



Departamento Jurídico y
Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
194219.1478.2021

2904

Jurídico

ORDINARIO N° _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Feriatos obligatorios e irrenunciables.

RESUMEN:

El personal que se desempeña en el rubro hotelero no tiene la condición de dependiente del comercio, por tanto, no le son aplicables las normas sobre feriatos obligatorios e irrenunciables, y se encuentran afectos a las reglas generales sobre horas extraordinarias.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales, de 17.12.2021.
- 2) Presentación de Hotelera Ámbar Residence, Asistencia Las Tranqueras y Asistencia Los Domínicos, de 12.11.2021.

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

23 DIC 2021

**A: HOTELERA ÁMBAR RESIDENCE SPA
PADRE DE GAMBOA N° 121
COMUNA LAS CONDES/**

Por la presentación del antecedente 2), se consulta cómo deben pagarse las horas extraordinarias trabajadas en los feriatos obligatorios e irrenunciables del 15 y 16 de mayo del año en curso, por elecciones de Convencionales Constituyentes, Gobernadores Regionales, Alcaldes y Concejales.

Al respecto, cúmpleme manifestar lo siguiente.

El inciso 1° del artículo único de la Ley N°21.341, publicada el 12.05.2021, dispone:

“Declárase feriado obligatorio e irrenunciable para todos los dependientes del comercio los días 15 y 16 de mayo de 2021, con excepción de los dependientes de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deben cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria”.

Se infiere de la norma legal transcrita, que este feriado obligatorio e irrenunciable es aplicable específicamente a los trabajadores del comercio, con excepción de aquellos dependientes que laboran en expendio de combustibles, farmacias de urgencia y en aquellas que deben cumplir turnos.

Ahora bien, como lo ha dejado establecido la jurisprudencia administrativa de esta Dirección - Dictamen N°4915/76, de 03.10.2016 - los dependientes de empresas del rubro hotelero - al que pertenece la recurrente - no tienen la condición de trabajadores del comercio, pues se encuentran incluidos en el inciso 1° numerando 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, que regula el desempeño *“en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;”*. Y, como es sabido, los dependientes del comercio se desempeñan en actividades y labores descritas en el numerando 7 del referido artículo 38.

En estas condiciones, para dar respuesta a la consulta sobre horas extraordinarias que formula la recurrente, debe prescindirse de las disposiciones sobre feriado obligatorio e irrenunciable citadas precedentemente, debiéndose aplicar las reglas generales sobre la materia.

Así, el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo, dispone:

“Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender situaciones o necesidades temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes”.

Por tanto, podrán laborarse horas extraordinarias sólo para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, debiendo acordarse su ejecución a través de un pacto escrito, cuya vigencia no podrá ser superior a tres meses, renovable por acuerdo de las partes.

Como lo señala la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, *“Para los efectos previstos en el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo, deberá entenderse por situaciones o necesidades temporales de la empresa, todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la actividad productiva de la empresa y derivando de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo”* (Dictamen N°332/23, de 30.01.2002).

Y, sobre el pacto, este mismo pronunciamiento ha precisado que, *“podrá suscribirse un pacto genérico sobre trabajo extraordinario en el que el trabajador se obligue a laborar sobretiempo a solicitud del empleador, cuando concurran las necesidades o situaciones temporales de la empresa especificadas en el respectivo documento por un período no superior a tres meses”.*

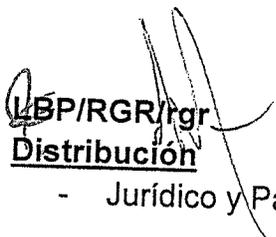
En fin, de acuerdo al inciso 2º del citado artículo 32 del Código del Trabajo, “se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador”; asimismo, conforme al inciso 3º del mismo artículo, “las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria...”.

En consecuencia, sobre la base de las normas y consideraciones precedentes, cúmpleme manifestar que para efectos de la aplicación de las reglas generales sobre horas extraordinarias, tratándose de personal que se desempeña en el rubro hotelero, deberá prescindirse de la aplicación de las disposiciones sobre feriados obligatorios e irrenunciables, por no reunir dichos trabajadores la condición de dependientes del comercio.

Saluda atentamente,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/RGR/rgr
Distribución
- Jurídico y Partes