



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES
EN DERECHO
K 7592 (1416) 2015 ✓

4009

jurídico
✓

ORD.: _____ /
MAT.: Atiende consulta respecto a la aplicación
de la Ley N° 20.823 de 07.04.2015
ANT.: 1) Instrucciones de 11.07.2018, de Jefa
de Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
2) Presentación de 16.06.2015, de don
Francisco del Río Montt en
representación de Distribuidora
Comercial Textil Ltda

SANTIAGO,

31 JUL 2018 ✓

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
A : FRANCISCO DEL RÍO MONTT
DISTRIBUIDORA COMERCIAL TEXTIL LTDA
fdelrio@dicotex.cl

Mediante presentación del antecedente 2), ha solicitado un pronunciamiento jurídico referente al otorgamiento de los días de descanso conferidos por la Ley N° 20.823 de 07.04.2015, y la forma en que éstos se relacionan con el sistema de turnos vigente antes de la entrada en vigor de la ley.

Cabe informar que a la fecha se han emitido diversos pronunciamientos jurídicos referidos a la materia, entre ellos, cabe destacar aquellos que contienen respuesta a sus consultas:

1.- Dictamen N° 2205/37 de 06.05.2015, cuyas precisiones centrales son:

Considerando que la organización funcional de la empresa recae en el empleador, corresponde a éste determinar la distribución de la jornada de los trabajadores, en términos que permita respetar la obligación legal de descanso. Con todo, tales definiciones deberán ser comunicadas oportunamente y con la anticipación necesaria a los trabajadores.

La referida facultad del empleador no es obstáculo al acuerdo o negociación que legítimamente pudieran alcanzar empleadores y trabajadores, ya sea en forma individual o colectiva, a través sus organizaciones sindicales, incluidas las federaciones, en orden a definir la oportunidad en que se hará uso del derecho, en la medida que tales acuerdos aseguren el cumplimiento de las normas sobre descanso dominical contempladas en la ley.

Asimismo, el legislador hizo exigible el acuerdo de voluntades, tratándose del reemplazo del domingo por sábado, verificable hasta en tres oportunidades al año.

En lo referido a los acuerdos alcanzados entre el empleador y el o los sindicatos, cabe puntualizar que el alcance de éstos se restringe en sus efectos, solo en relación con los trabajadores afiliados a la respectiva organización.

2.- Dictamen 5733/066 de 06.11.2015, ha analizado la situación planteada, estimándose que el sentido jurídico que corresponde otorgar a la Ley N° 20.823 no es otro que:

“...el beneficio que consagra el artículo 38 bis del Código del Trabajo, no implica un aumento de los descansos que en virtud del artículo 38 corresponde hacer uso a los trabajadores a que se refiere el presente informe, sino establecer a su favor más días de descanso en domingo, adicionales a los dos de que ya gozaban en virtud de la modificación introducida al inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo”.

“De esta suerte, los empleadores y trabajadores del sector deberán efectuar las adecuaciones de jornada tendientes a dar cumplimiento a la nueva normativa, no implicando una alteración de las normas generales sobre duración y distribución de la jornada de trabajo, manteniéndose de esta forma los topes máximos de la jornada ordinaria de 45 horas semanales y de 10 horas diarias y su distribución semanal en no menos de cinco ni más de seis días”.

3.- Dictamen N° 961/18 de 15.02.2016, oportunidad en que esta Dirección manifestó:

“No resulta jurídicamente procedente que el empleador unilateralmente modifique el sistema de distribución de la jornada de trabajo y descansos 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 conclusión, procede informar que, conforme a las consultas formuladas respecto a la aplicación de la Ley N° 20.823:

1.- Tratándose del reemplazo del descanso del domingo por el sábado, el legislador hace exigible el acuerdo de voluntades, el que puede ser adoptado hasta en tres oportunidades al año.

En lo referido a los acuerdos alcanzados entre el empleador y el o los sindicatos, cabe puntualizar que el alcance de éstos se restringe en sus efectos, solo en relación con los trabajadores afiliados a la respectiva organización.

2.- El beneficio que consagra el artículo 38 bis del Código del Trabajo, no implica un aumento de los descansos que en virtud del artículo 38 corresponde hacer uso a los trabajadores, sino establecer a su favor más días de descanso en domingo, adicionales a los dos de que ya gozaban en virtud de la modificación introducida al inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo. La entrada en vigencia de la Ley no implica una alteración de las normas generales sobre duración y distribución de la jornada de trabajo, manteniéndose de esta forma los topes máximos de la jornada ordinaria de 45 horas semanales y de 10 horas diarias y su distribución semanal en no menos de cinco ni más de seis días.

3.- No resulta jurídicamente procedente que el empleador unilateralmente modifique el sistema de distribución de la jornada de trabajo y descansos 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

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
 ABOGADO
 JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
 DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/PRC
Distribución:

- María Paz Pinochet Jara, Abogado, mppinochet@asuntoslaborales.cl
 -Jurídico, partes, control