



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN
DERECHO
K 6938 (1284) 2015

0852

ORD.: _____/

MAT.: Responde consultas, acerca de la procedencia de los beneficios que surgen a raíz de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.823.

ANT.: 1) Instrucciones de fecha 15.01.2016, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Pase N°155 de fecha 04.11.2015, con instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

3) Presentación de 03 de junio de 2015 de don Boris Guerrero E., en representación del Sindicato de empresa de Trabajadores del Transantiago Subus Chile S.A. RSU 1301.3933.

Juridico
↓

SANTIAGO,

DE : JEFE DEL DEPARTAMENTO JURIDICO

- 8 FEB 2016

A : BORIS GUERRERO E.
SINDICATO DE EMPRESA DE TRABAJADORES DEL TRANSANTIAGO SUBUS
CHILE S.A.
SANTA JULIA N° 1152-H
LA FLORIDA

boris.guerrero.e@gmail.com.

Mediante la presentación del antecedente 2), se ha solicitado un pronunciamiento a esta Dirección del Trabajo tendiente a aclarar dudas acerca de la procedencia de los beneficios establecidos por la Ley N° 20.823, para los conductores de la empresa SuBus Chile S.A.

Funda su solicitud, en que los conductores de la operadora N° 2 del Transantiago, reúnen los requisitos para optar a los beneficios establecidos por la Ley, ya que se encuentran exceptuados del descanso en día domingo, atienden directamente al público y pertenecen a una empresa de Servicios.

Al respecto cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El texto de la reforma incide en el artículo 38 inciso segundo y agrega el artículo 38 bis, ambos del Código del Trabajo, que disponen lo que sigue:

El inciso segundo del artículo 38 ha quedado redactado de la siguiente forma: *“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”.*

Por su parte el nuevo artículo 38 bis del Código del Trabajo, ordena: *“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”.

Este Servicio, se ha pronunciado en cuanto a fijar el sentido y alcance de la Ley 20.823, entre otros en el dictamen 1921/033 del 20 de abril de 2015 el cual señala en lo pertinente: *“Conforme a los preceptos legales transcritos, resulta posible determinar que la reforma legal en análisis tiene por efecto, por una parte, fijar un sistema remuneracional particular respecto de aquellos dependientes que, comprendidos en el n° 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, ejecutan sus labores en día domingo.*

Además, beneficia al mismo grupo de trabajadores, aumentando el número de días domingo en que podrán descansar durante el año”.

Esto es, que el incremento remuneracional procede respecto de todos los trabajadores que se encuentran afectos a lo dispuesto en el N°7 del artículo 38 del Código del Trabajo y que por jornada ordinaria, deben prestar servicios en día domingo. Mientras que los siete domingos de descansos adicionales, proceden igualmente respecto de los mismos trabajadores con excepción de aquellos contratados por un plazo de treinta días o menos, 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, en lo pertinente, el artículo 38 del Código del Trabajo, al enumerar las funciones que están exceptuadas del descanso dominical señala: *“Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:*

2. 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;”.

De la disposición legal transcrita, es posible colegir que, los trabajadores que se desempeñan en empresas, 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 están exceptuados del descanso dominical, establecido en el referido artículo 35, pudiendo, en este caso, la empresa distribuir la jornada de trabajo de los mismos de manera que incluya los días domingo y festivos.

En el mismo sentido el Decreto Reglamentario N°101 de 1918, plenamente vigente dispone en su numeral 1 a) N°1 y 2 lo siguiente: "*Se exceptúan del descanso público los individuos que se ocupen en las empresas, partes de empresas o trabajos que se enumeran en seguida:*

1.a Categoría

Por la índole de las necesidades que satisfacen o por el grave perjuicio público que acarrearía su interrupción:

1° En las empresas ferroviarias: todos los servicios y trabajos necesarios para el movimiento de trenes de pasajeros y de carga; y la recepción y entrega de correspondencia, encomiendas, equipajes y cargas susceptibles de deterioro;

2° Las empresas de tranvías, en cuanto a los servicios y trabajos inherentes al transporte de pasajeros;"

En la especie, de los antecedentes aportados; y los hechos públicos y notorios sobre las labores consultadas, que indican que, si bien la empresa corresponde a entidades que prestan un servicio, este lo realiza dentro de las actividades del transporte público de personas – Transantiago-, de tal manera y que por disposición del Decreto antes mencionado, no puede sino ubicarse dentro de las labores o servicios consignadas en el N°2 del artículo 38 del Código del Trabajo, atendidas las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público.

En consecuencia, los trabajadores que se desempeñan como conductores de la empresa SuBus Chile S.A., no tendrían acceso a los beneficios establecidos por la Ley 20.823, al no cumplir una de las condiciones expresamente señalada en el artículo 38 del Código del Trabajo, esto es, encontrarse dentro de las labores comprendidas en el N°7 de la norma legal.

Es cuanto puedo informar.

Saluda a Ud.,

J. Castro
JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



JFCC/RGR/CGD

Distribución:

- Jurídico
- Control
- Oficina de Partes.