



Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
K 10454 (2322)/ 2016

1983

ORD. N°: \_\_\_\_\_/

*Jurídico*

**MAT.:** La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre una materia sobre la cual existe controversia entre las partes, correspondiendo el conocimiento y resolución de la misma al Juzgado de Letras del Trabajo competente.

- ANT.:**1.- Instrucciones de 20.05.2019, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.  
2.-Ord. N° 200, de 12.02.2019, de Inspector Comunal del Trabajo (s) Santiago Poniente.  
3.-Correo Electrónico de 31.01.2019, remitido a la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Poniente.  
4.-Ord. N°6265, de 12.12.2018, Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
5.- Ord. N°4922, de 26.09.2018, Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
6.-Ord.N°2843, de 25.06.2018, de Jefe Departamento Jurídico.  
7.-Ord.N°1731, de 06.04.2018, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
8.-Ord. N°6127, de 19.12.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
9.-Ord. N°4109, de 05.09.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
10.-Ord. N°2516, de 07.06.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
11.-Ord. N°1064, de 7.03.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
12.-Ord.N°59, de 17.01.2017, de Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Poniente.  
13.-Ord. N°419, de 08.11.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
14.-Presentación de 12.10.2016, de Empresa Terminal de Exportación Internacional Ltda.

**SANTIAGO,**

30 MAY 2019

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**

**A : SRES. EMPRESA TERMINAL DE EXPORTACIÓN INTERNACIONAL LTDA.  
CAPITÁN MANUEL AVALOS PRADO N°1702  
COMUNA DE PUDAHUEL**

Mediante presentación citada en el antecedente 14), la empresa Terminal Internacional de Exportaciones Ltda., ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la procedencia de continuar otorgando a los

trabajadores de la misma, un fin de semana libre antes y después de hacer uso de feriado legal, atendida la modificación de la distribución de los turnos de trabajo en seis días, por un régimen que los distribuye sólo en cinco días.

Con el objeto de dar respuesta fundada a la señalada consulta, se dispuso la realización de un procedimiento de fiscalización de carácter investigativo a la citada empresa, el cual fue realizado por los funcionarios Susana Baeza Baeza y Miguel Pérez Orellana, quienes emitieron los informes 1311/2016/3259 y 1311/2018/4179, respectivamente.

De los mencionados informes se desprende que la empresa se encuentra exceptuada del descanso dominical y en días festivos en virtud del numeral 2 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo. Se desprende, asimismo, que hasta el mes de marzo de 2016 los trabajadores estaban afectos a una jornada de trabajo de 45 horas semanales desarrollada en turnos laborales distribuidos en seis días, conforme a la disposición contemplada al efecto en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad vigente. Se agrega que la misma disposición contempla también, la distribución de dicha jornada en cinco días.

Los referidos informes dan cuenta además, que durante el tiempo en que los trabajadores cumplieron la primera alternativa de distribución, esto es, en seis días, la empresa les otorgó un beneficio consistente en un fin de semana libre —sábado y domingo— antes y después de hacer uso de su feriado legal, el cual dejó de otorgarse tras la aplicación de la segunda alternativa de distribución contemplada en el señalado reglamento.

En entrevista sostenida con el fiscalizador Sr. Miguel Pérez O., el tesorero del sindicato de trabajadores de la empresa indicó que efectivamente ésta otorgaba el beneficio en análisis cuando la jornada se desarrollaba en seis días, señalando que actualmente se exige trabajar el sábado anterior, e incluso el sábado y domingo que precede al inicio del feriado. Hace presente que la inquietud de la referida organización es si dicha prestación debió ser mantenida por la empresa no obstante la modificación de la distribución de la jornada, por tratarse, a su juicio, de un derecho adquirido de los respectivos trabajadores.

El último de dichos informes consigna, asimismo, que la posición de la empresa empleadora es que no correspondería otorgar el beneficio en comento tras la modificación de la distribución de la jornada de seis a cinco días, dado que ello significa para los trabajadores gozar de un día más de descanso que en el sistema anterior.

Lo expuesto en los acápite que anteceden, permiten convenir que, en la especie, existe una situación de controversia entre las partes sobre la materia en consulta, cuya resolución requiere de prueba y su debida ponderación con sujeción al procedimiento establecido por la ley, todo lo cual debe verificarse ante el ente jurisdiccional competente, por lo que no resulta procedente que este Servicio emita un pronunciamiento sobre el particular.

En efecto, el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, dispone:

*"Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:*

*a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y*


*aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral".*


De la disposición legal citada se desprende que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo los problemas que se susciten entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, vale decir, toda controversia o materia discutible entre partes que exija un detenido estudio, de prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente.

Así se ha pronunciado reiteradamente esta Dirección, entre otros, en dictámenes N°s. 1.478/78, de 24.03.97 y 4.616/197, de 16.08.96.

En consecuencia, atendido todo lo expuesto, cúmplame informar a Uds. que este Servicio debe abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre la materia específica consultada, sin perjuicio del derecho que asiste a las partes de la relación laboral de someter el conocimiento y resolución de la misma al Juzgado de Letras del Trabajo competente.

Saluda a Uds.

  
**DAVID ODDÓ BEAS**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



*10 up*  
**MBA/SMS/sms**

**Distribución:**

- Jurídico,
- Partes,
- Control
- Sindicato de Trabajadores Empresa Teisa