



DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K.8501(1502)2014

ORD.: N° 3265 /

Juridico

**MAT.:** Responde consultas acerca de la procedencia de trabajar en día domingo o festivo y sobre la posibilidad de otorgar descansos compensatorios a los trabajadores que han prestado servicios durante su descanso semanal.

**ANT.:** 1) Acta de entrevista a dirigentes Sindicato MMP Marinetti, de 07.8.14.  
2) Presentación de don Luis Badilla Gonzalez, Pdte. del Sindicato MMP Marinetti, de 22.7.14.

SANTIAGO,

22 AGO 2014

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : LUIS BADILLA GONZÁLEZ  
PRESIDENTE SINDICATO DE EMPRESA MMP MARINETTI

Mediante presentación del Ant.2), se consulta a esta Dirección si es procedente que los trabajadores de la empresa MMP Marinetti Ltda. que se encuentran sometidos a un régimen ordinario de distribución de los días de trabajo, a saber, de lunes a sábado, con descanso en día domingo, presten servicios durante los días domingos y festivos a requerimiento del empleador.

Asimismo, consulta si es posible exigir al empleador que otorgue días de descanso en compensación de aquellos domingos durante los cuales los referidos trabajadores prestaron servicios.

Al respecto, cumpla con informar lo siguiente:

1. Las consultas en comento dicen relación con dependientes que laboran en un sistema de distribución de jornada regido por las reglas generales que al efecto establece el Código del Trabajo, razón por la cual cabe tener presente, como primera consideración, las disposiciones contenidas en los artículos 35 inc.1 y 37 de dicho cuerpo legal, que se transcriben a continuación.

*Art. 35. 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.*

*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.*

2. En cuanto a la primera consulta, y teniendo en consideración, por un lado, la circunstancia de no estar los trabajadores afectos a ninguna situación especial, y por otro, el mandato legal recién anotado, debe necesariamente señalarse que no es procedente que los referidos dependientes desempeñen labores durante el día que, conforme a la ley, les corresponde como descanso semanal –en la especie, el día domingo-, así como tampoco procede que presten servicios a su empleador en aquellos días declarados festivos.

En efecto, en el caso de marras, no resultan aplicables las situaciones de excepción que el propio legislador contempla, por ejemplo, la autorización de un sistema especial, estar dentro de las actividades exceptuadas del descanso dominical, o enfrentar un caso de fuerza mayor que haga necesario distribuir el trabajo abarcando todo o parte del día domingo o festivo, por lo que no existe circunstancia alguna que permita que estos trabajadores desarrollen labores en los días de descanso semanal, sea domingo o festivo.

Contravenir las normas ya mencionadas y disponer la ejecución del trabajo durante esos días, aún cuando medie acuerdo de los trabajadores, implica una conducta contraria a Derecho; aún más, en parecer de este Servicio, de alta gravedad, desde que vulnera el derecho al descanso de la persona del trabajador, concretamente el irrenunciable derecho a descansar al séptimo día, con todos los efectos adversos que ello trae consigo.

En este punto, la Dirección del Trabajo ha mantenido invariable su doctrina sobre la materia, resultando plenamente atingente lo sostenido en dictamen 151/002 de 10 de enero de 1994 que, en lo que interesa, dice:

*“De esta suerte, analizada la situación consultada a la luz de la disposición legal en comento y considerando, además, que el descanso durante dichos días constituye un beneficio o derecho que tiene el carácter de irrenunciable de acuerdo a lo prevenido en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo, forzoso es concluir que no resulta jurídicamente procedente que los trabajadores de que se trata, afectos a la regla general que en materia de descanso semanal se contiene en el ya citado artículo 34 (actual art.35), acuerden con su empleador laborar durante los días domingos y festivos, ni aún como jornada extraordinaria, puesto que un pacto de tal naturaleza importaría una transgresión al señalado precepto, el cual, como ya se expresara, establece que los mismos son de descanso obligatorio para los trabajadores afectos a sus disposiciones, e implicaría, igualmente, una renuncia por parte de los citados dependientes al derecho que consagra la norma legal, antes transcrita y comentada.”*

Ahora bien, en cuanto a las consecuencias que emanan del aludido incumplimiento, es criterio de este Servicio, considerando la calidad de derecho irrenunciable que tiene el descanso al séptimo día, que el hecho de prestar servicios en dicho día constituye una infracción a las normas sobre descanso semanal previstas en los artículos 35 y 37, susceptible de ser sancionada administrativamente por este Servicio, sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores a que tales horas les sean remuneradas como extraordinarias, atendiendo que en tal caso se habría sobrepasado necesariamente la jornada semanal convenida.

Respecto del tiempo de que disponen los trabajadores afectados para hacer valer su derecho a percibir la aludida remuneración, cabe tener presente el plazo que el legislador establece para la institución de la prescripción extintiva que puede oponer el empleador deudor, quien, en todo caso, debe alegarla por la vía jurisdiccional correspondiente.

En este extremo, considérese lo dispuesto en el artículo 510 del Código del Trabajo, cuyo inciso 4° dice:

*"El derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas."*

Asimismo, huelga señalar que lo anotado en materia de prescripción ha de entenderse sin perjuicio de las facultades de este Servicio para fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral involucrada en la situación que motiva el presente informe.

3. En relación a la consulta sobre la posibilidad de exigir que la empresa, ante la infracción en comento, otorgue un día de descanso compensatorio, además del pago del tiempo trabajado en el respectivo domingo o festivo, cabe hacer presente que, tal como esta Dirección lo ha manifestado en dictámenes anteriores, si se considera que el objeto del descanso semanal es permitir al dependiente reponerse del desgaste ocasionado por los días de trabajo, no resulta procedente exigir al empleador que otorgue, ya sea de una vez o separadamente, los días de descanso que no se concedieron en su oportunidad, por cuanto con ello no se cumpliría el fin perseguido por el legislador, el cual ya quedó desvirtuado al momento de cometerse la infracción.

En efecto, permitir que el empleador subsane la vulneración del derecho a descansar al séptimo día, otorgando en compensación un día de descanso, significaría que la empresa podría cumplir mediante una suerte de equivalente, cuyo no es el caso desde que, como se dijo, el objeto del citado derecho es renovar las energías consumidas durante los seis días continuos de trabajo y destinar tiempo a la vida familiar y social, lo que resulta imposible lograr concediendo un día libre ubicado en un periodo posterior a la respectiva semana.

Por último, cabe precisar que lo antedicho no obsta a que el empleador disponga o acuerde con la parte laboral, el otorgamiento de uno o más días de descanso, independientes al feriado anual, como forma de mitigar la afectación causada por la ilicitud ya aludida, lo que, en todo caso y conforme a lo ya sostenido en este informe, de modo alguno elimina o altera la existencia de la respectiva infraccionalidad y menos la obligación de la empresa de retribuir como horas extraordinarias el tiempo de trabajo empleado el día domingo o festivo ilegalmente laborado.

Sin más que informar,

Saluda a Ud.

  
**CHRISTIAN MELIS VALENCIA**  
**ABOGADO**  
**DIRECTOR DEL TRABAJO**

JFCC/SOG/CLCh  
 Distribución:

- Dest.
- Jurídico
- Partes
- Control