



**DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 9894 (1972) 2015**

90 años

ORD.: 4513 /

MAT.: Atiende consulta respecto a la aplicación de la Ley N° 20.823, respecto a los trabajadores contratados en régimen de jornada parcial.

ANT.: 1) Ordinario n° 1569 de 11.08.2015, de Director Regional del Trabajo Región del Bio Bio

2) Presentación de 11.08.2015, de don José San Martín Baladrón

SANTIAGO,

03 SEP 2015

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
A : JOSÉ SAN MARTÍN BALADRON
jose.sanmartin@sm-abogados.net**

Mediante su presentación del antecedente 2), ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto a la Ley N° 20.823, en particular, si la misma resultaría aplicable a los trabajadores contratados en régimen de jornada parcial.

Específicamente, consulta si las disposiciones de la referida ley, serían aplicables a trabajadores contratados exclusivamente para prestar servicios los días sábado, domingo y festivo, con extensión de jornada de 10 horas en cada caso.

Al tenor de su consulta, en forma previa cabe tener en cuenta que el inciso 2° del artículo 38 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.823, contiene la siguiente redacción:

“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”.

Por su parte, el artículo 38 bis agregado por la Ley N° 20.823, dispone:

“Sin perjuicio de lo señalado en el inciso cuarto del artículo anterior, los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso primero del mismo artículo gozarán, adicionalmente a ello, de siete días domingo de descanso semanal durante cada año de vigencia del contrato de trabajo. Solo mediante acuerdo

escrito entre el empleador y los trabajadores, o con el o los sindicatos existentes, hasta tres de dichos domingos podrán ser reemplazados por días sábado, siempre que se distribuyan junto a un domingo también de descanso semanal. Este derecho al descanso dominical no podrá ser compensado en dinero, ni acumulado de un año a otro.

Este artículo no se aplicará a los trabajadores contratados por un plazo de treinta días o menos, ni a aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos."

Con base en tal contenido normativo, este Servicio mediante Dictamen N° 2205/37 de 06.05.2015, ha abordado la materia consultada al señalar que, en cuanto al incremento remuneracional por desempeño en día domingo, "atendido que el legislador no ha efectuado distinción que margine del beneficio en estudio a los trabajadores contratados en régimen de jornada parcial, y considerando lo dispuesto en el artículo 40 bis B del Código del Trabajo, procede concluir que el referido incremento beneficia igualmente a los trabajadores sin atender al régimen de jornada ordinaria a que se encuentren afectos, en tanto concurren los demás requisitos legales".

Por otra parte, en lo relativo a los 7 días domingo de descanso adicional, conferidos por el artículo 38 bis del Código del Trabajo, el dictamen ya referido informó:

"...el referido beneficio, por expresa disposición legal, no resulta aplicable respecto de aquellos dependientes contratados por un plazo de treinta días o menos, ni a aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo y festivos".

"Por lo que, refiriéndose a un beneficio autónomo y adicional al descanso compensatorio semanal, no se advierte imposibilidad que además favorezca a los trabajadores contratados en régimen de jornada parcial, en tanto no concorra alguna de las circunstancias específicas de exclusión, definidas en el párrafo que antecede".

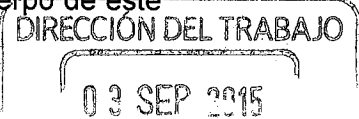
Tal sentido interpretativo es suficiente para informar que, frente a la hipótesis consultada, esto es, tratándose de trabajadores contratados para desempeñar sus funciones exclusivamente los días sábado, domingo y festivo, en el marco de una jornada diaria de 10 horas, en virtud de los efectos de la ley N° 20.823, solo procederá el pago del incremento remuneracional por desempeño en día domingo, consagrado en el artículo 38 inciso 2° del Código del Trabajo.

Por el contrario, no resulta procedente el otorgamiento de los días de descanso que contempla el artículo 38 bis del Código del Trabajo, puesto que, frente a la hipótesis analizada concurre una circunstancia excluyente, consistente en la contratación para el desempeño exclusivo en días sábado, domingo y festivo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que resulta procedente la aplicación de los efectos de la ley N° 20.823, respecto de los trabajadores contratados en régimen de jornada parcial, en los términos expuesto en el cuerpo de este informe.

Saluda a Ud.,

J. F. Castro
JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



RGR/PRC

Distribución:

-Jurídico, partes, control