



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.182937 (1282) 2024

858

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Consulta genérica. Competencia Dirección del Trabajo.

RESUMEN:

Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico por tratarse de una consulta genérica que no se refiere a la interpretación de algún punto dudoso u oscuro de alguna disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social que amerite un pronunciamiento jurídico,

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 15.11.2024 de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Presentación de 12.07.2024, de don [REDACTED] en representación de Sociedad Oftalmológica Ltda.

SANTIAGO,

13 DIC 2024

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. [REDACTED]
SOCIEDAD OFTALMOLÓGICA LTDA
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 2), se solicita a este Servicio un pronunciamiento jurídico que determine si es posible modificar la rebaja horaria ya acordada con los trabajadores, por una flexible, tanto en el ingreso y salida de éstos, a fin de cumplir con las necesidades de la empresa y de la Ley N°21.561.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. que el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo establece que:

"La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen."

Asimismo, el literal b) del artículo 5° del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, establece que al Director del Trabajo le corresponderá especialmente:

"b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento;"

Desde tal perspectiva, la solicitud en análisis no se refiere en específico a la interpretación de algún punto dudoso u obscuro de alguna disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social que amerite un pronunciamiento jurídico de parte de este Servicio, sino que, por el contrario, corresponde a una consulta genérica, por la cual se pretende obtener, en abstracto, de una asesoría jurídica respecto de la legislación laboral vigente.

En este aspecto, la jurisprudencia de este Servicio contenida en Ord. N°1442 de 22.11.2023, concluyó que:

"(...) la solicitud de pronunciamiento no guarda relación con el ejercicio de la facultad de interpretación de la normativa que otorgan las disposiciones legales antes citadas. Por el contrario, la consulta se refiere simplemente a un examen del proyecto de Reglamento Interno elaborado por la empresa, cuestión que en definitiva es la solicitud de una asesoría jurídica, pero no de un pronunciamiento que interprete algún punto obscuro o dudoso de la normativa aplicable a un caso concreto".

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente —en términos generales—, que esta Dirección del Trabajo, mediante el Dictamen N°213/07 de 05.04.2024, señaló que la adecuación de la jornada laboral diaria acorde a los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del ramo y en el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, debe ser fruto de un acuerdo suscrito entre los empleadores y las organizaciones sindicales o los trabajadores y trabajadoras, según corresponda, con las características que se detallaron en dicha oportunidad.

El mismo pronunciamiento antes señalado concluyó también que, existiendo acuerdo, la adecuación de la jornada laboral diaria puede ser efectuada a su inicio o término, lo que se encuentra en concordancia con lo señalado previamente en el Dictamen N°81/02, de 01.02.2024, por lo que en caso de existir acuerdo entre las partes o a través de la organización sindical respectiva en representación de sus

afiliados, este deberá constar por escrito y respetar el límite máximo de 10 horas ordinarias laboradas.

A su turno, el Dictamen N°235/08 de 18.04.2024, en complemento del pronunciamiento antes citado, procedió a aclarar la fórmula específica que debe utilizar el empleador para realizar la adecuación de la jornada diaria de trabajo con la finalidad de obtener su reducción semanal, en caso de no existir acuerdo con las y los trabajadores o las organizaciones sindicales, en virtud de lo establecido en los artículos primero y tercero transitorio de la Ley N°21.561, determinando en tales casos que, el empleador deberá:

“a) En el caso de que la jornada laboral se encuentre distribuida en 5 días, disminuir una hora cada día, considerando la progresividad establecida en el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561. A modo de ejemplo, tratándose de una jornada de lunes a viernes, el 26 de abril de 2024 el empleador deberá reducir al menos una hora al término de la jornada diaria en alguno de los 5 días que forman parte de la jornada semanal.

b) En el caso de que la jornada laboral se encuentre distribuida en 6 días, disminuir al menos 50 minutos cada día, considerando la progresividad establecida en el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561. A modo de ejemplo, el 26 de abril de 2024, tratándose de una jornada de lunes a sábado, el empleador deberá reducir al término al menos 50 minutos en un día de la jornada semanal y la fracción de 10 minutos en otro de la misma semana.”

Ahora bien, sin perjuicio de lo señalado precedentemente, se advierte de su presentación que la empresa, desde el 26.04.2024, habría implementado la reducción del horario de atención de su establecimiento en los días viernes a fin de rebajar la jornada laboral de sus trabajadores, cuestión que pretende modificar de acuerdo a las razones que esgrime.

En tal sentido es dable referir que el artículo 10 N°5 del Código del Trabajo, al efecto, establece que:

"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".

A su vez, el artículo 5 del texto legal en comento, en su inciso 3°, expresa:

"Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".

De los preceptos legales transcritos y de acuerdo con la doctrina uniforme de este Servicio contenida, entre otros, en el Ord. N°5073 de 05.10.2015, se colige que la duración y distribución de la jornada de trabajo constituyen cláusulas

mínimas del contrato de trabajo, las que como tales no pueden ser modificadas o suprimidas sino por consentimiento mutuo de las mismas partes.

Por su parte, el artículo 1545 del Código Civil, prescribe:

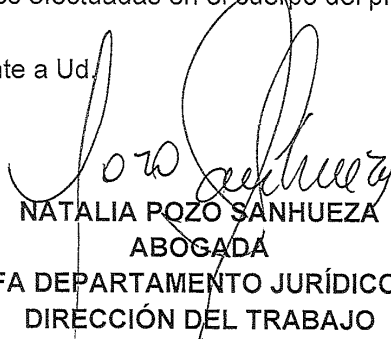
"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

De la norma legal preinserta se infiere, igualmente, que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser invalidadas o modificadas sino por mutuo consentimiento o por causas legales.


Conforme a lo expuesto anteriormente, preciso es convenir que el empleador, salvo las facultades conferidas en virtud del artículo 12 del Código del Trabajo, no se encontraría legalmente facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad la jornada laboral de los trabajadores en los términos propuestos en su presentación, debiendo, en cambio, negociar y acordar expresamente con sus dependientes la modificación horaria pretendida, respetando en tal caso los límites y derechos establecidos en la ley y en los pronunciamientos citados.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones normativas citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a Ud. que este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico por tratarse de una consulta genérica que no se refiere a la interpretación de algún punto dudoso u oscuro de alguna disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social que amerite un pronunciamiento jurídico, sin perjuicio de las anotaciones efectuadas en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




GMS/JLMA

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control