

DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. 10097(2006)2015

3568

ORD.: \_\_\_\_\_/

MAT.: Atiende presentación de Correos de Chile relativa a la aplicación del artículo 38 N°2 del Código del Trabajo a las faenas que indica.

ANT.: 1) Instrucciones de 25.05.2016 de Jefa U. Dictámenes.  
2) Devolución de documentos de 11.04.2016 por Correos de Chile.  
3) Presentación de 06.11.2015 de Jaime Romero F., por Sindicato Nacional de Operadores Postales de Correos de Chile.  
4) Presentación de 02.10.2015 de Jaime Romero F., por Sindicato Nacional de Operadores Postales de Correos de Chile.  
5) Ord.4588 de 08.09.2015 de Jefe (S) U. Dictámenes.  
6) Presentación de 14.08.2015 de Rene Rebolledo C., por Correos de Chile.

*Jurídico*

SANTIAGO,

08 JUL 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SR. RENE REBOLLEDO CATONNI  
GERENTE DE PERSONAS, CORREOS DE CHILE.  
EXPOSICIÓN 221, ESTACIÓN CENTRAL, RM.

Mediante presentación del Ant.6), se solicita a este Servicio un pronunciamiento acerca de si los trabajadores operativos de nuestra empresa que desarrollan funciones en la planta de recepción de paquetería y correspondencia se encuentran dentro del marco del artículo 38 N°2 por las razones que expone.

Para fines de bilateralidad, por conducto del Ord. del Ant. 5), se dio traslado de la solicitud a los sindicatos que, conforme a los registros de esta Dirección, aparecen vigentes en la empresa Correos de Chile.

Respecto de lo consultado, informo lo siguiente:

El artículo 35 inc.1° del Código del Trabajo establece que "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".

Por su parte, el artículo 37 de la misma ley, dispone:

“Art. 37. Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor.

Si la Dirección del Trabajo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias y se le aplicará una multa con arreglo a lo previsto en el artículo 506.”

A su turno, el artículo 38 del citado Código, en sus tres primeros incisos, prescribe lo siguiente:

“Art. 38. Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

1. en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;
2. en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;
3. en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;
4. en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa;
5. a bordo de naves;
6. en las faenas portuarias;
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. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la Ley N° 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, y
8. en calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñan actividades conexas.

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.

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.”

Ahora bien, en cuanto a las actividades que desarrolla la empresa Correos de Chile, cabe señalar que el Reglamento N° 101 de 16 de enero de 1918 que determina los trabajos y establecimientos que queda exceptuados del descanso dominical, dispone:

“Se exceptúan del descanso público los individuos que se ocupen en las empresas o trabajos que se enumeran en seguida:

(I.)1ª Categoría.

Por la índole de las necesidades que satisfacen o por el grave perjuicio público que acarrearía su interrupción:

6º Los servicios o empresas de correos, teléfonos, telégrafos y cables submarinos;"

Conforme a la síntesis normativa recién anotada, correspondería sostener que las tareas de los trabajadores a que se refiere la presentación que nos ocupa son de aquellas que se clasifican dentro del numeral 2º del citado artículo 38, razón por la cual los respectivos dependientes quedarían exceptuados del descanso dominical.

Sin embargo, consta de la presentación de origen y de la carta del Sindicato Nacional de Operadores Postales de Correos de Chile que la empresa por largo tiempo ha mantenido para los trabajadores en consulta un régimen de distribución de jornada tradicional, es decir, sujeto a las reglas generales que contemplan el descanso semanal de manera fija en día domingo, lo que impide que el empleador de manera unilateral disponga una nueva distribución de los días de trabajo y descanso fundándose en una o más de las categorías que define el citado artículo 38.

En efecto, el inciso 2º del artículo 38 antes transcrito prescribe que "Las empresas exceptuadas de este descanso **podrán** distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos"; por lo que cabe inferir que, para las empresas incluidas en los diversos numerales de esta norma, es facultativo acogerse a la excepción del descanso dominical, de modo que, de no optar por ello, quedan sujetas a la regla general contenida en el artículo 35 inc.1º del estatuto laboral, cuyo sería el caso de la especie, al haber decidido las partes, desde antaño, permanecer en un sistema de distribución con descanso dominical, acuerdo que, conforme a principios básicos de la contratación, no puede modificarse sin que medie mutuo consentimiento.

Sobre el particular, cabe tener presente que este Servicio ha sostenido reiteradamente que, conforme al mandato del artículo 5 inciso final del Código del Trabajo, los beneficios que, con motivo de la relación laboral, una empresa otorga a uno o más trabajadores en virtud del pacto expreso o tácito de ambas partes, no pueden ser eliminados ni alterada la forma en la que se entregan, sin que medie al efecto el correspondiente acuerdo de los contratantes, resultando entonces improcedente que dicha eliminación o cambio de modalidad se produzca por la mera voluntad unilateral del empleador.

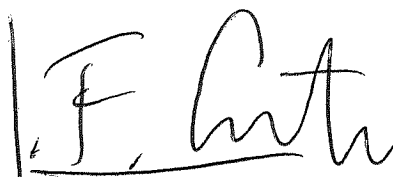
Tal como concluye el dictamen N°4696/270 de 08.09.1999, reafirmado, entre otros, por Ord. 2911 de 11.06.2015, lo antedicho encuentra su fundamento en el artículo 1545 del Código Civil, que dispone: "Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o sus causas legales", infiriéndose de ello que "el contrato legalmente celebrado constituye una verdadera ley particular a la que deben sujetarse los contratantes en sus mutuas relaciones, del mismo modo que a las leyes propiamente dichas (Ramón Meza Barros, Manual de Derecho Civil, Tomo I, pág. 23)."


De ello se sigue, dice la misma doctrina, que un contrato válido debe respetarse y cumplirse en los términos convenidos, salvo que las partes, de común acuerdo convengan abolirlo o que la ley autorice expresamente dejarlo sin efecto por determinadas causas.

En consecuencia, conforme a las consideraciones expuestas, es del caso concluir, respecto de lo consultado por Ud., que, sin perjuicio de poder entender la actividad desarrollada en la planta de recepción de paquetería y correspondencia de

Correos de Chile dentro de la categoría de servicios o empresas que estarían exceptuadas del descanso dominical por aplicación del artículo 38 N° 2 del Código del Trabajo, sólo sería procedente la modificación del régimen de distribución de los días de trabajo y descansos vigente a la fecha si media al efecto el correspondiente mutuo acuerdo entre las partes involucradas.

Saluda atte.

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
JFCC/SP/CLCH

Distribución:

- Dest
- Sind. Nac. Operadores Postales.
- Jurídico
- Partes
- Control.