



1924 **100** AÑOS 2024

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E168930 (1157) 2024

jurídico

ORDINARIO N° _____

712

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Ley N°21.561; jornada; artículo 38 del Código del Trabajo.

RESUMEN:

1. El Ordinario N°3128 de 09.07.2018 se encuentra vigente, no siendo necesaria su modificación producto de la entrada en vigencia de la Ley N°21.561.
2. Esta Dirección debe abstenerse de emitir pronunciamientos solicitados de forma genérica, por las razones expuestas en el cuerpo de este documento.
3. La autorización de una jornada excepcional se realizará mediante resolución de la Dirección del Trabajo, ante una solicitud específica que debe ser evaluada conforme a la normativa pertinente.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S), de 22.08.2024.
- 2) Presentación de fecha 28.06.2024

SANTIAGO,

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

24 OCT 2024

A : COLEGIO MÉDICO VETERINARIO DE CHILE
abogado@colmevet.cl

Mediante presentación de antecedente 2), se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento respecto de las siguientes materias:

1. Vigencia de lo dispuesto en el Ordinario. N°3128 de 09.07.2018, en atención a la entrada en vigencia de la Ley N°21.561 y el Reglamento que determina los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de trabajo y descanso.
2. Si las situaciones de atención de urgencia a domicilio y planteles productivos que requieren cuidado de animales de forma continua, pueden ser calificados dentro del régimen de excepción contemplado en el artículo 38 del Código del Trabajo.
3. Si resulta aplicable a las faenas que estén bajo el régimen de excepción contemplado en el artículo 38 del Código del Trabajo, una jornada excepcional de "cuarto turno" (turnos rotativos de 12 horas diarias de duración, con una hora de colación imputable a la jornada, distribuidos de 08:00 a 20:00, en tres días, seguido de uno de descanso).

Al respecto, cumplo con informar a usted lo siguiente:

El Ordinario N°3128 de 09.07.2018, por el que se consulta, se pronuncia sobre la aplicación de lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, particularmente a su inciso 1° numeral 2, a dependientes que se desempeñan en establecimientos veterinarios que prestan de forma principal servicios médicos de urgencia y hospitalización.

Dicho esto, y en atención a la primera consulta realizada, se debe hacer presente que el artículo 35 del Código del Trabajo regula el descanso semanal, señalando en su inciso primero que:

"Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días."

Por su parte, el artículo 38 del mismo cuerpo legal, en lo pertinente, indica:

"Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen: (...)

2.- en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria. (...)

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal. (...).

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.

No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo.”

De lo anterior se desprende que el legislador ha establecido un sistema de descanso semanal, como regla general, que contempla el descanso en los días domingos y festivos y, como una excepción a dicha regla, regula un sistema de descansos en que se permite distribuir la jornada incluyendo los días domingos y festivos, otorgando días de descanso en compensación de aquellos.

Lo anteriormente señalado no fue modificado en parte alguna por la Ley N°21.561, por lo que el Ordinario N°3128 de 09.07.2018, se encuentra vigente, sin que nada de lo expuesto por la reclamante en su presentación amerite su modificación.

Ahora bien, en atención a la referencia hecha en la presentación al Reglamento que determina los límites parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descanso, conforme a lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, se hace presente que este se refiere a los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos, que es posible solicitar en atención a las características especiales de la prestación de servicios de una empresa, en las que no resultan aplicables las normas generales sobre distribución de las horas de trabajo y descanso establecidos en los artículos 22 y 38 del Código del Trabajo, y no al sistema de excepción al sistema de descanso semanal contemplada en el primer inciso del artículo 38 de dicho cuerpo legal, abordada por el Ordinario N°3128 de 09.07.2018.

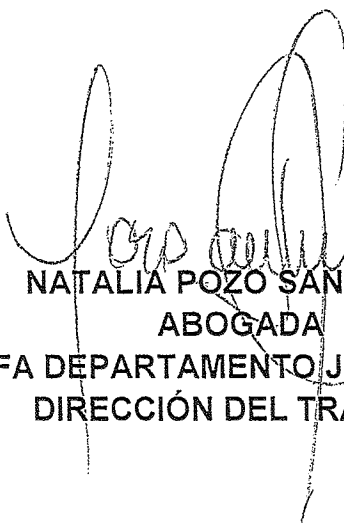
En cuanto a la segunda pregunta realizada, se hace presente que esta corresponde a una consulta genérica, sin que se indiquen antecedentes que permitan evaluar la aplicación o interpretación de la norma ante un caso concreto o realizar una fiscalización que permita un pronunciamiento al respecto. Así las cosas, no cabe sino remitirse a la reiterada jurisprudencia de este Servicio ha señalado que no corresponde que se emita un pronunciamiento en los términos requeridos, a priori o de modo genérico sobre materias determinadas, contenida en los Ordinarios N°1755 de 09.04.2015 y 3268 de 17.07.2018, entre otros.


Finalmente, en cuanto a su tercera consulta, referida a la posibilidad otorgar una autorización de una jornada excepcional en los términos planteados, tratándose igualmente de una consulta realizada en términos genéricos, cabe remitirse a lo señalado respecto de la pregunta anterior. Asimismo, se hace presente tales sistemas tienen un carácter excepcional y restrictivo, y serán ser autorizados por este Servicio mediante resolución fundada, previa solicitud de un empleador que acredite la existencia de un acuerdo entre este y las personas trabajadoras, debiéndose verificar además que se cumplan las disposiciones del Reglamento contenido en el Decreto N°48 del año 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la normativa pertinente.


En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones constitucionales y legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted:

1. El Ordinario N°3128 de 09.07.2018 se encuentra vigente, no siendo necesaria su modificación producto de la entrada en vigencia de la Ley N°21.561.
2. Esta Dirección debe abstenerse de emitir pronunciamientos solicitados de forma genérica, por las razones expuestas en el cuerpo de este documento.
3. La autorización de una jornada excepcional se realizará mediante resolución de la Dirección del Trabajo, ante una solicitud específica que debe ser evaluada conforme a la normativa pertinente.

Saluda atentamente a Uds.,


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




GMS/AGS
Distribución
-Jurídico
-Partes
-Control