



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
K 12346 (2686) 2017

Jurídico

4243

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Descenso semanal. Trabajo en días festivos.

RESUMEN:

El Código del Trabajo establece dos regímenes de descanso: uno, contemplado en sus artículos 35 y 37, que establece como descanso obligatorio los días domingo y los festivos, no pudiendo las partes acordar una distribución de la jornada de trabajo que los incluya; y, otro, contemplado en su artículo 38, que, de manera excepcional, permite distribuir la jornada de trabajo de forma que incluya los días domingo y los festivos, en cuyo caso las horas trabajadas en dichos días se pagan como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal, sin perjuicio del otorgamiento de los descansos compensatorios correspondientes.

ANTECEDENTES:

- 1) Ordinario N° 564 de 14.12.2017, del Inspector Comunal del Trabajo de Villarrica.
- 2) Presentación de 13.12.2017, de don Juan Meezs Flores.

SANTIAGO,

3 SEP 2019

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: JUAN MEEZS FLORES
LAS NUTRIAS N°1741
TEMUCO**

Mediante presentación del antecedente 2), Ud. ha solicitado un pronunciamiento jurídico que determine si los trabajos realizados en días festivos y aquellos lunes que corresponden al ingreso a turno habitual, después de concluido el turno de noche, deben pagarse con el recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

Precisa que su horario habitual de trabajo es de 7:30 a 17:30 horas. No obstante lo anterior, también es destinado a realizar trabajos especiales de construcción, los que

son ejecutados preferentemente en la noche, en una jornada de 21:30 a 7:30 horas que comienza el lunes y finaliza el sábado. Durante este turno de noche debe trabajar los días festivos y, al término de este, al retomar el turno de día, pierde un día de descanso, por lo que estima que el lunes debe pagarse con el recargo propio de las horas extraordinarias.

Cumple agregar que el recurrente no especifica las funciones que realiza ni tampoco si labora en faenas exceptuadas del descanso dominical.

Sobre lo consultado cumple informar que las personas que laboran en faenas no exceptuadas del descanso dominical se rigen, en materia de descanso semanal, por lo establecido en los artículos 35 y 37 del Código del Trabajo, que disponen, en lo pertinente:

“Artículo 35. 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”.

“Artículo 37. Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor”.

Respecto de los preceptos transcritos, la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha sostenido en el Ordinario N°3.933 de 27.07.2018, *“que los trabajadores afectos a dicho régimen no pueden pactar una distribución de jornada de trabajo que incluya los días domingos y los días festivos, toda vez que estos últimos son días de descanso obligatorio. Por tratarse de normas de orden público laboral, el legislador no permite que las partes puedan disponer de ella, efectuar modificaciones ni menos renunciar a la protección en ella contenida.*

“De esta manera, los trabajadores que hubieren convenido con su empleador una distribución de jornada de trabajo de lunes a viernes o bien de lunes a sábado, tendrán derecho a descansar los días domingos, o bien los sábados y domingos, según corresponda, como también todos los días festivos que recaigan en la semana”.

Por tanto, para aquellos dependientes que se desempeñan en labores no exceptuadas del descanso dominical, contraviene las normas de descanso semanal el trabajo en días domingo o festivos, que son de descanso obligatorio, el que no puede ser compensado en dinero, ni aún con el recargo propio de la jornada extraordinaria.

Por su parte, el trabajo en días domingo y festivos de aquellos trabajadores que se desempeñan en faenas exceptuadas del descanso dominical, está regulado en el artículo 38 incisos segundo, tercero y sexto, del Código del Trabajo, que 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”.

“Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero, cuarto y quinto, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de

remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32”.

Al efecto, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha sostenido, en el Ordinario N° 887 de 23.02.2017, que “el artículo 38 del mismo cuerpo legal, consagra el régimen exceptuado del descanso en domingo y festivos, en cuya virtud los dependientes que se encuentren en alguna de las situaciones señaladas expresamente en los diversos numerales que dicho precepto contempla, pueden válidamente pactar con su empleador una jornada ordinaria de trabajo que incluya dichos días, debiendo precisarse que en tal caso, las horas laboradas durante éstos solo darán derecho al pago de sobresueldo en tanto con ellas se exceda la jornada ordinaria semanal convenida”.

Para aquellos trabajadores que se desempeñen en faenas exceptuadas del descanso dominical, los domingos y festivos constituyen días normales de trabajo, encontrándose los dependientes obligados a prestar los servicios convenidos.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted que el Código del Trabajo establece dos regímenes de descanso; uno, contemplado en sus artículos 35 y 37, que establece como descanso obligatorio los días domingo y los festivos, no pudiendo las partes acordar una distribución de la jornada de trabajo que los incluya; y otro, contemplado en su artículo 38, que permite, de manera excepcional, distribuir la jornada de trabajo de forma que incluya los días domingo y los festivos, en cuyo caso las horas trabajadas en dichos días se pagan como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal, sin perjuicio del otorgamiento de los descansos compensatorios correspondientes.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBA/KRF

Distribución

- Jurídico
- Partes
- Inspección Comunal del Trabajo de Villarrica