

90 años

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN
DERECHO
K. 6350 (1143) 2015

3237 46

ORD.: _____/_____/_____

MAT.: Se confirma la doctrina de esta Dirección, contenida en ordinario N° 2015/033 de 10.05.2006, ratificado por ordinario N° 2166/037 de 19.05.2006, en el sentido que los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en Bancos e Instituciones Financieras no se encuentran exceptuados del derecho a descanso en días domingo y festivos, de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 35 del Código del Trabajo.

ANT.: 1) Pase N° 940 de 10.06.2015, de Director del Trabajo.
2) Presentación de 19.05.2015, de Confederación de Sindicatos Bancarios y Afines.

SANTIAGO,

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

30 JUN 2015

A : CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS BANCARIOS Y AFINES
AGUSTINAS N° 814, OFICINA 606
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente 2), ha solicitado un pronunciamiento por parte de esta Dirección en orden a determinar si resulta procedente que trabajadores que prestan servicios en Bancos e Instituciones Financieras laboren en días domingo o festivos.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. que la doctrina vigente de esta Dirección sobre la materia consultada, se encuentra contenida en ordinario N° 2015/033 de 10.05.2006, ratificada por ordinario N° 2166/037 de 19.05.2006, la cual concluye que *“los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en Bancos e Instituciones Financieras no se encuentran exceptuados del derecho a descanso en días domingo y festivos, de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero, del artículo 35 del Código del Trabajo”*.

La conclusión aludida encuentra su fundamento en el análisis de la normativa que regula la materia, específicamente en los artículos 35 y 38 del Código del Trabajo que, en lo pertinente, prescriben:

“Los días domingos y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días”.

Por su parte el artículo 38, en sus incisos primero y segundo, dispone:

“Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

1.- en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;

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;

3.- en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;

4.- en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa;

5.- a bordo de naves;

6.- en las faenas portuarias;

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. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la Ley N° 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, y

8.- en calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñen actividades conexas”.

Del análisis conjunto de los preceptos legales anotados es posible colegir que el legislador ha establecido que los días domingo y festivos constituyen días de descanso obligatorio, salvo respecto de los trabajadores que se desempeñan en actividades o faenas exceptuadas de dicho descanso en los términos previstos en el artículo 38 del Código del Trabajo, los cuales están legalmente autorizados para laborar dichos días.

De ello se sigue, que las empresas sujetas al régimen normal de descanso previsto en el citado artículo 35, están impedidas de distribuir la jornada de trabajo de sus dependientes incluyendo los días domingo y festivos, salvo en caso de fuerza mayor, circunstancia que deberá ser calificada por la Dirección del Trabajo.

En efecto, el artículo 37 del Código del Trabajo, establece:

“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.

Si la Dirección del Trabajo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias y se le aplicará una multa con arreglo a lo previsto en el artículo 506”.

Pues bien, la doctrina de esta Dirección ha sostenido que las excepciones a la regla general, esto es, al descanso durante días domingo y festivos, deben ser interpretadas con un alcance restrictivo, puesto que si el legislador ha querido establecer una regla general, las excepciones a la misma estarán acotadas a su estricto tenor, máxime, si el referido derecho al igual que todos aquellos establecidos por las leyes laborales son, por aplicación del artículo 5° del Código del Trabajo, de carácter irrenunciable.

En efecto, dado el texto de la norma contenida en el inciso primero del artículo 35 del Código del Trabajo, en orden a que sólo la ley puede contemplar casos de excepción al descanso en días domingo y festivos, se colige que cualquier interpretación de las causales de excepción de la referida norma han de verificarse con carácter restrictivo, de tal manera, que la configuración de una excepción al descanso en días domingo y festivos ha de desprenderse de manera clara y precisa de la ley.

A estos efectos, nuestro ordenamiento jurídico contempla dos vías en que la ley establece situaciones de excepción a la consabida regla del descanso en días domingo y festivos, a saber: cuando la ley expresamente lo declara así y cuando la actividad de que se trate estuviere comprendida en los supuestos del artículo 38 del Código del Trabajo.

Así, en lo referido a las excepciones expresas de la ley, tal como sería el caso del artículo 145 D del Código del Trabajo, que a propósito de los trabajadores de artes y espectáculos los exceptiona del descanso en domingos y festivos, no existe norma específica que exceptione a los trabajadores de Bancos e Instituciones Financieras del referido descanso. Tampoco se deriva dicha excepcionalidad de los diferentes numerales del artículo 38 del Código del Trabajo.

De esta suerte, posible es convenir que los trabajadores por quienes se consulta, afectos 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, no pueden prestar servicios durante tales días.

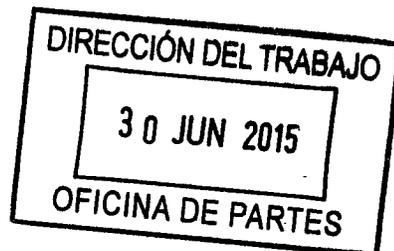
A mayor abundamiento, oportuno es señalar que el Ministerio del Trabajo en comunicado de prensa de 20.05.2015, expresó que *“los bancos podrán excepcionalmente ampliar el horario de atención y/o atender en día sábado, siempre y cuando ajusten la adecuación de turnos y pago de horas extraordinarias a los trabajadores, según dispone el Código del Trabajo”*.

Agrega el referido comunicado, que *“esta medida excepcional, no puede comprender la autorización para desarrollar labores bancarias en días domingos o festivos, en atención a que los trabajadores que prestan servicios en Bancos e Instituciones Financieras no se encuentran exceptuados del derecho a descanso en aquellos días. Así se desprende claramente de la lectura de los artículos 35 y 38 del Código del Trabajo...”*

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, transcritas y comentadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud., que se confirma la doctrina de esta Dirección, contenida en ordinario N° 2015/033 de 10.05.2006, ratificado por ordinario N° 2166/037 de 19.05.2006, en el sentido que los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en Bancos e Instituciones Financieras no se encuentran exceptuados del derecho a descanso en días domingo y festivos, de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 35 del Código del Trabajo.



Christian Melis Valencia
CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



JFCC/RGRIACC
JFCC/RGRIACC

Distribución:

- Jurídico – Partes – Control
- Divisiones D.T.
- Subdirector – U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo.