

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 15476(942)/95 ✓

962

41

ORD. N° \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**MAT.:** Para determinar las horas que procede remunerar como extraordinarias cuando, con arreglo al inciso 5º del artículo 38 del Código del Trabajo, se hubiere acordado laborar el día de descanso compensatorio que excede de uno, en una actividad exceptuada del descanso dominical y que tiene implantado un sistema de turnos rotativos, debe tomarse en consideración el tiempo comprendido entre las 00 y 24 horas de dicho día.

Del mismo modo, si se ha convenido remunerar como extraordinario el día festivo laborado, deben computarse para tales efectos las horas trabajadas entre las 00 y las 24 horas de dicho día.

**ANT.:** Presentación de 18.08.95, de doña Elga Provoste Barria, Presidenta del Sindicato de Trabajadores de Empresa Clínica Temuco.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, arts. 36; 38, incisos 3º y 5º.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes N°s. 1666/64, de 13.03.95; 2942/117, de 27.-05.92; 2150, de 10.04.92; 9277, de 29.11.89 y 3772, de 19.06.85.

SANTIAGO,

- 6 FEB 1996

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SEÑORA ELGA PROVOSTE BARRIA  
PRESIDENTA SINDICATO DE TRABAJADORES  
DE EMPRESA CLINICA TEMUCO  
PUYEHUE N° 01745  
TEMUCO/

Mediante presentación del Ant. se solicita un pronunciamiento de esta Dirección respecto de si para determinar las horas extraordinarias que corresponde remunerar cuando se labora en el día de descanso compensatorio de un festivo, en una actividad exceptuada del descanso dominical y que tiene establecido un sistema de turnos rotativos, como es una

clínica, procede aplicar la regla general del artículo 36 del Código del Trabajo, sobre hora de inicio y término del descanso, haciéndose presente que también se remunera como extraordinario el día festivo trabajado.

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

El Código del Trabajo en el artículo 38, inciso 5º, establece:

" Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, por aplicación de lo dispuesto en los dos incisos precedentes, 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 32".

A su vez, el artículo 32, inciso 3º, del Código del Trabajo, dispone:

" Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período".

Del análisis de las disposiciones legales antes citadas se deduce que, en el evento que en las empresas exceptuadas del descanso dominical se acumulen dos o más días de descanso en la semana, 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 que por el se pague no puede ser inferior al sueldo convenido para la jornada ordinaria recargado a lo menos en un 50%.

De esta manera, de conformidad a lo anteriormente expuesto, el legislador ha permitido a las partes poder convenir una distribución diferente del día de descanso que excede de uno a la semana, pudiendo utilizarlo posteriormente, o bien no utilizarlo sino trabajarlo, en cuyo caso la remuneración que se pague será, a lo menos, la que corresponda por laborar horas extraordinarias.

Precisado lo anterior y a fin de resolver cuales son las horas laboradas en el día de descanso compensatorio del festivo trabajado que deberán remunerarse a lo menos con el recargo del 50% correspondiente a las horas extraordinarias, es necesario determinar previamente en que momento se inicia y termina el referido día de descanso compensatorio.

Al efecto, cabe tener presente que el mismo artículo 38 citado, en el inciso 3º prescribe:

" 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, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores".

Del precepto anotado se infiere que los descansos compensatorios que se deben otorgar a los trabajadores exceptuados del descanso en día domingo y festivos se rigen, en cuanto a sus horas de inicio y término, por las mismas reglas que el artículo 36 del Código establece respecto de los dependientes afectos al régimen de descanso dominical.

Ahora bien, el referido artículo 36, dispone:

" El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en el artículo anterior empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo".

Interpretando la norma transcrita en armonía con el inciso 3º del artículo 38, es dable inferir que, por regla general, el descanso compensatorio de los días domingo y festivos laborados que corresponde a los dependientes afectos a la última disposición citada, debe comprender desde las 21 horas del día que antecede al de descanso hasta las 6 horas del día siguiente a él.

La misma interpretación permite concluir que la regla enunciada se altera excepcionalmente cuando la empresa de que se trata desarrolla sus actividades en un sistema de turnos, evento en el cual, como reiteradamente lo ha establecido esta Dirección, el trabajador que va a hacer uso de su descanso compensatorio puede laborar hasta las 24 horas del día anterior y reingresar al trabajo a las 00 horas del día que sigue al descanso. Así el dictamen 2942/117, de 27.05.92, sobre la materia ha expresado que "esta norma de excepción se traduce en que los trabajadores sujetos a un sistema de turnos rotativos de trabajo pueden prestar servicios en el lapso que media entre las 21:00 y 24:00 horas del día anterior al de descanso compensatorio, o entre las 0:00 y las 06:00 horas del día que sigue a éste, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos".

En estas circunstancias forzoso es concluir que en esta situación excepcional, el descanso compensatorio se extenderá entre las 00 y las 24 horas de dicho día.

De ello se deriva, a su vez, que si las partes han convenido laborar el día de descanso compensatorio que excede de uno, con arreglo al inciso 5º del artículo 38 del Código del Trabajo, precedentemente transcrito y comentado, las horas que deben remunerarse con, a lo menos, el recargo que prevé el artículo 32 del mismo cuerpo legal, son sólo las que median entre las 00 y las 24 horas de dicho día cualquiera que sea el turno al que correspondan.

Es del caso puntualizar que igual predicamento corresponde aplicar en el evento que se hubiere convenido remunerar como extraordinario el tiempo laborado en el día festivo toda vez que la expresión "día", conforme a la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, comprende el período que media entre las 00 y las 24 horas del mismo día. Así los dictámenes 2150, de 10.04.92, 3772, de 19.06.85 y 9277, de 29.11.89 señalan que día es la unidad de tiempo comprendida entre una medianoche y otra.

En consecuencia, en conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que para determinar las horas que procede remunerar como extraordinarias cuando, con arreglo al inciso 5º del artículo 38 del Código del Trabajo, se hubiere acordado laborar el día de descanso compensatorio que excede de uno, en una actividad exceptuada del descanso dominical y que tiene implantado un sistema de turnos rotativos, debe tomarse en consideración el tiempo comprendido entre las 00 y 24 horas de dicho día.

Del mismo modo, si se ha convenido remunerar como extraordinario el día festivo laborado, deben computarse para tales efectos las horas trabajadas entre las 00 y las 24 horas de dicho día.

Saluda a Uds.,

DIRECCION DEL TRABAJO  
06 FEB 1996  
OFICINA DE PARTES



*Maria Ester Peres Nazarala*  
MARIA ESTER PERES NAZARALA  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO

JDM/emoa

**Distribución:**

Jurídico, Partes, Control  
Dptos. D.T., Boletín, XIIIª Regs.  
Subdirector, U. Asistencia Técnica  
Empresa Clínica Temuco