



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN
DERECHO
K 12097 (2708) 2016 ✓

3933

ORD.:

MAT.: Atiende consulta sobre otorgamiento de los descansos en aquellas empresas en que hubiere un sistema de turnos rotativos.

ANT.: 1) Instrucciones de 13.06.2018 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Ord. N° 654 de 08.05.2017 de Inspectora Comunal del Trabajo Norte Chacabuco.
3) Ord. N° 228 de 15.02.2017 de Inspectora Comunal del Trabajo Norte Chacabuco.
4) Respuesta de empresa, de 10.02.2017.
5) Ord. N° 412 de 24.01.2017 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
6) Ord. N° 416 de 24.01.2017 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
7) Ord. N° 1689 de 30.11.2016 de Inspectora Comunal del Trabajo Norte Chacabuco.
8) Presentación de 23.11.2016 de Presidente de Sindicato 1 BO Packaging S.A.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

27 JUL 2018 ✓

A : MARIANO RAIMILLA MIRANDA
PRESIDENTE DE SINDICATO N° 1 BO PACKAGING CHILE S.A.
TAURO N° 549
QUILICURA

Mediante presentación del antecedente 8), ha solicitado en un pronunciamiento a esta Dirección respecto del inicio y término de los descansos en día domingo y festivos de los trabajadores que laboran en empresas en que existe un sistema de trabajo de turnos rotativos y cuyas labores no son de proceso continuo. Agrega que prestan servicios en una empresa del rubro de los envases y laboran en turnos rotativos de 6/1, de lunes a sábado, con los correspondientes descansos de los días domingos y de los festivos, si existieren.

Señalan que empleador reconoce el feriado desde las 00.00 hasta las 24:00 hrs. amparándose en lo establecido en el artículo 36 del Código del Trabajo, por el hecho de trabajar en turnos rotativos, sin embargo, no comparten dicha interpretación argumentando que dicho precepto se aplica solamente a las faenas que son de proceso continuo y por tal motivo no se detienen en ningún momento de la semana debido a la naturaleza de su trabajo como lo expresa el artículo 38 inciso 3° y 4° del Código del Trabajo y que en el caso en consulta la jornada de trabajo es de 6/ 1 rigiéndose por lo

establecido en el artículo 35 del mismo cuerpo legal, al no encontrarse exceptuados de los descanso en día domingo y festivos.

En cumplimiento del principio de bilateralidad de los interesados, este Servicio confirió traslado de la presentación a la parte empleadora para que esta expusiera sus puntos de vista respecto de la presentación, trámite que fue respondido por esta última mediante nota del antecedente 2), manifestando que la organización sindical incurre en un error de concepto al confundir las hipótesis de trabajo continuo contemplada en el artículo 38 del Código del Trabajo, que permite a empleador distribuir la jornada de trabajo de forma que incluya los días domingo y los festivos con la excepción contemplada en la parte final del artículo 36 del mismo cuerpo legal, que solamente restringe la extensión de domingos y festivos a 24 horas cuando se está en presencia de turnos rotativos, precisando que la excepción contemplada en el artículo 36 del referido cuerpo legal, es distinta e independiente de las excepciones reguladas en el artículo 38, tanto en sus causas como en sus efectos, de forma que resulta irrelevante que se esté en presencia o no de trabajos de procesos continuos para efectos de la aplicación de la parte final del artículo 36, bastando estar solamente afectos a turnos rotativos de trabajo, que en el caso de su empresa corresponden a los siguientes: Turno A: de lunes a sábado de 07:00 a 14.30 horas, Turno B, de lunes a sábado de 14:30 hrs. a 22:00 hrs., Turno C, de lunes a viernes de 22:00 horas a 07:00 horas.

En el mismo sentido se solicitó a la Inspección del Trabajo Santiago Norte Chacabuco practicar una fiscalización investigativa a la empresa con el objeto de recabar información respecto de la materia consultada, comisión que fue asignada a la funcionaria Sra. Alejandra Laborda Valdés.

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

De acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, en particular, Informe de Fiscalización Nro. 1323/2017/289 de 09.03.2017, se puede establecer lo siguiente:

La empresa registra una dotación de 501 trabajadores, cuyo personal presta servicios en el área administrativa y de producción. La jornada de trabajo del personal del área administrativa, se distribuye de lunes a viernes, desde las 08:30 hasta las 18:00 hrs.

En cuanto al personal que desempeña funciones en el área de producción, su jornada de trabajo se distribuye de lunes a sábado, en tres turnos rotativos: el primero, desde las 07:00 hasta las 14:30; el segundo, desde las 14:30 hasta las 22:00 hrs. y, el tercero, de lunes a viernes, desde las 22:00 hasta las 07:00 hrs. del día siguiente, esto es, termina el día sábado.

En cumplimiento del principio de bilateralidad se sostuvo entrevista con doña Katherine Edwards Bittner, Analista de Remuneraciones, quien manifestó que el personal administrativo de la empresa tiene una jornada de trabajo que se distribuye de lunes a viernes de 08:30 a 18:00 hrs. en tanto que la jornada de trabajo del personal operativo, se distribuye de lunes a sábado en turnos rotativos de 07:00 a 14:30 hrs., de 14.30 hrs. a 22:00 hrs. y de 22:00 hrs. a 07:00 hrs. Precisa que no se generan turnos los días festivos ni los domingos.

De esta forma, el régimen de descanso semanal aplicable a los trabajadores corresponde a aquél establecido en el artículo 35 del Código del Trabajo, el que contempla como días obligatorios de descanso, los días domingo y los festivos.

En efecto, el Código del Trabajo, establece dos regímenes de descanso; uno, contemplado en los artículos 35 y 37, ambos del Código del Trabajo, que establece los como descanso obligatorio, los días domingo y los festivos, no pudiendo de esta forma, la partes acordar una distribución de la jornada de trabajo que lo incluya, y, otro, contemplado en el artículo 38 del Código del Trabajo, que permite a la partes distribuir la jornada de trabajo de forma que incluya los días domingo y los festivos, debiendo otorgarse los descansos compensatorios correspondientes con la prevención que el trabajo corresponda a algunos de los casos señalados en dicho precepto, de forma tal, que si la labor no se encuentra dentro de alguna de las hipótesis, no corresponde que las partes distribuyan la jornada ordinaria de trabajo semanal incorporando tales días.

En el caso expuesto, y conforme se señalara precedentemente, los trabajadores se encuentran adscritos al régimen establecido en el artículo 35 del Código del Trabajo, que establece:

“Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días. Se declara Día nacional del Trabajo el 1° de mayo de cada año. Este día será feriado”

En el mismo sentido, el artículo 37 del referido cuerpo legal, dispone:

“Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor.

Si la Dirección del Trabajo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias y se le aplicará una multa con arreglo a lo previsto en el artículo 506.”

Se infiere de los preceptos transcritos, que los trabajadores afectos a dicho régimen no pueden pactar una distribución de jornada de trabajo que incluya los días domingos y los días festivos, toda vez que estos últimos son días de descanso obligatorio. Por tratarse de normas de orden público laboral, el legislador no permite que las partes puedan disponer de ella, efectuar modificaciones ni menos renunciar a la protección en ella contenida.

De esta manera, los trabajadores que hubieren convenido con su empleador una distribución de jornada de trabajo de lunes a viernes o bien de lunes a sábado, tendrán derecho a descansar los días domingos, o bien los sábados y domingos, según corresponda, como también todos los días festivos que recaigan en la semana.

La regla general en materia de descansos es aquella contemplada en los artículos 35 y 37 del Código del Trabajo, preceptos que establecen los días domingos y festivos de descanso obligatorio para los trabajadores no pudiendo de esta manera pactar las partes una distribución de jornada de trabajo que incluya tales días.

En el mismo orden de ideas, el inciso 1° del artículo 36 del mismo cuerpo legal, establece:

“ El descanso y las obligaciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.

Se infiere de la norma legal transcrita que el descanso dominical y de días festivos, por regla general debe comenzar, a más tardar, a las 21 horas del día sábado o del día que precede al correspondiente festivo y a su vez, debe terminar a las 06:00 horas del día lunes o del día siguiente al respectivo festivo.

La norma admite una excepción y se refiere a las alteraciones que se produzcan con motivo de la rotación de los turnos de trabajo, de esta manera, en las casos en que la empresa exista un sistema de turnos rotativos de trabajo, la ley permite que la jornada de trabajo pueda abarcar parte de aquellas horas en que rige el descanso semanal, lo que se traduce en que los trabajadores afectos a dicho sistema puedan prestar servicios en el lapso que media entre las 21 horas y las 24 horas del día sábado o de aquel que precede a un festivo o bien entre las 00:00 y las 06:00 horas del día lunes o del día que sigue al festivo, en los casos en que el respectivo turno incida en dichos períodos, lo que ha reiterado la jurisprudencia administrativa de este Servicio en los Dictámenes Ord. Nros. 1666/64 de 10.03.1995, 227/18 de 16.01.04, 107/08 de 09.01.2004, 3773/84 de 14.09.2007 y 3709/074 de 16.09.2011 y 2429/63 de 05.05.2017

Sin perjuicio de lo expuesto de forma precedente, la referida excepción no significa que la ley permita y/o autorice la prestación de los servicios entre las 00:00 horas del día domingo o festivo y las 00:00 horas del día lunes o del día que sigue al festivo, atendido que tal posibilidad no implicaría una alteración horaria sino una verdadera excepción al descanso dominical y de días festivos, situación que no se encuentra prevista en la ley toda vez que las normas de orden público laboral establecen derechos irrenunciables.

De esta forma, la jornada de día sábado o del día que precede a un festivo puede extenderse después de las 21 horas cuando en la empresa existiere un sistema de turnos rotativos, ello en caso alguno puede significar que la ley autorice que el turno comprenda parte del día domingo o del día festivo.

Cabe precisar que igual disposición se aplica respecto de los trabajadores exceptuados de los descansos en día domingo y festivos, conforme lo establece el inciso 3° del artículo 38 del Código del Trabajo, al señalar que: *“las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo y otro, por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36”*. De esta forma, en ambos casos, el descanso semanal debe iniciarse a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo o del descanso compensatorio, en su caso, y terminar a las 6 horas del día siguiente de éstos, sin perjuicio de las alteraciones horarias que podrán producirse en los casos de existir turnos rotativos.

Sin perjuicio de lo expuesto, obtenida una muestra de trabajadores se verificó que en ciertas oportunidades laboraron los días festivos y los domingos, y que las horas trabajadas se consideran como horas extraordinarias tratándose de los turnos diurnos realizados en esos días; a modo ejemplar, el 15.08.2016, día festivo, algunos trabajadores prestaron servicios en los siguientes turnos: de 14:00 hrs. a 22:00 hrs., de 06:42 hrs. a 19.13 hrs., de 21:54 hrs. a 07:00 hrs., de 19.45 hrs. a 07:00 hrs. y, de 22.00 hrs. a 07:00 hrs.

Igual situación se presenta el 08.12.2016, día festivo, toda vez que algunos trabajadores laboraron en los siguientes turnos: de 21:41 hrs. a 07:07 hrs., de 06.30 hrs. a 18.40 hrs., de 21:51 a 07:13 hrs. de 19:09 a 07.42 hrs., de 21:41 a 07.01 hrs. y de 21.39 hrs. a 07.03 hrs.

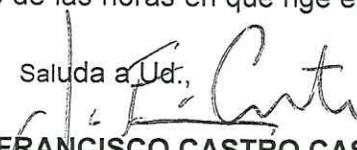
En el mismo sentido, se observa trabajo en día domingo, en que algunos trabajadores laboraron en las fechas y turnos que se indican: el 21.08.2016, de 18:48 hrs. a 07:01 hrs, (22.08.2016); 27.08.2016 inició turno a las 21:31 hrs. y terminó el domingo 28.08.2016 a las 07:00 hrs.; inicia turno el día 20.08.2016 a las 21.56 hrs. y termina el domingo 21.08.2016 a las 07.05 hrs, día 21.08.2016, de 06:51 hrs. a 19.02 hrs.; inicia turno el día 14.08.2016 a las 21.42 y termina el 15.08.2016 a las 07:10 hrs., inicia turno el día sábado 06.08.2016 a las 21.22 hrs. y termina el domingo 07.08.2016 a las 07.16 hrs.; día 21.08.2016, inicia turno a las 19:03 hrs. y termina el día 22.08.2016 a las 07.11 hrs.; día 07.08.2016, inicia turno a las 21.52 hrs., del día domingo y termina el lunes 08.08.2016 a las 07.00 hrs.; día 21.08.2018, de 06:45 hrs. a 14.10 hrs.

Respecto de algunos trabajadores de la muestra se observa registro de horas extraordinarias; 15.08.2016, día festivo, en el caso de un trabajador con turno de mañana, de 06.42 a 19:13 hrs. y otro, con turno de tarde, de 14:00 hrs. a 22:00 hrs. se consideró como horas extraordinarias. En igual sentido, el 08.12.2016, día festivo, respecto de uno de los trabajadores de la muestra con turno programado de mañana que se extiende desde las 06:30 hrs. a 18:40, se consideraron 11.30 horas extraordinarias. Igual situación se observa, el 14.08.2016, día domingo, en que un trabajador inicia turno a las 21:42 hrs. y termina el 15.08.2016 a las 07:10 hrs., se consideraron como horas extraordinarias; lo mismo ocurre, respecto de un trabajador que inicia turno día sábado 27.08.2016 a las 21:41 hrs. y termina a la 07:10 hrs. del día 28.08.2016, se consideran como horas extraordinarias; otro caso, en que inicia turno el día domingo 07.08.2016 a las 21:52 y termina el 08.08.2016 a las 07:00 hrs. se consideran como horas extraordinarias; en igual sentido, el día domingo 21.08.2016 en el turno diurno, de 06.45 hrs. a 14:10 hrs, se consideró como horas extraordinarias.

De lo anterior se desprende, que existe una contravención a las normas que establecen como descansos obligatorios para los trabajadores, los días domingos y los días festivos, conforme lo establece el artículo 35 del Código del Trabajo en relación al artículo 37 del mismo cuerpo legal, toda vez que de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, los trabajadores antes individualizados prestaron servicios dichos días, pese a que dicho régimen no permite un acuerdo en tal sentido. Incluso, algunos trabajadores iniciaban sus turnos nocturnos comprendiendo parte de las horas de descanso en día domingo o festivo, los que, como se dijera anteriormente, son de descanso obligatorio para los trabajadores.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que los turnos rotativos establecidos respecto de aquellos trabajadores afectos al régimen normal de descanso contemplado en el artículo 35 en relación al 37, ambos del Código del Trabajo, en ningún caso puedan comprender parte de las horas en que rige el descanso dominical y de días festivos de los trabajadores.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
 ABOGADO
 JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
 DIRECCIÓN DEL TRABAJO




 SPICAS

Distribución:

- Empresa Bo Packaging S.A (Américo Vespucio N° 1470-Quilicura)
- Jurídico
- Partes
- Control