

*Juridico.*

0031

ORD N°: \_\_\_\_\_

**MAT.:** 1.- El eventual juicio de reproche por discriminación laboral a través de los nuevos contratos de trabajo a tiempo indefinido en los cuales, bajo una misma función y escala de sueldo se conviene que los trabajadores tienen asignadas diferentes remuneraciones, ha de fundarse en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social o en criterios de diferenciación que, distintos de los recién mencionados, no se funden en la idoneidad o capacidad personal, debiendo realizarse en este último evento la ponderación caso a caso, de todo lo cual se desprende, que no resulta posible responder lo solicitado en tanto se trata de una denuncia no sólo genérica, sino que no precisa cuál sería el rasgo discriminatorio en que se funda. El pacto por medio del cual un contrato de trabajo suscrito a plazo fijo, se modificó a indefinido, no sólo no resulta ilegal, sino que aparece del todo armónico con la vigencia del principio de continuidad de la relación laboral, que aspira al efecto estabilizador en el empleo que supone todo contrato indefinido;

2.- Las Resoluciones administrativas dictadas por este Servicio autorizando distribuciones excepcionales de jornada y descansos descritas en el cuerpo de esta respuesta, cumplieron el requisito legal de contar con la autorización de los trabajadores, encontrándose implícita esta última en el instrumento colectivo actualmente vigente, cuyo plazo excede el de aquellas resoluciones, por lo que no se genera la circunstancia reclamada en cuanto a que el tiempo de vigencia de las Resoluciones excepcionales de distribución de jornada y descanso no podrían exceder el plazo de vigencia del instrumento colectivo en el que consta la

autorización de los trabajadores, necesario para autorizar las mismas;

3.- No resulta ajustado a derecho implementar únicamente en base al acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, una jornada de trabajo de 45 horas semanales distribuida en menos de 5 días, sin perjuicio que el empleador puede pedir a este Servicio la autorización de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso, cumpliendo con los requisitos que la misma norma legal dispone;

4.- La Dirección del Trabajo carece de competencia para enjuiciar la eficacia o no de acuerdos marcos entre la empresa Codelco y sus contratistas, ciñéndose sus facultades al cumplimiento de las normas legales laborales y, en lo pertinente, de higiene y seguridad, así como previsionales en que recaiga el trabajo prestado en régimen de subcontratación. Careciendo su presentación de precisión respecto de la o las empresas contratistas de Codelco afectadas con incumplimientos vinculados a la competencia de este Servicio, no resulta posible responderle, al no resultar posible recabar información sobre ellas mediante la fiscalización pertinente y,

5.- Este Servicio carece de facultades para abocarse a materias, como las reclamaciones de multas, siendo éstas de competencia exclusiva de los Juzgados con competencia en materia laboral. Tampoco le cabe competencia para conocer del incumplimiento a Reglamentos de Seguridad Minera, incluido el Reglamento de Seguridad Minera, en base a lo dispuesto en los artículos 4º y 25 del recién citado reglamento.

- ANT.:**
- 1.- Instrucciones de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 20.07.2011, 12.08.2011, 06.09.2011, 30.09.2011, 21.10.2011, 15.11.2011 y 02.12.2011.
  - 2.- MEMO N°79, de 21.06.2011, de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
  - 3.- Instrucciones de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 26.05.2011 y 06.06.2011.

4.- MEMO N°63, de 03.05.2011, del Sr. Jefe S) de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

5.- MEMO N°37, de 14.04.2011, del Sr. Jefe de División, Departamento de Inspección.

6.- Instrucciones de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de fecha 23.03.2011.

7.- MEMO N°42, de 08.03.2011, de la Sra. Jefa del Departamento Jurídico.

8.- Respuesta al traslado, presentada por CODELCO, División Radomiro Tomic, de fecha 07.02.2011.

9.- ORD. N°381, de 21.01.2011 de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

10.- Presentación de fecha 26.10.2010, del Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic.

---

**SANTIAGO,**

**DE : DIRECTORA DEL TRABAJO**

**05 ENE 2012**

**A : SR. ARIEL RIVERO MATURANA  
TESORERO SINDICATO DE TRABAJADORES  
RADOMIRO TOMIC**

Mediante presentación del ANT. 10) se efectúan las siguientes consultas que afectan a los asociados del Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic que laboran precisamente en el Centro de Trabajo Radomiro Tomic, de Codelco Chile, División Codelco Norte, a saber:

1.- Se consulta acerca de la legalidad de la generación de nuevos contratos de trabajo a tiempo indefinido en los cuales, bajo una misma función y escala de sueldo, los trabajadores tienen diferentes remuneraciones, produciéndose una discriminación entre contratos de igual naturaleza jurídica y que se prestan en una misma faena. Asimismo, se hace ver que los mismos trabajadores han sufrido un importante menoscabo económico al pasar sus contratos de plazo fijo a indefinido. Según el solicitante, se trata de una nueva política de la empresa que ha supuesto, para los nuevos trabajadores un recorte de beneficios (reconocidos a los trabajadores antiguos), tales como aquellos de carácter educacional para ellos y sus grupos familiares, en materia de salud, remuneración, feriados, etc.;

2.- Se consulta sobre la procedencia de establecer en los contratos colectivos la renovación automática de los sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos, por períodos de tiempo que exceden incluso los plazos de dichos contratos, ejemplificándolo en el caso de la última negociación colectiva en la que los sindicatos del Centro de Trabajo Chuquicamata han autorizado estos sistemas hasta el año 2017, circunstancia que les preocupa como organización, en el sentido que su Administración podría

eventualmente solicitarla en la próxima negociación colectiva. En suma, se sostiene que, si bien no se excede el plazo de cuatro años dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, no se respeta el espíritu de esta disposición legal, ya que actualmente no involucra de manera alguna la voluntad del trabajador en el pacto de ese sistema, desnaturalizándolo;

3.- Se consulta si la jornada de 45 horas semanales es distribuida en 4 días no festivos, ni en sábado ni domingo, con un período de descanso de 3 días, constituiría una jornada excepcional;

4.- Se solicita un pronunciamiento respecto de la insuficiencia que han significado los diversos acuerdos marco celebrados por Codelco y sus contratistas, quienes siguen en condiciones deplorables, dando cuenta del incumplimiento de los mismos, solicitando a este Servicio pronunciarse al respecto, delimitando responsabilidades que a la fecha no se encuentran bien definidas, y,

5.- Respecto de las condiciones de salubridad y seguridad en el trabajo, se sostiene que se ha hecho sentir la falta de preocupación de la Corporación en este punto, arriesgando en muchas ocasiones la salud e integridad de los trabajadores, incluyendo la falta de cumplimiento de los diversos Reglamentos de Seguridad como lo es el de Seguridad Minera. A su vez, se añade que las Inspecciones del Trabajo hacen lo posible con los medios con que cuentan poniendo énfasis en la fiscalización pero, lamentablemente, los procedimientos de reclamo de las multas se eternizan debido al lento avance en la respuesta o resolución de dichos procedimientos, sosteniendo que este Servicio es el ente idóneo para dar respuestas adecuadas que tengan valor y que determinen de alguna manera un marco técnico aplicable.

Mediante el ORD. del ANT. 9) se dio traslado de su presentación a la empresa Codelco, División Radomiro Tomic, de cuya respuesta, consignada en el ANT. 4), se desprenden los siguientes descargos:

a.- Se señala que la materia planteada referida a la transgresión de las normas sobre discriminación (punto 1) se encuentra siendo conocida por el Juzgado del Trabajo de El Loa Calama, **RIT T-31-2010**, causa que se encuentra actualmente pendiente, por lo que esta Dirección del Trabajo no podría pronunciarse, al carecer de competencia en virtud de lo dispuesto en el artículo 420 del Código del Trabajo. A lo anterior, se agrega que esta Repartición carece de competencia para pronunciarse sobre el contenido y alcance de las cláusulas contractuales, sean de orden individual o colectivo;

b.- Respecto del punto 2) se señala que este Servicio ha regulado la materia para el referido centro de trabajo mediante Resoluciones sobre Jornada Excepcional N° 429, de fecha 19.02.2010 y N°1.345, de fecha 22.06.2010, añadiendo que, en el proceso de negociación colectiva reglada que tuvo lugar entre la actual División Codelco Radomiro Tomic y el Sindicato de la misma empresa y que concluyera con el instrumento colectivo de fecha 24.11.2010 en su cláusula 29, bajo el epígrafe "Jornadas de Trabajo" las partes, en lo pertinente a jornadas excepcionales, se limitaron a reiterar lo establecido en las Resoluciones de este Servicio recién citadas, sin referencia alguna a una supuesta renovación automática de las jornadas excepcionales que superen la vigencia del instrumento colectivo;

c.- Respecto del punto 4) se indica que, sin perjuicio de tratarse de una materia de aplicación general en Codelco, su representada

cumple estrictamente con las normas legales sobre el régimen de trabajo en subcontratación, al tiempo que se sostiene que los Acuerdos Marcos suscritos por Codelco con la Federación de Trabajadores Contratistas del Cobre en los años 2007 y 2008, se cumplen a cabalidad en la División Radomiro Tomic, sin que existan acciones legales por incumplimiento de dichos acuerdos.

d.- Por último, respecto del punto 5) se sostiene que las afirmaciones vertidas por el solicitante carecen de fundamentación fáctica, habiendo su representada dado cumplimiento estricto a la normativa sobre la materia, agregando, a mayor abundamiento, que su representada se encuentra certificada internacionalmente mediante el sistema de auditoría OHSAS 18.001 referida, específicamente, al cumplimiento de la normativa legal sobre higiene, seguridad y salud ocupacional, sin perjuicio de toda la normativa interna que Codelco ha dictado sobre la materia y que es fiscalizada continuamente por el Servicio Nacional de Geología y Minas (Sernageomin) y la Seremía de Salud de la II Región, de Antofagasta. Agrega que cuando la referida empresa ha sido fiscalizada por la Inspección del Trabajo de Calama respecto de estos temas y otros, las infracciones encontradas han sido puntuales y resueltas dentro del período de 15 días que se otorga para tales efectos, a lo que hay que agregar que la División ha invertido en Infraestructura de Casino y Casa de Cambio la suma de U\$10.000.000 aproximadamente.

Al respecto, cumpla con manifestar a Usted lo siguiente:

1.- En cuanto a la legalidad de la generación de nuevos contratos de trabajo a tiempo indefinido en los cuales, bajo una misma función y escala de sueldo, los trabajadores tienen diferentes remuneraciones, produciéndose una discriminación entre contratos de igual naturaleza jurídica, recaídos en mismas funciones y que se prestan en una misma faena, cabe tener presente que la incompetencia de este Servicio para conocer esta materia no es tal, toda vez que la justificación dada para ello, cual es la existencia de un juicio pendiente ante los tribunales sobre la misma materia, resulta inocuo, desde el momento que, en dicha causa, mediante sentencia de 2 de mayo de 2011, el Juzgado del Trabajo de Calama declaró, entre otras cosas, acoger la falta de legitimación activa de la organización sindical para demandar la discriminación entre diversos trabajadores que realizan igual función y sin formular pronunciamiento sobre la pertinente demanda en atención a la decisión anterior, a partir de lo cual es posible concluir que no se advierte obstáculo para que este Servicio se pronuncie sobre dicha materia.

En cuanto a lo consultado, cabe señalar de acuerdo a la doctrina vigente de este Servicio, contenida, entre otros, en **dictámenes N°2.210/035, de 05.06.2009 y N°374/5, de 22.01.2010**, justificada a partir de lo dispuesto en el artículo 19 N°16, inciso 3° de la Constitución Política, según la cual los únicos rasgos que permiten discriminar a toda persona (excluidos los relativos a la nacionalidad chilena y edad respecto de los que tolera discriminaciones de carácter legal), son la idoneidad o capacidad personal. De este modo, si la distinción de trato efectuada en la especie se ha hecho en base a un criterio que carece de fundamentación objetiva y razonable o en base a alguno de los criterios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo (raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social), habrá que concluir que se trata de un acto discriminatorio indebido; en cambio, si la distinción se apoya en un criterio cuyo fundamento es objetivo y razonable, entonces la distinción será una simple desigualdad, plenamente compatible con el principio de igualdad.

A partir de lo razonado, cabe afirmar que el eventual juicio de reproche por discriminación laboral a través de los nuevos contratos de trabajo a tiempo indefinido en los cuales, bajo una misma función y escala de sueldo, los trabajadores tienen asignadas diferentes remuneraciones, ha de fundarse en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social o en criterios de diferenciación que, distintos de los recién mencionados, no se funden en la idoneidad o capacidad personal, debiendo realizarse en este último evento la ponderación caso a caso, de todo lo cual se desprende que no resulta posible responder lo solicitado en tanto se trata de una denuncia no sólo genérica, sino que no precisa cuál sería el rasgo discriminatorio en que se funda.

Asimismo, cabe señalar que el pacto a que se refiere en su presentación, por medio del cual un contrato de trabajo suscrito a plazo fijo, se modificó a indefinido, no sólo no resulta ilegal, sino que aparece del todo armónico con la vigencia del principio de continuidad de la relación laboral, que aspira al efecto estabilizador en el empleo que supone todo contrato indefinido.

2.- Respecto de la consulta sobre la procedencia de establecer en los contratos colectivos la aprobación de los trabajadores de la renovación automática de estos sistemas por períodos de tiempo que exceden incluso los plazos de dichos contratos, cabe tener presente lo siguiente:

El Código del Trabajo, en su artículo 38 incisos penúltimo y final, 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.”*

A su vez, la Orden de Servicio N°5, de este Servicio, de fecha 20.11.2009, en lo pertinente, señala:

*“El acuerdo de la organización sindical podrá ser otorgado en un proceso especial o en el marco de un proceso de negociación colectiva, sea en un instrumento colectivo o en un documento especial, pero siempre en cualquier caso deberá estar claramente establecido el tipo de jornada y el período por el cual se otorga el acuerdo.”*

*“Con todo, cuando el acuerdo se otorgue en un instrumento colectivo, aquél deberá hacerse exigible durante la vigencia del referido instrumento colectivo”*

Tal y como lo informa el Departamento Inspectivo mediante MEMO del ANT.5), respecto del plazo de duración del acuerdo de los trabajadores plasmado en un contrato colectivo, no resulta posible que el acuerdo

dado por los trabajadores en un contrato colectivo pueda exceder el plazo de dicho contrato.

En el caso que nos ocupa, las renovaciones de autorizaciones de jornadas excepcionales constan en Resoluciones de este Servicio N°429, de 19.02.2010 y N°1.345, de 22.06.2010. En el considerando 6° de la primera de estas Resoluciones, se señala:

*“Que, el sistema propuesto, de conformidad a los antecedentes que se han recopilado, cuenta con el debido acuerdo de los trabajadores involucrados.”*

Por su parte, en el Resuelvo 1) consignó:

*“RENUEVASE la RESOLUCIÓN N°234 de fecha 02.07.1999, renovada por **Resolución N°1.293**, de fecha 10.10.2006, a la empresa CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE, DIVISIÓN CODELCO NORTE, para establecer el sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos...”*

A su vez, en el considerando 5° de la segunda Resolución, por medio de la cual se modificó la Resolución N°429, dispuso:

*“Que, para efectos de modificar la Resolución N°429, de fecha 19/02/2010, han concurrido al acuerdo los sindicatos involucrados: “Sindicato Minero de Trabajadores de Codelco Norte” y “Sindicato de Trabajadores del Centro de Trabajo Radomiro Tomic”.*

Por su parte, en la cláusula 29 (“Jornadas de Trabajo”) del Contrato Colectivo de Trabajo, División Codelco Norte con el Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic (2010-2014), se hace expresa referencia al sistema de jornada de trabajo en faena continua sistema de turno 4x4 autorizado por la Resolución N°429 de la Dirección del Trabajo y al sistema de jornada de trabajo en faena continua sistema de turno 7x7 autorizado mediante Resolución de este Servicio N°1.345, de 22.06.2010.

Por último, la misma cláusula del contrato colectivo recién mencionado, en su letra D, dispuso:

*“D.- Las jornadas excepcionales de trabajo y descanso 4x4 y 7x7, autorizadas por las Resoluciones de la Dirección del Trabajo antes singularizadas, tienen vigencia hasta el 30 de noviembre del año 2013 y el 30 de abril del año 2011, respectivamente.”*

De lo razonado se desprende que las Resoluciones administrativas dictadas por este Servicio autorizando los sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos ya aludidos, cumplieron el requisito legal de contar con la autorización de los trabajadores, encontrándose implícita esta última en el instrumento colectivo vigente, cuyo plazo excede el de aquellas resoluciones, por lo que no se genera la situación reclamada en cuanto a que el tiempo de vigencia de tales Resoluciones no podría exceder el plazo de vigencia del instrumento colectivo en el que consta la autorización de los trabajadores, necesario para autorizar las mismas por la autoridad administrativa.

3.- En cuanto a la consulta acerca de si una jornada semanal de 45 horas semanales distribuida en 4 días no festivos, ni en sábado ni

domingo, con período de descanso de 3 días, sería una jornada excepcional, cabe considerar lo siguiente:

El artículo 28, inciso 1º del Código del Trabajo, establece:

*“El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.”*

A su vez, el artículo 22 inciso 1º, del mismo cuerpo legal, dispone:

*“La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.”*

Por último, el artículo 38, inciso penúltimo del Código del Trabajo, señala:

*“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.”*

De una interpretación armónica de las normas legales recién transcritas y demás pertinentes del mismo código, aparece que no resulta ajustado a derecho implementar únicamente en base al acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, una jornada de trabajo de 45 horas semanales distribuidas en menos de 5 días, lo que no obsta a que el empleador pueda solicitar a este Servicio la autorización de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso, cumpliendo con los requisitos que la misma norma legal dispone.

4.- La Dirección del Trabajo carece de competencia para enjuiciar la eficacia o no de acuerdos marcos entre la empresa Codelco y sus contratistas, ciñéndose sus facultades al cumplimiento de las normas legales laborales y, en lo pertinente, de higiene y seguridad, así como previsionales en que recaiga el trabajo prestado en régimen de subcontratación. Careciendo su presentación de precisión respecto de la o las empresas contratistas de Codelco afectadas con incumplimientos vinculados a la competencia de este Servicio, no resulta posible responderle, al no resultar posible recabar información sobre ellas mediante la fiscalización pertinente y,

5.- En cuanto al reclamo respecto de las condiciones de salubridad y seguridad en el trabajo, frente al cual se señala que se ha hecho sentir la falta de preocupación de la Corporación, arriesgándose en muchas ocasiones la salud e integridad de los trabajadores, incluyendo la falta de cumplimiento de los diversos Reglamentos de Seguridad, como lo es el de seguridad minera, al tiempo que se refiere que, a pesar que las Inspecciones del Trabajo hacen lo posible con los medios con que cuentan poniendo énfasis en la fiscalización, lamentablemente, los procedimientos de reclamo de las multas se eternizan debido al lento avance en la respuesta o resolución de dichos procedimientos, cabe señalar lo siguiente:

De acuerdo a su planteamiento este Servicio en ciertas materias, que Ud. no precisa, relativas a condiciones de salubridad y seguridad, habría realizado su trabajo, pero se lamenta la eternización de los

procedimientos de reclamación de multas. También se reprocha a la señalada empresa el incumplimiento a diversos Reglamentos de Seguridad, incluyendo el Reglamento Minero.

Al respecto, cabe tener presente que ninguna competencia le cabe a este Servicio para abocarse a materias, como las reclamaciones de multas, sometidas al conocimiento de los tribunales de Justicia.

A su vez, tampoco le cabe competencia para conocer del incumplimiento a Reglamentos de Seguridad o del Reglamento de Seguridad Minera, en base a lo dispuesto en los artículos 4º y 25 del recién citado reglamento. En efecto, su artículo 4º define:

*“De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2º, Título I del Decreto Ley N°3.525 de 1980, corresponderá al Servicio Nacional de Geología y Minería, la competencia general y exclusiva en la aplicación y fiscalización del cumplimiento del presente Reglamento.”*

A su vez, de acuerdo a su artículo 25:

*“Sin perjuicio de la existencia de los Reglamentos de Orden, Higiene y Seguridad exigidos por la legislación del país, las Empresas Mineras deberán elaborar, desarrollar y mantener reglamentos internos específicos de las operaciones críticas, que garanticen la integridad física de los trabajadores, el cuidado de las instalaciones, equipos, maquinarias y del medio ambiente.”*

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones de hecho y de derecho expuestas precedentemente, cumpla con informar a Usted:

1.- El eventual juicio de reproche por discriminación laboral a través de los nuevos contratos de trabajo a tiempo indefinido en los cuales, bajo una misma función y escala de sueldo se conviene que los trabajadores tienen asignadas diferentes remuneraciones, ha de fundarse en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social o en criterios de diferenciación que, distintos de los recién mencionados, no se funden en la idoneidad o capacidad personal, debiendo realizarse en este último evento la ponderación caso a caso, de todo lo cual se desprende, que no resulta posible responder lo solicitado en tanto se trata de una denuncia no sólo genérica, sino que no precisa cuál sería el rasgo discriminatorio en que se funda. El pacto por medio del cual un contrato de trabajo suscrito a plazo fijo, se modificó a indefinido, no sólo no resulta ilegal, sino que aparece del todo armónico con la vigencia del principio de continuidad de la relación laboral, que aspira al efecto estabilizador en el empleo que supone todo contrato indefinido;

2.- Las Resoluciones administrativas dictadas por este Servicio autorizando distribuciones excepcionales de jornada y descansos descritas en el cuerpo de esta respuesta, cumplieron el requisito legal de contar con la autorización de los trabajadores, encontrándose implícita esta última en el instrumento colectivo actualmente vigente, cuyo plazo excede el de aquellas resoluciones, por lo que no se genera la circunstancia reclamada en cuanto a que el tiempo de vigencia de las Resoluciones excepcionales de distribución de jornada y descanso no podrían exceder el plazo de vigencia del instrumento

colectivo en el que consta la autorización de los trabajadores, necesario para autorizar las mismas;

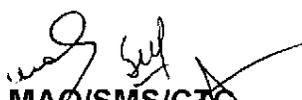
3.- No resulta ajustado a derecho implementar únicamente en base al acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, una jornada de trabajo de 45 horas semanales distribuida en menos de 5 días, sin perjuicio que el empleador puede pedir a este Servicio la autorización de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso, cumpliendo con los requisitos que la misma norma legal dispone;

4.- La Dirección del Trabajo carece de competencia para enjuiciar la eficacia o no de acuerdos marcos entre la empresa Codelco y sus contratistas, ciñéndose sus facultades al cumplimiento de las normas legales laborales y, en lo pertinente, de higiene y seguridad, así como previsionales en que recaiga el trabajo prestado en régimen de subcontratación. Careciendo su presentación de precisión respecto de la o las empresas contratistas de Codelco afectadas con incumplimientos vinculados a la competencia de este Servicio, no resulta posible responderle, al no resultar posible recabar información sobre ellas mediante la fiscalización pertinente, y,

5.- Este Servicio carece de facultades para abocarse a materias, como las reclamaciones de multas, siendo éstas de competencia exclusiva de los Juzgados con competencia en materia laboral. Tampoco le cabe competencia para conocer del incumplimiento a Reglamentos de Seguridad Minera, incluido el Reglamento de Seguridad Minera, en base a lo dispuesto en los artículos 4º y 25 del recién citado reglamento.

Saluda a Ud.,

  
**MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO**  
**ABOGADA**  
**DIRECTORA DEL TRABAJO**

  
**MAO/SMS/CTC**  
**Distribución:**

- Jurídico
- Control
- Codelco Chile, División Codelco Norte