



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 12953 (221) 2021

*Jurídico*

1987

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_ /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Descanso compensatorio. Día Domingo y Festivos.  
Procedencia.

**RESUMEN:**

La empresa EWOS Chile Alimentos Ltda., no estaría aplicando correctamente la hipótesis contenida en el artículo 38 N°2 del Código del Trabajo, según da cuenta el informe de fiscalización de fecha 21.05.2021, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente oficio.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Correo electrónico de 08.06.2021 de ICT de Coronel.
- 2) Informe 0807/2021/170 de 21.05.2021, de Fiscalizadora Mónica Acuña Araneda.
- 3) Pase N°67 de fecha 28.04.2021 de Jefe de Departamento Jurídico y Fiscal
- 4) Instrucciones de fecha 27.04.2021 y 30.07.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 5) Respuesta evacúa traslado de 29.03.2021 de empresa EWOS Chile Alimentos Ltda.
- 6) Ord. N°969 de 17.03.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 7) Presentación de 10.02.2021, del Sr. Luis Matamala Garcés, en representación del Sindicato N°1 de Trabajadores EWOS Chile Alimentos Ltda.

**SANTIAGO,**

09 AGO 2021

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. LUIS MATAMALA GARCÉS  
SINDICATO N°1 EWOS CHILE LTDA  
PARQUE INDUSTRIAL ESCUADRÓN KM 20  
CAMINO CONCEPCIÓN - CORONEL  
CORONEL.**

Mediante presentación señalada en el Ant.7), se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, a fin de determinar si la empresa ha aplicado, de manera correcta, la hipótesis prevista en el artículo 38 N° 2 del Código del Trabajo al proceso productivo que desarrolla y respecto a las jornadas de trabajo pactadas mediante anexos a algunos de sus dependientes.

Agrega que la empresa desde fines del año 2019 ha adecuado, mediante anexos, los contratos de trabajo de casi la totalidad de sus trabajadores, entendiéndose que, por los procesos productivos que realiza, estaría dentro de la excepción legal de las normas sobre jornada de trabajo y descansos, considerando que sus operaciones corresponden a una explotación, labor o servicio que exige continuidad por la naturaleza de sus procesos, según lo señalado en el artículo 38 N°2 del Código del Trabajo.

Por lo anterior, añade el recurrente que la empresa desde el año 2020 estableció turnos de trabajo de lunes a sábado, e incluso de lunes a domingo incluyendo festivos, sin escriturar el cambio de jornada mediante anexos de contratos, aplicando para conveniencia de sus intereses la figura legal señalada en el artículo citado precedentemente, obligando a los trabajadores a laborar los días festivos que estime pertinente.

De la presentación anterior, este Servicio en garantía del principio de bilateralidad de los intervinientes, confirió traslado al empleador, recibándose respuesta con fecha 29.03.2021, mediante documento del Ant.5). Al efecto señala que, por los procesos productivos que realiza, resultaría aplicable lo previsto en el artículo 38 N°2 del Código del Trabajo, por cuanto el rubro de alimentos para peces, debido a sus necesidades fisiológicas, el efecto negativo en caso de ayuno de éstos, y sumado a la limitada capacidad de almacenamiento del alimento en los centros de cultivo, hacen de vital importancia contar con un abastecimiento de alimento permanente y continuado para los alimentos de engorda, funcionales y medicados.

Al respecto, cúmplame informar a Ud., que de conformidad al inciso 1° del artículo 35 del Código del Trabajo, por regla general, los trabajadores gozan de un descanso semanal que recae en día domingo, como también en aquellos días que la ley declare festivos.

A su vez, el artículo 38 del citado cuerpo legal señala excepciones al principio anterior, prescribiendo, en su numeral 2°, lo siguiente:

*“Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:*

*2.- En las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria”.*

De la disposición legal transcrita se infiere que los trabajadores que se desempeñan en empresas, explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria están exceptuados del descanso dominical, establecido en el referido artículo 35 del Código del Trabajo, pudiendo, en este caso, la empresa distribuir la jornada de trabajo de los mismos de manera que incluya los días domingo y festivos.

Del mismo modo, y en conformidad al mismo precepto, todas las actividades exceptuadas del descanso dominical allí reguladas obligan al empleador a dar un día de descanso en compensación por las actividades desarrolladas en un día domingo y otro, por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, facultándose a las partes, en caso de acumularse más de un día de descanso en el lapso respectivo, para acordar una especial forma de distribución o remuneración de aquel que exceda de uno semanal, estableciendo que esta última no podrá ser inferior a aquella que prevé la ley respecto de las horas extraordinarias de trabajo en el artículo 32, inciso 3° del Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, es preciso señalar que, con el objeto de contar con mayores antecedentes respecto de la situación expuesta en su presentación, se solicitó una fiscalización investigativa a la empresa Ewos Chile Alimentos Ltda., cometido que fue realizado por la fiscalizadora Sra. Mónica Acuña Araneda, dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Coronel.

De acuerdo al informe emitido por dicha funcionaria, entrevistados 10 trabajadores de la empresa pertenecientes al sector de operaciones de la planta, todos sindicalizados, éstos manifestaron un completo acuerdo respecto de la jornada de trabajo que cumplen en la empresa, señalando tener jornadas ordinarias de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a sábado, y en ocasiones, el empleador los cita a trabajar los días domingos y festivos, los cuales son pagados mediante horas extras y bonos, y manifestando finalmente, entera satisfacción con las remuneraciones percibidas.


A su vez, del informe aparece que, verificado el sistema DTPLUS, la empresa fue fiscalizada a través del procedimiento 0807-2020-497 con fecha de inicio el 26/11/2020 y fecha de informe 17/12/2020, siendo sancionada por no otorgar descanso semanal compensatorio; no otorgar descanso dominical y/o festivos; no llevar correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo y exceder jornada ordinaria diaria máxima de 10 horas.


El fiscalizador actuante consigna también en su informe que actualmente la empresa no cuenta con resolución de jornada excepcional vigente y concluye que, conforme a la investigación realizada, se considera que por el tipo de proceso que realiza la empresa, se puede aplicar la hipótesis del artículo 38 N°2 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de aquello, el funcionario da cuenta que, revisado el registro de asistencia de los trabajadores, se observa que no se cumple con la normativa contenida el artículo precitado, verificándose incluso, las siguientes infracciones: Exceso de jornada ordinaria diaria; No otorgar descanso semanal, laborándose una semana de 7 días continuos; y llevar incorrectamente el registro de asistencia, sistema biométrico, al no consignar horario de salida de la jornada de trabajo.

En opinión de este Servicio, los antecedentes aportados y tenidos a la vista, especialmente el informe inspectivo antes singularizado, respecto a la consulta objeto de este pronunciamiento, se establece que la empresa, sin perjuicio de poder aplicar a sus dependientes y al proceso productivo que realiza la hipótesis contenida en el artículo 38 N°2 del Código del Trabajo, no la estaría efectuando correctamente, al constatarse diversas infracciones a la misma disposición que han sido mencionadas precedentemente.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, cumpla con informar a Ud. que la empresa EWOS Chile Alimentos Ltda, no estaría aplicando correctamente la hipótesis contenida en el artículo 38 N°2 del Código del Trabajo, según da cuenta el informe de fiscalización de fecha 21.05.2021, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**JUAN DAVID TERRAZAS PONCE**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



**LBP/EZD**

**Distribución:**

- Partes
- Jurídico