

DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K.5769(1411)2016

ORD.:

3495

MAT.:

Atiende presentación sobre procedencia de modificar unilateralmente el régimen de jornada con motivo de la aplicación de las normas incorporadas por la Ley 20.823.

ANT.:

Presentación de 30.05.2016 de Sindicato Nacional N°2 de Trabajadores Empresa Johnson.

SANTIAGO,

05 JUL 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SRA.  
CLAUDIA HUENCHULEO ANTIPE  
PRESIDENTE SINDICATO NACIONAL N°2 DE TRABAJADORES EMPRESA  
JOHNSON  
Huerfanos 1160 Of. 1210, Santiago.

Mediante presentación del antecedente, la solicitante expone la situación que se estaría observando en la empresa del giro retail Johnson's Administradora Limitada con motivo de la entrada en vigor de la normativa incorporada al Código del Trabajo por la ley 20.823, y formula las siguientes consultas:

1. Si la empleadora está facultada para modificar las mallas de turnos contenidas en los contratos de trabajo de sus dependientes sin su previo consentimiento.
2. Si corresponde la anulación de las modificaciones que a este respecto ha obtenido la empleadora mediante coacciones, presiones morales o de hecho.

Al respecto, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

En cuanto a la consulta N°1, cabe señalar que esta Dirección mediante dictamen N°5733/066 de 06.11.2015, ha sostenido *"que el beneficio que consagra el artículo 38 bis del Código del Trabajo no implica un aumento de los descansos que en virtud del artículo 38 corresponde hacer uso a los trabajadores a que se refiere el presente informe, sino establecer a su favor más días de descanso en domingo, adicionales a los dos que ya se gozaban en virtud de la modificación introducida al inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo"*, agregando que *"los empleadores y trabajadores del sector deberán efectuar las adecuaciones de jornada tendientes a dar cumplimiento a la nueva normativa, no implicando una alteración a las normas generales sobre duración y distribución de la jornada de trabajo, manteniéndose de esta forma los topes máximos de la jornada ordinaria de 45 horas semanales y de 10 horas diarias y su distribución semanal en no menos de cinco ni más de seis días"*.

Por consiguiente, conforme a la doctrina institucional sobre la materia, posible es concluir que los empleadores y trabajadores, a quienes les son aplicables las disposiciones de la Ley N°20.823, deberán efectuar las adecuaciones de

jornada tendientes a dar cumplimiento a la nueva normativa, no implicando una alteración a las normas generales sobre duración y distribución de la jornada de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe igualmente precisar que, como consecuencia del criterio referido y de la aplicación de reglas generales en materia contractual laboral, el empleador no se encuentra facultado para modificar el sistema de jornada de trabajo o su distribución, sin que previamente cuente con el acuerdo de los trabajadores para establecer un nuevo sistema de distribución de la jornada semanal.

En efecto, tanto en Dictamen N° 961/18 de 15.02.2016 como en Ordinarios N°s 1497 de 14.03.2016; 1718 y 1719 de 29.03.2016, este Servicio ha arribado a las conclusiones que se pasan a anotar:

*"1) No resulta jurídicamente procedente que el empleador unilateralmente modifique el sistema de distribución de la jornada de trabajo y descansos que se venía utilizando con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N°20823, sin que previamente cuente con el acuerdo de los trabajadores.*


*2) El otorgamiento de uno de los días de descanso consagrados en el artículo 38 bis del Código del Trabajo, faculta al empleador a que dentro de los límites legales convenga con el trabajador la ampliación de la jornada diaria a fin de cumplir el total de la jornada semanal pactada expresa o tácitamente."*

Por tanto, en relación a la primera consulta procede sostener que, respecto a la aplicación de las normas incorporadas por la Ley N° 20.823, las partes de la relación laboral pueden acordar modificaciones a su régimen de descanso y jornada, sin que por el contrario, proceda una adecuación unilateral por parte del empleador.

En cuanto a la consulta N° 2, corresponde indicar que esta Dirección omitirá pronunciarse sobre la eventual nulidad de las modificaciones contractuales que se aluden en la presentación que nos ocupa, pues la calificación de los hechos que configurarían eventuales vicios de ineficacia del acto jurídico pertenece al ámbito de conocimiento de los Tribunales de Justicia, no pudiendo la administración inmiscuirse en dicha potestad.

Con todo, desprendiéndose de vuestra solicitud presuntos hechos que pueden constituir infracciones laborales, el suscrito procederá a dar conocimiento de este informe a las correspondientes Direcciones Regionales del Trabajo a objeto de que dispongan el procedimiento inspeectivo de rigor.

Saluda atte.

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**CLCH**  
**Distribución:**

- Dest
- DRT Metropolitana Poniente
- DRT I y XV
- Jurídico-Partes-Control.