



**DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN**  
**DERECHO**  
**K 4166 (1053) 2016**

**2486**

*Juicio*

**ORD.:** \_\_\_\_\_

**MAT.:** Atiende presentación del Sindicato Comasa Lautaro, relativa a la forma como la empresa aplica la Resolución que le autoriza un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos, y el pago de horas extraordinarias que ello genera.

- ANT.:**1) Ordinario N° 372 de 15.04.2016 de la Directora Regional de La Araucanía.
- 2) Ordinario N° 253 de 31.03.2016 de la Inspectora Comunal de Lautaro.
- 3) Presentación de 28.03.2016, de don Marcial Vega Moraga, en representación del Sindicato Comasa Lautaro.

\_\_\_\_\_  
**SANTIAGO,**

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

09 MAY 2016

**A : SR. MARCIAL VEGA MORAGA**  
**SECRETARIO SINDICATO COMASA LAUTARO**  
**RUTA 5 SUR KM 645, CAMINO A COLONIA KM 1 S/N°**  
**LAUTARO**

Por medio de la presentación del antecedente 3), se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio acerca de la forma como la empresa aplica la Resolución que le autoriza un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos, y el pago de horas extraordinarias que ello genera.

Funda su presentación señalando que, si bien la resolución que autoriza un sistema excepcional de distribución de jornada y descanso, establece un ciclo, con los horarios, en ocasiones la empresa ha cambiado el horario de los trabajadores, por ejemplo, por falta de personal. Tienen presente que han sancionado a la empresa y que se puede dejar sin efecto la resolución que la concede, sin embargo, su preocupación es como se pagan las horas trabajadas, que no corresponden al ciclo, por lo que serían de descanso, siendo a su juicio horas extraordinarias.

Al respecto, cumpro con informar a usted, lo siguiente:

Que, los incisos finales del artículo 38 del Código del Trabajo disponen: *“Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.*

*La vigencia de la resolución será por el plazo de cuatro años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de cuatro años.”*

El legislador laboral ha delegado en el Director del Trabajo la facultad, mediante resolución fundada, previo acuerdo de los trabajadores, para establecer un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, atendidas las especiales características de la prestación de los servicios. Habiéndose constatado, previamente, el cumplimiento de las condiciones de higiene y seguridad, cuya duración no puede exceder de 4 años.

Por su parte este Servicio por medio de la Orden de Servicio N°5 de 20.11.2009, dispone respecto de las faenas ubicadas dentro de centros urbanos lo siguiente como criterios específicos para otorgar la jornada: *"4. CONTEMPLAR UNA JORNADA DIARIA DE TRABAJO MAXIMA DE 12 HORAS: Ello significa que el tiempo máximo de jornada de trabajo efectiva, considerando las eventuales horas extraordinarias no será superior a 11 horas y la permanencia máxima en el puesto de trabajo no superará las 12 horas continuas.*

*Para computar las 12 horas de permanencia máxima en el lugar de trabajo, se considerará tanto la jornada ordinaria de trabajo como las eventuales horas extraordinarias y el descanso dentro de la jornada.*

*5. ACEPTAR UNA PROCEDENCIA RESTRICTIVA DE HORAS EXTRAORDINARIAS: De conformidad al art. 31 del Código del Trabajo, las horas extraordinarias podrán pactarse en aquellas faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador, con un máximo de dos horas por día y siempre la Inspección del Trabajo podrá prohibirlas en uso de sus facultades. Sólo podrán pactarse horas extraordinarias para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y los pactos a su respecto, que deberán constar por escrito, no podrán exceder de tres meses.*

*Se considerarán como horas extraordinarias todas aquellas que sobrepasen la jornada autorizada, es decir, las que excedan del número de horas de trabajo que comprende el ciclo autorizado, ello sin perjuicio de las limitaciones indicadas precedentemente."*

De las instrucciones señaladas, es posible deducir que este Servicio, ha considerado un máximo de permanencia de los trabajadores en la faena hasta 12 horas diarias, así como, un límite a la jornada de trabajo con un total de 11 horas. En el establecimiento de normas mínimas se encuentran consideradas las eventuales horas extraordinarias. Asimismo, se permite la generación de jornada extraordinaria de trabajo, siempre que sean para atender a situaciones temporales de la empresa y no se encuentre prohibida su ejecución, en atención a la salud del trabajo. En consecuencia, en caso de autorizarse un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, es posible realizar jornadas extraordinarias de trabajo, siempre que se cumplan los requisitos antes mencionados.

Que se ha tenido a la vista Resolución N° 18 de 13.01.2016, rectificada por la Resolución N° 32 de 22.01.2016, por medio de la cual se concede a la empresa Comasa S.A. un sistema excepcional de distribución de jornada y descanso, con tres ciclos, distribuidos en seis días de trabajo por tres días de descanso entre las 00:00 a 08:00 horas, seguido de seis días de trabajo por uno de descanso entre las 8:00 y 16:00 horas y un ciclo de seis días de trabajo por dos de descanso entre las 16:00 y 24:00 horas, para los trabajadores que prestan servicios como operador maquinaria en terreno, eléctrico e instrumentista de turno, operador líder, operador de sala de control, operador de terreno y mecánico de turno. Se suma a ello, que los trabajadores gozan de 7 días anuales adicionales al descanso, siendo compensable en dinero, sólo con acuerdo de las partes.

Por su parte, el artículo 32 del Código del Trabajo dispone: *"Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.*

*No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.*

*Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.*

*No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador."*

En la situación particular planteada, como la jornada autorizada es de 8 horas diarias, el empleador debido a situaciones temporales de la empresa, y previo pacto con los trabajadores respectivos, podrá disponer la ejecución de jornada extraordinaria, por el período del ciclo que corresponde para completar las 11 de trabajo y las 12 de permanencia en la faena, contemplando para ello, la hora de colación imputable a la jornada. En ese caso, deberá pagar las horas extraordinarias con el recargo establecido por la Ley.

Lo anterior, es sin perjuicio, de las facultades administrativas de este Servicio de sancionar las infracciones detectadas mediante fiscalización y de la potestad que tienen los trabajadores, de acordar a futuro un sistema excepcional de jornada con su empleador.

Es cuanto puedo informar.

Saluda a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



JCC/CP/CGP

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control