



S/K (584) 2015
S/K (651) 2015
DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO

90 años

1921

33

ORD.: _____/_____/

MAT.: Fija sentido y alcance Ley N° 20.823 de 07 de abril de 2015, que modifica el Código del Trabajo en materia de jornada laboral.

ANT.: Necesidades del Servicio

FUENTES: Artículo 38 y 38 bis del Código del Trabajo.

SANTIAGO,

20 ABR 2015

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

Por necesidades del Servicio, se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de la Ley N° 20.823, publicada en el Diario Oficial del día 07.04.2015, que reforma el Código del Trabajo en materia de jornada laboral.

La Ley en análisis, modifica el sistema remuneracional y de descanso respecto a los trabajadores de comercio y de servicio que atiendan directamente al público, y cuya jornada ordinaria de trabajo comprenda los días domingo y festivos.

El texto de la reforma, incide en la redacción del inciso 2° del artículo 38 del Código del Trabajo y a la vez agrega el artículo 38 bis al mismo cuerpo normativo.

Conforme a lo anterior, el inciso 2° del artículo 38 del Código del Trabajo, ha quedado con la siguiente redacción:

“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. En el caso de los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso anterior, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. 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 dichos días domingo”.

Por su parte, el artículo 38 bis 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.”

Conforme a los preceptos legales transcritos, resulta posible determinar que la reforma legal en análisis tiene por efecto, por una parte, fijar un sistema remuneracional particular respecto de aquellos dependientes que, comprendidos en el n° 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, ejecutan sus labores en día domingo.

Además, beneficia al mismo grupo de trabajadores, aumentando el número de días domingo en que podrán descansar durante el año.

1.- Efectos de la ley sobre las remuneraciones y la jornada.

A.- Respecto a las remuneraciones. El nuevo inciso 2° del artículo 38 del Código del Trabajo, en lo pertinente señala:

“...En el caso de los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso anterior, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. 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 dichos días domingo”

Conforme a esta disposición legal, podemos puntualizar que:

a) Se otorga un incremento a la remuneración, respecto a las horas en que los trabajadores hayan prestado servicios en día domingo.

b) El incremento al valor de las horas ordinarias trabajadas en domingo, asciende a un 30% sobre el sueldo convenido.

B.- Respecto al descanso en día domingo.

En lo atinente, el artículo 38 bis del Código del Trabajo, ordena:

“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.

Conforme al tenor de la norma transcrita, el beneficio consiste en que además del derecho conferido por el artículo 38 inciso 4º del Código del Trabajo, esto es, que al menos dos días de descanso en el respectivo mes calendario recaigan en día domingo, estos trabajadores gocen de siete días de descanso durante cada año de vigencia de la relación laboral.

En este orden, el derecho consagrado en el artículo 38 bis ya transcrito, amplía el régimen de descanso de que gozan los trabajadores del área comercio y servicios, y revisten una naturaleza autónoma de otros descansos.

Sin embargo, respecto de estos 7 días domingo anuales, el legislador ha contemplado la posibilidad que mediante acuerdo escrito entre trabajador y empleador, o bien, entre este último y el o los sindicatos existentes, hasta tres de estos días de descanso sean reemplazados por días sábado, en tanto se distribuyan junto a un domingo, casos en los que se ha pretendido que los trabajadores gocen de un fin de semana de descanso íntegro.

Tratándose de los acuerdos alcanzados entre el empleador y el o los sindicatos, cabe puntualizar que el alcance de éstos, se restringe en sus efectos, respecto exclusivamente a los trabajadores afiliados a cada una de estas organizaciones.

2.- Ámbito de aplicación personal de la ley.

La reforma introduce modificaciones respecto a la prestación de servicios de los trabajadores comprendidos en el numeral 7 del inciso 1º del artículo 38 del Código del Trabajo, que señala:

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

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...”

Por lo anterior, y conforme a la jurisprudencia institucional, la reforma en comento favorece específicamente a aquellos trabajadores que se desempeñan en actividades de comercio o de servicios, en que se atienda directamente al público, y que sobre la base del régimen de jornada pactado se encuentran obligados a ejecutar sus tareas en día domingo, salvo la circunstancia de excepción que será analizada más adelante.

En este orden, el beneficio remuneracional contemplado en el inciso 2º del artículo 38 del Código del Trabajo, favorecerá a todos aquellos trabajadores del comercio que presten servicios en día domingo, aún cuando lo hagan en régimen de jornada parcial.

Ahora bien, en lo que respecta al beneficio de descanso adicional en día domingo, que se encuentra contenido en el artículo 38 bis, cabe puntualizar que por expresa disposición legal, dicha normativa no resulta aplicable respecto de aquellos dependientes 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 y festivos.

3.- Entrada en vigencia de la Ley N° 20.823.

Conforme lo prescriben los artículos 6 y 7 del Código Civil, la presente ley resulta obligatoria a partir del día 7 de abril de 2015, por ser esta la oportunidad de su inserción en el Diario Oficial, sin que el mismo cuerpo normativo haya alterado a través de sus disposiciones, el momento de su entrada en vigencia.

Ahora bien, respecto al efecto de las disposiciones contenidas en la ley, procede tener en consideración el principio de irretroactividad de la ley, contenido en el artículo 9º del Código Civil, en orden que ésta solo puede disponer para lo futuro.

Entonces, los efectos de la ley en estudio respecto a las remuneraciones y la distribución de jornada laboral, se producen a contar del día 7 de abril de 2015.

Como ha sido señalado, el beneficio consagrado en el artículo 38 bis del Código del Trabajo, consistente en el otorgamiento de 7 días domingo de descanso semanal durante cada año de vigencia del contrato trabajo, por razones de certeza, se entiende que para los trabajadores con contrato vigente al 7 de abril de 2015, su primera anualidad vence el 6 de abril de 2016.

En tanto que, respecto a los trabajadores cuya relación laboral se ha iniciado el día de entrada en vigencia de la ley o posteriormente, el ciclo anual lo determinará la fecha de inicio del vínculo contractual.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que el sentido y alcance de la Ley N° 20.823 de 07 de abril de 2015, es el que se contiene en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,



 CHRISTIAN MELIS VALENCIA
 ABOGADO
 DIRECTOR DEL TRABAJO

~~JFCC/RGR/PRC~~

Distribución:

- Subsecretario del Trabajo
- Jefe de Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Subdirector del Trabajo
- Jurídico
- Boletín
- Divisiones D.T.
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Partes
- Control