

Jurídico

3806

ORD.: _____/

- MAT.:**
1. No resulta procedente que el empleador altere unilateralmente la distribución de los turnos de trabajo establecidos en una resolución que autoriza un sistema excepcional de jornada y descansos, por constituir el mismo un estatuto jurídico especial que modifica las cláusulas del contrato de trabajo por el tiempo que dure su vigencia.
 2. En el sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, la coincidencia de un día domingo con un festivo, no otorga derecho a impetrar un día adicional de descanso, como tampoco al pago de horas extraordinarias.
 3. Las horas que procede remunerar como extraordinarias, cuando se hubiere acordado laborar el día de descanso compensatorio del festivo, en una actividad con turnos rotativos, son sólo las que median entre las 00.00 y las 24.00 horas de dicho día, cualquiera sea el turno a que correspondan.

ANT.: Presentación de 20.07.2017, de Sindicato de Profesionales de Enfermería de Clínica Indisa.

SANTIAGO,

21 AGO 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SINDICATO DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE CLÍNICA INDISA
sindenfermeriaindisa@gmail.com
LA CONCEPCION N°56, OF. 501
PROVIDENCIA/

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento acerca de diversas situaciones referidas a la forma en que debe darse cumplimiento a la Resolución N° 43 de 26.01.2016, en virtud de la cual se renueva el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos para el personal que se indica. Al respecto, se formulan las siguientes consultas:

1. Si resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique unilateralmente los ciclos de trabajo y descansos dispuestos en la resolución que autoriza el sistema excepcional, dando aviso a los trabajadores con 30 días de anticipación.
2. Si resulta procedente que el empleador remunere el día festivo que recae en domingo, aplicando un factor de horas extraordinarias inferior a aquel utilizado cuando no recae en dicho día.

3. Cuáles son las horas que deben remunerarse con el recargo que prevé el artículo 32 del Código del Trabajo, cuando las partes han acordado laborar el descanso compensatorio del día festivo.

En forma previa a resolver sobre el particular, cabe señalar que el personal por el que se consulta es aquel adscrito a un sistema de "cuarto turno", el cual consiste en un ciclo de tres días de trabajo continuos, seguidos de un día de descanso, distribuidos en una jornada de 12 horas diarias entre las 08:00 y las 20:00 horas del día primero y entre las 20:00 del día segundo y las 08:00 horas del día tercero, y un ciclo de dos días de trabajos continuos en un horario de 08:00 a 20:00 horas, seguidos de dos días de descanso, con una hora destinada a colación, imputable a la jornada, promediando un total de 42 horas semanales en el ciclo.

Precisado lo anterior, cabe atender las consultas formuladas en su presentación.

1. Respecto a la procedencia de modificar unilateralmente los ciclos de trabajo y descansos, cabe señalar que la Orden de Servicio N°5 de 20.11.2009, que sistematiza y actualiza los procedimientos para autorizar y renovar sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descansos, establece que para acceder a la solicitud del empleador, se deben cumplir ciertos requisitos, entre los cuales se encuentra aquel referido a que la solicitud debe contemplar el acuerdo de los trabajadores.

En el mismo sentido, destaca, de la citada Orden de Servicio, el carácter de estatuto especial que la misma confiere a los sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos, al disponer lo siguiente: *"Las resoluciones que establecen un sistema excepcional de jornadas y descansos constituyen un estatuto regulador completo y acabado en relación a las materias que regulan (jornada y descansos).*

La implementación de un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos implica para los sujetos de la relación laboral la aceptación de modificaciones al pacto original que los une, generándose obligaciones recíprocas entre sí, las que se integran a los respectivos contratos individuales de trabajo de los involucrados. De esta forma, no resultaría lícita la modificación o término unilateral por alguna de las partes del sistema de jornada y descansos que estuviere regulado en una resolución de sistema excepcional."

Del texto transcrito precedentemente, aparece que la resolución que establece un sistema excepcional de distribución de jornada y descanso para un tipo de faena determinada, constituye un estatuto jurídico especial que rige la relación laboral, modificando las cláusulas del contrato de trabajo por el tiempo que dure su vigencia, no resultando, por ende, procedente alterar unilateralmente su contenido mientras se encuentre vigente.

2. Respecto a la forma de remunerar el día festivo que recae en día domingo, cabe señalar que la Resolución N° 43 de 26.01.2016, que autoriza el sistema excepcional por el que se consulta, establece, en el numeral 4) de su parte resolutive, lo siguiente: *"El descanso compensatorio por los días festivos laborados no se entenderá comprendido en los días de descanso del ciclo, debiéndose aplicar a su respecto las normas legales vigentes sobre la materia, esto es, por cada día festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios se deberá otorgar un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de que las partes acuerden una especial forma de distribución o de remuneración de tales días. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo".*

Como es dable apreciar, el sistema excepcional de que se trata, compensa exclusivamente los domingos que incidan en el ciclo de labores, estableciendo que las actividades desarrolladas en días festivos deberán ser compensadas con días de descanso, sin perjuicio de que las partes acuerden una especial forma de distribución o remuneración de tales días.

Ahora bien, la situación planteada en la consulta da cuenta de la coincidencia de un día festivo con un día domingo, circunstancia que obliga a determinar si en este caso el trabajador tendría derecho a un día adicional de descanso o a que las horas respectivas se le remuneren como extraordinarias.

Al respecto, preciso es destacar que la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictámenes N°s. 4890/212, de 13.11.2003 y 4985/218, de 20.11.2003, ha resuelto que en el sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, la coincidencia de un día domingo con un festivo, no otorga derecho a impetrar un día adicional de descanso, como tampoco al pago de horas extraordinarias.

Lo anterior, encuentra su fundamento en razón de que el descanso compensatorio por el festivo nace sólo cuando el dependiente ha laborado efectivamente en un día que revista tal carácter, siempre que éste no sea coincidente con un domingo, puesto que el trabajo en día domingo ya se encuentra compensado con los días de descanso que comprende el sistema excepcional autorizado.

De tal suerte, no cabe sino concluir que los trabajadores afectos a la resolución que autoriza el sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, no tienen derecho a que se les compense con un día de descanso adicional o a que se les remuneren las horas respectivas como extraordinarias, por el trabajo desarrollado en un día domingo que coincide con un festivo.

3. En cuanto a las horas que deben remunerarse como extraordinarias, en el caso de haberse laborado el día compensatorio de un festivo, cabe señalar que la norma sobre duración del descanso semanal, prevista en el artículo 36 del Código del Trabajo, establece:

"El descanso y las obligaciones y prohibiciones 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".

De la norma transcrita, es dable inferir que, por regla general, el descanso compensatorio de quienes se encuentran exceptuados del descanso en días domingo y festivos, es aquel comprendido entre las 21.00 horas del día que antecede al de descanso hasta las 06.00 horas del día siguiente a este último.

Por su parte, la doctrina de esta Dirección ha sostenido que la regla enunciada precedentemente se altera, excepcionalmente, cuando la empresa desarrolla sus actividades en un sistema de turnos rotativos, evento en el cual, el trabajador que va a hacer uso de su descanso compensatorio puede laborar hasta las 24.00 horas del día anterior y reingresar al trabajo a las 00.00 horas del día que sigue al descanso.

Así, la doctrina reiterada de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen N° 2942/117, de 27.05.92, ha dejado establecido que esta norma de excepción se traduce en que los trabajadores sujetos a un sistema de turnos rotativos de trabajo pueden prestar servicios en el lapso que media entre las 21:00 y 24:00 horas del día anterior al de descanso compensatorio, o entre las 00:00 y las 06:00 horas del día que sigue a éste, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos, agregando que *"...en esta situación excepcional, el descanso compensatorio se extenderá entre las 00 y las 24 horas de dicho día"*.

De ello se sigue que si las partes han convenido laborar el día de descanso compensatorio, habiendo turnos rotativos de trabajo, las horas que deben remunerarse con, a lo menos, el 50% de recargo que prevé el artículo 32 del mismo cuerpo legal, son las que median entre las 00.00 y las 24.00 horas de dicho día, cualquiera que sea el turno al que correspondan.

La doctrina precedentemente expresada concuerda plenamente con lo sostenido por esta Dirección, entre otros, en Dictamen N°3583/38, de 12.09.2013 y Ordinario N°1544, de 07.04.2017, cuyas copias se acompañan.

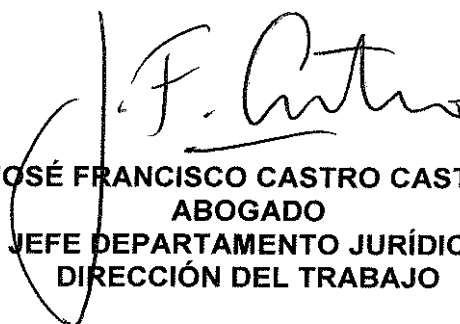
Cabe destacar, como ya se dijera, que la Resolución en comento, excluye el descanso compensatorio por los días festivos laborados por los involucrados, de los días de descanso del ciclo, estableciendo que los mismos deben ser compensados de acuerdo a la normativa vigente, vale decir, otorgando los correspondientes días de descanso, o bien, acordando una forma especial de distribución o remuneración de tales días.


Lo expuesto precedentemente, permite sostener que para efectos de aplicar el recargo del artículo 32 del Código del Trabajo, sólo vale considerar el día compensatorio del festivo trabajado, debiendo aplicarse a su respecto, la norma, en virtud de la cual, la duración del descanso debe abarcar desde las 00.00 y las 24.00 horas de dicho día, por tratarse de una empresa afecta a un sistema de turnos rotativos.


En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposición legal citada y jurisprudencia administrativa invocada, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

1. No resulta procedente que el empleador altere unilateralmente la distribución de los turnos de trabajo establecidos en una resolución que autoriza un sistema excepcional de jornada y descansos, por constituir el mismo un estatuto jurídico especial que modifica las cláusulas del contrato de trabajo por el tiempo que dure su vigencia.
2. En el sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, la coincidencia de un día domingo con un festivo, no otorga derecho a impetrar un día adicional de descanso, como tampoco al pago de horas extraordinarias.
3. Las horas que procede remunerar como extraordinarias, cuando se hubiere acordado laborar el día de descanso compensatorio del festivo, en una actividad con turnos rotativos, son sólo las que median entre las 00.00 y las 24.00 horas de dicho día, cualquiera sea el turno a que correspondan.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




 JFB/MBA
 Distribución:
 - Jurídico.
 - Parte.
 - Control.