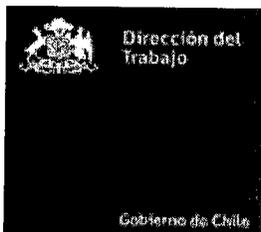


Se despedida por e-mail
12.02.2016



DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K15524(3541)2015

0903

ORD. N°

Jurídico.

MAT.: Sobre los siete domingos adicionales de descanso conferidos por la Ley N° 20.823.

ANT.: 1) Instrucciones de Jefe de Departamento Jurídico, de 26.01.2016.
2) Presentación de la dependiente Carolina Ayala Rivera, de 21.12.2015.

11 FEB 2016

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : DOÑA CAROLINA AYALA RIVERA
sindicatotottus1477@gmail.com

Por la presentación del antecedente, Ud. consulta sobre la incidencia que tendría en la jornada ordinaria de trabajo, los siete domingos adicionales de descanso otorgados por la Ley N° 20.823. Específicamente, consulta si al otorgarle a un trabajador uno de estos domingos adicionales, contando ya con un día libre a la semana, perdería éste; consulta también, si las horas del domingo adicional deben ser distribuidas durante la semana, aumentando la jornada ordinaria diaria de trabajo.

Al respecto, cúpleme manifestar lo siguiente:

El artículo 38 bis del Código del Trabajo, agregado por la Ley N°20.823, dispone:

"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.

Asimismo, cabe recordar en lo que interesa, que el número 7 del inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo precisa:

“7. En los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo....”

Así entonces, conforme a los preceptos legales transcritos, resulta posible dejar establecido que la reforma legal en análisis tiene por efecto, entre otros, fijar un sistema de descansos especial para aquellos dependientes que, comprendidos en el N° 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, ejecutan sus labores en día domingo.

Debe tenerse presente que, por regla general y conforme al inciso 1° del artículo 35 del citado cuerpo legal, los trabajadores gozan de un descanso semanal que recae en los días domingo y festivos, sin perjuicio que el artículo 38 del mismo cuerpo legal contemple excepciones al descanso dominical, enunciadas y detalladas en su inciso 1°, números 1 al 8.

Por tanto, se infiere del tenor literal de la Ley N° 20.823, que los siete domingos adicionales de descanso en que incide la consulta, durante cada año de vigencia del contrato de trabajo, son aplicables específica y exclusivamente al personal dependiente de las empresas exceptuadas del descanso dominical incluidas en el N° 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del ramo, transcrito precedentemente.

Corresponde en seguida, responder las consultas de la recurrente sobre la base de las normas legales citadas y la jurisprudencia administrativa evacuada por esta Dirección.

Desde luego, cabe recordar que el Dictamen N° 5733/066, de 06.11.2015, dejó establecido que, *“La norma prevista en el artículo 38 bis del Código del Trabajo, incorporada a su texto por la Ley N° 20.823, no confiere a los respectivos trabajadores el derecho a siete días de descanso adicionales, ni produce el efecto de alterar las normas generales sobre duración y distribución de la jornada de trabajo de los mismos dependientes, manteniéndose de esta forma, los topes máximos de 10 horas ordinarias diarias y de 45 horas semanales, distribuidas en no menos de cinco ni en más de seis días”*.

Secuencialmente entonces, conforme a la historia de estas disposiciones, inicialmente existía la obligación de las empresas exceptuadas del descanso dominical, tratándose del personal a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo, de compensar los días domingos y festivos trabajados, con un día en cada caso; posteriormente, la evolución legislativa ha prescrito, que al menos dos de estos días compensatorios al mes deben otorgarse en domingo; y en fin, con los cambios legislativos que se han analizado, en definitiva, los días de descanso compensatorios de los domingos y festivos trabajados, pueden legalmente recaer no solamente en los dos domingos en cada mes con que ya se contaba, sino que además y adicionalmente, en siete domingos durante cada año de contrato.

Como lo señala el citado Dictamen N° 5733/066, "De ello se sigue que el beneficio contenido en el artículo 38 bis en análisis, no produce el efecto de aumentar los descansos compensatorios a que tienen derecho dichos trabajadores en virtud del artículo 38 del Código del Trabajo, sino simplemente el de hacer recaer en domingo siete días más de dichos descansos".

Se infiere de la normativa analizada precedentemente, que estos descansos compensatorios adicionales a que el dependiente tiene derecho hacer efectivos en domingo, no altera la correlación días de descanso – días de trabajo, es decir, no provoca cambios estructurales y de fondo en la jornada de trabajo y en los tiempos de cese de ésta.

En consecuencia, conforme a las disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa hecha valer, en respuesta a las consultas de la recurrente, cúmpleme manifestar a Ud., que el hecho de que se cuente con domingos adicionales de descanso en el sentido y con el propósito analizado, no altera los toques máximos de 10 horas ordinarias diarias y 45 horas semanales de trabajo, distribuidas en no menos de cinco días ni en más de seis días.

Saluda a Ud.,


LORETO BARRERA PEDEMONTÉ
ABOGADA
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/RGR/rgr
Distribución:

- Jurídico, Partes y Control