INFORME Nº 26/2024

DE : **ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA**
FECHA : 10 de Mayo de 2024

REF : **Dictamen N° 297/ 17 de 8 de mayo de 2024, Dirección del Trabajo.**

1. *Ante la solicitud de un trabajador o trabajadora que cumpla con los requisitos para ejercer del derecho establecido en el artículo 27 del Código del Trabajo, la parte empleadora no puede negarse, salvo que se dé lugar a alguna de las excepciones contempladas en la misma norma, conforme a lo establecido en el cuerpo del presente informe.*

2. *En caso de existir controversia entre el o la solicitante, el inspector del trabajo respectivo resolverá si una determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas, a petición de cualquiera de las partes.*

La Dirección del Trabajo con fecha 8 de mayo del año en curso, emitió el dictamen N° 297/17 relativo al nuevo artículo 27 del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.561, que consagra el derecho para el padre y madre de un menor de 12 años y a las personas que tengan el cuidado personal de éstos, a utilizar una banda de dos horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada.

Al respecto, el dictamen reitera la doctrina contenida en el dictamen N°81/02 de 01.02.2024, el que, en su oportunidad, estableció:

"Una de las innovaciones de la Ley N°21.561 es la incorporación al Código del Trabajo de un nuevo artículo 27, destinado a regular una banda horaria que beneficiará a los trabajadores padres y madres de niños de hasta doce años y a las personas que tengan el cuidado personal de aquellos.

El derecho consiste en una banda de dos horas en total, dentro de la que se les permitirá a los trabajadores y trabajadoras anticipar o retrasar, hasta en una hora, el inicio de sus labores lo cual, a su vez, determinará su horario de salida.

De este modo, por ejemplo, si un dependiente retrasase en 30 minutos su ingreso con relación al horario pactado, deberá retrasar en la misma cantidad de tiempo el término de su jornada laboral.

Para ejercer este derecho, el trabajador deberá entregar al empleador el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño o niña."

Enseguida el pronunciamiento jurídico, repitiendo lo ya sostenido en el dictamen N°°81/02 de 01.02.2024, consigna:

"Por su parte, los empleadores no podrán negarse al ejercicio de este derecho, salvo en los siguientes casos:

i. Cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar el inicio de la jornada de trabajo;

ii. Cuando por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, por ejemplo; que se trate de funciones o labores de atención de público; cuando las labores desarrolladas por el dependiente sean necesarias para la prestación de los servicios de otros trabajadores o se refieran a la atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares, en tanto requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato individual o en el reglamento interno de la compañía.

Si madre y padre trabajan, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.

En caso de controversia, y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si una determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones de excepción descritas."

Finalmente, resuelve lo señalado en las conclusiones transcritas en la Referencia del presente informe.

Comentarios:

El dictamen N° 297/17 se limita a repetir la doctrina contenida en el dictamen N° 81/2 de 01.02.2024, pronunciamiento jurídico que solo reproduce el contenido del artículo 27 del Código del Trabajo, sin efectuar un análisis sobre lo que debe

entenderse por la “naturaleza de los servicios” prestados por los respectivos trabajadores que impiden utilizar el derecho a anticipar o retardar el inicio de la jornada de trabajo y que, a la vez, permite al empleador negar el ejercicio de tal derecho, citando únicamente los ejemplos que en dicho precepto se contienen.

Por otra parte es del caso señalar que, en caso de controversia, a petición de cualquiera de las partes, resolverá el Inspector del Trabajo respectivo, el que determinará si la labor específica se encuentra en las excepciones que no permiten ejercer el derecho previsto en el artículo 27 del Código del Trabajo, sin que dicha norma haya regulado un procedimiento para resolver tal controversia.

En síntesis, el dictamen que se comenta no aclara ni agrega absolutamente nada a lo que ya se había señalado por la ley y la Dirección del Trabajo acerca del particular.

Lo anterior para conocimiento y fines pertinentes.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a usted,

M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.