



*Jurídico*

DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN  
DERECHO  
K 7002 (1639) 2016

ORD.: 4631

**MAT.:** Atiende presentación acerca del cálculo de horas extraordinarias y la compensación de feriados, respecto de trabajadores afectos a una jornada excepcional de trabajo y descansos.

**ANT.:** 1) Ordinario N° 3675 de 13.07.2016 de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Ordinario N° 651 de 28.06.2016 de la Directora Regional de la Araucanía.  
3) Presentación de 02.06.2016 de don Sergio Quezada Diez, en representación del Sindicato CMPC S.A. Planta Plywood de Mininco.

SANTIAGO,

09 SEP 2016

DE : JEFE DEL DEPARTAMENTO JURIDICO

A : SR. SERGIO QUEZADA DIEZ  
SINDICATO CMPC S.A. PLANTA PLYWOOD DE MININCO.  
ANTONIO VARAS N°979, OFICINA 802 EDIFICIO EUROAMÉRICA  
TEMUCO  
[abogadosdyd.asociados@gmail.com](mailto:abogadosdyd.asociados@gmail.com)

Por medio de la presentación del antecedente 3), Ud., ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento acerca del cálculo de horas extraordinarias y la compensación de feriados, respecto de trabajadores afectos a una jornada excepcional de trabajo y descansos.

Funda su presentación en que la empresa cuenta con la Resolución N° 40 de mayo de 2013, de la Dirección del Trabajo, mediante la cual se estableció un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, la cual señala la forma en que se otorgarán los descansos compensatorios. Agrega que, el 21.01.2016 se acordó por medio de un contrato colectivo que el pago de las horas extraordinarias trabajadas se regiría por la regla general del artículo 32 del Código del Trabajo, salvo que ellas se efectuaran en día domingo o festivo, en cuyo caso el pago sería con el recargo del 100% del valor de la hora ordinaria, además que el trabajo extraordinario en días festivos como el 1° de enero, 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre se pagarán con el incremento del 200%, sobre el valor de la hora ordinaria.

Mediante documento señalado en el antecedente 1) se confirió traslado a la empresa, para dar cumplimiento al principio de contractividad, sin que se diera respuesta en el plazo establecido.

Como esta materia ha suscitado controversia entre el empleador y los trabajadores, formula las siguientes preguntas:

- 1.- ¿Corresponde compensar a los trabajadores los días trabajados en día festivo, cuando dicho festivo recaer en día domingo?
- 2.- ¿Corresponde compensar un festivo que recaiga en domingo a pesar de existir un sistema excepcional de distribución de jornada?
- 3.- ¿Corresponde compensar a los trabajadores con el recargo del 200% sobre la hora ordinaria, los días trabajados en festivos 1° de enero, 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre, cuando aquellos recaigan en día domingo?
- 4.- ¿Cuál es la forma en que el empleador debe compensar los días feriados recaídos en domingo, en particular, de los días 1° de enero, 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre?.

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

El artículo 38 incisos penúltimo y último del Código del Trabajo dispone: *“Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema. La vigencia de la resolución será por el plazo de cuatro años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de cuatro años.”*

La norma precitada establece la posibilidad de que el Director del Trabajo, determine por medio de una resolución fundada, un sistema excepcional de distribución de jornada y descanso, siempre que se cumplan ciertos requisitos, especialmente señalados en la norma.

Por su parte, la Orden de Servicio N° 5 de 20.11.2009, que sistematiza y actualiza los procedimientos para autorizar y renovar sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descansos, establece que para acceder a la solicitud del empleador, se deben cumplir ciertos requisitos, entre otros:

*“b.- RESPETAR LAS REGLAS GENERALES EN MATERIA DE DESCANSO COMPENSATORIO POR LOS DÍAS FESTIVOS TRABAJADOS: El descanso compensatorio por los días festivos laborados no podrá imputarse a los días de descanso del ciclo, debiéndose aplicar a su respecto la norma general del Código del Trabajo. Esto es, por cada día festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios se deberá otorgar un día de descanso compensatorio adicional, en conjunto con el siguiente lapso de días de descanso, sin perjuicio 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 art. 32 del Código del Trabajo.*

*5.- ACEPTAR UNA PROCEDENCIA RESTRICTIVA DE HORAS EXTRAORDINARIAS: De conformidad al art. 31 del Código del Trabajo, las horas extraordinarias podrán pactarse en aquellas faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador, con un máximo de dos horas por día y siempre la Inspección del Trabajo podrá prohibirlas en uso de sus facultades. Sólo podrán pactarse horas extraordinarias para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y los pactos a su respecto, que deberán constar por escrito, no podrán exceder de tres meses.*

*Se considerarán como horas extraordinarias todas aquellas que sobrepasen la jornada autorizada, es decir, las que excedan del número de horas de trabajo que comprende el ciclo autorizado, ello sin perjuicio de las limitaciones indicadas precedentemente.”*

Ya desde el año 2003, la Dirección del Trabajo, se había pronunciado acerca del carácter de estatuto especial que reviste el sistema de distribución excepcional de jornada, tal como se expresa en el dictamen 1828/45 del 12 de mayo de 2003,

que advierte en su parte pertinente: "... debe tenerse presente que las resoluciones que establecen un sistema excepcional de jornadas y descansos, regulan integralmente los derechos y obligaciones involucrados, de tal forma que sus normas constituyen un estatuto regulador completo y acabado sobre la materia, cuya modificación debe practicarse en cada caso particular....". Lo que se ve refrendado en la actual Orden de Servicio que rige la materia, como ya se ha señalado.

Como cosa previa, resulta necesario precisar, que al encontrarse afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada y descanso, los días domingos y festivos dentro del ciclo de trabajo, son parte de la jornada ordinaria, que los trabajadores deben cumplir.

A sus consultas, signadas con los N°1 y 2: Como ya se ha señalado, al existir una jornada excepcional, los días contemplados en el ciclo que son de trabajo, deben ser laborados aun cuando, ellos recaigan en domingos o festivos. De ahí surge la obligación del empleador de compensar a los trabajadores los días festivos que prestaron servicios, a condición que dicha restitución, no se impute al período de descanso que le corresponde al trabajador según el ciclo de trabajo. Esta situación se encuentra expresamente prevista tanto en el formulario de solicitud o renovación del sistema excepcional como en la Orden de Servicio, antes citada, al señalar que por cada día festivo (cualquiera sea el día de la semana en el que recaiga) el empleador debe otorgar un día de descanso adicional, en conjunto con los días del ciclo correspondientes al de inactividad, sin perjuicio que las partes puedan acordar otra forma de distribución o su remuneración, caso en el cual, debe aplicar el recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, dispuesto en el artículo 32 del Código del Trabajo.

Además por medio del contrato colectivo vigente en la empresa, las partes han acordado que el descanso compensatorio anual de 8 días, previsto en la Resolución N° 40, sea aumentado en 1 día, conviniendo entonces en un total de 9 días, los cual se pagarán con el recargo del 120% sobre el valor de la hora ordinaria, cuando las partes acuerden su retribución en dinero.

En consecuencia, el empleador debe compensar aquellos días festivos en que los trabajadores prestaron servicios, según su ciclo de trabajo, con independencia del día de la semana en que recae el festivo, de la forma establecida en la Resolución N°40 y a lo dispuesto en el instrumento colectivo que rige sus relaciones laborales.

Respecto de su consulta N°3: Revisada la cláusula 6 del párrafo 2° del instrumento colectivo suscrito con la empresa, es posible deducir que sólo procede el recargo del 200% sobre el valor de la hora ordinaria, cuando los trabajadores realizan jornada extraordinaria en los días festivos expresamente acordados, esto es, los días 1° de enero, 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre, con independencia del día en que recaigan dichos feriados.

Del mismo documento acompañado y de su sola lectura, es posible inferir, además, que si la jornada extraordinaria se realiza en día domingo o festivos, distintos a los indicados en el párrafo anterior, ellos deberán ser remunerados por acuerdo de las partes con el recargo del 100% del valor de la hora ordinaria convenida.

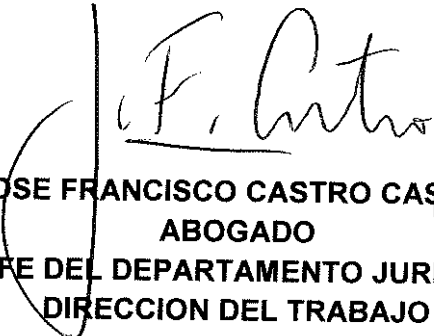
Cabe precisar que las instrucciones permanentes del Servicio, tanto para otorgar como para renovar una jornada excepcional es que la jornada extraordinaria se encuentre restringida a lo estrictamente indispensable para atender situaciones temporales de la empresa, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 y siguientes del Código del Trabajo.


En consecuencia, solo será procedente el pago de jornada con recargo, en el caso que los trabajadores presten servicios en jornada extraordinaria y en los términos acordados en el instrumento colectivo.

A su consulta N°4: El empleador debe compensar los días festivos recaídos en los días 1° de enero, 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de

diciembre, de acuerdo a las reglas generales señaladas al responder a sus dos primeras consultas, puesto que la Ley N° 19.973 estableció esos días como feriados obligatorios e irrenunciables, sólo para los trabajadores del comercio, con las excepciones allí establecidas. Por tanto, al ser la actividad económica realizada por la empresa, distinta a las actividades del comercio, esos días son feriados (independiente del día de la semana en que recaen), de aquellos que pueden ser compensados con descanso o retribuidos de la forma señalada precedentemente.

Es cuanto puedo informar

  
**JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEL DEPARTAMENTO JURIDICO**  
**DIRECCION DEL TRABAJO**



  
JFCC/EP/CGD

Distribución:

- Jurídico
- Control
- Empresa CMPC S.A. Planta Plywood de Mininco. Av. Jorge Alessandri S/N° Villa Mininco, Collipulli.
- Oficina de Partes