



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN  
DERECHO  
K 2508 (641) 2017

Jurídico.



ORD.: 1717

**MAT.:** Atiende presentación sobre la procedencia de alterar unilateralmente por parte del empleador, los ciclos de trabajo y descanso dispuesto por una resolución que establece un sistema excepcional de distribución de jornada y descanso.

**ANT:** 1.- Ordinario N° 187 de 22.03.2017 de la Directora Regional (S) de La Araucanía.  
2.- Correo electrónico de 10.03.2017 de don Marcial Vega Moraga, en representación del Sindicato Comasa S.A.

SANTIAGO, 21. 04. 2017

DE : JEFE DEL DEPARTAMENTO JURIDICO

A : SR. MARCIAL VEGA MORAGA  
SINDICATO COMASA S.A.  
sindicatocomasalautaro@gmail.com

Por medio de la presentación del antecedente 2), ha solicitado un pronunciamiento acerca de la procedencia de alterar unilateralmente por parte del empleador, los ciclos de trabajo y descanso dispuesto por una resolución que establece un sistema excepcional de distribución de jornada y descanso.

Funda su presentación en que la empresa cada vez que necesita reemplazar trabajadores por vacaciones, licencias médicas, permisos y otros eventos, modifica el ciclo de trabajo de los que están prestando servicios, alterando incluso las horas de descanso de los trabajadores, sin recibir remuneración con el recargo de las horas extraordinarias y sin contar con el consentimiento de la organización sindical que concurrió con su acuerdo al establecimiento de la jornada excepcional.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 38 del Código del Trabajo en sus últimos incisos dispone: *"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.”*

La norma citada establece la posibilidad de que el Director del Trabajo, determine por medio de una resolución fundada, un sistema excepcional de distribución de jornada y descanso, siempre que se cumplan ciertos requisitos especialmente señalados en la norma. Uno de ellos es que se cuente con el acuerdo de los trabajadores, por medio de la organización sindical a la que pertenezcan, si están sindicalizados.

Por su parte, la Orden de Servicio N° 5 de 20.11.2009, que sistematiza y actualiza los procedimientos para autorizar y renovar sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descansos, establece que para acceder a la solicitud del empleador, se deben cumplir ciertos requisitos, entre los cuales se encuentra contemplar una jornada de trabajo promedio semanal que no exceda de 45 horas, aceptar una procedencia restrictiva de horas extraordinarias, contemplar el acuerdo de los trabajadores. Tratándose de faenas dentro de los centros urbanos, se requiere además, respetar el máximo de días continuos de trabajo, correspondiendo a siete.

La Dirección del Trabajo, ya se ha pronunciado acerca del carácter de estatuto especial que reviste el sistema de distribución excepcional de la jornada, tal como se expresa en el dictamen 1828/45 del 12 de mayo de 2003, que advierte en su parte pertinente: “... *debe tenerse presente que las resoluciones que establecen un sistema excepcional de jornadas y descansos, regulan integralmente los derechos y obligaciones involucrados, de tal forma que sus normas constituyen un estatuto regulador completo y acabado sobre la materia, cuya modificación debe practicarse en cada caso particular....”*

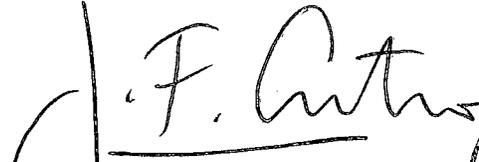
Lo que se ve refrendado en la actual Orden de Servicio que rige la materia, en los siguientes términos “*Las resoluciones que establecen un sistema excepcional de jornadas y descansos constituyen un estatuto regulador completo y acabado en relación a las materias que regulan (jornada y descansos).*

*La implementación de un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos implica para los sujetos de la relación laboral la aceptación de modificaciones al pacto original que los une, generándose obligaciones recíprocas entre sí, las que se integran a los respectivos contratos individuales de trabajo de los involucrados. De esta forma, no resultaría lícita la modificación o término unilateral por alguna de las partes del sistema de jornada y descansos que estuviere regulado en una resolución de sistema excepcional.”*

Conforme a lo señalado en los párrafos anteriores, la resolución que establece un sistema excepcional de distribución de la jornada y descanso para un tipo de faena determinada, constituye un estatuto jurídico especial que rige la relación laboral, modificando las cláusulas del contrato de trabajo por el tiempo que dure su vigencia.

En consecuencia, no se ajusta a derecho que el empleador modifique unilateralmente los ciclos de trabajo y descansos que fueron establecidos mediante una resolución de este Servicio.

Es cuanto puedo informar.

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



*JFC*  
JFCC/SGD

Distribución:

- Jurídico
- Control
- Oficina de Partes.