



Departamento Jurídico y Fiscalía  
E157519/2021

ORDINARIO N°: 2304

**MATERIA:**

Dirección del Trabajo. Competencia. Consulta genérica.

**RESUMEN:**

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, por tratarse de consultas de carácter genérico, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

**ANTECEDENTE:** Presentación de Sra. María Esparza, de 10.09.2021.

SANTIAGO, 30 SEP 2021

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SRA. MARÍA ESPARZA  
esparzasantacruz@gmail.com**

Mediante presentación señalada en el antecedente, usted efectúa consultas jurídicas, señalando que una empresa de giro comercial que se dedica al rubro de transporte de carga, haciendo repartos de productos lácteos a negocios de barrio, distribuye la jornada laboral de 45 horas semanales de lunes a viernes y consulta si cuando hay días festivos durante la semana laboral se puede pactar con los trabajadores que igualmente trabajen en días festivos, pagando recargo por dichos días, consultando además, si en tal caso, correspondería compensar con un día de la semana laboral. Finaliza preguntando cómo debería pactarse una jornada de trabajo que permita que los trabajadores puedan prestar sus servicios los días festivos.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica que estructura y fija funciones de la Dirección del Trabajo, en el literal b) inciso 2° de su artículo 1°, establece que le compete "*Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo*".

Por su parte, el artículo 5° letra b), del precitado cuerpo legal, dispone:

*"Al Director le corresponderá especialmente:*

*b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios u*

*organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".*

Del análisis de las disposiciones citadas se desprende, claramente, que la facultad interpretativa otorgada por el legislador a esta Dirección se encuentra radicada en el Director/a del Trabajo, autoridad que está facultada para fijar el sentido y alcance de la legislación y reglamentación laboral y social, limitada al marco que le señala el propio Código del Trabajo y su ley orgánica.

Por su parte, al Departamento Jurídico le corresponde responder consultas legales, relacionadas con la legislación y reglamentación laboral, cuando se trate de materias en las que existe precedente, a través de anteriores pronunciamientos jurídicos de la Dirección del Trabajo o que se mantenga la doctrina institucional.

Ahora bien, al tenor de la presentación efectuada, se realizan consultas jurídicas relativas a los días de descanso semanal y la posibilidad de distribuir la jornada semanal en días festivos, sin aportar antecedentes suficientes, tales como, datos del empleador por el que efectúa la consulta, como nombre, rut y domicilio; norma respecto a la que se requiere un pronunciamiento jurídico; cuales serían los argumentos de su solicitud; cuáles serían los presupuestos fácticos que harían procedente que los trabajadores estén exceptuados de su descanso en días festivos; entre otros.

En tal sentido, resulta pertinente destacar que la doctrina de este Servicio contenida en Ord. N°8 de 04.01.2021, entre otros, ha precisado que no resulta jurídicamente procedente pronunciarse de modo genérico sobre materias respecto de las cuales no se cuenta con información suficiente, por lo que no es posible emitir un pronunciamiento jurídico para dar respuesta a sus consultas, las que podrá reiterar aportando mayores antecedentes y argumentos a su solicitud.

Sin perjuicio de lo expuesto, sí es posible informar que en materia de descanso semanal, el artículo 35 del Código del Trabajo, inciso 1°, establece lo siguiente:

*"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."*

Precisado lo anterior, se debe informar que si bien la norma recién citada establece la regla general en materia de los días de descanso semanal, el artículo 38 del Código del Trabajo regula las excepciones a dicho descanso, en los siguientes términos:

*"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.*

*No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos (...).*

A lo anterior cabe agregar que, en relación con los artículos citados precedentemente, la doctrina de este Servicio contenida en Ordinario N°5054 16.12.2014, ha señalado lo siguiente:

*“De las normas legales precedentemente anotadas fluye que nuestro ordenamiento jurídico laboral contempla dos sistemas de descanso semanal, uno que establece como días de descanso obligatorio los domingo y festivos de todo el año, y otro, exceptuado de dicho descanso.*

*El primero, previsto en el ya citado artículo 35 del Código del Trabajo, no faculta a las partes para distribuir la jornada de trabajo incluyendo los días domingo y festivos, por cuanto, como ya se dijera, éstos constituyen días de descanso obligatorio para los respectivos trabajadores*

*El segundo, regulado en el artículo 38 del mismo cuerpo legal, consagra el régimen exceptuado del descanso en domingo y festivos, en cuya virtud los dependientes que se encuentren en alguna de las situaciones señaladas en los diversos numerales que dicho precepto contempla, pueden válidamente pactar con su empleador una jornada ordinaria de trabajo que incluya dichos días, debiendo precisarse que en tal caso, las horas laboradas durante éstos solo darán derecho al pago de sobresueldo en tanto con ellas se exceda la jornada ordinaria semanal convenida.*

*De ello se sigue que en el régimen de excepción que contempla el artículo 38 en comento, los días domingo y festivos constituyen días normales de trabajo para los respectivos trabajadores, quienes, por lo tanto, en tales días, están obligados a prestar los servicios convenidos.*

*Sin perjuicio de lo ya señalado, es necesario precisar que nuestro ordenamiento jurídico laboral se encarga de garantizar a los trabajadores afectos a este último régimen, un sistema de descanso semanal acorde a las condiciones derivadas de la respectiva prestación de servicios, estableciendo que tendrán derecho a gozar de un día de descanso a la semana, en compensación por el trabajo desarrollado en día domingo, y otro, por cada festivo en que hayan debido prestar servicios (...)."*

Finalmente cabe señalar que, si bien no será posible emitir un pronunciamiento jurídico para dar respuesta a sus consultas, por ser genéricas, sí es posible informar a usted que, conforme a las normas y doctrina citadas, la distribución de la jornada de trabajo, incluyendo domingos y festivos, es solamente procedente en los casos excepcionales ya referidos al transcribir el artículo 38 del Código del Trabajo y que en los demás casos, no resulta procedente que las partes distribuyan la jornada de trabajo incluyendo los días domingo y festivos.

En consecuencia, tomando en consideración las razones formuladas y disposiciones legales citadas, se informa que la Dirección del Trabajo deberá abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado, por tratarse de consultas de carácter genérico, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,



**CARLOS AGUILAR BRIONES**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**GFR/gfr**  
**Distribución:**  
- Jurídico  
- Partes