



Dirección del Trabajo
Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
K. s/k (1173) 2015

Jurídico

0953

ORD.: _____/

MAT.: Atiende presentación relativa a la aplicación de la ley N° 20.823.

ANT.: 1) Pase N° 175 de 29.01.2015, de Director del Trabajo.
2) Instrucciones de 04.11.2015, de Jefe Departamento Jurídico.
3) Memo N° 123 de 28.08.2015, de Jefe Departamento de Inspección.
4) Memo N°76 de 25.05.2015, de Subjefe Departamento de Inspección.
5) Oficio N° T/15/2015 de 12.05.2015, de Pilar García de Cortázar, Secretaria Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado.

SANTIAGO,

15 FEB 2016

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO (S)

**A : H. SENADOR JUAN PABLO LETELIER MOREL
PRESIDENTE
COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL SENADO**

Mediante Oficio del antecedente 5). Ud. ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección, respecto de la presentación formulada por don Guillermo Meza Riveros, Director Nacional del Sindicato Nacional de Santa Isabel, en orden a determinar si resulta procedente que el empleador obligue a los trabajadores del comercio, que hacen uso de un tercer domingo de descanso al mes, por aplicación de la ley N° 20.823, a recuperar la jornada correspondiente a tales días.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que la ley N° 20.823, publicada en el Diario Oficial del día 07.04.2015, se estructura en base a dos artículos, el primero modifica el artículo 38 del Código del Trabajo, en lo relativo al sistema remuneratorio de los trabajadores de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, y cuya jornada ordinaria de trabajo comprenda los días domingo y festivos, y el segundo incorpora al referido cuerpo normativo el artículo 38 bis, referente al sistema de descanso de tales trabajadores.

Ahora bien, sobre el particular, cabe señalar que esta Dirección mediante dictamen N° 5733/066 de 06.11.2015 (disponible en www.direccióndeltrabajo.cl), ha determinado la incidencia que tiene la referida ley N° 20.823 en la duración y distribución de la jornada de trabajo, y en los descansos de los trabajadores a que alude el artículo 38, inciso primero N° 7.

En este sentido, el referido pronunciamiento, en lo pertinente, señala:

“Con el mérito de todo lo expuesto, cabe concluir que el beneficio que consagra el artículo 38 bis del Código del Trabajo no implica un aumento de los descansos que en virtud del artículo 38 corresponde hacer uso a los trabajadores a que se refiere el presente informe, sino establecer a su favor más días de descanso en domingo, adicionales a los dos que ya se gozaban en virtud de la modificación introducida al inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo.

De esta suerte, los empleadores y trabajadores del sector deberán efectuar las adecuaciones de jornada tendientes a dar cumplimiento a la nueva normativa, no implicando una alteración a las normas generales sobre duración y distribución de la jornada de trabajo, manteniéndose de esta forma los topes máximos de la jornada ordinaria de 45 horas semanales y de 10 horas diarias y su distribución semanal en no menos de cinco ni más de seis días”.

Por lo que, en atención a dicho sentido interpretativo, el antes citado dictamen, concluye:

“Que la norma prevista en el artículo 38 bis del Código del Trabajo, incorporada en su texto por la ley N° 20.823, no confiere a los respectivos trabajadores el derecho a siete días de descanso adicionales a los que les corresponde impetrar en conformidad al artículo 38 del mismo cuerpo legal, sino que implica hacer recaer en domingo siete días más de dichos descansos los que se agregan a los dos de que ya gozaban con anterioridad a su entrada en vigencia. Igualmente el citado precepto no produce el efecto de alterar las normas generales sobre duración y distribución de la jornada de trabajo de los mismos dependientes, manteniéndose, de esta forma, los topes máximos de 10 horas ordinarias diarias y de 45 horas semanales, distribuidas en no menos de cinco ni en más de seis días”.

En consecuencia, conforme al sentido interpretativo contenido en dictamen N° 5733/066 de 06.11.2015, posible es concluir que los empleadores y trabajadores, a quienes le son aplicable las disposiciones de la ley N° 20.823, deberán efectuar las adecuaciones de jornada tendientes a dar cumplimiento a la nueva normativa, no implicando una alteración a las normas generales sobre duración y distribución de la jornada de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que el empleador no se encuentra facultado para modificar el sistema de jornada de trabajo o su distribución, sin que previamente cuente con el acuerdo de los trabajadores, en orden a establecer un nuevo sistema de distribución de la jornada semanal.

Saluda a Ud.,



RAFAEL PEREIRA LAGOS
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO (S)

JFCC/EP/ACG

Distribución:

- Jurídico - Partes – Control
- Departamento de Inspección.