



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E177437/2025

841

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Jornada de trabajo. Trabajadores exceptuados descanso en días domingo y festivos. Trabajos que por su naturaleza no pueden efectuarse, sino en ciertas estaciones del año.

RESUMEN:

- 1) El D.S. N°101, de 1918, del Ministerio del Interior, sobre trabajos y establecimientos que quedan exceptuados del descanso dominical se encuentra vigente, de acuerdo con lo señalado en el artículo 3° transitorio del Código del Trabajo.
- 2) El personal que se desempeña en la planta de descascarado de avellanas de la empresa Frutícola Agrichile S.A. se encuentra exceptuado del descanso dominical y en días festivos en virtud del N°3 del artículo 38 del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 20.11.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correo electrónico de 11.11.2025, de Inspección Provincial del Trabajo de Talca.
- 3) Memo N°23 de 22.10.2025 de Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 4) Informe de Fiscalización N°0701.2025.1450 de 11.11.2025.
- 5) Correo electrónico de 29.07.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 6) Correo electrónico de empresa Frutícola Agrichile S.A. de 29.07.2025.
- 7) Memo N°16 de 23.07.2025, de Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 8) Presentación de empresa Frutícola Agrichile S.A. de 25.06.2025, recibida con fecha 26.06.2025.

SANTIAGO,

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:

EMPRESA FRUTÍCOLA AGRICHILE S.A.

30 DIC 2025

Mediante documento del Ant. 8), Ud. ha solicitado a este Servicio que se pronuncie sobre el alcance del numeral 3 del artículo 38 del Código del Trabajo, en relación con el Decreto Supremo N°101 de 1918, del Ministerio del Interior, atendidas las labores desarrolladas en la planta de descascarado de su empresa, donde se procesa la fruta cosechada en la temporada.

En específico, primeramente, se consulta si debe entenderse que el Decreto Supremo N°101, de 1918, se encuentra vigente, a la luz de lo dispuesto en el artículo 3° transitorio del Código del Trabajo y, luego, si corresponde que las labores de descascarado del avellano europeo -producto que se destina a exportación para utilizarse en la industria de la confitería-, se encuentren comprendidas dentro de las excepciones contempladas en el artículo 38 N°3 del Código del Trabajo y en el Decreto Supremo N°101 de 1918, en especial, en su categoría 3ª números 1° y 6°, por tratarse de labores agrícolas estacionales vinculadas a la conservación de productos -en este caso, frutos secos- susceptibles de deterioro.

Lo anterior, considerando que las labores de descascarado del avellano europeo constituyen una etapa esencial, posterior a la cosecha, en la que se procesa la totalidad del volumen de fruta obtenido en la temporada, que debe realizarse en un plazo acotado y estacional debido a la naturaleza perecible de la fruta y la necesidad de evitar su deterioro, lo que impone la obligación operativa de trabajar durante todos los días de la semana. Dicho proceso se interrumpe al concluir la temporada, por lo que la planta cesa sus operaciones hasta la próxima cosecha anual, lo que deriva en que los trabajadores son contratados por obra o faena determinada y desvinculados, de acuerdo con el artículo 159 N°5 del Código del Trabajo, al término del proceso anual de descascarado.

Pues bien, con el objeto de contar con mayores antecedentes sobre las condiciones de trabajo existentes en la planta de descascarado de la empresa, ubicada en el camino a Cumpeo -Ruta K-31-, en la comuna de Río Claro de la Región del Maule, se solicitó la realización de una fiscalización investigativa a la Inspección Provincial del Trabajo de Talca, mediante Ant. 7), 5) y 3), emitiéndose el Informe de Fiscalización N°0701.2025.1450 de 11.11.2025

En virtud de los antecedentes recabados, el fiscalizador actuante constató, luego de realizar: i) una visita inspectiva a la planta agroindustrial de procesamiento de la empresa, donde se realizan labores de descascarado, selección y conservación de fruto -avellanos-, ii) la revisión documental pertinente -de los contratos de trabajo, registro de control de asistencia, liquidaciones de remuneraciones, malla de turnos

del mes de octubre de 2025 y descripción de labores del proceso de avellano europeo- y iii) entrevistas a las partes -tanto al representante del empleador como a una muestra de 10 trabajadores-, que la empresa aplica para sus trabajadores lo dispuesto en el artículo 38 N°3 del Código del Trabajo, por tratarse de obras o labores que, por su naturaleza, no pueden ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados.

Ahora bien, respecto de su primera consulta referida a la vigencia del Decreto Supremo N°101 de 1918, cumplo con informar a Ud. que, mediante el Dictamen N°3.810/76 de 23.09.2011, este Servicio indicó que: *"(...) para determinar el alcance de lo dispuesto en el N°3 del artículo 38 del Código del Trabajo antes transcrito, corresponde remitirse al reglamento de esta disposición legal, contenido en el D.S. N°101, de 1918, del Ministerio del Trabajo, sobre trabajos y establecimientos que quedan exceptuados del descanso dominical, vigente de acuerdo a lo señalado en el artículo 3° transitorio del Código del Trabajo, tal como lo ha reiterado de manera uniforme la doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en dictámenes N°s. 2397/108, de 08.06.2004, 4744/0215, de 13.12.2001, y Ord. N°2461, de 22.06.2009"*.

De acuerdo con lo señalado en el Dictamen N°4608/267 de 02.09.1999: *"Complementando esta disposición, el Decreto Supremo N°101, de 1918, que reglamenta el descanso dominical y que enumera y clasifica las actividades cuyos dependientes se encuentran afectos a esta excepción, en su Capítulo Sexto precisa que: "Por regla general y sin perjuicio de la enumeración anterior, toda excepción al descanso público, se entenderá aplicable exclusivamente:*

1° En cada empresa, a los servicios o partes de la explotación donde se realizan los trabajos que motivan la excepción; y

2° Al personal estrictamente indispensable para la ejecución de los referidos trabajos".

De esta forma, el Capítulo Tercero de dicho decreto establece como 3ª Categoría de actividades exceptuadas del descanso dominical aquella referida a las obras, explotaciones o trabajo que, por su naturaleza, no pueden efectuarse sino en ciertas estaciones del año o que dependen de la acción irregular de las fuerzas naturales, tales como:

"1° En general, las faenas agrícolas propiamente tales, como las de siembras o cosechas de granos, tubérculos, frutas, legumbres o plantas forrajeras; las lecherías, las vendimias, los trabajos de riego y otras faenas similares. Además, todos los trabajos necesarios para el almacenamiento, conservación y primera preparación de los productos susceptibles de deterioro;

6° Las fábricas de conservas de frutas y legumbres y la elaboración de dulces y frutas secas, en la época de la cosecha".

De consiguiente, resulta pertinente considerar que el D.S. N°101, de 1918, del Ministerio del Interior, sobre trabajos y establecimientos que quedan exceptuados del descanso dominical se encuentra vigente, de acuerdo con lo señalado en el artículo 3° transitorio del Código del Trabajo.

En segundo término, respecto a si las labores desarrolladas en la planta de procesamiento de la empresa, relativas al descascarado, selección y conservación de la fruta cosechada pueden considerarse como comprendidas en el artículo 38, numeral tercero, del Código del Trabajo y en el D.S. N°101 de 1918, particularmente, en su categoría 3ª, numerales primero y sexto, cabe tener presente que el Código del Trabajo en su artículo 35, inciso primero, consagra el derecho al descanso dominical y en días festivos, en los siguientes términos:

"Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días".

De la norma legal antes anotada se desprende que, por expreso mandato del legislador, los días domingo y festivos constituyen días de descanso para los trabajadores, salvo respecto de las actividades legalmente autorizadas para trabajar en tales días, consignadas estas últimas en los distintos numerales del inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo.

Así, el numeral tercero de dicha normativa señala:

"Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

"3.- en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados."

De lo expuesto se deriva que los trabajadores que laboran en obras o labores que, por su naturaleza, no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados se encuentran exceptuados del descanso en días domingo y festivos.

Por su parte, el artículo 38 del mismo Código, que establece las excepciones al referido descanso, en sus incisos segundo y tercero, dispone:

"Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal. En el caso de los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso anterior, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. El valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo a efectos de la determinación, en su caso, del valor de la hora extraordinaria trabajada en dichos días domingo.

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".

De la disposición legal precedentemente transcrita es posible colegir que las empresas exceptuadas del descanso dominical y en días festivos pueden distribuir la jornada normal de trabajo incluyendo tales días y que los trabajadores afectos a dicho régimen tienen derecho a gozar de un día de descanso a la semana en compensación por las actividades desarrolladas en día domingo y, otro, por cada festivo en que debieron prestar servicios, aplicándose la norma sobre duración del descanso contemplada en el artículo 36 del mismo cuerpo legal.

De acuerdo con lo expuesto por el fiscalizador actuante, cabe tener presente que los trabajadores tienen una jornada de 40 horas semanales distribuidas de lunes a domingo con turnos rotativos, de tres días de trabajo por uno de descanso; comenzando una semana con el turno de tarde, la siguiente con el turno de día y finalizando con el turno de noche y así sucesivamente, con los siguientes horarios:

- a) Turno día: De 07:45 hasta las 16:15 hrs., con 30 minutos de colación, no imputable a la jornada de trabajo.
- b) Turno tarde: De 15:45 hasta las 00:15 hrs., con 30 minutos de colación, no imputable a la jornada de trabajo.
- c) Turno noche: De las 23:45 hasta las 08:15 hrs., con 30 minutos de colación, no imputable a la jornada de trabajo.

Por otra parte, consta en el Ant. 4) que la planta recibe, durante un período acotado del año -generalmente, a contar de marzo y hasta octubre-, diferentes variedades de avellanas cosechadas, que se envían a las plantas de limpieza y secado. Puesto que la velocidad de llegada de fruta es mayor que la velocidad de procesamiento -considerando que la empresa cuenta con 12 silos de 250 toneladas para almacenar la fruta y amortiguar las variaciones de velocidad de procesado respecto de su recepción, que van de hasta 13 ton/hora a 7-8 ton/hora-, se requiere contar con la operación de la planta la mayor cantidad de turnos semanales, de lunes a domingo en una dinámica 24/7, para no afectar la fruta y generar pérdidas económicas, debido a que el período autorizado por la compañía Ferrero para el descascarado de avellana fresca es acotado por cada temporada.

De esta forma, según indica el fiscalizador actuante, el proceso de descascarado se activa tan pronto se empieza a cosechar y limpiar/secar la avellana -habitualmente, en el mes de marzo- y debido a que la planta no logra igualar los flujos y velocidades de la cosecha, la planta extiende su funcionamiento un par de meses después de la fecha de término de la cosecha -que se produce, idealmente, en septiembre/octubre-, para hacer frente a este desbalance de flujo. Una vez finalizado el descascarado, la planta continúa con los procesos de selección y envasado de subproductos y avellanas de calidad inferior.

Precisa el funcionario, además, que el proceso de descascarado de avellanas cuenta con seis subprocesos: i) prelimpieza de la fruta, ii) precalibración con cáscara, iii) calibración con cáscara, iv) descascarado, v) envío de la cáscara a silo y vi) precalibración sin cáscara y debe realizarse considerando una fecha tope de término, que está determinada por la aprobación por parte de Ferrero del período para descascarar avellana fresca de la temporada. Luego del descascarado, se realiza el

proceso de selección de la fruta sin cáscara y, posteriormente, el proceso de envasado de la avellana.

Dichas actividades se realizan considerando que un día de interrupción provoca merma de calidad y afectación logística e incumplimiento grave contractual y la naturaleza perecible del fruto, por la oxidación y proliferación de hongos en caso de demoras en el procesamiento. Lo anterior, según lo informado por el funcionario, atendido que el período de declaración de avellana descascarada con Calidad Ferrero – denominado por el empleador “ventana de declaración”- es acotado -entre marzo a noviembre de cada año, según el empleador y hasta el mes de diciembre, según los trabajadores entrevistados-, dado que se espera siempre proveer avellana fresca.

A ello se suma que la planta funciona con maquinaria automática y semiautomática, con personal permanente altamente especializado y apoyo de trabajadores temporales, mediante turnos rotativos de lunes a domingo.

Una vez finalizada la temporada, la planta cesa sus operaciones y entra en un proceso de “Parada General de Planta”, para realizar mantenimiento e inversiones de capital, idealmente a contar del mes de octubre y hasta el mes de marzo. Esto último, de acuerdo con lo expuesto por los trabajadores, se realiza en los meses de enero y febrero, contemplando el mantenimiento a más de 400 equipos de la planta productiva, actividades de actualización tecnológica, trabajos de pintura y otras actividades de preservación y restauración de equipos, que volverán a ser sometidos a un estricto plan de producción en la siguiente temporada.

Analizado el caso que nos ocupa a la luz de los preceptos legales en comento y las consideraciones expuestas en párrafos que anteceden, cabe concluir que las labores desarrolladas en la planta agroindustrial de procesamiento de avellanas frescas relacionadas con su descascarado, selección y envasado, por su naturaleza, deben realizarse en cierta época determinada del año, de tal manera que se encuentran incluidas en la 3ª Categoría de actividades exceptuadas del descanso en días domingo y festivos, que corresponde al N°3 del artículo 38 del Código del Trabajo (Aplica Dictamen N°3.810/76 de 23.09.2011).

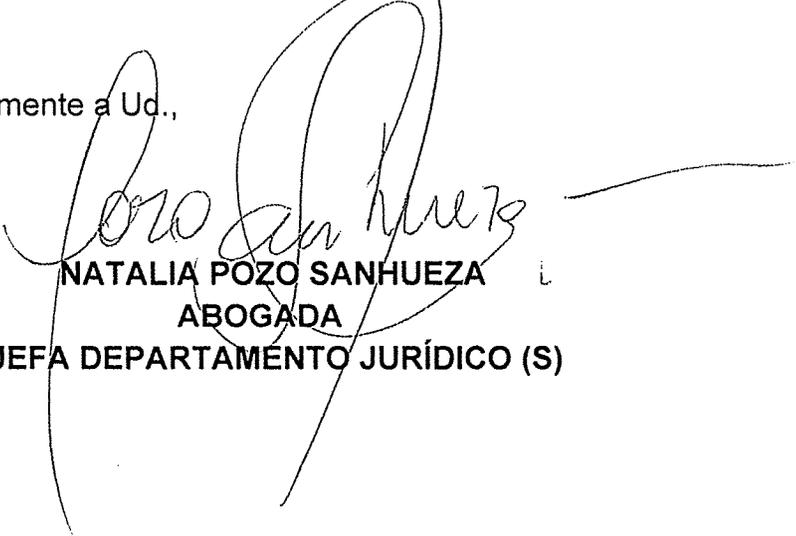
Por tanto, resulta preciso convenir que el personal que se desempeña en la planta de descascarado de avellanas de la empresa Frutícola Agrichile S.A. se encuentra exceptuado del descanso dominical y en días festivos en virtud del N°3 del artículo 38 del Código del Trabajo.

En consecuencia, de acuerdo con las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cumpro con informar a Ud. que:

1) El D.S. N°101, de 1918, del Ministerio del Interior, sobre trabajos y establecimientos que quedan exceptuados del descanso dominical se encuentra vigente, de acuerdo con lo señalado en el artículo 3° transitorio del Código del Trabajo.

2) El personal que se desempeña en la planta de descascarado de avellanas de la empresa Frutícola Agrichile S.A., se encuentra exceptuado del descanso dominical y en días festivos en virtud del N°3 del artículo 38 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,



NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)


MCC/LBP/lbp
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes