



BBVA BANCO BCI

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.214837 (2534) 2023

ORDINARIO N°: 513 /

MATERIA:

Descanso. Sistema de turnos.

RESUMEN:

Informa lo que indica.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 26.07.2024 de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Presentación de 25.08.2023, recibido el 28.11.2023, de don Milton Núñez Urbina, Presidente del Sindicato de Trabajadores N°6 CMPC TISSUE. (Planta Talagante).

SANTIAGO,

05 AGO 2024

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. MILTON NUÑEZ URBINA
PRESIDENTE DEL SINDICATO DE TRABAJADORES N°6 CMPC
TISSUE PLANTA TALAGANTE
msnunezurbina@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente 2), Ud., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico que determine si se ajusta a derecho la forma en que su empleador ha implementado el sistema de turnos y descansos de acuerdo indica.

Sostiene que la empresa SOFTYS SPA, Planta de Talagante, RUT N°96.529.310-8 (ex CMPC TISSUE) mantiene un sistema de distribución de jornada de trabajo de tres turnos rotativos, a saber, a) desde las 07:00 hasta las 15:00 horas; b) desde las 16:00 hasta las 23:00 horas; y c) desde las 23:00 hasta las 07:00 horas. Agrega que la jornada es de 45 horas semanales distribuida de lunes a sábado. De acuerdo a lo anterior, refiere que los trabajadores afectados a

dicho sistema de turnos deben ingresar los días domingos y/o festivos a las 23:00 horas, terminado su turno el día siguiente hábil a las 07:00 horas.

Al respecto cumplo con informar a usted que:

El inciso 3° del artículo 38 del Código del Trabajo dispone:

“Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.”

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que los trabajadores exceptuados del descanso dominical y de días festivos tienen derecho a impetrar un día de descanso compensatorio a la semana por las labores ejecutadas en día domingo y otro por cada festivo en el cual debieron prestar servicios, rigiendo a su respecto la norma sobre duración del descanso semanal prevista en el artículo 36 del Código del Trabajo.

Por su parte, el referido artículo 36, que regula la duración del descanso semanal, prescribe:

“El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.”

Del análisis de la norma legal transcrita se desprende que el descanso dominical, de días festivos y el descanso compensatorio por las actividades desarrolladas en domingo y festivos, por regla general, debe comenzar, a más tardar, a las 21 horas del día sábado o del día que precede al correspondiente festivo de aquel anterior al día de descanso compensatorio, y que debe terminar a las 06:00 horas, del día lunes o del día siguiente al respectivo festivo o del día posterior al correspondiente a descanso compensatorio según corresponda. (Aplica Ordinario N°1762 de 07.10.2022).

El mismo pronunciamiento antes citado, refiere que, solo en el evento que en la respectiva empresa hubiere un sistema de turnos rotativos de trabajo, estos podrán abarcar parte de aquellas horas en que rige el descanso dominical o de días festivos y de descanso compensatorio, excepción esta última que se traduce en que los trabajadores sujetos a dicho sistema pueden prestar servicios entre las 21:00 horas y las 24:00 horas del día sábado o de aquellos que preceden a un festivo o al día correspondiente al descanso compensatorio, o entre las 00:00 y las 06:00 horas del día lunes o de los días que sigue al festivo o al día correspondiente al descanso compensatorio.

Ahora bien, conforme a la uniforme y reiterada doctrina de esta Dirección, entre otras, Ord. N°3165 de 25.06.2015 y Ord. N°1762 de 07.10.2022, dicha excepción no significa en caso alguno que la ley autorice la prestación de servicios entre las 00:00 horas del día domingo o festivo o del día correspondiente al descanso compensatorio y las 00:00 horas del día lunes o de los días que siguen al festivo o al día de descanso compensatorio, puesto que tal posibilidad no importaría una simple alteración horaria como lo señala la propia ley sino una verdadera excepción al descanso dominical o compensatorio, la que no se encuentra establecida en el texto legal en comento.

Por consiguiente, posible es concluir que si bien la jornada de día sábado o del día que precede a un festivo o a un día de descanso compensatorio, puede extenderse después de las 21 horas y aquella del día lunes o de los días que siguen a un festivo o al día de descanso compensatorio, puede iniciarse a las 00:00 de dicho día cuando en la empresa hubiere turnos rotativos de trabajo, no es menos cierto que el respectivo turno no puede comprender parte alguna del día domingo o festivo o del día de descanso compensatorio, según corresponda.

En el mismo sentido, esta Dirección mediante dictamen N°4050/061 de 13.09.2010, concluyó que la duración del descanso correspondiente a los días 1° de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1° de enero de cada año, establecidos como feriados obligatorios e irrenunciables para los trabajadores del comercio por el artículo 2° de la ley N°19.973, modificado por la ley 20.215, con las excepciones que la misma norma prevé, se rige por el artículo 36 del Código del Trabajo y por lo tanto el mismo debe comenzar a las 21 horas del día anterior a aquellos y terminar a las 06:00 horas del día siguiente, salvo que los respectivos dependientes laboren en turnos rotativos de trabajo evento en el cual pueden prestar servicios en el lapso que media entre las 21 y las 24 horas del día anterior a dichos descansos o entre las 00:00 y las 06:00 horas del día siguiente, cuando el respectivo turno incida en dichos periodos.

Sin perjuicio de lo anterior, si las partes han convenido una distribución de jornada, en términos tales que no se afecte el inicio y termino del día de descanso dominical o de días festivos y de descanso compensatorio en los términos expuestos en el cuerpo del presente informe, deberá estarse a lo que las partes han pactado expresa o tácitamente.

Es del caso señalar que, todo incumplimiento a estas materias, y en general, a la ley laboral y disposiciones doctrinales anteriormente señaladas, deben ser denunciadas ante Inspección Comunal del Trabajo competente, de acuerdo al domicilio laboral de la empresa, de manera de iniciar un procedimiento de fiscalización que verifique el cumplimiento de la legislación laboral y se cursen las sanciones administrativas que en derecho correspondan si éstas resultaran procedentes.

Finalmente, cabe hacer presente que, la Ley N°21.561, de 14.04.2023, publicada el 26.04.2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modificó

el Código del Trabajo con el objeto de reducir jornada laboral. En tal sentido, el artículo 1° de la aludida normativa, introdujo modificaciones al artículo 22 del Código del ramo, en cuanto a la duración de la jornada ordinaria de trabajo, la que no podrá exceder de 40 horas semanales. Por su parte el artículo primero transitorio de la norma en referencia establece que la ley entrará en vigencia en forma gradual, según las modalidades y plazos que indica. Al efecto, para una mejor ilustración se hace presente que, el dictamen N°81/02 de 01.02.2024, de este Servicio, informa sobre el contenido y entrada en vigencia de la referida ley.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citada, cumpla con informar a Ud. que respecto a la materia consultada debe estarse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,



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



GMS/JL/VA
GMS/JL/VA
Distribución
-Jurídico
-Partes
-Control