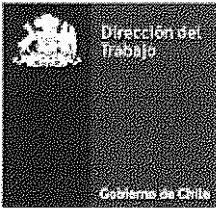


Seomner 29. 11. 17

11:46 HRS



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
K 5701(1301)/2017
K 7055(1509)/2017

ORD. N°: 5766 /

MAT. : Atiende consulta sobre la forma de otorgar los días adicionales de descanso anual que contempla el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso autorizado a la empresa Procesos Naturales Vilkun S.A. por Resolución N° 58, de 7.06.2015. de este Servicio.

- ANT.:**
- 1.-Instrucciones de 06.11.2017, de Jefe Departamento Jurídico.
 - 2.-Ord. N° 4112, de 05.09.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
 - 3.-Ord. N° 625, de 21.07.2017, de Directora Regional del Trabajo Región de la Araucanía.
 - 4.-Ord. N° 2990, de 06.07.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
 - Ord. N° 487, de 16.06.2017, de Directora Regional del Trabajo Región de la Araucanía.
 - 5.-Presentación de 05.05.2017 de Sindicato de Trabajadores Empresa Procesos Naturales Vilkun S.A.

SANTIAGO,

29 NOV 2017

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
A : SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA PROCESOS NATURALES VILKUN S.A.
GENERAL LÓPEZ, KM.7
 sinvilkun@gmail.com

Mediante presentación citada en el antecedente 5), han solicitado un pronunciamiento de esta Dirección, en orden a determinar la forma y oportunidad en que deben otorgarse los seis días de descanso adicional que contempla el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos a que se encuentran afectos los trabajadores de la empresa Procesos Naturales Vilkún S.A., autorizado por Resolución N° 58 de 7.06.2015, de este Servicio.

En opinión de esa organización sindical los señalados días de descanso anual adicional no se entienden comprendidos en los días de descanso que contempla dicho sistema excepcional y por lo tanto, deberían otorgarse en forma independiente de aquellos.

Aclaran asimismo, que las horas de trabajo de los involucrados alcanzan a 45 horas y no a 39, 3 horas semanales como señala el punto N° 3) de la mencionada Resolución.

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

El artículo 38 del Código del Trabajo, en sus incisos penúltimo y final, prescribe:

“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 legal precitada fluye en primer término que cuando por las especiales características de la prestación de servicios no fuere posible aplicar las reglas generales que en materia de descanso semanal prevé dicho artículo para los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos, el Director del Trabajo se encuentra facultado para autorizar, previo acuerdo de los respectivos trabajadores, un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, cumpliéndose con los demás requisitos legales y administrativos pertinentes. De igual norma se infiere, además, que la resolución tendrá una vigencia máxima de tres años, pudiendo renovarse si se verifica la mantención de los requisitos que justificaron su aprobación.

Ahora bien, consta de los antecedentes aportados, que en la especie, la autoridad administrativa ejerció la señalada facultad dictando al efecto la Resolución N° 58, de 07.06.2015, ya citada, la cual contempla tres ciclos laborales, conformados cada uno de ellos por seis días de trabajo continuo seguidos de dos días de descanso, en horarios de 00:00 a 08:00 horas; de 08:00 a 16: 00 horas y de 16:00 a 00:00 horas.

De acuerdo a lo establecido en el punto 4° de la parte resolutive de dicha resolución, el descanso compensatorio por los días festivos laborados no se entiende incluido en los días de descanso del ciclo, rigiendo a su respecto la normativa legal prevista en los incisos 3° y 6° del artículo 38 del Código del Trabajo, conforme a la primera de las cuales: *“Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.”*

Por su parte, el inciso 6° del mismo precepto, previene:

“Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero, cuarto o quinto, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32.”

Teniendo presente todo lo expuesto, preciso es afirmar que los días de descanso que contempla cada ciclo de trabajo consignado en la resolución en análisis, sólo cubren las actividades desarrolladas por los involucrados en día domingo, por lo cual los festivos laborados que incidan en el ciclo de trabajo deberán compensarse en la forma prevista en las disposiciones legales precedentemente anotadas, vale decir, otorgando un día efectivo de descanso por cada festivo laborado, o acordando una especial forma de distribución o remuneración de las horas correspondiente. En este último caso el monto que se acuerde por tal concepto no podrá ser inferior al que establece el artículo 32 del Código del Trabajo para las horas extraordinarias. De esta suerte las horas respectivas deberán ser pagadas con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

Respecto a los días adicionales de descanso que contempla el sistema excepcional que nos ocupa, es necesario señalar que tal beneficio se establece en el punto 4° de la parte considerativa de la citada Resolución, en los términos siguientes: *“Que, el sistema de jornada excepcional propuesto contempla el otorgamiento de seis días de descanso anual adicionales a los días de descanso convencionales o legales, los que podrán distribuirse durante el respectivo período anual, de forma tal que se otorgue la totalidad de los días adicionales 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.*

De acuerdo a lo allí establecido, además de los días de descanso legales y/o convencionales a que tienen derecho, se garantiza a los respectivos trabajadores la concesión de seis días adicionales de descanso anual, estableciéndose que la totalidad de los mismos podrá otorgarse conjuntamente con el feriado legal o bien en forma parcelada dentro de la respectiva anualidad. De ello se sigue, tal como lo ha señalado la jurisprudencia administrativa de este Servicio, entre otros, en Ord. N° 1572, de 31.03.2015, que el empleador se encuentra facultado para otorgar tales días, conjuntamente con los de feriado anual, como también parcialmente durante el correspondiente período. Sin perjuicio de ello, la misma resolución faculta a las partes para convenir la compensación en dinero de los mencionados días, lo cual se traduce en el pago de las horas correspondientes en los términos previstos en el citado artículo 32 del Código del trabajo, esto es, con el recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

Acorde a lo anteriormente expuesto, preciso es convenir que la concesión de tales días constituye para el empleador una obligación que debe ser cumplida en la forma establecida en la resolución administrativa que autoriza el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos aplicado a sus trabajadores, de forma tal que la inobservancia de la misma podrá ser denunciada por los afectados ante este Servicio, quien en caso de verificar irregularidades al respecto estará facultado para aplicar las sanciones administrativas pertinentes.

En efecto, el punto 3) de la parte resolutive de la resolución N° 58, en análisis, previene: *“3) El incumplimiento de las obligaciones derivadas del sistema autorizado se considerará infracción al artículo 38 del Código del Trabajo y será sancionada con multa administrativa o se aplicará la medida de clausura o suspensión de labores si la gravedad de la situación lo amerita.”*

En relación a la aclaración que efectúan en su presentación, en cuanto a que las jornadas autorizadas alcanzan a 45 horas semanales y no a 39, 3 horas semanales como señala dicha resolución, es necesario precisar que esta última cifra resulta de la aplicación de criterios administrativos vigentes en materia de autorización de sistemas de jornada excepcional, conforme al cual mismo debe contemplar una jornada laboral promedio semanal máxima de 45 horas, cuyo cálculo se

efectúa conforme al procedimiento fijado al efecto en la Orden de Servicio N° 5, de 29.11.2009, de esta Dirección, que "Sistematiza y Actualiza los Procedimientos para Autorizar y Renovar Sistemas Excepcionales de Distribución de los Días de Trabajo y Descansos."

Por consiguiente, atendidas las consideraciones ya reseñadas cumpro con informar a Uds. que la empresa Procesos Naturales Vilcún S.A. debe otorgar a su personal los seis días de descanso adicional anual que establece la Resolución N° 58, de 7.06.2015, de esta Dirección, que autoriza el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso que rige a dichos trabajadores, en la forma y condiciones expuestas en el presente oficio.

Saluda atentamente a Uds.,



LORETO BARRERA PEDEMONTÉ
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



RGR/ SMS/sms

Distribución:

-Jurídico, Partes, Control