



DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K12.359(2438)2013  
11.787(2310)2013

2881

ORD. N° \_\_\_\_\_/

**MAT.:** Sobre compensación de los domingos trabajados y otras irregularidades laborales.

**ANT.:** 1) Pase N° 1140, de Director del Trabajo, de 24.06.2014.

2) Oficio N° 732, de ICT Santiago Oriente, de 16.05.2014.

3) Oficio N° 4275, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 06.11.2013.

4) Presentación de Sindicato N° 2 de Help S.A., de 21.10.2013.

5) Comparecencia de Sindicato N° 2 de Help S.A., de 21.10.2013.

6) Presentación de Help S.A., de 07.10.2013.

SANTIAGO,

01 AOU 2014

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SINDICATO DE TRABAJADORES N°2 DE HELP S.A.  
SANTO DOMINGO N° 4241, QUINTA NORMAL/

SEÑORES HELP S.A.  
AV. APOQUINDO N° 3001, PISO 1, LAS CONDES/

Por las presentaciones y comparecencia de antecedentes 4), 5) y 6), se consulta a esta Dirección si el personal dependiente de "receptores despachadores", tiene derecho a descansos o pagos compensatorios por los días domingos trabajados.

Como se consigna en el informe de fiscalización evacuado por el funcionario Pedro Donoso Campos, que se acompaña al Oficio de antecedente 2), "Estos trabajadores, cuya función consiste en atender las llamadas de los clientes que necesitan atención médica en sus domicilios, organizan la concurrencia de los móviles, los que disponen de distintos equipos que son derivados según la gravedad de la emergencia y la disponibilidad y lugar donde éstos se encuentren, además de monitorear los pasos que el móvil sigue".

Este personal se encuentra exceptuado del descanso dominical, y distribuye su jornada de trabajo de 45 horas semanales en turnos rotativos de lunes a domingo, en horarios de: mañana, de 08.00 a 16.00 horas; tarde, de 16.00 a 24 horas, y noche, de 00.00 a 08.00 horas. De este modo, trabajan 5 días y descansan 2 días a la semana de lunes a domingo, sin que necesariamente los días de descanso y de trabajo sean seguidos.

Al respecto, cúpleme manifestar que el inciso 3º del artículo 38 del Código del Trabajo establece:

*“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”.*

En estas condiciones, como la empresa Help S.A. se encuentra exceptuada del descanso dominical, deberá necesariamente compensar los días domingo y festivos en que su personal dependiente haya debido ejercer labores, en la forma que lo dispone la legislación laboral y la jurisprudencia correspondiente.

Enseguida, teniendo a la vista el funcionario fiscalizador la programación de los turnos de todos los dependientes *“receptores despachadores”*, de agosto de 2013 a febrero de 2014, además del registro de asistencia, liquidaciones de sueldos y contratos, en lo que interesa, concluye lo siguiente:

*“No existe un correcto **cumplimiento de los turnos**, alterándose con ello la secuencia de 5 días de trabajo y 2 de descanso”.*

*“El **registro de asistencia** que se lleva por libro manual foliado, no se suma al fin de cada semana de trabajo en el respectivo mes calendario, de modo que no es posible determinar la cantidad de horas extras que se paga cada mes junto las remuneraciones”.*

*“No siempre se otorgan **dos domingos de descanso** en el mes, se constatan oportunidades en que los trabajadores laboran más de 6 días continuos”.*

Sin perjuicio de lo anterior, esa organización sindical debe tener presente, que conforme al Dictamen N° 3711/144, de 07.07.92, *“El día de descanso compensatorio laborado que excede de uno semanal, deberá pagarse con un recargo del 50% sobre la remuneración ordinaria, independientemente del derecho del trabajador a que dicho día le sea también pagado en virtud de lo dispuesto en el artículo 44 (actualmente 45) del Código del Trabajo o por el hecho de estar incluido en la remuneración mensual convenida”.*

Para arribar a esta conclusión, el citado pronunciamiento razona de la siguiente forma:

*Que, "si el trabajador en lugar de hacer uso del día de descanso que excede de uno semanal, acuerda con su empleador que lo laborará, forzoso es concluir que en tal día deberá percibir remuneración por lo siguientes rubros: a) descanso compensatorio, devengado por concepto de semana corrida o de remuneración mensual; b) trabajo efectivo, el que deberá pagársele conforme al sueldo convenido recargado en un 50%".*

*"En efecto si se sostuviera que por el hecho de laborar en el día de descanso compensatorio que excede de uno semanal, el dependiente pierde el valor de ese día que, como hemos visto, ya lo tenía devengado sin necesidad de trabajarlo, se llegaría al absurdo que tal dependiente está renunciando al goce de un descanso pagado a cambio de un recargo de sólo un 50 % sobre su sueldo; dicho de otra manera, como por mandato legal el trabajador percibe en su día de descanso su remuneración ordinaria, su prestación efectiva de servicios en ese día valdría en definitiva sólo el 50% del sueldo convenido, provocándose con ello un menoscabo evidente al trabajador que no puede haber estado en la intención del legislador".*

Finalmente, consta de los antecedentes tenidos a la vista, demanda de prestaciones laborales de 106 dependientes de Help S.A., en contra de su empleadora ante el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT 0-727-2013, de 26.02.2013, y conciliación de 17.07.2013, que la empresa entrega \$15.000.000 a la parte demandante, prestación que según se consigna textualmente en el acta respectiva, *"tiene como fundamento la compensación de los días domingo eventualmente trabajados en exceso"*.

Queda en evidencia, por tanto, que aún con posterioridad a esta conciliación - julio de 2013 - Help S.A. no cumple con la jornada semanal pactada de 5 días de trabajo y 2 de descanso, toda vez que el tiempo investigado por el fiscalizador comprende, de agosto de 2013 a febrero de 2014.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales, jurisprudencia administrativa e informe de fiscalización citado, cúpleme manifestar a Uds. que la empleadora Help S.A. deberá, respecto a su personal de *"receptores despachadores"*: 1) regularizar la situación de los domingo trabajados, dando estricto cumplimiento a la jornada semanal pactada, esto es, 5 días de trabajo y 2 de descanso; 2) otorgar un día de descanso adicional por cada feriado trabajado; 3) cumplir debidamente con los turnos de trabajo; 4) gestionar conforme a la normativa vigente el registro de asistencia, y 5) otorgar de acuerdo a la ley los dos domingo de descanso en el mes, sin perjuicio que - de corresponder - se dé aplicación al Dictamen N° 3711/144, de 07.07.92, sobre el día de descanso compensatorio laborado que exceda de uno semanal, precedentemente citado.

Conforme al artículo 220 N° 3 del Código del Trabajo, requiera directamente ese Sindicato al empleador el cumplimiento de este Oficio; de ser necesario, recurra a la Inspección del Trabajo correspondiente y, en última instancia, al respectivo tribunal del trabajo.

Saluda a Ud.

  
CHRISTIAN MELIS VALENCIA  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO

JFOC/SOG/RGR/rgt  
Distribución:

- Jurídico, Control y Partes
- ICT Santiago Oriente