

K 6549 (1568) 2016
DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES
EN DERECHO

ORD.: 2297, 052,

MAT.: 1) Se niega lugar a la reconsideración de Dictamen N° 2226/36 de 22.04.2016, sin perjuicio de aclarar y complementar el referido pronunciamiento en los términos del presente informe.

2) Tratándose de trabajadores contratados en régimen de jornada parcial distribuida en menos de cinco días a la semana, solo resulta procedente compensar de forma adicional a su ciclo de trabajo-descanso, aquellos días festivos laborados en la respectiva semana.

ANT.: 1) Instrucciones de 28.02.2017 y 19.12.2016, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho

2) Presentaciones de 25.10.2016 y 20.06.2016, de don Eduardo Sboccia Serrano en representación de Enjoy Casino & Resort

FUENTES: Artículo 38 del Código del Trabajo

CONCORDANCIAS: Dictámenes N° 3913/59 de 2.09.2010, N° 1889/34 de 08.04.2016

SANTIAGO,

29 MAY 2017

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : EDUARDO SBOCCIA SERRANO
GERENTE SERVICIOS LEGALES
ENJOY CASINO & RESORT
AV PRESIDENTE RIESCO N° 5711, PISO 15
LAS CONDES, SANTIAGO

Mediante presentaciones del antecedente 2), ha solicitado la reconsideración del Dictamen N° 2226/36 de 22.04.2016, mediante el cual este Servicio ha fijado un sentido interpretativo respecto al descanso semanal de ciertos trabajadores contratados en régimen de jornada parcial, al hacer aplicable el descanso

compensatorio contenido en el inciso 3° del artículo 38 del Código del Trabajo, a los dependientes que se desempeñan en régimen de jornada parcial distribuida en menos de 5 días a la semana.

En efecto, cabe considerar que mediante Dictamen N° 2226/36, este Servicio informó las siguientes conclusiones:

“1.- Los trabajadores contratados en régimen de jornada semanal distribuida en menos de 5 días a la semana, tienen derecho a descanso compensatorio, aplicándose a su respecto la norma contenida en el inciso 3° del artículo 38 del Código del Trabajo, en los términos indicados en este Dictamen.

2.- Respecto al mismo universo de trabajadores que se desempeñan en actividades contempladas en los numerales 2 y 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, al menos dos de los días de descanso compensatorio a que tuvieran derecho en el mes, deberán recaer en domingo, salvo las excepciones legales”.

Tal sentido interpretativo, según se manifiesta en el mismo pronunciamiento, se funda en la observación de los nuevos sistemas de organización del trabajo, los que hacen necesario equiparar las condiciones de empleo entre los dependientes que se desempeñan en jornada parcial, con respecto de aquellos trabajadores que cumplen funciones en jornada plena.

Ahora bien, el requirente postula que la actividad de los casinos de juego, reviste un carácter especialísimo, y que solo puede llevarse a cabo si una ley así lo autoriza.

Agrega que la regulación normativa, se encuentra contenida de manera fundamental en la Ley N° 19.995 que establece las Bases Generales para la autorización, funcionamiento y fiscalización de los Casinos de Juego, y además, del Decreto Supremo N° 287 que establece el Reglamento de Funcionamiento y Fiscalización de los Casinos de Juego, norma esta última que en su artículo 6° contendría la obligación de los Casinos de Juego de funcionar todos los días del año, salvo, aquellos días de excepción establecidos en la ley.

Por lo que, conforme a dicha regulación, los operadores de casinos de juego en Chile, no tendrían autonomía de voluntad para determinar qué días abrir y cuáles no, o para decidir, por ejemplo, no prestar servicios en domingo, por cuanto la propia ley reguladora del sector los obligaría a efectuar operaciones todos los días del año, sin distinción.

Hace presente, que la eficiencia de su administración se centra en contar con un sistema de contratación laboral, en que cierta parte de la dotación se desempeña en jornada completa, y los demás, en jornada parcial de 30 horas semanales.

Como consecuencia de aquello, y en el entendido que la mayoría de sus dependientes inician su jornada en la noche, y en especial durante

los fines de semana, se dificultaría la asignación de un descanso semanal que recaiga en al menos dos domingo dentro del respectivo mes, como haría exigible el nuevo sentido interpretativo contenido en el pronunciamiento jurídico cuya reconsideración se solicita.

Al respecto, cabe considerar que este Servicio mediante Dictamen N° 2226/36 de 22.04.2016, hizo extensible el régimen de descanso compensatorio, a aquellos trabajadores que se desempeñan en un régimen de jornada parcial distribuido en menos de 5 días a la semana.

Sin embargo, el referido pronunciamiento distinguió explícitamente entre dos situaciones jurídicas, la primera, referida al descanso compensatorio por desempeño en domingo, y la segunda respecto a la compensación del descanso por prestación de servicios durante un festivo.

En lo referido a la primera de las situaciones, es decir, compensación por trabajar en domingo, el dictamen señala:

“...tratándose de trabajadores contratados en régimen jornada parcial, distribuida en menos de 5 días a la semana, resulta evidente que su ciclo de trabajo contempla días de descanso dentro de su ciclo trabajo-descanso, por lo que el descanso compensatorio por desempeño en día domingo se encuentra comprendido en el respectivo sistema de distribución de jornada y descansos”.

Lo anterior implica que, respecto de los trabajadores con régimen de jornada parcial distribuida en menos de 5 días, no procede otorgar una compensación adicional por la prestación de servicios en domingo, puesto que, en tal circunstancia, el descanso semanal está comprendido en su ciclo de trabajo-descanso, en virtud del cual a tal trabajador le corresponden al menos 3 días de descanso a la semana.

Ahora bien, se contempla un efecto jurídico diverso, tratándose de la compensación por desempeño en día festivo, caso en que se reconoce el derecho a gozar de aquella. Al efecto el Dictamen en estudio señala:

“...los días declarados como festivos corresponden a celebraciones o conmemoraciones de carácter anual, que en caso de verificarse, producen una disminución de la jornada semanal, misma que debe verse reflejada y favorecer a todos los trabajadores, sin distinción de si su jornada es completa o parcial”.

Por lo expuesto, cúpleme Informar a Ud. que, del estudio de los antecedentes aportados, se ha concluido que no existen nuevos elementos de hecho ni de derecho que permitan modificar lo resuelto en Dictamen N° 2226/36 de 22.04.2016.

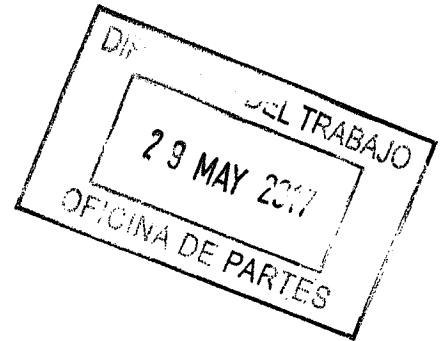
En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que, se niega lugar a la reconsideración de Dictamen N° 2226/36 de 22.04.2016, sin perjuicio de aclarar y complementar el referido pronunciamiento en el sentido que, tratándose de trabajadores contratados en régimen de jornada parcial distribuida en menos de cinco días a la semana,

solo resulta procedente compensar de forma adicional a su ciclo de trabajo-descanso, aquellos días festivos laborados en la respectiva semana.

Saluda a Ud.,



Christian Melis Valencia
CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO



JP
JFCC/ESP/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