



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E699730 (996) 2023

ORD N°: 765

ACTUACIÓN

Aplica doctrina.

MATERIA:

Sistema excepcional de jornada y descansos.
Modificación.

RESUMEN:

No resultando jurídicamente procedente a las partes modificar una resolución que autoriza un sistema excepcional de jornada y descansos, corresponderá, solicitar dicha modificación ante la Dirección Regional del Trabajo respectiva, acompañando para tal efecto los antecedentes pertinentes.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 14.11.2024 de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Pase N°166, de 14.11.2023, de Jefa Departamento Jurídico (S).
- 3) Presentación de 13.04.2023, de empresa J.E.J. Ingeniería S.A.

SANTIAGO

19 NOV 2024

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SR. [REDACTED]
REPRESENTANTE LEGAL
EMPRESA J.E.J. INGENIERÍA S.A.
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 3), se solicita un pronunciamiento respecto a la posibilidad de que mediante un anexo de contrato, las partes puedan modificar o reemplazar una jornada excepcional ya aprobada por una jornada ordinaria del artículo 22 del Código del Trabajo sin necesidad de una nueva autorización de la Inspección del Trabajo respectiva, o gestionar una modificación de la misma, duda que se generaría en el Ordinario N°629 de 24.02.2021, que señala expresamente:

“No resulta ajustado a derecho modificar los ciclos de trabajo y descansos, toda vez que, para proceder en los términos indicados, el empleador deberá solicitar a la Dirección Regional correspondiente a su domicilio., el cambio de ciclo de trabajo y descanso acordado con la o las trabajadoras que se encuentran en dicha situación.”

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. que, el artículo 38 del Código del Trabajo, que regula las actividades exceptuadas del descanso en domingos y festivos, establece en su inciso 7° lo siguiente:

“Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados si los hubiere, y mediante resolución fundada que deberá emitirse dentro de los treinta días hábiles siguientes a la solicitud, 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 seguridad y salud en el trabajo son compatibles con el referido sistema”.

Al respecto, la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°6505/331, de 28.10.1997, ha determinado que las resoluciones que dicta el Director del Trabajo en ejercicio de la facultad especial antedicha, sólo rigen respecto de la Empresa que solicitó su autorización para la faena y categoría de trabajadores comprendidos en la misma. De ello se sigue, entonces, que el empleador no se encuentra facultado para hacer aplicable a sus dependientes que laboran en determinada faena un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y de descanso autorizado para otra faena distinta perteneciente a la misma Empresa.

De igual forma, en lo cuanto a la posibilidad de que las partes de común acuerdo pacten una jornada de trabajo diversa a la autorizada por la resolución, cabe señalar que el Dictamen N°3777/0136, de 11.09.2023, señala en lo pertinente:

“Ahora bien, sobre la vigencia del sistema excepcional de jornada y descansos -como se ha dicho- por Resolución N°78, de 06.02.2001, esta Dirección, sobre la base de las atribuciones que le otorga el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, estableció para el personal de la empresa &, actual &, un sistema excepcional de jornada y descansos, que en lo fundamental, comprende un ciclo de trabajo de 10 días continuos por diez días continuos de descanso. Entre los fundamentos de esta decisión administrativa, se tuvo especialmente presente que el sistema adoptado contó con el debido consenso de los trabajadores involucrados, y además, que la solicitud formalizada en su oportunidad cumplió con los criterios básicos que esta Dirección ha establecido al efecto.

En estas condiciones, las partes han quedado justificadamente impedidas de pactar una jornada distinta respecto de aquellas faenas o funciones que comprende la resolución respectiva, toda vez que al otorgarse esta autorización administrativa -trabajador y empleador- se sujetaron a una actuación reglada que concluyó y surtió determinados efectos legalmente establecidos, entre los cuales se encuentra el de haber quedado -las partes- adscritas a una especie de régimen estatutario de jornada y descanso, que para ser dejado sin efecto, debe dictarse otro acto administrativo que deshaga lo hecho. Porque en derecho -como se sabe- las cosas se deshacen de igual forma como se hacen.

En este orden de ideas, debe tenerse presente que este sistema excepcional se adoptó atendidas las especiales características de la prestación de servicios, circunstancia esencial de la cual la autoridad tomó debida nota, de ahí que, razonablemente se haya inferido, que no era posible aplicar las reglas generales sobre jornada y descansos. Lo anterior significa, que cambiando estas circunstancias que se tuvieron en vista, esta Dirección -a su vez- podrá modificar el referido sistema. Tal es así, que la propia Resolución N°78, citada, en su parte resolutive especificó que, "esta Dirección se reserva la facultad de revocar la autorización que precede en caso de que los supuestos tenidos en consideración para autorizarla varíen de manera determinante".

Sin embargo, como no se ha dictado ningún acto formal revocatorio o modificatorio de la Resolución N°78, citada, ni consta petición en tal sentido, este sistema excepcional de jornada y descansos se encuentra plenamente vigente, puesto que los derechos y obligaciones a que han quedado sujetas las partes de la relación laboral, en lo relativo a jornada y descansos, se han incorporado al conjunto de materias que las partes no pueden convenir libremente, y por tanto, la eficacia y validez de esta resolución administrativa se encuentra amparada y garantizada por el principio de irrenunciabilidad de derechos a que se refiere el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, no pudiendo las partes resolver autónomamente sobre la modificación o revocación del sistema.

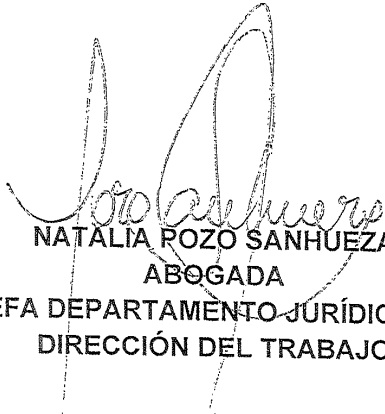
En estas condiciones, esta Dirección reconsidera todo dictamen y oficio anterior que se haya pronunciado en el sentido que las partes de la relación laboral pueden válidamente y de común acuerdo, dejar sin efecto o modificar una resolución de la Superintendencia del Servicio dictada en virtud de las atribuciones que le otorga el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo."


La doctrina precitada, fue reiterada a través del Dictamen N°5410/252 de 16.10.2003, el cual no dio lugar a su reconsideración, por lo que se encuentra plenamente vigente y es que, en armonía con la misma, se emitió el Ordinario N°629 de 24.02.2021, a que se hace referencia en su presentación, que indica que deberá gestionarse a través de una solicitud ante la Dirección Regional del Trabajo correspondiente la modificación de una resolución que autoriza un sistema excepcional de jornada y descansos.

En consecuencia, en consideración a las normas legales precitadas y jurisprudencia administrativa consultada, cumpla con informar a Ud. que no resultando jurídicamente procedente a las partes modificar una resolución que autoriza un sistema excepcional de jornada y descansos, corresponderá, solicitar

dicha modificación ante la Dirección Regional del Trabajo respectiva, acompañando para tal efecto los antecedentes pertinentes.

Saluda atentamente a Ud.,


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



GMS/CRL
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Inspección Comunal del Trabajo de Maipú
- 