

ORD. Nº _____/_____/

- MAT.:** 1) La facultad del Director del Trabajo para autorizar el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos es de carácter discrecional, pero sólo puede ser utilizada en casos calificados, esto es, cuando en una empresa o faena exceptuada del descanso dominical no pudieren aplicarse las reglas generales sobre jornadas de trabajo y descansos, en atención a las especiales características de la prestación de los servicios;
- 2) La Ley faculta al Director del Trabajo sólo a autorizar la distribución de las jornadas de trabajo y de descansos en un período de tiempo distinto al de una semana, y por ello, este deberá dar estricto cumplimiento a las normas que prescriben derechos irrenunciables en favor de los trabajadores señaladas en el cuerpo del presente informe, al autorizar el establecimiento de estos sistemas excepcionales.
- 3) El Director del Trabajo deberá ejercer esta facultad mediante la dictación de una resolución que debe ajustarse a las formalidades propias de todo acto administrativo.
- 4) El Director del Trabajo puede derogar o modificar las resoluciones vigentes que autoricen sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos cuando se hubiere excedido en sus atribuciones legales o hubiere incurrido en un error de hecho.

ANT.: Necesidades del Servicio.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículo 38.

CONCORDANCIAS:

Ords. Nºs. 946/46, de 10.02.94 y 5053/238, de 30.08.94; Orden de Servicio Nº 2, de 20.01.97.

SANTIAGO, 25 ABR 1997

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. JEFE DEPARTAMENTO FISCALIZACION

Se ha estimado pertinente fijar el sentido y alcance del inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo,

que faculta al Director del Trabajo para autorizar el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de las jornadas de trabajo y descansos, en relación a los siguientes aspectos:

1) Extensión del ejercicio de la facultad por parte de la autoridad administrativa;

2) Cumplimiento de normas básicas del Código del Trabajo relativas a derechos irrenunciables establecidos en favor de los trabajadores al autorizar la autoridad administrativa estos sistemas excepcionales;

3) Formalidades a las que debe ajustarse el acto administrativo que autoriza el establecimiento de sistemas excepcionales, y

4) Reforma o derogación de las resoluciones vigentes que autorizan el establecimiento de los sistemas excepcionales precitados.

Cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1) En relación con el número 1) respecto de la amplitud de la facultad señalada, el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo prescribe:

"Con todo, el Director del Trabajo podrá autorizar en casos calificados 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, atendida las especiales características de la prestación de servicios".

De lo anterior, es dable inferir lo siguiente:

En relación con aspectos materiales, la ley ha conferido al Jefe Superior del Servicio una facultad que sólo puede ejercer en casos calificados, esto es, cuando en una empresa o faena exceptuada del descanso dominical no pudieren aplicarse las normas generales sobre jornadas de trabajo y descansos, en atención a las especiales características de la prestación de los servicios, como por ejemplo, que la actividad se encuentra alejada de centros urbanos o que los trabajadores que se desempeñan en la misma provengan de ciudades apartadas de la región.

Por otra parte, la ley ha establecido que la resolución que autorice el establecimiento de un sistema excepcional debe ser necesariamente fundada, esto es, ha de contener una exposición detallada de las consideraciones de hecho y derecho que hacen admisible esta autorización.

No obstante lo anterior, la regulación del ejercicio de la facultad queda entregada a la propia autoridad administrativa, la que con estricta sujeción al principio de juridicidad del artículo 79 de la Constitución Política y los

límites materiales señalados por el inciso final del artículo 38 del cuerpo legal ya citado, podrá establecer tanto las circunstancias de hecho que hacen admisible la autorización como los requisitos exigibles a los solicitantes para los efectos de aprobar una distribución excepcional de jornada.

Finalmente, se debe señalar que esta es una facultad de carácter discrecional, esto es, el titular del órgano administrativo está habilitado con un margen de libertad de apreciación para su actuación en la función de satisfacer necesidades públicas.

Sin embargo, esta facultad discrecional no puede importár el ejercicio arbitrario de la atribución, es decir, que la decisión que adopte el Jefe Superior del Servicio no se avenga con la mínima racionalidad en su actuar o que la resolución pudiera carecer de fundamentos de hecho, y que además -en ambos casos-, sea contraria al propio ordenamiento jurídico, y por ende, vulnere garantías constitucionales.

2) En relación con el cumplimiento de normas mínimas del Código del Trabajo sobre jornada de trabajo y descansos, el ejercicio de la atribución precitada permite al Director del Trabajo autorizar en casos calificados el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, de lo que fluye claramente, que la ley autoriza a la autoridad administrativa sólo a distribuir el tiempo destinado a jornadas de trabajo y descanso, en vez de en el período de una semana, en otro lapso, como por ejemplo, en ocho días o en un mes.

Lo anterior supone atribución para autorizar tiempos promedios razonables para el trabajo y los descansos de los trabajadores, cuyos límites máximos necesariamente tendrán como fuente legal al propio Código del Trabajo.

De esta manera, entonces:

a) Según lo prescrito en el inciso tercero del artículo 27 del Código del Trabajo, la jornada diaria máxima no podrá exceder de doce horas con un tiempo mínimo de una hora para el descanso imputable a la misma jornada, en términos tales que los trabajadores *"no podrán permanecer más de doce horas diarias en el lugar de trabajo"*.

b) El descanso diario mínimo de cada trabajador no podrá ser inferior al mismo período de su jornada de trabajo, según lo ha dispuesto este Servicio en ordinario N° 946/46, de 10.02.94.

c) La jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder -en promedio- de cuarenta y ocho horas semanales, de acuerdo con lo previsto en el inciso primero del artículo 22.

d) El máximo de días en que puede ser distribuida la jornada de trabajo no se encuentra normada en el Código del Trabajo porque es la propia autoridad administrativa la que está facultada para fijarla, respetando los otros límites legales. En este aspecto, se podrá establecer este margen -para cada

caso en particular- mediante el auxilio de estudios de carácter ergonómico para los trabajadores y/o de condiciones medioambientales respecto de las faenas.

e) El descanso por los días trabajados deberá compensar -a lo menos- los días domingo y festivos laborados por los dependientes aumentados en uno, según el artículo 39 del Código del Trabajo.

f) En relación a lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 38 en el sentido que a lo menos uno de los días de descanso compensatorio debe otorgarse en día domingo, cabe tener presente que la Orden de Servicio N° 2, de 20.01.97 ha sostenido que no les asiste a estos trabajadores impetrar este beneficio porque es precisamente la autoridad administrativa la que debe distribuir la jornada de trabajo y de descansos, cuando no sea posible aplicar las reglas generales sobre la materia.

g) De conformidad al artículo 31 del Código del Trabajo, las horas extraordinarias podrán pactarse en aquellas faenas que "por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador", con un máximo de dos diarias, y siempre la Inspección del Trabajo podrá prohibirlas en uso de sus facultades. Sin embargo, más allá de las circunstancias de hecho de cada faena en particular, no es legalmente procedente el trabajo extraordinario cuando se trate de jornadas ordinarias de doce horas diarias. Asimismo, el Director del Trabajo deberá fijar en su resolución si el sistema autorizado admite o no la posibilidad del pacto de la jornada extraordinaria y su límite diario.

h) Los trabajos de proceso continuo regulados por el inciso segundo del artículo 34 del Código del Trabajo, esto es, aquellos en que la jornada no se divide en dos partes para los efectos de la colación no son compatibles -por su carácter excepcional y restrictivo- con los sistemas analizados en el presente memorándum. Por otro lado, de la sola lectura del inciso final del cuerpo legal mencionado es posible inferir que al Jefe Superior del Servicio le compete autorizar el establecimiento tanto de las jornadas de trabajo (ordinaria y extraordinaria) como de los descansos (dentro de la jornada y semanal) en la resolución dictada al efecto.

3) En relación a las formalidades que debe reunir la autorización que emana de la autoridad administrativa, se debe señalar que el Director del Trabajo deberá permitir el establecimiento de estos sistemas excepcionales mediante la dictación de una resolución.

El ejercicio de la atribución antedicha es delegable a los Jefes de Departamentos y/o Directores Regionales, de conformidad al artículo 43 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases de la Administración del Estado, sobre las siguientes bases:

a) La delegación debe ser parcial y recaer en materias específicas,

b) El acto de delegación deberá ser publicado,

c) La responsabilidad administrativa será propia del delegado, y

d) La delegación será siempre revocable.

La autoridad administrativa puede otorgar la autorización sujeta a un plazo o a una condición; provisoriamente, mientras se verifican los antecedentes de hecho que hace valer el peticionario, e incluso, efectuar un examen de admisibilidad de la solicitud, la que puede ser rechazada de plano si no cumple con las exigencias mínimas formuladas. Ello porque la regulación del ejercicio tal como se señaló en el punto 1) le compete completa y exclusivamente a la propia autoridad facultada.

Asimismo, en caso de denegación de la solicitud presentada, el particular afectado podrá pedir una reconsideración del acto administrativo, todo ello, de conformidad a las reglas generales sobre la materia.

4) La reforma o derogación de resoluciones vigentes, en caso de formularse una regulación del ejercicio de la facultad por parte del Jefe Superior del Servicio, podrá verificarse en las siguientes situaciones, a saber:

a) Cuando éste se hubiere excedido en sus atribuciones legales, como por ejemplo, cuando la distribución de la jornada de trabajo y descansos autorizada aumenta los máximos legales a que se ha hecho referencia en detalle en el punto 2), y de esta manera, el Director del Trabajo vulnera derechos irrenunciables establecidos en favor de los trabajadores.

Lo anterior, porque el principal deber de la autoridad administrativa es ajustar sus actos a la Constitución y a la ley para dar estricto cumplimiento al principio de juridicidad establecido en el artículo 79 de la Constitución, y

b) Cuando éste hubiere incurrido en un error de hecho al autorizar la jornada, esto es, cuando la faena o actividad autorizada no se trataba de un caso calificado; o se produjere un cambio sustancial en las circunstancias fácticas que permitieron originalmente autorizar el sistema excepcional.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud., lo siguiente:

1) La facultad del Director del Trabajo para autorizar el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos es de carácter discrecional, pero sólo puede ser utilizada en casos calificados, esto es, cuando en una empresa o faena exceptuada del descanso dominical no pudieren aplicarse las reglas generales sobre jornadas de trabajo y descansos, en atención a las especiales características de la prestación de los servicios;

2) La ley faculta al Director del Trabajo sólo a autorizar la distribución de las jornadas de trabajo y de descansos en un período de tiempo distinto al de una semana, y por ello, este deberá dar estricto cumplimiento a las normas que prescriben derechos irrenunciables en favor de los trabajadores señaladas en el cuerpo del presente informe, al autorizar el establecimiento de sistemas excepcionales.

3) El Director del Trabajo deberá ejercer esta facultad mediante la dictación de una resolución que debe ajustarse a las formalidades propias de todo acto administrativo.

4) El Director del Trabajo puede derogar o reformar las resoluciones vigentes que autoricen sistemas excepcionales cuando se hubiere excedido en sus atribuciones legales o hubiere incurrido en un error de hecho.

Saluda a Ud.,




 MARIA ESTER FERES NAZARALA
 ABOGADO
 DIRECTOR DEL TRABAJO

LLP/nar

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo