



**DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 9567 (1904) 2015**

90 años

4774

Jurídica

ORD.: _____/

MAT.: El empleador no se encuentra facultado para modificar unilateralmente el sistema de jornada o turnos a que se encontraban afectos los trabajadores en forma previa a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.823, ya sea que la distribución de la jornada se encontrare descrita en el contrato de trabajo o en el reglamento interno.

ANT.: 1) Instrucciones de 31.08.2015, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
2) Presentación de 03.08.2015, de don Rodrigo Cusso Ramelli, en representación de Fanty Fantasías Finas Ltda

SANTIAGO,

15 SEP 2015

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
A : RODRIGO CUSSO RAMELLI
FANTY FANTASIAS FINAS LTDA
SAN ANTONIO 427 OF 721, SANTIAGO**

Mediante presentación del antecedente 2), ha solicitado un pronunciamiento jurídico a esta Dirección, respecto a si con motivo de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.823, que incorporó el artículo 38 bis del Código del Trabajo, el empleador se encuentra facultado para modificar unilateralmente la jornada de trabajo en los casos en que ésta se encuentra consignada en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

Al respecto, cabe considerar que el inciso primero del artículo 38 bis del Código del Trabajo, dispone:

"Sin perjuicio de lo señalado en el inciso cuarto del artículo anterior, los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso primero del mismo artículo gozarán, adicionalmente a ello, de siete días domingo de descanso semanal durante cada año de vigencia del contrato de trabajo. Solo mediante acuerdo escrito entre el empleador y los trabajadores, o con el o los sindicatos existentes, hasta tres de dichos domingos podrán ser reemplazados por días sábado, siempre que se distribuyan junto a un domingo también de descanso semanal. Este derecho al descanso dominical no podrá ser compensado en dinero, ni acumulado de un año a otro".

Ahora bien, con motivo de la entrada en vigencia del citado artículo, este Servicio ha emitido diversos pronunciamientos jurídicos en que se ha concluido que no resulta admisible la modificación unilateral de la jornada de trabajo, ni

tampoco modificar el sistema de turnos que se encontraba vigente con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.823, todo sin previo acuerdo con el empleador.

En ese sentido se ha expresado mediante Dictamen N° 3996/52 de 07.08.2015, al indicar que:

“No resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique el sistema de turnos que se venía utilizando con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.823, sin que previamente cuente con el acuerdo de los trabajadores, en orden a que éstos accedan a modificar dicha cláusula esencial del contrato de trabajo”.

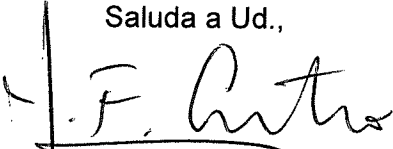
El citado pronunciamiento manifiesta además que: *“el sentido que corresponde otorgar al artículo 38 bis del Código del Trabajo, no es otro que, los 7 días domingo de descanso revisten el carácter de adicionales a aquellos que conforme a lo dispuesto en los incisos 3 y 4 del artículo 38, ya tenían derecho los trabajadores del comercio”.*


Conforme a lo anterior, el empleador por una parte, se encuentra obligado a respetar el régimen de jornada y descansos acordado con el trabajador, mismo que se cumplía con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.823, a menos que ambas partes consientan en establecer un nuevo sistema de distribución de la jornada semanal.

Las razones que inciden para dicha conclusión, no resultan alteradas tratándose de un sistema de turnos fijado en el Reglamento Interno, puesto que aquellos 7 días de descanso adicional, según se ha analizado reiteradamente, se incorporan al régimen de descanso vigente antes de la incorporación del artículo 38 bis al Código del Trabajo, ya sea que la descripción de aquel se encuentre consignada en el contrato de trabajo o en reglamento interno.

En conclusión, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplesme informar que el empleador no se encuentra facultado para modificar unilateralmente el sistema de jornada o turnos a que se encontraban afectos los trabajadores en forma previa a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.823, ya sea que la distribución de la jornada se encontrare descrita en el contrato de trabajo o en el reglamento interno.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




RGR/PRC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control