compatibles con la salud de los deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo”.

Se infiere así, que el límite de la jornada ordinaria de trabajo es de 45 horas semanales, la que no se aplica a los dependientes que se describen en el inciso segundo y siguientes del artículo 22 transcrito, entre los que se encuentran los trabajadores que laboran en su propio hogar o en un lugar elegido por ellos, y también, quienes empleen medios informáticos o de telecomunicaciones.

Ahora bien, esta Dirección, en una situación similar a la que se consulta, previo examen y análisis de las condiciones y modalidades concretas de trabajo de los dependientes en que incidía la consulta, por Ordinario N° 3578, de 15.07.2015, se pronunció en el sentido que, *“Teniendo presente las condiciones especiales de la prestación de servicios de los señalados trabajadores, la necesidad de desempeñarse fuera del establecimiento para efectuar las labores convenidas y considerando que la modalidad de contratación antes descrita se encuentra pactada y no deriva de una imposición unilateral de la empleadora, posible es convenir que la misma resultaría jurídicamente procedente, y por ende, no existiría impedimento en su aplicación”.* Agrega el referido pronunciamiento, *“Sin perjuicio de ello, cabe señalar que tal aplicación no podrá importar una vulneración de las normas legales pertinentes, ni afectar el principio de certeza que debe inspirar toda relación laboral, todo lo cual podrá ser fiscalizado por este Servicio, quien podrá cursar las sanciones que resulten procedentes en caso de incumplimiento o vulneración de dichas normas”.*



Se acompaña texto del citado Oficio Ordinario N° 3578, para que en el ejercicio de las facultades privativas de administración de la empresa con que cuenta el empleador, se pondere y resuelva si la situación de los trabajadores y las características de sus desempeños que han servido de base a este pronunciamiento, son similares y aplicables al tipo de labores que pretende llevar a cabo el recurrente.

Lo anterior, es sin perjuicio de lo prescrito en el Título VI del Libro IV del Código del Trabajo, sobre Negociación Colectiva, que trata De los Pactos sobre Condiciones Especiales de Trabajo, y que regula las siguientes materias: requisitos, procedimiento y ámbito de aplicación de estos pactos; sobre distribución de jornada de trabajo semanal; pactos para trabajadores con responsabilidades familiares; registro y fiscalización de los pactos.

Conforme al inciso 1° del artículo 374 del Código del Trabajo, *“aquellas empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de sus trabajadores, la o las organizaciones sindicales, conjunta o separadamente, podrán acordar con el empleador los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título”*.

Reuniéndose, por lo tanto, los requisitos y condiciones que establece la norma recién transcrita, especialmente la intervención que le cabe a la organización sindical, podrían eventualmente pactarse entre trabajador y empleador las jornadas mixtas de trabajo de que trata esta consulta.

Sobre la aplicabilidad de las **normas sobre higiene y seguridad** a aquellos trabajadores que laboran en su hogar o en otro lugar elegido por éste, cabe tener presente la norma de fundamental aplicación y plenamente atinente a la situación que se plantea.

Así, los incisos primero y segundo del artículo 184 del Código del Trabajo prescriben:

“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”.

“Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica”.

En estas condiciones, la mera circunstancia que el dependiente no labore físicamente en la empresa o establecimiento del empleador, no exonera a éste del cuidado y obligaciones para con el trabajador que prescriben las normas transcritas, debiendo acentuar los medios y mecanismos de prevención idóneos y compatibles con la naturaleza de las labores que se prestan, sin perjuicio de las acciones y atenciones que deba brindar el empleador en caso de accidente o emergencia.



Es todo lo que puede informarse sobre las materias sometidas a consideración de esta Dirección.

Saluda a Ud.,


DAVID ODDO BEAS E70228(661)2019
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBA/RGR/rgr
Distribución:
- Jurídico, Partes y Control