



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E202793/2024

jurídico

23

ORDINARIO N°: _____/

MATERIA:

Consulta genérica. Jornadas excepcionales de trabajo.

RESUMEN:

Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico por tratarse de una consulta genérica que no se refiere a la interpretación de algún punto dudoso u oscuro de alguna disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social que amerite un pronunciamiento jurídico, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de U. de Dictámenes e Informes en Derecho de 26.12.2025.
- 2) Oficio Ord. N°1322-39085/2024 de 06.11.2024 de ICT Santiago Oriente.
- 3) Presentación de 01.08.2024 [REDACTED]

SANTIAGO,

14 ENE 2026

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:

[REDACTED]
AV. VITACURA N°3900
VITACURA- SANTIAGO

A través del ANT.3) se adjuntó presentación del Sr. Jaime Soto Salinas, en representación de trabajadores guardias de seguridad de la empresa "Federal Seguridad Integrada S.A.".

Señala que tratándose de guardias de seguridad que trabajan en jornada excepcional de trabajo 4x4x12, se entiende que se trata de trabajadores exceptuados del descanso dominical, pero pregunta si corresponde su categorización según lo prescrito en el N°2 del artículo 38 del Código del Trabajo.

Luego, consulta que de ser cierto lo anterior, que ocurre si no se cumple y en los hechos no se otorgan los dos domingos libres al mes a los trabajadores. Además, se pregunta por la forma de pago de estos días, si acaso se debe pagar la hora trabajada o se paga el día completo al asimilarlo al descanso.

En estos casos, también solicita un pronunciamiento acerca de los casos en que se hayan trabajado más de dos días domingo al mes, si estos se deben pagar en forma retroactiva, y de ser efectivo, desde cuando se contabiliza. Seguidamente, plantea que sucede con los feriados irrenunciables, cuál es su forma de pago y si se paga la hora trabajada o se paga el día completo al asimilarlo al descanso.

Finalmente, sostiene que los trabajadores de un lugar de trabajo determinado han ingresado una denuncia por no otorgar descanso en dos domingos en el mes.

En relación con el asunto planteado cúmplame informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo establece que:

"La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen".

Asimismo, el literal b) del artículo 5° del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, establece que al Director del Trabajo 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;"

En esta perspectiva, y considerando la poca claridad del contexto entregado, la solicitud en análisis no se refiere en específico a la interpretación de algún aspecto dudoso u oscuro de una disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social que amerite un pronunciamiento jurídico de parte de este Servicio, sino que, en rigor corresponde a una consulta genérica planteada en abstracto sin vinculación con un determinado asunto fáctico del que se haya tenido noticias. El mismo criterio se ha seguido por la Dirección del Trabajo en Ord. N°124 de 26.02.2025, entre otros pronunciamientos.

No obstante, lo anterior, es del caso destacar, que en cuanto a la primera consulta referida a las jornadas excepcionales de trabajo de los trabajadores que se

desempeñan como guardias de seguridad en jornada de 4x4x12 y la correcta categorización señalada en el artículo 38 del Estatuto Laboral por la que se encuentran exceptuados de descanso en días domingo y festivo, cabe precisar, que la doctrina de este Servicio ha sostenido de manera reiterada que las labores de los guardias de seguridad se encuentran incluidas dentro del N°2 del artículo 38 del Código del Trabajo atendido que implican continuidad por las necesidades que satisfacen, según concluyen entre otros, el Dictamen N°2915/52 de 20.07.2011 y Ord. N°867 de 13.12.2024.

En segundo lugar, es procedente especificar que en el caso de las jornadas excepcionales de los trabajadores que se desempeñan como guardias de seguridad, en la actualidad deben ceñirse por lo establecido en la Res. Exenta N°2000-10525/2024 de 25.04.2024, que establece un nuevo sistema excepcional marco de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos, empresas de seguridad cuyas personas trabajadoras prestan servicios exclusivamente de guardias de seguridad y vigilantes privados, la cual deroga la Resolución N°1185, que regulaba anteriormente la materia.

Por otra parte, en relación con la segunda y tercera consultas, relacionadas con el incumplimiento a la obligación de otorgar descanso en al menos dos días domingo al mes, tal como prescribe el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, es del caso establecer que la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°2602/119 de 23.06.2004, ha señalado que los trabajadores tienen derecho a exigir que el empleador les conceda en forma retroactiva los días de descanso en domingo no otorgados en su oportunidad, no procediendo en tal caso la compensación en dinero de dichos días.

La jurisprudencia señalada, cuyo origen radica en un anterior pronunciamiento correspondiente al Dictamen N°3996/289 de 25.08.1998, reconoce que el propósito del legislador ha sido, en este caso, permitir que los trabajadores pasen tiempo con su familia razón que excluye compensación alguna.

Luego, el referido beneficio no se pierde por el hecho de no ser concedido oportunamente, conforme destaca el Dictamen N°3983/153 de 31.08.2004, por lo tanto, deben concederse los descansos compensatorios en forma retroactiva, como reconoce el mismo dictamen aludido, lo que significa que se considera esta retroactividad desde el mismo momento en que se hizo exigible este derecho, lo que en este caso corresponde a la oportunidad en que se debió otorgar el descanso respectivo y aquello no ocurrió.

En tal sentido, debe ceñirse jurídicamente el asunto según lo prescrito en el inciso 1° del artículo 510 del Código del Trabajo que al efecto señala:

"Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles."

No obstante, lo anterior, cabe distinguir que la jurisprudencia de este Servicio en Ord. N°1509, de 06.04.2017 expresó en materia de prescripción de derechos laborales lo que se destaca a continuación:

“Ahora bien, cabe señalar que la prescripción como mecanismo de extinguir derechos y obligaciones sólo produce sus efectos una vez que ha sido declarado judicialmente.

En efecto, el artículo 2493 del Código Civil señala que el que quiera aprovecharse de la prescripción debe alegarla; el Juez no puede declararla de oficio. De la norma legal señalada, se desprende que la inactividad del acreedor sólo puede ser aprovechada por el deudor, a través de un solo medio, reclamándola judicialmente a su favor, oponiendo la excepción respectiva en la oportunidad legal y obteniendo la declaración del Tribunal competente.

Así las cosas, este principio resultaría aplicable a la prescripción extintiva en materia laboral, aun cuando aparezca evidente que los derechos y acciones se estén ejerciendo fuera de plazo. Lo anterior significaría que un derecho o acción emanado de la ley laboral o de un contrato de trabajo, puede ser reclamado o ejercido mientras su extinción, por la vía de la prescripción, no haya sido alegada o declarada por los Tribunales de Justicia”.

En el caso de la última consulta, cabe indicar que la doctrina de la Dirección del Trabajo ha concluido en Ord. N°2434 de 04.05.2016, que a los trabajadores que se desempeñan como guardias de seguridad y vigilantes privados no les resulta aplicable la normativa que regula a los días feriados obligatorios e irrenunciables:

“(…) por cuanto, como ya se señalara, ésta se encuentra circunscrita sólo a los dependientes del comercio en los términos establecidos en la mencionada doctrina institucional, calidad que evidentemente no reviste el personal por el cual se consulta.”

Finalmente, en materia de pago de remuneraciones por los días trabajados en feriados obligatorios e irrenunciables, cabe precisar que en la solicitud no existe alusión alguna a la forma de pago de remuneraciones de los trabajadores por los que se consulta, con relación a si se les remunera por día, hora, semanal o en forma quincenal o mensual. Sin embargo, en materia de remuneraciones, la doctrina reiterada de este Servicio ha concluido en Ord. N°867 de 13.12.2024, lo siguiente:

“De acuerdo con lo expuesto, se reitera que, mediante Ord. N° N°2432 de 04.05.2016, esta Dirección del Trabajo, precisó que, a los trabajadores que se desempeñan como vigilantes privados de transporte de valores en la empresa Prosegur Ltda. no les resultan aplicables las disposiciones de las leyes N°s 19.973 y 20.823, por cuanto, los feriados que la ley determina como obligatorios e irrenunciables y, el incremento remuneratorio de mínimo el 30% del valor de las horas que los trabajadores hayan prestado servicios en día domingo, y siete días de descanso en día domingo, adicionales a los dos, en dichos días, sólo resultan aplicables a los trabajadores que se rigen por la norma del artículo 38 N°7 del Código del Trabajo, esto es, a todos los trabajadores que se desempeñan en los establecimientos de comercio y servicios, sea que su labor se relacione o no, con la atención de público, cuyo no es el caso.”

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones normativas citadas y jurisprudencia administrativa invocada:

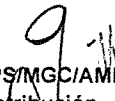
Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico por tratarse de una consulta genérica que no se refiere a la interpretación de algún punto dudoso u obscuro de alguna disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación

social que amerite un pronunciamiento jurídico, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,


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




NPS/MGC/AMF
Distribución
-Jurídico
-Partes
-Control