



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 9012(540)/99

ORD. No 4697 / 271

MAT.: 1) Los días festivos laborados por los trabajadores de la empresa Luis Villagra Reveco y Cía Ltda. -exceptuada del descanso dominical- y cuya jornada ordinaria se distribuye en 5 días de trabajo seguidos de dos de descanso, les dan derecho a impetrar los correspondientes días de descanso compensatorio, no resultando procedente que éstos últimos se imputen a los días de descanso que corresponden a dichos dependientes en conformidad al sistema de distribución de la jornada de trabajo y descansos a que se encuentran afectos.

2) La misma empresa se encuentra obligada a remunerar como extraordinarias las horas laboradas por sus dependientes en los días de descanso compensatorio correspondientes a los festivos recaídos en los días 4 y 5 de abril pasado en que éstos debieron prestar servicios, encontrándose por ende ajustadas a derecho las instrucciones que ordenan dicho pago.

ANT.: 1) Ord. 2589, de 08.07.99, de Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Santiago.

2) Ord. N° 3267, de 25.06.99, Departamento Jurídico.

3) Presentación de 07.06.99, de Sr. Luis Humberto Villagra Reveco.

FUENTES:

Código del Trabajo arts. 22, incs. 1°, 28, inc. 1°, 38, incs. 2°, 3° y 6°.

SANTIAGO,

08 SET 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SENOR LUIS HUMBERTO VILLAGRA REVECO
GERENTE EMPRESA LUIS VILLAGRA R. Y CIA. LTDA.
PHILLIPS N° 16, 6° PISO Y
SANTIAGO/

Mediante presentación citada en el antecedente solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la legalidad de las instrucciones impartidas a esa em-

presa por el fiscalizador Sr. Oscar Espinoza Osorio en orden a pagar como extraordinarias las horas laboradas por tres trabajadores de esa empresa en los días de descanso compensatorio correspondientes a los festivos del 2 y 3 de abril pasado.

Hace presente que, no obstante haber acatado dichas instrucciones, solicita el referido pronunciamiento por estimar que las mismas no se ajustan a derecho, atendido que el personal de que se trata está afecto a un régimen de trabajo de 5 días continuos seguidos de dos de descanso, con el cual, a su juicio, deberían entenderse compensados los festivos laborados.

Sobre el particular, cúpleme manifestar a Ud. lo siguiente:

El artículo 38 del Código del Trabajo, que regula el descanso semanal de los trabajadores exceptuados del descanso dominical y de días festivos, en sus incisos 2° y 3° prescribe:

"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.

"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. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores".

A su vez, el inciso 6° del mismo artículo establece:

"Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto, 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 31".

De las disposiciones precedentemente transcritas se desprende, primeramente, que el legislador ha facultado a las empresas exceptuadas del descanso dominical para distribuir la jornada normal de trabajo de sus dependientes en forma que incluya los días domingo y festivos, y que las horas laboradas en dichos días sólo dan derecho al pago de horas extraordinarias si con ellas se excediera la jornada ordinaria semanal convenida.

En otros términos, el sólo hecho de que los dependientes de que se trata laboren en dichos días no da derecho a las horas respectivas el carácter de extraordinarias, sino que sólo adquieren tal carácter y deben pagarse como tales en la medida que sobrepasen la respectiva jornada ordinaria semanal.

De las mismas normas se infiere, igualmente, que los trabajadores que se desempeñan en actividades exceptuadas del descanso dominical tienen derecho a un día de descanso a la semana por cada domingo laborado y otro por cada festivo trabajado, descanso que podrá ser común para todos los trabajadores o por turnos.

Se deduce también que, en el evento de que se acumule en una semana más de un día de descanso, las partes pueden acordar una especial forma de distribución o de remuneración de aquellos que excedan de uno semanal y que en caso de optar por esta última alternativa, la remuneración no puede ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.

Lo expuesto permite afirmar que, en el caso de los dependientes exceptuados del descanso dominical, la irrenunciabilidad de los descansos compensatorios ha sido prevista por el legislador sólo respecto de uno semanal, pudiendo negociarse los restantes que se produjeran por el hecho de incidir festivos en la respectiva semana en la forma que las partes estimen conveniente y a través de un acuerdo entre el dependiente y el empleador, el que, conforme al dictamen 621, de 5 de febrero de 1985, debe ser suscrito con anterioridad a la época en que dicho día deba laborarse.

Ahora bien, de los antecedentes aportados y tenidos a la vista se ha podido establecer que la empresa recurrente se encuentra exceptuada del descanso dominical y de días festivos y que los trabajadores a que se refieren las instrucciones impartidas se encuentran afectos a una jornada ordinaria de trabajo distribuida en 5 días, con dos días de descanso a continuación.

Analizada tal situación a la luz de la disposición legal citada y antecedentes señalados, preciso es convenir que la empresa Luis Villagra y Cía. Ltda. se ha encontrado legalmente facultada para distribuir la jornada de trabajo de sus dependientes en forma que incluya los días domingo y festivos, de suerte tal que esos días constituyen para dichos dependientes días laborables conforme a la distribución de su jornada normal de trabajo.

De esta suerte, dable resulta afirmar que las horas trabajadas en los señalados días por los aludidos dependientes no les dan derecho a percibir sobresueldo, salvo en el caso que con ellas se excediera la jornada semanal convenida.

Sin perjuicio de lo ya señalado, y en conformidad con la normativa legal antes analizada, la empresa se encuentra afecta a la obligación de otorgar a su personal un día de descanso en la semana en compensación por las actividades desarrolladas en día domingo y otro por cada festivo en que éstos hubieren prestado servicios, cuya oportunidad, de acuerdo a la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio es al séptimo día, tratándose de las actividades desarrolladas en domingo y dentro de los siete días siguientes a aquél en que incidió el festivo, en el caso de aquellas desarrolladas en uno de estos días.

Precisado lo anterior se hace necesario determinar si con el sistema de trabajo a que se encuentran afectos los involucrados debe entenderse cumplida la obligación que asiste al empleador en orden a otorgar un día de descanso compensatorio por los festivos laborados por su personal, para cuyo efecto cabe tener presente en primer término, el artículo 22 del Código del Trabajo el que, en su inciso 1° previene:

"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales".

Por su parte, el artículo 28 de dicho cuerpo legal, en su inciso 1° establece:

"El máximo semanal establecido en el inciso 1° del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días".

Del análisis conjunto de las normas legales anotadas fluye que, por regla general, la jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de 48 horas semanales, máximo éste que no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días ni exceder de diez horas por día, salvo los casos de excepción a que alude el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, norma esta última que consagra la facultad del Director del Trabajo para autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos para aquellos trabajadores cuyas labores se encuadren dentro de alguna de las situaciones previstas en el inciso 1° del citado precepto.

Ahora bien, la resolución de la materia consultada hace necesario precisar qué debe entenderse por la expresión "semanal" utilizada por el legislador en los preceptos ya transcritos, para lo cual cabe recurrir a las normas sobre interpretación de la ley establecidas en el Código Civil y, específicamente, a la que se contiene en el artículo 19 de dicho cuerpo legal conforme al cual *"Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras"*.

De acuerdo a la jurisprudencia reiterada y uniforme de nuestros Tribunales, el sentido natural y obvio es aquél que da a las palabras el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

Según dicho texto lexicográfico "semanal" significa *"Que dura una semana o a ella corresponde"*. A su vez, semana, de acuerdo al mismo texto, es *"Período septenario de tiempo, sea de días, meses, años o siglos"*.

Acorde a lo expuesto en párrafos precedentes dable resulta sostener que para los fines previstos en el inciso 1° del artículo 22, antes transcrito, "semana" es aquella que dura un período continuo de 7 días.

Armonizando todo lo expreso en párrafos precedentes, como también, las normas sobre descanso semanal previstas en los artículos 35 y 38 del Código del Trabajo, preciso es convenir que de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico laboral, ha de entenderse por semana para los señalados efectos, un período consecutivo de 7 días conformado tanto por días de trabajo, como por él o los correspondientes de descanso.

De esta suerte, analizada la situación que nos ocupa a la luz de las normas legales citadas y consideraciones expuestas en acápites que anteceden, preciso es convenir que si, en conformidad al inciso 1° del artículo 28 del Código del Trabajo, las partes acuerdan distribuir la jornada ordinaria máxima semanal de 48 horas en 5 días, el descanso deberá necesariamente comprender dos días, vale decir, los que restan para completar el período consecutivo de 7 que, de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente, conforma la respectiva semana.

Al respecto, es necesario precisar que los días de descanso referidos precedentemente se generan, uno, por aplicación de las normas legales que regulan el descanso semanal obligatorio, y el otro, por el pacto de distribución de jornada suscrito por los contratantes.

Conforme a lo señalado, preciso es convenir que los trabajadores exceptuados del descanso dominical, cuya jornada ordinaria laboral se distribuye en 5 días tienen derecho a gozar de dos días de descanso a continuación, independientemente de si en el respectivo período incidió o no algún festivo, no procediendo, por ende, imputar a uno de dichos días, el descanso compensatorio que, conforme a la ley, les corresponde impetrar por el día festivo laborado comprendido en el señalado período.

Lo expuesto precedentemente autoriza para sostener que, en el caso que nos ocupa, no puede entenderse cumplida por parte del empleador la obligación de compensar con descanso efectivo el día festivo laborado por sus dependientes, circunstancia que, a su vez, permite concluir que éste se encuentra obligado a remunerar como extraordinarias las horas correspondientes al día de descanso compensatorio del cual éstos no hicieron uso en su oportunidad.

La conclusión anterior encuentra su fundamento en el análisis armónico de las normas previstas en el artículo 38, inciso 6° del Código del Trabajo, y en el artículo 30 del mismo cuerpo legal, disposición esta última de la cual se infiere que el tiempo trabajado en exceso sobre la jornada máxima legal la convenida, si fuere inferior, se considera jornada extraordinaria.

En efecto, dicho análisis permite afirmar que si los dependientes que laboran en faenas exceptuadas del descanso dominical y de días festivos se encuentran liberados de la obligación de prestar servicios en sus días de descanso compensatorio correspondientes a los festivos laborados, la jornada semanal respectiva, esto es, aquella en que les habría correspondido hacer uso del mencionado beneficio debe entenderse rebajada por el solo ministerio de la ley, en el número de horas que comprenderían tales días.

Ello trae como necesaria consecuencia la circunstancia de que para los efectos de calcular el sobretiem-
po, será preciso deducir de la jornada ordinaria pactada las horas de trabajo que corresponderían a los días de descanso compensatorio aludidos, considerándose, por tanto en tal caso, como horas extraordinarias, las laboradas en exceso sobre la jornada ordinaria pactada, reducida en la forma indicada.

Una tesis similar a la señalada ha sido sostenida por este Servicio, entre otros, en dictamen N° 375, de 25.01.85.

Ahora bien, de los antecedentes recopilados en torno a este asunto se ha podido establecer que la empleadora no compensó con descanso efectivo las horas laboradas por sus trabajadores en los días festivos correspondientes al 2 y 3 de abril pasado, ni remuneró los días de descanso compensatorios laborados por éstos en la forma prevista por la ley, situación que dió origen a las instrucciones de que se trata.

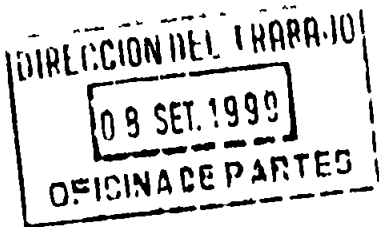
De esta suerte, aplicando todo lo expuesto al caso que nos ocupa forzoso es concluir que las horas trabajadas por el personal de que se trata en los días de descanso compensatorio correspondiente a los citados días festivos laborados, revisten el carácter de horas extraordinarias que deben ser remuneradas en la forma prevista en el inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) Los días festivos laborados por los trabajadores de la empresa Luis Villagra Reveco y Cía. Ltda. - exceptuada del descanso dominical- y cuya jornada ordinaria se distribuye en 5 días de trabajo seguidos de dos de descanso, les dan derecho a impetrar los correspondientes días de descanso compensatorio, no resultando procedente que éstos últimos se imputen a los días de descanso que corresponden a dichos dependientes en conformidad al sistema de distribución de la jornada de trabajo y descansos a que se encuentran afectos.

2) La misma empresa se encuentra obligada a remunerar como extraordinarias las horas laboradas por sus dependientes en los días de descanso compensatorio correspondientes a los festivos recaídos en los días 2 y 3 de abril pasado en que éstos debieron prestar servicios, encontrándose por ende ajustadas a derecho las instrucciones que ordenan dicho pago.

Saluda a Ud.,



sup

SMS/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIIIª Regiones,
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,
Sr. Subsecretario del Trabajo.