



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E. 122789 (768) 2022

jurídico

ORDINARIO N°: 1010

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA: Remuneraciones. Sistema excepcional de distribución de jornadas y descansos.

RESUMEN:

- 1) El requerimiento planteado ante esta Dirección no es de su competencia, toda vez que, según lo constatado en el Informe de Exposición N°0201/2023/1095, no existiría continuidad laboral de los trabajadores consultados ya que se trata de empresas distintas, así como tampoco se ha configurado cláusula tácita. Por ello, incumbe al actual empleador ejercer privativamente la facultad de organizar, administrar y dirigir su empresa, sin que corresponda a este Servicio limitar sus atribuciones para organizar los medios humanos y materiales de que disponga para la consecución de sus fines.
- 2) Los trabajadores que prestan servicios un día domingo que además coincide con un feriado, deberán ser remunerado de manera ordinaria, toda vez que la Resolución Exenta N°1.185 de 27.09.2006 indica que, en caso de prestar servicios durante un día feriado, este debe ser compensado con un día adicional de descanso en el período respectivo, por lo que ese día adicional de descanso no se entiende comprendido en el ciclo.
- 3) Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acordar una forma especial de distribución o de remuneración por el día festivo trabajado, el que no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo, aplicando la misma norma a los días feriados con carácter de irrenunciable.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de fecha 20.06.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correo electrónico de 09.06.2023 de IPT de Antofagasta que contiene Informe de Exposición N°0201/2023/1095.
- 3) Pase N°152 de 12.09.2022 de Jefa de Departamento Jurídico y Fiscal (S).
- 4) Presentación de fecha 07.06.2022 de empresa Icaro Seguridad Limitada.

SANTIAGO, 24 JUL 2023

**DE: JEFA DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SRES. ICARO SEGURIDAD LIMITADA
JOSÉ JOAQUÍN PÉREZ N°656 DEPTO. 1301, COMUNA VALPARAÍSO**

Mediante presentación de ANT.4) Ud. ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico exponiendo que han surgido diversas controversias con sus trabajadores que se desempeñan como guardias de seguridad en el Hospital Clínico de la Universidad de Antofagasta, bajo un sistema excepcional de distribución de jornadas y descansos de 7x7x12. Los trabajadores antes se desempeñaban en el mismo lugar, pero bajo la contratación de otra empresa. Por lo anterior, solicita que responda las siguientes inquietudes:

- 1) La empresa anterior les pagaba \$35.000 por día festivo a los trabajadores y ellos esperan recibir lo mismo.
- 2) Los trabajadores exponen que se les debe pagar los días festivos como horas extras.
- 3) Que se les debe pagar con un recargo aun mayor cuando el día festivo de trabajo es un feriado irrenunciable.

Al respecto, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

1.- En relación a su primera pregunta, es dable indicar que mediante el Informe de Exposición del ANT.2), realizado por la fiscalizadora Karla Guerrero Morgado, se constató que los trabajadores que se desempeñan como guardias de seguridad en el Hospital Clínico de la Universidad de Antofagasta, han prestado sus servicios bajo diferentes empleadores, la mayoría de ellos en el mismo lugar, debido a que los empleadores van cambiando debido a las licitaciones que se realizan para esos efectos.

De ello se desprende que cada empleador ha ofrecido sus propias condiciones de contratación para los trabajadores en virtud de la potestad de dirección de la que gozan las empresas, por lo que las circunstancias en que un empleador contrata a un trabajador, no le empecerá a otro empleador, siempre que cumpla con los estándares que la ley laboral establece.

En todo caso, es dable indicar que la fórmula de cálculo de las remuneraciones, así como el monto, forma y período en que ellas se pagan, constituye una cláusula esencial del contrato de trabajo, cualquiera sea la jornada que se hubiere pactado, al tenor de lo dispuesto en el artículo 10 N°4 del Código del Trabajo.

De tal manera, lo consultado a este Servicio, incide directa y exclusivamente en la facultad de administración, organización y dirección que posee el empleador.

Así se ha señalado por la doctrina de la Dirección del Trabajo, entre otros, por la parte pertinente del Dictamen Ordinario N°2856/162 de 30.08.2002, en los siguientes términos: *"Asimismo, al empresario le es reconocido el ejercicio de una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades de mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador. Estas facultades, que responden a lo que genéricamente se denomina poder de dirección -comprendiendo en este concepto amplio tanto el poder de dirección strictu sensu como el disciplinario-, si bien encuentran, como se dijo, sustento en la garantía constitucional de la libertad de empresa y el derecho de propiedad en cuanto conforman un cúmulo de facultades organizativas para el empresario, se definen y concretizan en cuanto a su extensión y configuración -ratio jurídica- en el contrato de trabajo -dichos poderes no pueden ejercerse más allá de la relación laboral y extenderse a la actividad extralaboral del trabajador-, a lo que debemos agregar la ley -será el legislador el que regule el ejercicio legítimo de este poder estableciendo normas mínimas irrenunciables, así como su uso no arbitrario-. Previo al contrato y en función de la libertad de empresa, el empresario es titular de unas facultades organizativas-económicas, las que sólo en virtud del contrato de trabajo se materializan en el poder de dirección"*.

De esta manera, el requerimiento planteado ante esta Dirección no es de su competencia, toda vez que incumbe al empleador ejercer privativamente la facultad de organizar, administrar y dirigir su empresa, sin que corresponda a este Servicio limitar sus atribuciones para organizar los medios humanos y materiales de que disponga para la consecución de sus fines.

2.- Ahora bien, respecto de su segunda y tercera consulta, el artículo 35 inciso 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 numeral 4) de la Resolución Exenta N°1.185 de 27.09.2006, señala lo siguiente: *"El descanso compensatorio por los días festivos laborados no se entenderá comprendido en los días de descanso del ciclo, debiéndose aplicar a su respecto las normas legales vigentes sobre la materia, esto es, por cada día festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios se deberá otorgar un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de que las partes acuerden una especial forma de distribución o de remuneración de tales días. En este último caso, la*

remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.”

En una correcta interpretación de este numeral, debe entenderse que la norma permite que, de manera alternativa al otorgamiento de un día de descanso adicional en compensación por el día festivo trabajado, las partes puedan acordar una forma especial de distribución o de remuneración, el que no se entiende comprendido dentro de los días de descanso que por concepto de carga horaria de los turnos le correspondan al trabajador. En caso de acordar una remuneración, esta debe ser con un cargo del 50% de la base del sueldo del trabajador, tal como se ordena en el artículo 32 del Código del Trabajo.

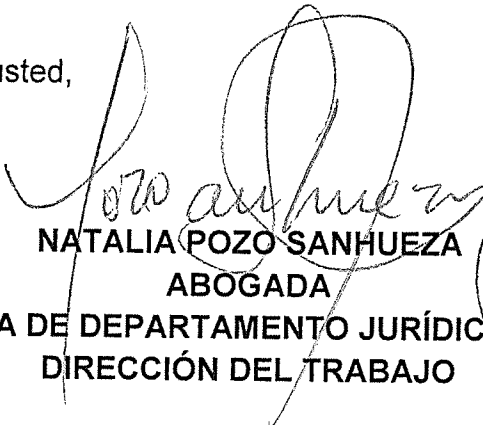
Asimismo, el Ordinario N°5955 señala que *“...es posible advertir que en su jornada ordinaria se encuentra incluido el trabajo en día domingo, cuando el ciclo así lo requiere...”*, y que *“...el guardia de seguridad que presta servicios en día domingo, que además, es festivo, debe ser remunerado de manera ordinaria, más aún si su jornada se encuentra regulada por la Resolución Marco N°1.185 de 27.09.2006, sin perjuicio de impetrar los descansos señalados en la normativa vigente y conforme a las reglas generales señaladas en el Código del Trabajo”*.

Esto se aplica de la misma forma cuando el día feriado tiene el carácter de irrenunciable, toda vez que la norma laboral no hace ninguna distinción al respecto.


En conclusión, sobre la base de las disposiciones legales invocadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar lo siguiente:

- 1) El requerimiento planteado ante esta Dirección no es de su competencia, toda vez que, según lo constatado en el Informe de Exposición N°0201/2023/1095, no existiría continuidad laboral de los trabajadores consultados ya que se trata de empresas distintas, así como tampoco se ha configurado cláusula tácita. Por ello, incumbe al actual empleador ejercer privativamente la facultad de organizar, administrar y dirigir su empresa, sin que corresponda a este Servicio limitar sus atribuciones para organizar los medios humanos y materiales de que disponga para la consecución de sus fines.
- 2) Los trabajadores que prestan servicios un día domingo que además coincide con un feriado, deberán ser remunerado de manera ordinaria, toda vez que la Resolución Exenta N°1.185 de 27.09.2006 indica que, en caso de prestar servicios durante un día feriado, este debe ser compensado con un día adicional de descanso en el período respectivo, por lo que ese día adicional de descanso no se entiende comprendido en el ciclo.
- 3) Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acordar una forma especial de distribución o de remuneración por el día festivo trabajado, el que no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo, aplicando la misma norma a los días feriados con carácter de irrenunciable.

Saluda atentamente a usted,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



-  LBP/fjbs
Distribución:
- Jurídico
 - Partes
 - Control