



DEPARTAMENTO JURIDICO  
K 8533 (1661) 2013

*Juridico.*

ORD.:

0200 / 02

**MAT.:** No resulta jurídicamente procedente el establecimiento de un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso, a través de un convenio colectivo suscrito en un procedimiento de negociación colectiva desarrollado en virtud del artículo 314 del Código del Trabajo, puesto que la facultad legal para otorgar tal autorización recae exclusivamente en el Director del Trabajo.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 02.01.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Memorándum N° 101 de 20.12.2013, de Jefe de Departamento de Inspección.  
3) Incorporación de antecedentes, 16.10.2013.  
4) Instrucciones de 11.10.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e informes en Derecho.  
5) Presentación de 18.07.2013, de Sindicato Interempresa de Trabajadores del Transporte Público de Empresas Licitadas y Concesionadas de la Región Metropolitana.

**FUENTES:** Código del Trabajo, artículo 38, incisos 6° y final.

SANTIAGO,

16 ENE 2014

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : JOSÉ URBINA RODRÍGUEZ Y JUAN TIRADO PEDREROS  
SINDICATO SITPREM  
HUÉRFANOS 1147 OFICINA 741, SANTIAGO.

Por medio de la presentación del antecedente 5), se ha solicitado un pronunciamiento jurídico por parte de esta Dirección en cuanto a la posibilidad de establecer jornadas excepcionales de trabajo a través de Convenios Colectivos suscritos en procesos de negociación colectiva no reglada, conforme al artículo 314 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúmpleme en informar a Ud. lo siguiente:

Los incisos penúltimo y final del artículo 38 del Código del Trabajo, disponen:

*“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.”*

De los preceptos legales antes transcritos se infiere, en primer término, que la ley ha conferido al Director del Trabajo la facultad de autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos a aquellas empresas exceptuadas del descanso dominical y en días festivos en que no fuere posible aplicar las normas generales que en materia de descanso semanal compensatorio, atendidas las especiales características de la prestación de los servicios.

De las mismas normas se infiere igualmente, que el ejercicio de dicha facultad debe materializarse en una resolución fundada de la autoridad, de lo que se desprende que, el mencionado acto administrativo debe contener una exposición detallada de los antecedentes de hecho y de derecho que justifican o hacen admisible la respectiva autorización.

Como es dable apreciar, de las disposiciones legales en comento aparece de manifiesto que, la facultad para autorizar el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso en los casos que en las mismas se prevé, recae exclusivamente y en forma privativa, en el Director del Trabajo, quien en forma previa a emitir su resolución deberá contar con el acuerdo de los trabajadores involucrados.

Analizada la consulta planteada a la luz de la normativa legal precitada preciso es convenir que las partes de la relación laboral no pueden convenir la implantación de tales sistemas excepcionales, puesto que, como ya se señalara, el legislador ha radicado privativamente en el Director del Trabajo la facultad para autorizarlos, en la medida que se cumplan los requisitos legales y administrativos necesarios para ello.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias transcritas y comentadas, y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente el establecimiento de un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso, a través de un convenio colectivo suscrito en un

procedimiento de negociación colectiva desarrollado en virtud del artículo 314 del Código del Trabajo, puesto que la facultad legal para otorgar tal autorización recae exclusivamente en el Director del Trabajo.

Saluda a Ud.,

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

  
MAO/SMS/PRC

Distribución:

- Jurídico, Partes, Control
- Boletín, Dptos. DT
- Subdirector, Unidad de Asistencia Técnica, XV Regiones
- Jefe de Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo