



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes  
e Informes en Derecho  
E184458 (1201) 2022

ORDINARIO: 1429 /

**ACTUACIÓN:**  
Aplica doctrina.

**MATERIA:**  
Trabajadores exentos de descanso dominical.

**RESUMEN:**  
Otorgamiento de descanso compensatorio semanal y forma de remunerar las horas laboradas en domingos y festivos.

**ANTECEDENTES:**  
1) Instrucciones de 03.11.2023 de Jefe (S) de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Presentación de 22.08.2022 de Sra. Carol Valencia Salas.

SANTIAGO, 20 NOV 2023

**DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : SRA. CAROL VALENCIA SALAS**  
caroltrini@hotmail.com

Mediante su presentación del antecedente 2), usted ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento relativo a el descanso compensatorio de una trabajadora que laboraría en domingos y festivos, así como la remuneración correspondiente.

Ahora bien, y en forma previa a emitir un pronunciamiento sobre la materia, es del caso señalar que, atendido que no se acompañan documentos que precisen las aseveraciones vertidas en su consulta, la presentación formulada será respondida en abstracto, vale decir, dando a conocer los criterios generales que este Servicio mantiene sobre la materia.

Precisado lo anterior, cúpleme informar a usted lo siguiente:

l) Acerca de la jornada de trabajo y el descanso compensatorio por cada domingo o feriado laborado, es del caso indicar que el inciso 1° del artículo 35 del Código del Trabajo, establece:

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

A su vez, el inciso 2° del artículo 38 del mismo cuerpo legal, respecto de las excepciones al descanso dominical y de días festivos, en lo pertinente, dispone:

*"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..."*

Por su parte, el inciso 3° del mismo precepto, indica:

*"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."*

De este modo, la regla general implica que la jornada laboral se debe distribuir en días hábiles, esto es, de lunes a sábado o de lunes a viernes. Sin embargo, existen algunas actividades que la ley ha exceptuado de esta regla.

En efecto, de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 del Código del ramo, los dependientes que se encuentran en alguna de las situaciones que dicho artículo señala pueden convenir con su empleador incluir en la jornada ordinaria de trabajo los días domingo y festivos, caso en el cual el empleador deberá otorgar un día de descanso en la semana en compensación por las labores realizadas en domingo y otro por cada festivo en que deba prestarse servicio.

Así las cosas, el dependiente se encuentra sujeto a un régimen de descansos compensatorios en la semana (un día por el domingo trabajado y otro día por cada festivo laborado).

Finalmente, respecto de este punto, es del caso indicar que la circunstancia de que el legislador haya establecido que en ciertas situaciones las partes puedan convenir una jornada ordinaria que incluya los domingos y los festivos no implica que pueda excederse la distribución máxima de dicha jornada, por lo cual, tratándose de los trabajadores exceptuados del descanso en días domingos y festivos, la jornada de 45 horas no puede distribuirse en menos de cinco ni en más de seis días continuos de labor, luego de lo cual el trabajador debe hacer uso de su descanso semanal bajo la modalidad de descanso compensatorio.

II) Cálculo del recargo del 30% establecido en el inciso 2° del artículo 38 del Código del Trabajo. Determinación del valor de la hora ordinaria y extraordinaria de trabajo en domingo y de las horas laboradas durante el día de descanso compensatorio que excede de uno semanal.

a.- En cuanto al valor de la hora ordinaria de trabajo en domingo: Conforme a la disposición legal contenida en el inciso 2° del artículo 38 del Código del ramo, para los trabajadores que señala, la hora ordinaria laborada en domingo deberá remunerarse con, a lo menos, un 30 % de recargo sobre el sueldo convenido.

Así, la prestación de servicios en domingo genera dos tipos de valores, uno por el domingo trabajado y otro por el recargo del 30% sobre el sueldo convenido.

Con todo, el valor del domingo trabajado corresponde a horas ordinarias laboradas por lo que su pago ya está comprendido en el sueldo convenido y no genera pago adicional, sin perjuicio de las asignaciones variables que pudieren corresponder.

Distinto es el caso del festivo trabajado cuando se haya optado de acuerdo a las posibilidades que otorga la norma para el pago de ese día, cuyo valor no está comprendido en el sueldo y debe pagarse adicionalmente junto con el recargo del 50% según mandato legal. Por su parte, el recargo del 30% sobre el sueldo convenido debe pagarse adicionalmente.

b.- Respecto al valor de la hora extraordinaria de trabajo en domingo: La misma disposición establece que 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 domingos.

Así las cosas, cuando se generen horas extraordinarias en domingos deberán pagarse teniendo para estos efectos como base de cálculo la hora ordinaria de trabajo más el recargo correspondiente.

Por tanto, el trabajo en domingo corresponde a la jornada ordinaria y sobre ese valor se le aplica el recargo del 30% establecido en la norma, en la forma establecida en los párrafos anteriores.

Tratándose de la jornada extraordinaria realizada en domingo, la base de cálculo será el valor de la hora ordinaria de trabajo con el recargo del mencionado 30%, a lo cual se le aplicará lo dispuesto en el artículo 32 del Código del Trabajo, esto es, *"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."*

Todo lo señalado se encuentra en armonía con la doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en el Dictamen N°2205/037 de 06.05.2015.

Es todo cuanto puedo informar a usted sobre la materia consultada.

Saluda a Ud.,



*Natalia Pozo Sanhueza*  
**NATALIA POZO SANHUEZA**  
**ABOGADA**  
**JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



*[Signature]*  
**GMS/ROG**  
**Distribución:**

- Jurídico;
- Partes;
- Control;