

JURÍDICO



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 34442 (596) 2022

1268

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Sistema excepcional de distribución de jornadas y descansos, días adicionales de descanso.

RESUMEN:

Procede el descanso de 6 días anuales que establece la Resolución que regula un sistema excepcional de distribución de jornadas y descansos no obstante el trabajador se hubiere encontrado con licencia médica dentro de uno o más ciclos de trabajo-descanso.

Dicho descanso adicional puede ser adicional al feriado básico, fraccionarse dentro de la anualidad o ser pagado con el recargo establecido por el artículo 32 del Código del Trabajo, en tal caso, previo consentimiento del trabajador.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 30.05.2022 y 13.07.2022, de la Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación de 17.02.2022 de doña Verónica Fouere, en representación de Servicios Forestales y Comerciales S.A.

SANTIAGO,

26 JUL 2022

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SRA. VERÓNICA FOUERE R.
CALLEJON PUCHACAY N°286**

CONCEPCIÓN

veronica.fouere@serfocol.cl

Mediante presentación del antecedente 2), usted solicita un pronunciamiento jurídico que permita aclarar la procedencia de los 6 días de descanso adicional para trabajadores que prestan sus servicios en virtud de una resolución que establece un sistema excepcional de distribución de jornadas y descansos.

Funda su presentación en obtener certeza jurídica de otorgar dicho descanso adicional a trabajadores que durante el ciclo trabajo - descanso estuvieron con licencia médica, por todo el período o en parte de él. Asimismo, si este descanso es acumulable y si corresponde la compensación de ese descanso, aun cuando no sea con acuerdo del trabajador.

Al respecto, cumpla con informar a usted que, Los incisos finales del artículo 38 del Código del Trabajo disponen: *“Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.*

La vigencia de la resolución será por el plazo de hasta tres años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen.

Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de hasta tres años.”

De la norma citada es posible concluir que es una facultad del Director del Trabajo autorizar un sistema excepcional de distribución de jornadas y descansos, siempre que se cumplan con los requisitos establecidos en el artículo antes indicado y con lo establecido en la Orden de Servicio N°5 de 20.11.2009 del Departamento de Inspección.

Esta última dispone que: *“Para faenas ubicadas dentro de centros urbanos:*
3. CONTEMPLAR UN DESCANSO ANUAL ADICIONAL: *Los trabajadores afectos al sistema excepcional de jornadas y descansos por el cual se solicita autorización, gozarán de un descanso anual adicional de, a lo menos, 6 días. Este descanso anual adicional podrá, por acuerdo de las partes, distribuirse durante el respectivo período anual, de forma tal que se otorgue la totalidad de los días de descanso adicional junto con el período de vacaciones o parcialmente durante dicho período. Con todo, este descanso anual adicional, por acuerdo de las partes, podrá ser compensado en dinero, en cuyo evento la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.*

No obstante lo anterior, no será obligatorio el descanso anual adicional, en la medida que el sistema excepcional contemple un promedio anual de, a lo menos, dos domingos libres en el mes. Así, los ciclos que tienen una relación de 1:1, es decir, a modo de ejemplo, 4x4, 5x5, 6x6, 7x7, no estarían obligados a otorgar el descanso anual adicional.”

Entonces, la implementación de un sistema excepcional de distribución de jornadas y descansos supone una modificación al contrato original suscrito por las partes, puesto que, en materia de jornadas y descansos estarán sujetos a la Resolución de la Dirección del Trabajo que la establece, la que para todos los efectos, se entiende incorporada en los contratos de trabajo de los trabajadores que se desempeñan en las faenas afectas.

De esta forma, no se ajusta a derecho la modificación o término unilateral por alguna de las partes del sistema de jornada y descansos que estuviere regulado en una resolución.

Respecto al carácter consensual del contrato de trabajo, este Servicio ya se ha pronunciado, entre otros, en el Dictamen N°2739/218 de 05.07.2000, en los siguientes términos: *“Como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene carácter “consensual”, deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquellas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.”*

En lo que dice relación con la exigencia de otorgar los 6 días adicionales de descanso en virtud de una resolución que establece un sistema excepcional de jornada y descanso, la Dirección del Trabajo se ha pronunciado, en particular por medio del Dictamen N°2326/57¹ de 30.05.2017, que concluye lo siguiente: *“En consecuencia, procede contabilizar los días de descanso adicional, dispuestos en una resolución que establece un sistema excepcional de distribución de jornada y descanso, en días hábiles, esto es de lunes a viernes, cuando las partes acuerdan que dichos días, se adicionen al feriado legal. Si se pacta la fracción de los días dentro de la anualidad, ellos no pueden recaer en los días de descanso previstos en el ciclo de trabajo o si se acuerda el pago de los mismos, este debe contemplar el recargo del cincuenta por ciento, contemplado en el artículo 32 del Código del Trabajo.”*

Por su parte el Decreto N°3 de 1984, del Ministerio de Salud, señala que: *“La licencia médica es el derecho que tiene un trabajador dependiente o independiente de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado período de tiempo, en cumplimiento de una indicación otorgada por un médico, un dentista o una matrona.”*

Por lo tanto, el Subsidio por Incapacidad Laboral (SIL) que obtiene el trabajador, es el monto que reemplaza las remuneraciones correspondientes a los días en que el empleado utilizó este derecho.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas, cumplo con informar a usted:

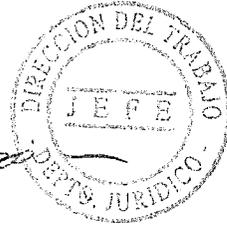
Procede el descanso de 6 días anuales que establece la Resolución que regula un sistema excepcional de distribución de jornadas y descansos no obstante el trabajador se hubiere encontrado con licencia médica dentro de uno o más ciclos de trabajo-descanso.

¹ <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-112076.html>

Dicho descanso adicional puede ser adicional al feriado básico, fraccionarse dentro de la anualidad o ser pagados con el recargo establecido por el artículo 32 del Código del Trabajo, en tal caso, previo consentimiento del trabajador.

Saluda atentamente a Ud.,





NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


LBP/CGD
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control