



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 3973 (275) 2019

Jurídico

3556

ORDINARIO: \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Jornada de Trabajo.

**RESUMEN:**

No resulta jurídicamente procedente pactar con trabajadores que se desempeñan en establecimientos excluidos del descanso en domingo y festivos en virtud de lo dispuesto en el artículo 38 N° 2 del Código del Trabajo, un sistema de jornada que considere trabajar en domingo, pero, que otorgue descanso los festivos.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Pase N° 851 de 25.06.2019, de Jefe de Asesores Gabinete Director del Trabajo
- 2) Presentación 01.02.2019, de don Fernando Concha Enríquez

SANTIAGO,

17 JUL 2019

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL**

**A: FERNANDO CONCHA ENRÍQUEZ  
AV. LUIS MATTE LARRAÍN N° 9940  
LAS CONDES**

Mediante presentación del antecedente 2), ha solicitado un pronunciamiento jurídico referido a si resulta procedente pactar con trabajadores que se desempeñan en establecimientos excluidos del descanso en domingo y festivos, en virtud de lo dispuesto en el artículo 38 N° 2 del Código del Trabajo, un sistema de jornada que considere trabajar en domingo, pero, que otorgue descanso los festivos.

Al respecto cabe considerar que el inciso 1° del artículo 35 del Código del Trabajo, establece el descanso obligatorio de los trabajadores "los días domingo y aquellos que la ley declare festivos", salvo respecto de aquellas actividades autorizadas por ley para trabajar esos días.

Por su parte, el artículo 38 N° 2 del Código del Trabajo, describe aquellos establecimientos que se encuentran exceptuados del descanso en domingo y festivos, debido a que exigen 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.

Entonces, aquellos dependientes que se desempeñan en establecimientos comprendidos en el numeral 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, pueden pactar con sus empleadores jornadas de trabajo que comprendan domingo y festivos, siempre con la obligación de otorgar los respectivos descansos compensatorios.

Seguidamente y a partir de su consulta, cabe analizar si la jornada de los trabajadores comprendidos en el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, podría distribuirse en domingo, con el descanso compensatorio correspondiente a ese día, y descansando permanentemente en festivos.

Sobre el particular, este Servicio mediante Dictámenes N° 4294/296 de 09.09.1998 y N° 4559/324 de 22.09.1998, informó que no corresponde que el empleador, en el caso de empresas exceptuadas del descanso en domingo y festivos en conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo, establezca con sus dependientes una distribución de la jornada de trabajo de manera que incluya los festivos, con el día de descanso compensatorio correspondiente, y se otorgue a la vez, el descanso semanal en domingo.

Dicho criterio ha tenido por fundamento, entender que la distribución de la jornada en régimen de excepción debía ceñirse estrictamente a lo permitido por la Ley, es decir, prestar servicios en domingo y festivos.

Posteriormente, a través de Dictamen N° 3906/290 de 13.09.2000, se reconsideró parcialmente la doctrina institucional antes enunciada, en términos que, respecto de los trabajadores comprendidos en el numeral 7 del artículo 38 del Código del Trabajo no existe impedimento legal para convenir un régimen de jornada de trabajo que implique, la prestación de servicios durante festivos y descanso permanente en domingo, en virtud de las particulares características de dicha actividad.

Conforme a lo anterior, cabe informar que la doctrina institucional vigente, al interpretar las normas sobre descanso semanal aplicables a los trabajadores comprendidos en el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, declara que no resulta jurídicamente procedente la celebración de pactos de jornada que consideren trabajar alternativamente domingos o festivos.

El criterio interpretativo enunciado, conserva correspondencia con el criterio fijado por el legislador para autorizar el régimen excepcional de descanso, esto es, la continuidad operacional del establecimiento, industria o faena.

En otros términos, una actividad cuyo proceso productivo admita la paralización en domingo o festivo, implícitamente no califica para estar considerada en el artículo 38 N° 2 del Código del Trabajo, y en consecuencia, tendrá que adecuarse al sistema general de descansos, en virtud del cual, los trabajadores descansan todos los domingos y festivos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales invocadas, consideraciones expuestas, y jurisprudencia administrativa citada, cúmplame informar a Ud., que no resulta jurídicamente procedente pactar con trabajadores que se desempeñan en establecimientos excluidos del descanso en domingo y festivos, en virtud de lo dispuesto

en el artículo 38 N° 2 del Código del Trabajo, un sistema de jornada que considere trabajar en domingo, pero, que otorgue descanso los festivos.

Saluda a Ud.,

  
**DAVID ODDO BEAS**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
MBA/PRC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control