



MORALES & BESA
A B O G A D O S

NEWSLETTER

Diciembre 2016

LABORAL

DICTAMEN 6084/0097 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO RELATIVO A LOS PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

El presente newsletter tiene por objeto realizar un breve análisis del dictamen 6084/0097 publicado por la Dirección del Trabajo con fecha 26 de diciembre de 2016, que contiene la interpretación que realizó dicho organismo de los artículos del Código del Trabajo que tratan los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, introducidos por la Ley N°20.940 (Reforma Laboral), la que entrará en vigencia el próximo 01 de abril de 2017.

La información contenida en este Informativo no constituye ni pretende constituir asesoría o asistencia legal directa o indirecta de especie alguna. En consecuencia, el lector no debe considerar la información contenida en este documento como asesoría legal de tipo alguno. Además, la información contenida en este Informativo no constituye un requerimiento de parte de nuestra firma ni de alguno de sus abogados para el establecimiento de una relación profesional de cualquier especie. Finalmente, la información contenida en este Informativo no pretende hacer publicidad de los servicios prestados por nuestra firma ni por alguno de sus abogados. El único objetivo del presente Informativo es dar información de carácter general respecto de materias que, en atención a su continua evolución, pueden ser de interés para nuestros clientes.



Esta normativa fue introducida para que empleadores y trabajadores pudieran negociar y establecer acuerdos sobre materias propias de la organización del trabajo, que vayan más allá de las condiciones comunes de trabajo y remuneración. Primero, en relación con la forma de distribuir la jornada de trabajo, y segundo, respecto del lugar en que el trabajador deba prestar sus servicios cuando tiene responsabilidades familiares.

I. Requisitos generales para acordar estos pactos

a. Porcentaje de afiliación sindical al interior de la empresa

El nuevo artículo 374 del Código del Trabajo establece como primer requisito para acordar estos pactos que deberá tratarse de **“empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de sus trabajadores”** y que, en esos casos, *“la o las organizaciones sindicales, conjunta o separadamente, podrán acordar con el empleador los pactos sobre condiciones especiales de trabajo”*.

b. Procedimiento a través del cual se alcanzarán estos pactos

Cumplido el requisito anterior, **los pactos podrán ser alcanzados en forma directa entre empleador y sindicato, sin sujetarse a las normas de la negociación colectiva reglada.** Es decir, podrán acordarlos sin tener que cumplir con reglas especiales de negociación. Es importante mencionar que la Dirección del Trabajo ha precisado que estos acuerdos, antes de su suscripción, *“deben ser aprobados por los afiliados a la o las organizaciones sindicales de que se trate, conforme al procedimiento establecido*

para tal efecto en sus estatutos y, si estos nada dijeren, en asamblea ante ministro de fe, convocada con esa finalidad, por mayoría absoluta de los asistentes”.

c. Duración de los pactos

El nuevo artículo 374 establece que la duración máxima de estos pactos será de **tres años**.

d. Ámbito personal de aplicación de los pactos

Para establecer qué trabajadores se verán afectados por la celebración de estos pactos, la nueva normativa distingue entre trabajadores afiliados o no afiliados a la organización sindical que lo celebra:

- Trabajadores afiliados: *“Los pactos serán aplicables a los trabajadores representados por las organizaciones sindicales que los hayan celebrado, salvo que las partes excluyan expresamente de su aplicación a los trabajadores que lo hubieren solicitado”.*

- Trabajadores sin afiliación: *“Para aplicar estos pactos a los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical se requerirá de su consentimiento expreso, manifestado por escrito”.*

II. Tipos de pactos

a. Pacto sobre distribución de jornada de trabajo semanal

Artículo 375.- *“Pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal. Las partes podrán acordar que la jornada ordinaria semanal de trabajo se distribuya en cuatro días. En cualquier caso, la jornada no podrá exceder de doce horas diarias de trabajo efectivo, incluidas la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos. Si la jornada de trabajo supera las diez horas, deberá acordarse una hora de descanso imputable a ella.”*

Este pacto permite que se acuerde una distribución de la jornada ordinaria máxima legal distinta a la prevista por el artículo 28 del Código del Trabajo, que obliga a distribuir las 45 horas máximas semanales en no más de seis ni en menos de cinco días, con un tope diario de 10 horas.

De esta forma, podrá distribuirse la jornada ordinaria máxima legal en cuatro días, siempre y cuando se respete el máximo de 45 horas semanales, y no se superen las 12 horas diarias.

Es importante tener presente que si la jornada diaria supera las 10 horas diarias, se deberá acordar una hora de descanso imputable a la jornada.

b. Pacto para trabajadores con responsabilidades familiares

La Dirección del Trabajo interpretó por “trabajadores con responsabilidades familiares”, apoyándose en el Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por nuestro país, a aquellos *“trabajadores con responsabilidades hacia los hijos a su cargo o bien, respecto de miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado”*.

Para acordar estos pactos será necesario, primeramente, que la o las organización sindicales suscriban con el empleador un pacto o acuerdo marco que permita establecer en la empresa sistemas de jornada que combinen modalidades de trabajo presencial y de trabajo a distancia.

Existiendo dicho pacto o acuerdo marco, el trabajador deberá solicitar este pacto por escrito al empleador, quien tendrá un plazo de treinta días para responder de la misma manera, teniendo la facultad de aceptar o rechazar la solicitud.

De ser aceptada la solicitud, deberá realizarse un anexo al contrato de trabajo con las menciones establecidas en el nuevo artículo 376 del Código del Trabajo, que son:

1. El lugar o lugares alternativos a la empresa en que el trabajador prestará los servicios, pudiendo ser el hogar del trabajador u otro lugar convenido con el empleador.
2. Las adecuaciones a la jornada de trabajo, si fuere necesario.
3. Los sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
4. El tiempo de duración del acuerdo.

Es necesario mencionar que dicho artículo sostiene, además, que *“el trabajador podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en su contrato de trabajo, previo aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días”*.

Finalmente, cabe destacar que estos pactos también podrán ser convenidos para aplicarse a trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y el sindicato.

III. Situación de los trabajadores de micro y pequeñas empresas, sin sindicatos

El nuevo artículo 411 sostiene que dichas empresas, cuando no tengan sindicatos, podrán acordar estos pactos cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que exista un convenio colectivo sobre condiciones comunes de trabajo y remuneración, suscrito entre las mismas partes para toda la vigencia del pacto sobre condiciones especiales de trabajo.
- b) Que el convenio colectivo señalado se haya extendido a los trabajadores de la respectiva empresa, de conformidad a lo previsto en el artículo anterior.
- c) Que la aplicación del pacto sobre condiciones especiales de trabajo sea aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa, ante un ministro de fe.

MORALES & BESA

A B O G A D O S



LABORAL

Fernando Arab
Socio
farab@moralesybesa.cl
+56 2 2472 7031