



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

Jornalero

K. 8185(500)/99

UNA ORD 507/52
N/R (010200)

233

ORD. No 4100 / / /

MAT.: Niega lugar a la solicitud de complementación de la Resolución N° 1361, de 27.12.95 de la suscrita, que autoriza a la empresa Clínica Dávila y Servicios Médicos S.A. para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos denominado "cuarto turno".

ANT.: 1) Pase N° 1200 de 24.05.99, de Sra. Directora del Trabajo.
2) Presentación de 20.05.99, de Sr. Mario Rivas Salinas, Gerente General Clínica Dávila y Servicios Médicos S.A.
3) Resolución N° 1361, de 27.-12.95 de Sra. Directora del Trabajo.

FUENTES:
Código del Trabajo, artículos 10 N° 5 y 38 inciso final.

CONCORDANCIAS:
Dictámenes N°s. 8381/169, de 18.11.88 y 2480/126, de 25.-04.97.

SANTIAGO,

12 AGO. 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SEÑOR MARIO RIVAS SALINAS
GERENTE GENERAL
CLINICA DAVILA Y SERVICIOS MEDICOS S.A.
RECOLETA N° 464
SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente 2) han solicitado a esta Dirección se complemente la Resolución N° 1361, de 27.12.95, de la suscrita, que autoriza a la empresa Clínica Dávila y Servicios Médicos S.A. para establecer respecto del personal que en la misma se indica el sistema excepcional denominado "cuarto turno" consistente en laborar sobre la base de dos turnos de doce horas cada uno, de 8:00 a 20:00 hrs. y de 20:00 a 8:00 hrs., distribuidos en tres días, seguidos de un día íntegro de descanso y así sucesivamente.

Dicha complementación, se solicita en los siguientes términos:

1) Extender la jornada de trabajo hasta en 1 hora por turno, la que se considerará como extraordinaria.

2) Que en la semana en que la rotativa general determine una jornada inferior a las 48 horas semanales el trabajador complete dicha jornada máxima laborando un turno adicional en cualquiera de sus días libres o bien compense la diferencia de horas no laboradas en dicha semana con horas extras realizadas durante el resto del mes.

3) Que la Empresa se encuentre facultada para modificar hasta tres turnos mensuales a cada trabajador, dándole aviso con un mínimo de 24 horas de anticipación, facultad que no podrá ser ejercida por la empleadora los días 18 y 19 de septiembre, 24, 25 y 31 de diciembre y 1° de enero, como tampoco los días viernes, sábado y domingo de Semana Santa.

Hacen presente que los aspectos a que se refiere la complementación antes referida fueron incluidos en la solicitud que dió origen a la resolución de que se trata.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, prevé:

"Con todo, el Director del Trabajo podrá autorizar en casos calificados 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".

De la norma anteriormente transcrita se desprende que solamente en casos calificados y mediante resolución fundada el Director del Trabajo puede autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, atendiendo a la naturaleza de la prestación de los servicios y siempre que no puedan aplicarse las reglas contenidas en los demás incisos del artículo 38 del Código del Trabajo.

De este modo, atendida que la facultad ejercida por la suscrita es de carácter excepcional, forzoso es afirmar que la resolución en que se materializa el ejercicio de dicha facultad debe ser aplicada restrictivamente, vale decir, sólo en los términos en que fue concedida no siendo procedente extenderlo a otros aspectos no considerados en la misma.

Precisado lo anterior y en lo que respecta al contenido de las materias a que se refiere la complementación de que se trata, cabe señalar lo siguiente:

1) En lo que dice relación con la complementación referida en este número, la Dirección del Trabajo ha sostenido, entre otros, a través de dictamen N° 2480/126, de 25.04.97 que, *"De conformidad al artículo 31 del Código del Trabajo, las horas extraordinarias podrán pactarse en aquellas faenas que por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador con un máximo de dos diarias, y siempre la Inspección del Trabajo podrá prohibirlas en uso de sus facultades. Sin embargo, más allá de las circunstancias de hecho de cada faena en particular, no es legalmente procedente el trabajo extraordinario cuando se trate de jornadas ordinarias de doce horas diarias"*.

De este modo, aplicando dicho criterio básico preciso es sostener que atendido que en esa Empresa el sistema excepcional de que trata se encuentra distribuido en base a dos turnos de 12 horas cada uno, no resulta procedente acceder a la complementación solicitada en el sentido de permitir que se labore una hora como extraordinaria inmediatamente después de cada turno.

2) En cuanto a la solicitud contenida en este punto, cabe señalar que la facultad conferida al Director del Trabajo en virtud del precepto legal del inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, ya transcrito y comentado, se entiende referida a la posibilidad de establecer una distribución excepcional de la jornada de trabajo y de los descansos.

Ahora bien, autorizado dicho sistema excepcional e incorporado por las partes a los respectivos contratos de trabajo, preciso es convenir que los dependientes involucrados quedarán regidos por el nuevo sistema autorizado en la resolución pertinente, en términos tales que cualquier otro acuerdo anterior en relación con la materia deberá entenderse sustituido por éste.

Consecuente con lo expuesto dable es concluir que la cláusula primitivamente pactada en los contratos de trabajo de los dependientes de que se trata, sobre duración y distribución de la jornada de trabajo y que establecía una jornada de 48 horas semanales, debe entenderse reemplazada por el sistema denominado cuarto turno, autorizado por Resolución N° 1361, de 27.12.95.

Acorde a ello no resulta procedente que, estando vigente la referida resolución, los trabajadores deban seguir cumpliendo una jornada de trabajo dejada sin efecto por el nuevo sistema excepcional, no correspondiendo, por ende, complementar la referida resolución administrativa en términos de enterar dicha jornada máxima laborando un turno adicional en cualquiera de sus días libre como tampoco autorizar la compensación de la diferencia de horas no laboradas en dicha semana con horas extras realizadas durante el resto del mes.

3) Finalmente y en lo que se refiere a la solicitud de complementación signada con este número, cabe tener presente, que el artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo, dispone:

"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

"5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno".

A su vez, el artículo 150 N° 1 del referido Código, establece:

"El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

"1.- las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos".

De las normas legales transcritas se infiere que la duración y distribución de la jornada de trabajo debe estar estipulada en el contrato, salvo que existiera en la empresa el sistema de trabajo por turno regulado en el reglamento interno, el cual, a su vez, debe contener, por lo menos, las disposiciones acerca de las horas en que empieza y termina el trabajo de cada turno, si las labores se efectúan por equipos.

Asimismo, de los preceptos anotados se colige que la intención del legislador ha quedado claramente manifestada en el sentido de que el dependiente conozca con certeza su horario de trabajo, evitando así quedar al arbitrio del empleador.

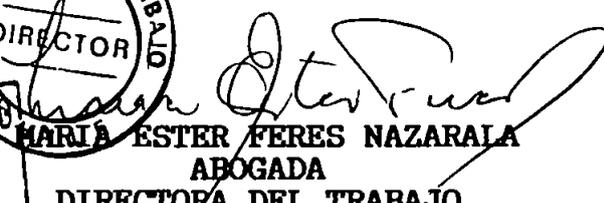
Ahora bien, en la especie se solicita se complemente la resolución de que se trata en orden a facultar al empleador para modificar unilateralmente a sus trabajadores hasta tres turnos en el período de un mes dándole aviso al afectado con 24 horas de anticipación, a lo menos, facultad ésta que no podrá ser ejercida en determinadas fechas del año que se encarga de señalar.

Conforme a dicha facultad el empleador puede disponer en forma unilateral y arbitrariamente que determinado trabajador afecto al sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos establecido en la Resolución N° 1361, de 27.12.95 preste servicios en horarios que no le corresponden, situación que es conocida por el dependiente con sólo 24 horas de anticipación.

De este modo, atendida la circunstancia de que la situación descrita vulnera las normas reproducidas y comentadas, pues a través de un simple aviso dado al dependiente se le informa sorpresivamente un horario distinto, quedando en este aspecto al arbitrio del empleador, resulta forzoso concluir que no resulta jurídicamente procedente acceder a la complementación de la Resolución N° 1361, de 27.11.95, en los términos descritos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que se niega lugar a la solicitud de complementación de la Resolución N° 1361, de 27.12.95 de la suscrita, que autoriza a la empresa Clínica Dávila y Servicios Médicos S.A. para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos denominado "cuarto turno".

Saluda a Ud.,



MARIÁ ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


DIRECCION DEL TRABAJO
12 AGO 1999
OFICINA DE PARTES


BDE/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIIIª Regiones,
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,
Sr. Subsecretario del Trabajo.