

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 22791(1342)/98

0487

036

ORD. Nº \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

MAT.: Atiende consulta que indica.

ANT.: Presentación de 29.12.98, Sr.  
Manuel Pérez A.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos  
35, 36 y 38.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes Nros. 4460/207, de  
01.08.94 y 3552/189, de 16.  
06.97.

---

SANTIAGO, 26 ENE 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO  
A : SR. MANUEL PEREZ ALBACAR  
MIRAFLORES 1130, OF. 23  
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento sobre las siguientes materias:

1) Forma de remunerar el día domingo cuando dicho día coincide con un festivo, tratándose de trabajadores exceptuados del descanso dominical y de días festivos.

2) Duración del descanso semanal en el caso de trabajadores que realizan turnos nocturnos.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) En relación con la consulta signada con este número cabe consignar que de conformidad a los artículos 35 y 38 del Código del Trabajo, se desprende que tanto los días domingo como los festivos son de descanso obligatorio, salvo para las empresas exceptuadas de dicho descanso, las cuales se encuentran facultadas para distribuir la jornada normal de trabajo de manera que incluya los domingo y festivos.

Asimismo, del artículo 38 antes citado se infiere que las horas trabajadas durante dichos días no dan derecho a sobresueldo, sino en el caso de que con ellas se exceda la jornada ordinaria semanal convenida.

Del mismo precepto se deduce, que las referidas empresas se encuentran obligadas a otorgar a sus trabajadores un día de descanso a la semana por cada domingo laborado y otro por cada festivo en que los mismos hayan debido prestar servicios.

De la referida norma fluye además, que el descanso previsto en el inciso 3º del artículo 38 tiene carácter compensatorio toda vez que se otorga en razón del trabajo efectivo desarrollado por los trabajadores en un día domingo o festivo.

En otros términos, el derecho al señalado descanso sólo se origina cuando el dependiente hubiere laborado efectivamente durante tales días.

De esta suerte, y tal como lo ha sostenido este Servicio entre otros, en los dictámenes Nº 4293, de 30.08.83 y 4460/207, de 01.08.94, cuya fotocopia de éste último se adjunta, si un día festivo coincide con un domingo, el dependiente habrá trabajado efectivamente un sólo día circunstancia ésta que, al tenor de lo señalado, permite concluir que solamente procederá compensarlo con un día de descanso.

De ello se sigue, que las horas trabajadas en dicho día por expresa disposición contenida en el mencionado artículo 38, no proceden ser remuneradas como extraordinarias, salvo que se dieran las condiciones que harían procedente dicho pago, esto es, que con ellas se hubiere excedido la jornada semanal acordada.

En estas circunstancias, posible es convenir que las horas laboradas en un día domingo que coincide con un festivo, respecto de los trabajadores exceptuados del descanso dominical o en días festivos, deben pagarse como horas ordinarias, no generando el derecho a que sean remuneradas como extraordinarias, salvo en el caso de que con ellas se exceda la jornada ordinaria semanal convenida.

2) En lo que respecta a la segunda consulta planteada, cabe recurrir a la norma contenida en el artículo 36 del Código del Trabajo, en concordancia con aquella prevista en el inciso 3º artículo 38 del mismo Código, conforme a las cuales se desprende, por una parte, que el descanso dominical, en días festivos y el descanso compensatorio por las actividades desarrolladas en domingo o festivos, por regla general debe comenzar, a más tardar a las 21:00 horas del día sábado o del día que precede al correspondiente festivo o de aquél anterior al día de descanso compensatorio y que debe terminar a las 06:00 horas del día lunes o del día siguiente al respectivo festivo o del día posterior al correspondiente al descanso compensatorio, según corresponda, regla esta que debe aplicarse, sea que el dependiente labore de día o de noche, toda vez que la ley no ha hecho ninguna distinción al respecto.

Se infiere, asimismo, de los aludidos preceptos, que sólo en el evento que en la respectiva empresa hubiere un sistema de turnos rotativos de trabajo, éstos podrán abarcar parte de aquellas horas en que rige el descanso dominical o de días festivos y de descanso compensatorio, excepción esta

última que se traduce en que los trabajadores sujetos a dicho sistema pueden prestar servicios entre las 21:00 horas y las 24:00 horas del día sábado o de aquellos que preceden a un festivo o al día correspondiente al descanso compensatorio, y entre las 00:00 y las 06:00 horas del día lunes o de los días que siguen al festivo o al día correspondiente al descanso compensatorio.

Ahora bien, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio, dicha excepción no significa en caso alguno que la ley autorice la prestación de servicios entre las 00:00 horas del día domingo o festivo o del día correspondiente al descanso compensatorio y las 00:00 horas del día lunes o de los días que siguen al festivo o al día de descanso compensatorio, puesto que tal posibilidad no importará una simple alteración horaria como lo señala la propia ley, sino una verdadera excepción al descanso dominical y de días festivos o al descanso compensatorio la que no se encuentra establecida en el texto legal en comento.

En estas circunstancias, posible es concluir que si bien la jornada del día sábado o del día que precede a un festivo o a un día de descanso compensatorio puede extenderse después de las 21 horas y aquella del día lunes, o de los días que siguen a un festivo, o al día de descanso compensatorio puede iniciarse a las 00:00 horas de dichos días cuando en la empresa hubiere turnos rotativos de trabajo, no es menos cierto, que el respectivo turno no puede comprender parte alguna del día domingo o festivo o del día de descanso compensatorio, según corresponda.

Lo expresado en acápites anteriores se encuentra en armonía con lo sustentado por esta Repartición en el dictamen Nº 3552/189 de 16.06.97.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo al ejemplo propuesto aparece que el trabajador se desempeña en un turno que se inicia a las 23:00 horas de un día y termina a las 7:00 horas del día siguiente, otorgándosele como "día de descanso" el día viernes a partir de las 7:00 horas de dicho día para reintegrarse a las 23:00 horas del día sábado.

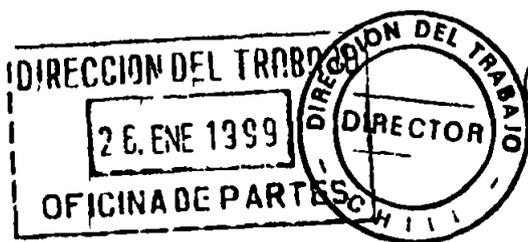
Analizado dicho "descanso semanal" a la luz de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, posible es sostener que dicho turno vulnera el precepto del artículo 36 del Código del Trabajo, puesto que el mismo comprende 7 horas de trabajo del día viernes, correspondientes al supuesto viernes de descanso compensatorio, no pudiendo, tampoco, considerarse que el día sábado corresponde al día de descanso compensatorio, puesto que en dicho día se reincorpora nuevamente a laborar a las 23 horas.

Distinta sería la situación si el caso señalado el respectivo dependiente se reintegrara a su turno el día domingo a las 00:00 horas, puesto que en tal evento se

estaría cumpliendo con la norma sobre duración del descanso prevista en el artículo 36 del Código del Trabajo analizada en párrafos precedentes.

Es cuanto puedo informar.

Saluda a Ud.,



*Maria Ester Ferres Nazarala*  
**MARIA ESTER FERRES NAZARALA**  
 ABOGADA  
 DIRECTORA DEL TRABAJO

MCST/nar

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 11338(671)/94 ✓

Y.

Jul 16/94

4460 207

ORD. N° \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

**MAT.:** Los trabajadores de la Empresa Wackenhut Chile S.A., exceptuados del descanso dominical y de días festivos, que laboraron el 1º de mayo pasado, el cual coincidió con un día domingo, no tienen derecho a un descanso compensatorio adicional por el trabajo desarrollado en dicho día, como tampoco a que las horas respectivas les sean pagadas como extraordinarias, salvo que con ellas se hubiere excedido la jornada ordinaria semanal convenida.

**ANT.:** Presentación de 28.06.94, de Sindicato Nacional Mixto N° 2 de Trabajadores de la Empresa Wackenhut Chile S.A.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 35 y 38, incisos 2º y 3º

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes N°s. 4293, de 30.08.83 y 3766/176 de 27.06.94.

SANTIAGO, 1 - AGO 1994

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SEÑORES SINDICATO NACIONAL MIXTO N° 2  
DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA  
WACKENHUT CHILE S.A.  
MONEDA N° 1842, OF. 26  
SANTIAGO/

Mediante presentación citada en el antecedente, han solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si los trabajadores de esa empresa, exceptuados del descanso dominical y de días festivos, tienen derecho a impetrar un día compensatorio adicional por el trabajo desarrollado el día 1º de mayo pasado, el cual coincidió con un domingo, o bien, a que las horas respectivas les sean pagadas como extraordinarias.

Sobre el particular, cúpleme  
Informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 35 del Código del Trabajo, preceptúa:

" 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.

" Se declara Día Nacional del Trabajo el 1º de mayo de cada año. Este día será feriado".

A su vez el artículo 38 del mismo cuerpo legal, en sus incisos 2º y 3º 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.

" 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".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas se desprende que tanto los días domingo como los festivos son de descanso obligatorio, salvo para las empresas exceptuadas de dicho descanso, las cuales se encuentran facultadas para distribuir la jornada normal de trabajo de manera que incluya los domingos y festivos. Asimismo, se infiere que las horas trabajadas durante dichos días no dan derecho a sobresueldo, sino en el caso de que con ellas se exceda la jornada ordinaria semanal convenida.

Se deduce también, que las referidas empresas se encuentran obligadas a otorgar a sus trabajadores un día de descanso a la semana por cada domingo laborado y otro por cada festivo en que los mismos hayan debido prestar servicios.

De las referidas normas fluye además, que el descanso previsto en el inciso 3º del citado artículo 38 tiene un carácter compensatorio, toda vez que se otorga en razón del trabajo efectivo desarrollado por los trabajadores en un día domingo o festivo.

En otros términos, el derecho al señalado descanso sólo se origina cuando el dependiente hubiere laborado efectivamente durante tales días.

De esta suerte, y tal como lo ha sostenido este Servicio, entre otros, en dictamen Nº 4293, de

30.08.83, si un día festivo, coincide con un domingo, el dependiente habrá trabajado efectivamente un solo día inhábil, circunstancia ésta que, al tenor de lo señalado, permite concluir que solamente procederá compensarlo con un día de descanso.

Aplicando lo expuesto precedentemente al caso que nos ocupa, preciso es concluir que los dependientes de la empresa Wackenhut Chile S.A., exceptuados del descanso dominical y de días festivos, que laboraron el día 19 de mayo pasado, el cual coincidió con un domingo, no tienen derecho a impetrar, un descanso compensatorio adicional por el trabajo desarrollado en dicho día, como tampoco, a que las horas respectivas les sean remuneradas como extraordinarias, salvo que se dieran las condiciones que harían procedente dicho pago, esto es, que con ellas se hubiere excedido la jornada semanal acordada.

La conclusión anterior no se ve alterada por el hecho de que el día 19 de mayo revista el carácter de feriado en virtud de una norma expresa del Código del Trabajo, puesto que tal circunstancia no otorga a dicha día una condición preeminente en relación a los demás festivos que consagra nuestro ordenamiento jurídico.

De este modo y considerando además que el artículo 38 del mencionado Código, al referirse a los días festivos, no efectúa distinción alguna, no cabe sino concluir que todos ellos deberán tener el mismo tratamiento para los efectos de la aplicación de las normas en él contenidas, sea cual fuere el cuerpo legal que les haya asignado tal carácter.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumple informar a Ud. que los trabajadores de la Empresa Wackenhut Chile S.A., exceptuados del descanso dominical y de días festivos, que laboraron el 19 de mayo pasado, el cual coincidió con un día domingo, no tienen derecho a un descanso compensatorio adicional por el trabajo desarrollado en dicho día, como tampoco a que las horas respectivas les sean pagadas como extraordinarias, salvo que con ellas se hubiere excedido la jornada ordinaria semanal convenida.

Saluda a Uds.,  


DIRECCION DEL TRABAJO  
[01 JUN 1986]  
OFICINA DE PARTES

MARIA ESTER FERES NAZARALA  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO

SM  
SMS/emoa  
**Distribución:**  
Jurídico, Partes, Control, Boletín,  
Dptos. D.T., XIIIª Regs.,  
Sub-Director, Of. de Consultas

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
JAOR/rjc.  
(418)  
22.8.83

MATERIA: Absuelve diversas consultas relativas al descanso compensatorio de trabajadores exceptuados del descanso dominical y de días festivos, feriado anual y forma de adquirir los bienes de un sindicato disuelto.

REFERENCIA: Presentación del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Celulosa Arauco y Constitución S.A.

FUNDENTES: D.L. 2.200, Art. 49, inciso 3º.  
D.L. 2.756, Art. 53, inciso 1º.

CONCORDANCIA: Dictámenes N°s 1952 y 1956, ambos de 12 de mayo de 1981.

ORD. N° 4283 /

SANTIAGO, 30 ABO. 1983

Mediante presentación de la referencia se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento sobre las siguientes materias:

1) Número de días de descanso compensatorio que debe otorgarse a los trabajadores exceptuados del descanso dominical y de días festivos en el evento de que un día festivo coincida con un día domingo;

2) Si los trabajadores afectos al art. 49 del D.L. 2.200 tienen derecho a un día de descanso adicional en el caso que el día en que se encuentran haciendo uso de su descanso compensatorio incida en un día festivo;

3) Si los trabajadores que concluyen su feriado un día viernes deben reincorporarse a trabajar el sábado por exigirlo así el sistema de turnos existente en la empresa; y

4) Si una organización sindical puede adquirir los bienes de un sindicato legalmente disuelto.

LORES  
FIGUEROA  
SINDICATO DE TRABAJADORES DE  
EMPRESA CELULOSA ARAUCO Y CONSTITUCION S.A.  
CALLE ENRIQUE DONN N° 637  
CONSTITUCION

a Uds. lo siguiente:

Al respecto, cumplo con informar

1. En relación con la primera consulta el artículo 49 del D.L. 2.200, en su inciso 3º, prescribe:

" Las empresas exceptuadas del descanso dominical a que se refiere el artículo 46 deberán otorgar un día de descanso a la semana, en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y un día de descanso por cada día festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores o por turno para no paralizar el curso de las labores".

Del precepto legal transcrito se infiere que los trabajadores que se desempeñan en empresas exceptuadas del descanso dominical y de días festivos tienen derecho a un día de descanso a la semana por cada día domingo o festivo trabajado.

Fluye, asimismo, de la disposición en comento que este descanso tiene el carácter de compensatorio, toda vez que se otorga en razón de haber trabajado efectivamente un día domingo o festivo.

De esta suerte, si un día festivo coincide con un domingo el dependiente habrá trabajado efectivamente solo un día inhábil, razón por la cual debe concluirse que solamente procederá compensarlo con un día de descanso.

2. En lo que se refiere a la segunda consulta es necesario reiterar lo señalado en el punto anterior, en orden a lo que el derecho al descanso compensatorio para los trabajadores exceptuados del descanso dominical y de días festivos solo se origina cuando el dependiente hubiere trabajado efectivamente un día domingo o un día festivo.

Conforme lo antes señalado es dable sostener que si un trabajador no ha prestado servicios en un día festivo, atendido a que durante el mismo estaba haciendo uso del descanso compensatorio, no tiene derecho a un día de descanso adicional.

En estas circunstancias, es posible concluir que un día festivo que coincida con el día de descanso compensatorio no otorga derecho a un día de descanso, toda vez que conforme al inciso 3º del art. 49 ya transcrito y comentado se requiere haberlo trabajado en forma efectiva.

3. En cuanto a esta consulta, se remite a Uds. copia del dictamen Nº 1956, de 12 de mayo de 1956, que contiene la doctrina vigente del Servicio sobre la materia y que concluyó que los trabajadores que completan su jornada un día viernes deben reincorporarse a sus labores un día sábado si así correspondiere de acuerdo al sistema de turnos existentes en la empresa.

4. Finalmente, en cuanto a la posibilidad de que una organización sindical adquiera los bienes de un sindicato de la empresa que ha sido declarado disuelto, se señala que el artículo 2º del D.L. 2.756, en su inciso 1º, prescribe:

" En caso de disolución, el patrimonio del sindicato se destinará al objeto que señalen los estatutos. A falta de mención expresa, corresponderá al Presidente de la República determinar su destino, el cual, en todo caso, deberá ser en favor de una persona jurídica que no persiga fines de lucro, procurándose que, en lo posible, los bienes beneficien a los trabajadores o habitantes de la localidad, comuna, provincia o región en que el sindicato hubiera tenido su domicilio .

De la disposición legal anotada aparece de manifiesto que los bienes de un sindicato declarado disuelto deben destinarse necesariamente a los fines señalados en sus respectivos estatutos y, sólo a falta de mención expresa respecto, corresponde al Presidente de la República determinar su destino de acuerdo con las prescripciones contenidas en la misma disposición.

Conforme a lo anterior, es posible concluir que el sindicato consultante sólo podrá adquirir los bienes de un sindicato disuelto cuando los estatutos de este último lo hubieren designado beneficiario o cuando por decreto del Presidente de la República así se dispusiere.

En consecuencia, en virtud de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

1. En el evento de que un día festivo coincida con el día domingo, los trabajadores exceptuados del descanso dominical y de días festivos tienen derecho a un día de descanso compensatorio;

2. El día festivo no trabajado por encontrarse el dependiente haciendo uso de descanso compensatorio no da derecho a un nuevo día de descanso;

3. Los trabajadores que concluyen su feriado un día viernes deben reincorporarse a sus labores un día sábado si así correspondiere de acuerdo al sistema de turnos existentes en la empresa; y

4. Una organización sindical sólo puede adquirir los bienes de un sindicato legalmente disuelto cuando los estatutos de este último la hubieren designado beneficiaria o cuando por decreto del Presidente de la República así se dispusiere.

Saluda a Uds. /

INSTITUTO UPTBE C. A. B. L. S.  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO