



**DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTAMENES E  
INFORMES EN DERECHO**  
K. 10771 (2373) 2016

6068

ORD.: \_\_\_\_\_

MAT.:

1) Atiende presentación que indica, relativa a la jurisprudencia uniforme de la Dirección del Trabajo, sobre la ley N° 20.823, que ha señalado expresamente 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.

2) Para efectos de determinar si respecto a los trabajadores por los que se consulta ha operado una modificación unilateral de contrato de trabajo o se esta en presencia de una regla de interpretación contractual, en los términos establecidos en la mencionada doctrina institucional, al tenor de la comisión N°1322.2016.3361, de 18.08.2016, el Departamento de Inspección deberá pronunciarse si aquella se ajustó al procedimiento de fiscalización vigente, debiendo informar directamente al recurrente.

ANT.:

1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de fecha 13.12.2016.

2) Correo electrónico, de 29.11.2016, del Jefe de la Unidad Inspectiva Programada de Oficio, UIPO.

3) Correo electrónico, de 23.11.2016, de la abogada de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, Sra. Andrea Álvarez V.

4) Presentación de fecha cierta 18.10.2016, de Sr. Juan Luis Gaibisso, secretario Sindicato de Empresa Servicios Generales La Dehesa Ltda.

SANTIAGO,

23 DIC 2016

23 DIC 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. JUAN LUIS GAIBISSO  
SECRETARIO  
SINDICATO DE EMPRESA SERVICIOS GENERALES LA DEHESA LTDA.  
sindicatoladehesa@gmail.com

Mediante presentación singularizada en el Ant. 3), se ha solicitado un pronunciamiento jurídico a esta Dirección, relacionado a la modificación unilateral, que el empleador habría efectuado, respecto de los sistemas de turnos de los trabajadores, vigentes al momento de la entrada en vigencia de la ley N° 20.823.

Lo anterior, en el contexto del procedimiento de fiscalización N° 1322.2016.3361, de 18.08.2016, solicitada por la organización sindical recurrente, contra la empresa Servicios Generales La Dehesa SPA., consignando como conceptos a fiscalizar "*Contrato Individual De Trabajo: No consignar por escrito las modificaciones del contrato de trabajo*"; la materia de "*Descansos: No otorgar los siete días domingo de descanso semanal adicional durante cada año de vigencia del contrato de trabajo a trabajadores del comercio*"; y la "*Protección de la Vida y Salud de los Trabajadores: No informar a los trabajadores acerca de los riesgos laborales*".

Agregando, "*empleador no esta otorgando los siete domingos de descanso adicional durante el año a los trabajadores en general. Empleador modifico unilateralmente las mallas de turno de cuatro semanas a trece semanas, en la última cambiando de jueves viernes a sábado domingo*".

Producto de este proceso de fiscalización se aplicó a la empresa denunciada la resolución de multa 3541/2016/43, de 22.09.2016, por "*no otorgar los siete días domingos de descanso semanal adicional durante cada año de vigencia del contrato de trabajo al trabajador del comercio, según el siguiente detalle: Ana Bustos run n°14.251.597-0, revisado el registro de asistencia periodo 07/04/2015 hasta el 07/04/2016 la trabajadora no presenta descanso de los 7 domingos y Jorge Videla run n°11.316.117-5, según registro de asistencia del periodo 7/04/2015 hasta 07/04/2016 el trabajador presenta descanso por un sábado, de acuerdo a los 7 domingos adicionales por ley, faltando otorgar 6 domingos adicionales*", por infracción a los artículos 38 bis y 506 del Código del Trabajo, por la suma de 60 UTM.

A su vez, en el Informe de Exposición, de dicha comisión, la fiscalizadora actuante, en el literal B) denominado "Hechos Constatados en relación a las materias fiscalizadas", expresa, en lo importante:

*"Se revisan los contratos de trabajo del personal seleccionado en la muestra, quienes desempeñan la función de Vendedor, quienes se encuentra adheridos a jornadas laborales de full time y jornadas parciales de más de 30 horas semanales.*

*Que, el reglamento interno en el título IV indica que la jornada laboral máxima de trabajo del personal será de 45 hora semanales, distribuidas acorde al sistema, lugar de trabajo y naturaleza de la función que cumplirá el trabajador, de conformidad con los horarios de trabajo y turnos que se señalan en el artículo siguiente. Asimismo, las partes podrán pactar otras jornadas ordinarias de trabajo, así como jornadas parciales de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto por el Código del Trabajo. Asimismo, en el reglamento se indica que el horario de trabajo del personal se distribuirá de acuerdo a los horarios y/o turnos rotativos alternativos en cualquiera de los cuales podrá desempeñarse cualquier trabajador de la empresa en los distintos locales o establecimientos que ella posee. Asimismo, la empresa podrá modificar los turnos y horarios de trabajo del personal, conforme lo requieran las necesidades de funcionamiento de la misma, respetando la duración de jornada semanal pactada. X día libre. El Departamento de venta presenta los siguientes turnos: Posibles combinaciones de horarios: 10:30 a 20:30, 10:45 a 20:45, 11:00 a 21:00, 11:15 a 21.15, 11:30 a 21:30, 11:45 a 21:30, 12:00 a 21:30, 12:15 a 21:15 y 12:30 a 21:30", mencionando en una tabla, la malla de turnos incluida en dicho instrumento.*

Luego, en materia de contrato de trabajo señala "no consignar por escrito las modificaciones del contrato de trabajo.

Que, en relación al concepto denunciado la empresa declara que a partir del mes junio 2015 se modificaron los turnos señalando lo siguiente": Incluye tabla, con malla de turnos.

Enseguida, la Sra. Fiscalizadora expresa que "mediante dictamen N°5733/068 de 06.11.2015, ha sostenido 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 mas días de descanso en domingo adicionales a los dos que ya se gozaban en virtud de la modificación introducida al inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo", agregando que los empleadores y trabajadores del sector deberán efectuar las adecuaciones de jornada tendientes a dar cumplimiento a la nueva normativa, no implicando una alteración a 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.

Por consiguiente, conforme a la doctrina institucional sobre la materia, posible es concluir que los empleadores y trabajadores, a quienes les son aplicables las disposiciones de la Ley N°20.823, deberán efectuar las adecuaciones de jornada tendientes a dar cumplimiento a la nueva normativa, no implicando una alteración a las normas generales sobre duración y distribución de la jornada de trabajo."

"Asimismo, este servicio en varias circunstancias ha indicado que el empleador no se encuentra facultado para alterar unilateralmente la distribución de la jornada del trabajador, salvo que con cuenta con su consentimiento. Ahora bien, en relación a los descansos compensatorios la Dirección del Trabajo según dictamen 964/63 de 06.02.1996, señala "De la norma transcrita se colige que no figura entre las menciones mínimas del contrato de trabajo, la individualización del día de descanso que corresponderá al dependiente, razón por lo que no resulta obligatorio su inclusión en el contrato de trabajo".

De acuerdo a lo antes señalado, es posible indicar que revisado el registro de asistencia periodo abril 2015 hasta abril 2016 se observan modificaciones en los turnos incluyendo la semana 13, adecuación que no se observa por escrito en el Reglamento Interno, pero que a su vez los trabajadores han hecho uso de los turnos modificados durante un periodo de más de un año. Además, se observa en el registro de asistencia modificaciones en los descansos compensatorios de los trabajadores seleccionados para la muestra.

En consecuencia, no es factible verificar el concepto denunciado, debido a que según el servicio ha señalado en otras oportunidades no es cláusula mínima del contrato de trabajo, establecer el día de descanso que le corresponde al trabajador, observándose en los registros de marcaje que el trabajador hizo uso de los turnos modificados por un tiempo prolongado".

En cuanto a la materia de descansos, el informe indica que "la empresa exhibe Acta de acuerdo de fecha 28 de abril de 2015, entre ..."la empresa de Servicios General La Dehesa Limitada y el Sindicato de trabajadores de Empresa de Servicios Generales La Dehesa Ltda y de todos los trabajadores afiliados a éste, se ha celebrado el siguiente acuerdo:

Primero:

El Sindicato de trabajadores de empresa de Servicios Generales La Dehesa Ltda., deja constancia que comparece en el presente acuerdo, conforme lo dispone el artículo 234 del Código del Trabajo, en representación de los trabajadores de la empresa.

Segundo:

*Conforme a la Ley 20.823 que modifica el Código del Trabajo, en materia de Jornada Laboral, el sindicato acepta que los trabajadores de la empresa tendrán una distribución conforme a 7 domingos adicionales por ley, cuales tres de ellos serán reemplazados por días sábados, los que serán distribuidos junto a un domingo también de descanso semanal. Para constancia firman las partes involucradas."*

*Acta de compromiso, de fecha 29 de abril de 2016 entre la empresa Servicios General La Dehesa Limitada por una parte y por la otra el Sindicato de Trabajadores de empresa Servicios Generales La Dehesa Limitada y en representación de la totalidad los socios del Sindicato, se ha celebrado la siguiente acta de compromiso respecto de la materia que a continuación se expone y dice relación con la nueva ley 20.283.*

*La elección entre los 7 domingos o bien 3 sábados y 4 domingos será de forma anual (durante el primer trimestre de cada año) de forma escrita entre la empresa y los trabajadores o bien con el Sindicato.*

*Se deja expreso, mediante esta acta, el compromiso por parte de la Gerencia en ver, considerar y tener una solución a los casos de los trabajadores con problemas con días puntuales, presentados por la Directiva Sindical, en relación a la malla de turnos establecidos por la empresa en base a la ley 20.823.*

*Esta acta tendrá vigencia de carácter indefinido y se mantendrá en esto independiente a la renovación anual del acta presentada por la empresa en relación a la ley antes mencionada.*

*Revisado el registro de asistencia se constata que 13 trabajadores de la muestra presentan los domingos de descanso adicional otorgados durante el periodo abril 2015 hasta abril 2016, quienes a su vez durante dichos hicieron uso del feriado legal y licencias médicas.*

*Que, la empresa no presenta cumplimiento a la Ley N°20.823, al verificar que la trabajadora Ana Bustos no presenta el otorgamiento de los 7 domingos adicionales y el trabajador Jorge Videla hace uso de un sábado por descanso dominical adicional, faltando un total de 6 días de descanso adicional. En relación a lo constatado se procede a levantar acta de hechos mediante formulario F-8".*

*Concluye, la Sra. Fiscalizadora actuante, que de acuerdo a los antecedentes recopilados en terreno se indica lo siguiente:*

*"Contrato Individual De Trabajo: No consignar por escrito las modificaciones del contrato de trabajo. No se constata infracción.*

*Descansos: No otorgar los siete días domingo de descanso semanal adicional durante cada año de vigencia del contrato de trabajo a trabajadores del comercio. Se cursa multa".*

*De acuerdo a lo señalado, se cursó resolución de multa N° 3541/2016/43, de 22/09/2016, por la suma de 60 UTM.*

*Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:*

*El artículo 38 del Código del Trabajo, que establece excepciones al descanso dominical y de días festivos, en sus cuatro primeros incisos, prescribe:*

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

*7. en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será*

aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la Ley N° 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, y

*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.*

*No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos”.*

A su turno, la ley N° 20.823, publicada en el Diario Oficial el 07.04.2015, modifica el sistema remuneracional y de descanso respecto de los trabajadores comprendidos en el N° 7 del artículo 38 del Código del Trabajo.

De esta manera, en primer lugar, agrega en el inciso segundo del artículo 38, a continuación de su punto aparte, que pasa a ser seguido, el siguiente texto:

*“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.”.*

En segundo término, la ley indicada, agrega el siguiente artículo 38 bis:

*“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.*

*Este artículo no se aplicará a los trabajadores contratados por un plazo de treinta días o menos, ni a aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior*

*a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.”*

Por su parte, el dictamen N° 4755/058, de 14.09.2015 que fijó el sentido y alcance de la reforma incorporada al texto del Código del Trabajo por la ley N° 20.823, precisó *“del análisis conjunto de las citadas disposiciones legales se desprende que la ley N° 20.823 ha conferido a los trabajadores exceptuados del descanso dominical, en virtud del número 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, un incremento remuneracional mínimo de un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, respecto de las horas en que los trabajadores hayan prestados servicios en días domingo, por una parte, y siete días de descanso en día domingo, adicionales a los dos establecidos en el inciso 4° del mencionado artículo 38, por otra”.*

En ese mismo orden de ideas, la jurisprudencia administrativa del Servicio, contenida en el pronunciamiento jurídico N°3996/52, de 07.08.2015, que fijó el sentido normativo de la ley N° 20.823, en particular, respecto a los efectos sobre los sistemas de distribución de jornada laboral y descansos que se encontraban vigentes a la fecha de publicación de la ley, ha manifestado que específicamente *“Conforme al tenor de la norma transcrita, y según se expresó mediante Dictamen N° 1921/033 de 20.04.2015, éste Servicio entiende que dicha reforma legal, en los referente a los aspectos consultados, amplía el régimen de descanso de que gozan los trabajadores del comercio, mediante el otorgamiento de 7 días domingo adicionales de descanso al año, y por tanto, independientes respecto de otros descansos.*

Ahora bien, cabe considerar que el artículo 10 N°5 del Código del Trabajo, prescribe:

*“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;”*

*De la disposición legal anotada, se colige que las partes se encuentran obligadas a determinar, en el contrato de trabajo, la duración y distribución de la jornada, requisito este último que esta Dirección ha estimado se refiere tanto a la distribución diaria como semanal.*

*En estas circunstancias, preciso es convenir que todo contrato debe contener la referida cláusula, pues el legislador desea que el dependiente conozca con certeza el número de horas que comprende su jornada de trabajo.*

*Conforme a lo indicado, el contrato de trabajo contiene cláusulas esenciales, respecto de las que debe alcanzarse pleno consentimiento por ambas partes del vínculo y que, además, exigen para su modificación un acuerdo de iguales características.*

*Ahora bien, atendida la naturaleza consensual del contrato de trabajo –así declarado en el artículo 9° del Código del Trabajo– el acuerdo sobre la jornada, puede formarse no solo a través de la manifestación expresa de voluntad de los contratantes, sino también por la manifestación tácita de la misma, derivada esta última, de la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo, así como el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que confirman o modifican las que constan escrituradas en el contrato de trabajo”.*

*Por otra parte, la Ley N° 20.823 no contiene disposiciones que modifiquen las reglas generales sobre el contenido esencial del contrato de trabajo, o respecto de los acuerdos alcanzados por las partes sobre la distribución de la jornada, por lo que resulta obligatorio dar estricta aplicación a los mandatos expuesto en párrafos precedentes.*

*En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. 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”.*

A su turno, el dictamen N°5733/066, de 06.11.2015, aludido en la presentación, expresa *“Con el mérito de todo lo expuesto, cabe concluir 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”.*

Señalado lo anterior, la reiterada jurisprudencia del Servicio contenida, entre otros, en el ORD. N°5652, de 04.11.2015, ha señalado *“Por lo que, ya se trate de una estipulación expresa del contrato de trabajo, o bien, de un acuerdo tácito, la entrada en vigencia de la Ley N° 20.823, por la que se agregó al Código del Trabajo el artículo 38 bis, no habilita al empleador para que éste de forma unilateral modifique el sistema de distribución de la jornada semanal”.*

En el mismo sentido, los Ordinarios N°s 4224, de 19.08.2015, 6340, de 02.12.2015, 990 y 992, ambos de 15.02.2016.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, jurisprudencia invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. 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.

Precisada la doctrina institucional en materia de ley N° 20.823, corresponde analizar lo constatado al tenor de la comisión de fiscalización N° 1322.2016.3361, de 18.08.2016.

Al respecto se debe indicar que la Sra. Fiscalizadora actuante señala expresamente en su Informe de Exposición que, *“es posible indicar que revisado el registro de asistencia periodo abril 2015 hasta abril 2016 se observan modificaciones en los turnos incluyendo la semana 13, adecuación que no se observa por escrito en el Reglamento Interno, pero que a su vez los trabajadores han hecho uso de los turnos modificados durante un periodo de más de un año. Además, se observa en el registro de asistencia modificaciones en los descansos compensatorios de los trabajadores seleccionados para la muestra”.*

Por su parte, la jurisprudencia administrativa del Servicio, contenida en el dictamen ORD. N° 315/18, de 18.01.1999 ha precisado *“(…),lo que obliga a analizar el problema a la luz de la norma de interpretación de los contratos contenida en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil, conforme a la cual las cláusulas de un contrato pueden también interpretarse:*

*Por la aplicación práctica que han hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra.*

*Conforme al precepto legal citado que doctrinariamente corresponde a la teoría denominada regla de la conducta, un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato, es decir, la manera como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.*

*En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato fija en definitiva la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle”.*

Ahora bien, consta de los antecedentes acompañados por el **petionario**, una presentación de la **Federación Nacional de Sindicatos del Holding Falabella Retail**, RSU N° 13.120.973, de fecha cierta 24.06.2015, a la que se encuentra afiliada la organización sindical recurrente, en la que se denuncia la modificación unilateral por parte de la empresa, de la malla o sistema de turnos, utilizados con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley N° 20.823, ingresada con el k. 7969, y asignada al Departamento de Inspección, Unidad Inspectiva Programada de Oficio.

Señalado lo anterior, corresponde determinar en un procedimiento de fiscalización si, en el caso concreto, se está en presencia de la denominada regla de interpretación contractual, o si corresponde, entre otros, constatar otro tipo de infracción, como modificación unilateral del contrato de trabajo o no actualización del reglamento interno de la empresa, situación que no es clara del solo tenor literal del informe de exposición acompañado, por lo que junto a esta respuesta se remitirán copia de todos los antecedentes acompañados por el recurrente, al Departamento de Inspección, para que, en virtud de la potestad de control funcional que le corresponde, se pronuncie sobre si la comisión N° 1322.2016.3361, de 18.08.2016, se ajustó al procedimiento de fiscalización vigente, debiendo informar directamente al recurrente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones efectuadas, debemos concluir lo siguiente:

1) La jurisprudencia uniforme del Servicio, relativa a la ley N° 20.823 ha señalado expresamente 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.

2) Para efectos de determinar si respecto a los trabajadores por los que se consulta ha operado una modificación unilateral de contrato de trabajo o se está en presencia de una regla de interpretación contractual, en los términos establecidos en la mencionada doctrina institucional, al tenor de la comisión N° 1322.2016.3361, de 18.08.2016, el Departamento de Inspección deberá pronunciarse si aquella se ajustó al procedimiento de fiscalización vigente, debiendo informar directamente al recurrente.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**JFCC/SP/AV**  
**Distribución:**

- Destinatario
- Jurídico
- Partes
- Control
- Dpto. Inspección c/copia de antecedentes.