



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K4864 (848)/2015

Jurídico

5156

ORD N°: _____

MAT.: Atiende presentación referida a duración del descanso semanal.

ANT.: 1.Ord. 1081, de 29.08.2016, de Inspectora Comunal del Trabajo de Maipú.
2.Ord. 3524 de 05.07.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3. Ord. 0945, de 15.02.2016, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho(S).
4.Instrucciones de 22.01.2016, de Jefe Departamento Jurídico.
5.- Ord. N°1226, de 27.11.2015, de Inspectora Comunal de Maipú.
6. Ord. 5554, de 03.11.2015 , de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
7.-Ord. N° 2183, de 30.04.2015, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.(S)
8.-Presentación conjunta de 16.04.2015, recibida el 27.04.2015, de Empresa Prodinsa S.A. y Sindicato N° 1, de la misma.

SANTIAGO,

19 OCT 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : SEÑORES
EMPRESA PRODINSA S.A.
SINDICATO N° 1 EMPRESA PRODINSA S.A.
AVDA. EL MILAGRO N° 455
MAIPÚ**

Mediante presentación conjunta citada en el antecedente 8), han solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la duración del descanso semanal tratándose del día 1° de mayo, declarado feriado legal, por cuanto hay divergencias al respecto entre la posición de la empresa y la de los trabajadores. Específicamente requieren se precise desde y hasta cuando debe regir dicho descanso.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 35 del Código del Trabajo, dispone:

“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.

“Se declara Día Nacional del Trabajo el 1° de mayo de cada año. Este día será feriado.”

Por su parte, el artículo 36, del mismo cuerpo legal, previene:

El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.”

De la disposición legal citada en primer término, fluye que la ley establece como días de descanso obligatorio para los trabajadores afectos al régimen de descanso que la misma regula, los días domingos y festivos, prohibiendo a su respecto el trabajo en tales días

A su vez, del artículo 36 del Código del Trabajo se infiere que el descanso semanal deberá comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminar a las 6 horas del día siguiente de estos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación de los turnos de trabajo.

Como es dable apreciar, de esta última norma aparece claramente que sólo en el caso que en la respectiva empresa se hubiere convenido un sistema de turnos rotativos de trabajo, éstos podrán comprender parte de aquellas horas que abarca el descanso semanal.

Al respecto, la jurisprudencia administrativa vigente ha precisado que esta norma de excepción se traduce en que los trabajadores sujetos a un sistema de turnos rotativos de trabajo pueden prestar servicios en el lapso que media entre las 21:00 y 24:00 horas del día anterior al domingo o festivo o entre las 0:00 y las 06:00 horas del día que sigue a éste, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos.

Resulta necesario puntualizar que acorde a lo establecido por el inciso 3° del artículo 38 del Código del Trabajo, que regula el descanso de los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos, la excepción contemplada en el citado artículo 36 resulta también aplicable a los trabajadores que laboran bajo dicho régimen sujetos a turnos rotativos de trabajo, los cuales gozan de descansos compensatorios por el trabajo en dichos días.

De esta forma, los trabajadores que se encuentren en tal situación podrán prestar servicios en el lapso comprendido entre las 21 y las 24 horas del día anterior al de descanso compensatorio, y entre las 00:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente a éste.

La jurisprudencia administrativa vigente ha precisado además que la señalada excepción no significa en caso alguno que la ley autorice la prestación de servicios entre las 0:00 horas del día domingo o festivo o de aquél en que se hace uso del descanso compensatorio y las 0:00 horas del día siguiente a éstos, teniendo presente que tal posibilidad no importaría una alteración horaria,

como lo señala la propia ley, sino una verdadera excepción a la norma que establece la duración del descanso semanal.

Precisado lo anterior, cabe señalar que de los antecedentes reunidos en torno a este asunto, en especial del informe emitido por el fiscalizador Sr. Felipe Malue Torres, dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, aparece que los trabajadores por quienes se consulta laboran bajo de un sistema de turnos, fijos y rotativos, distribuidos de lunes a viernes o de lunes a sábado, encontrándose, por lo tanto, afectos al régimen normal de descanso semanal previsto en el artículo 35 del Código del Trabajo, el cual, como ya se expresara, establece como días obligatorios de descanso los días domingo y aquellos que la ley declare festivos.

Ahora bien, con el fin de clarificar aún más la situación de los trabajadores de esa empresa en lo relativo a la jornada de trabajo a que se encuentran afectos, se solicitó una complementación de la fiscalización anterior, diligencia que fue llevada a efecto por la fiscalizadora Sra. Elizabeth del Pilar Valenzuela Navarrete, dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú.

En el respectivo informe se ratifica la información evacuada por el fiscalizador Sr. Malue en cuanto a que no todos los trabajadores laboran en turnos rotativos de trabajo, como asimismo, que la jornada establecida en los contratos de trabajo se distribuye de lunes a viernes o de lunes a sábado.

Se agrega que no obstante ello, los trabajadores del área de producción laboran en ciertos casos los días domingo y festivos, pagándoseles las horas laboradas en ellos con un recargo del 200 %.

Ahora bien, acorde a lo prevenido por la normativa legal analizada en párrafos precedentes, forzoso resulta afirmar que el descanso semanal de los trabajadores debe iniciarse a las 21:00 horas del día anterior al domingo o festivo, o al descanso compensatorio, en su caso, y terminar a las 06:00 horas del día siguiente de éstos, como también que sólo se encuentran exceptuados de esta regla general, los trabajadores que laboran en turnos rotativos de trabajo, quienes como ya se señalara, pueden prestar servicios en los lapsos comprendidos entre las 0:00 horas del día domingo o festivo o de descanso compensatorio y las 0:00 horas del día siguiente de éstos.

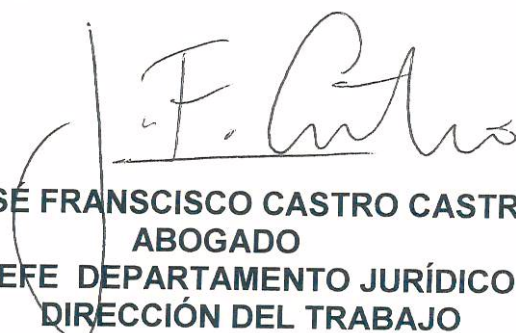
Clarificado lo anterior, es necesario señalar que los antecedentes tenidos a la vista y reseñados en acápite que anteceden, permiten establecer que los trabajadores por quienes se consulta se encuentran contractualmente afectos al régimen normal de descanso semanal establecido en el artículo 35 del Código del Trabajo, de manera tal que no resulta jurídicamente procedente que éstos presten servicios en días domingo y/o festivos, por ser dichos días de descanso obligatorio para los respectivos trabajadores.

Al respecto, la jurisprudencia reiterada y uniforme de esta Dirección, contenida, entre otros, en Ord. N° 2034, de 27.04.2015, cuya copia se adjunta, ha resuelto que *“No resulta jurídicamente procedente que los trabajadores sujetos al régimen normal de descanso semanal establecido en el artículo 35 del Código del Trabajo, según el cual los días domingo y festivos son de descanso, acuerden con su empleador, laborar en dichos días.”*

De esta suerte la empresa empleadora deberá proceder a regularizar la situación de dichos trabajadores, eliminando a su respecto el trabajo en días domingo y/o festivos o pactando con los afectados un régimen excluido del descanso en tales días, cambio que sólo podrá efectuarse, de común acuerdo con los afectados y en la medida que las actividades de esa empresa se encuadren dentro de alguna de las circunstancias previstas en el inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, que autorizan a las partes para acordar distribuir la jornada de trabajo incluyendo tales días.

Respecto a la materia específica a que se refiere la consulta planteada, esto es, la duración del descanso semanal de los dependientes de esa empresa, cúpleme informarles que aplicando la doctrina vigente de este Servicio contenida, entre otros, en dictamen N° 4999/181, de 30.11.2004 sólo aquellos afectos a turnos rotativos de trabajo podrían prestar servicios entre las 21 y las 24 horas del día que precede al domingo o al festivo y entre las 00:00 y las 00:06 horas del día que les sigue. Respecto a aquellos sujetos a turnos fijos de trabajo, el descanso debe iniciarse obligatoriamente a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminar a las 06 del día siguiente de éstos.

Saluda a Uds.


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/SMS/sms

Distribución:

- Jurídico,
- Partes,
- Control
- C/c a Inspección Comunal del Trabajo Maipú