

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K 1182 ( 229 ) 2013

Juridico

4733

ORD.: \_\_\_\_\_

**MAT.:** Informa consultas que indica, relacionadas con Empresa Administradora Jumbo S.A.

**ANT.:** 1) Ord. N° 1936, de 08.11.2013, de Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente;  
2) Informe de 07.11.2013, de Fiscalizadora Patricia Medalla Santibáñez;  
3) Ords. N°s. 3940, de 11.10.2013; 2532, de 26.06.2013; 1307, de 28.03.2013, y 686, de 12.02.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;  
4) Presentación de 26.03.2013, de Sr. Alfonso Canales Undurraga, abogado, por empresa Administradora Jumbo S.A.;  
5) Presentación de 29.01.2013, de Sr. Rafael Torres Fernández, Dirigente Sindicato Nacional de Trabajadores Jumbo Administradora S.A

**SANTIAGO, - 6 DIC 2013**

**DE : DIRECTORA DEL TRABAJO**

**A : SR. RAFAEL TORRES FERNÁNDEZ  
DIRIGENTE SINDICATO NACIONAL JUMBO S.A.  
ESTADO N° 115 OFICINA 405  
SANTIAGO CENTRO.**

Mediante presentación del Ant. 5), en su calidad de dirigente del Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa Administradora Jumbo S.A., solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la diferencia que hace la empresa en el tratamiento de los trabajadores operadores partime de cajas cuando pasan a planta, fulltime, o a otra sección que no sea caja, en cuyo caso no se les respetan los montos de la asignación de caja en los sueldos base que perciben, como si ocurriría con los trabajadores de planta o full, también de cajas, cuando son traspasados a otra sección, a quienes se les mantiene dicha asignación en los sueldos base.

Se consulta además, si un día de feriado irrenunciable como el 25 de diciembre coincide con el día de descanso fijo del trabajador en la semana, se le debería otorgar este día de descanso y otro en compensación por tal coincidencia, o bien solo un día, y el fijo se perdería.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) En relación con la primera parte de su consulta, referida a la mantención de la asignación de pérdida de caja a los trabajadores operadores de las mismas que cambian de tipo de jornada y de funciones, el contrato colectivo de fecha 05.04.2012, suscrito entre la empresa Administradora Jumbo S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores constituido en ella, en su capítulo tercero, aplicable al personal "full time," cláusula 13), en lo pertinente, estipula:

*“Asignación de Pérdida de Caja: La empresa pagará a los trabajadores con contrato de Operadores de Caja y Controladores de Caja afectos al presente contrato una asignación de pérdida de caja, de acuerdo a la siguiente tabla: ..”*

A su vez, el mismo contrato, en el capítulo cuarto, que rige al personal a jornada parcial, cláusula 3), en lo pertinente, señala:

*“Asignación de Pérdida de Caja: La empresa pagará a los trabajadores con contrato de Operadores de Caja y Controladores de Caja afectos al presente contrato que tengan una jornada de trabajo parcial, una Asignación de Caja por Hora efectivamente conectada, de un monto ascendente a:”.*

Pues bien, de las cláusulas antes citadas, en lo que interesa, se desprende que la asignación de pérdida de caja corresponderá a los trabajadores con contrato de operadores de caja y de controladores de caja, precisándose respecto de los de jornada parcial, que dicho beneficio será por hora efectivamente conectada, de lo que se hace posible derivar que si el dependiente no realiza estas funciones, no devengaría el derecho al pago de la mencionada asignación.

En efecto, el sentido natural o propio de la indicada asignación sería la de compensar las eventuales diferencias o pérdidas de dinero que tuviere el cajero o controlador de caja en el manejo de ésta, de modo que si no se realiza esta función no tendría objeto y carecería de causa el pago de tal asignación, a menos que las partes hubieren pactado expresamente que ella se mantendría ante un cambio de funciones u otra circunstancia, lo que no se desprende del texto del contrato colectivo citado ni de los demás antecedentes considerados.

A mayor abundamiento, esta Dirección estima que si la intención de las partes del contrato colectivo hubiese sido efectivamente la mantención del pago de la mencionada asignación no obstante el cambio de labores, tipo de jornada o de la incorporación del trabajador a la planta de la empresa, ello se habría estipulado de modo expreso, lo que no se desprende de los antecedentes analizados.

Por otra parte, en informe del Ant. 2), de la Fiscalizadora Patricia Medalla Santibáñez, solicitado por Ords. del Ant. 3), se precisa que la asignación de caja convenida en el contrato colectivo de que se trata está asociada específicamente al cargo de operador de caja y controlador de caja, y por tanto, al cambiar el dependiente de función por haber sido trasladado a otra sección, no se contempla el pago de tal asignación, como se refleja en el mismo sistema computacional utilizado para la confección de comprobantes de remuneraciones, sea en relación al trabajador a tiempo parcial como a jornada completa.

En cuanto a que no obstante el traslado de los trabajadores de planta o full a otras funciones distintas a las de caja, se les mantendría el pago del beneficio, la Fiscalizadora actuante informa que: *“Al pasar el trabajador a desempeñar otras funciones distintas a las de Cajero, no percibe el bono de pérdida de caja, toda vez que está asociado exclusivamente a esta función, pasando por tanto a percibir el trabajador en su nuevo puesto aquellos beneficios o bonos propios de sus funciones nuevas. Este bono no es reemplazado por otro”.*

El mismo informe agrega:

*“ Leída la presentación efectuada por los señores dirigentes, en cuanto a que “ los plantas de caja, cuando pasan a otra sección, si le respetan su asignación de caja en el sueldo base”, la suscrita no pudo constatar la efectividad de esta aseveración, siendo importante que ello hubiese sido aportado por los solicitantes, como dato concreto de algún trabajador que se hubiere encontrado en dicha situación.”*

Cabe señalar, que la empresa empleadora, al evacuar el traslado que se le confiriera de la presentación, ha expresado en documento del Ant. 4), en relación a la materia en estudio, lo siguiente:

*“ Debe tenerse presente que al acordar la asignación de pérdida de caja, tal como se desprende de la sola lectura del contrato colectivo, las partes no convinimos que este beneficio se incorporara al sueldo base del trabajador, cuando los presupuestos de su otorgamiento no estuviesen presentes, ya sea que ello se produzca por un cambio de funciones o la incorporación del trabajador como fulltime.”*

En consecuencia, en conformidad a lo expuesto, corresponde expresar que en la especie, a juicio de esta Dirección, no existirían los antecedentes necesarios o suficientes para considerar que en la empresa Administradora Jumbo S.A. se mantendría el pago de la asignación de pérdida de caja a los trabajadores que dejan de cumplir funciones de caja, o cuando cambian de jornada laboral o pasan a la planta de la empresa.

De esta suerte, al ser la analizada una materia controvertida entre las partes, que requiere de prueba y su ponderación, esta Dirección carece de competencia para pronunciarse, correspondiendo hacerlo a los tribunales de justicia, según la uniforme y reiterada doctrina manifestada entre otros, en dictamen N° 1280/020, de 17.03.2006.

2) Respecto de la consulta si corresponde otorgar otro día de descanso cuando el día declarado festivo irrenunciable coincide con el día de descanso compensatorio del trabajador, el artículo 35, inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone:

*“ 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.”*

De la disposición legal anterior se desprende que en materia de descanso semanal la regla general es que los días domingo y los que la ley declare festivos sean de descanso, salvo que la actividad se encuentre autorizada por ley para laborar en tales días.

Ahora bien, el artículo 38, inciso 1º, N° 7, en lo pertinente, del mismo Código, señala:

*“ Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:*

*7. en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo...”*

Por su parte, el inciso 3º, también del artículo 38, expresa:

*“Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.”*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales anteriores se deriva que están exceptuadas del descanso en día domingo y de aquellos que la ley declare festivos, entre otros, los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público respecto de los trabajadores que cumplen estas labores, a quienes se les debe otorgar un día compensatorio de descanso por los días domingo laborados y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar efectivamente servicios, descansos que comenzarán y terminarán en las oportunidades indicadas en el artículo 36 del Código del Trabajo.

En otros términos, el derecho al señalado descanso sólo se origina cuando el dependiente ha laborado efectivamente durante tales días domingo o festivos.

Cabe agregar al respecto, que el legislador no hace distingo alguno cuando el festivo laborado es de carácter ordinario o bien denominado irrenunciable, como en el caso de la consulta, por lo que no procede que el intérprete haga tal diferenciación, conforme a la reiterada y uniforme doctrina sobre el particular.

Ahora bien, en el evento que un día festivo, sea irrenunciable como el 25 de diciembre de cada año, o no lo sea, coincida con el día de descanso que se ha fijado al trabajador en compensación de haber laborado un domingo o festivo, esta sola circunstancia no obliga a otorgarle otro día adicional de descanso, para recompensar dicha coincidencia, por cuanto el trabajador ya habría cumplido con su descanso, sea normal o de un festivo irrenunciable.

En efecto, la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección, manifestada, entre otros, en dictamen N° 4890/212, de 13.11.2003, establece:

*“ La coincidencia de un día domingo con un festivo en el sistema, no otorga derecho a los trabajadores a impetrar un día adicional de descanso, como tampoco al pago de horas extraordinarias.”*

Lo expuesto anteriormente resulta coincidente con la doctrina contenida en dictamen 0487/036, de 26.01.1999, que precisa:

*“ Si un día festivo coincide con un domingo, el dependiente habrá trabajado efectivamente un solo día, evento que al tenor de lo señalado permite concluir que procederá compensarlo solamente con un día de descanso. “*

En otros términos, en el caso, el festivo irrenunciable recayó el día de descanso compensatorio fijado al trabajador, razón por la cual como éste no laboró dicho festivo, y no le correspondía tampoco hacerlo por lo ya indicado, sólo resultaría procedente otorgarle un día de descanso, por el domingo trabajado.

Cabe agregar, a mayor abundamiento, que los llamados feriados irrenunciables tienen el mismo carácter de un día festivo, con la diferencia que ellos alcanzan a ciertas actividades que estando autorizadas legalmente para trabajar los festivos se les libera de hacerlo, como es el caso de

los dependientes de comercio, salvo las excepciones legales, sin que se produzca otro efecto legal distinto en relación a un festivo ordinario o normal.


En consecuencia, al tenor de la segunda consulta se informa a Ud. que no procede legalmente otorgar un día adicional de descanso por el hecho de coincidir un día festivo declarado irrenunciable, como el 25 de diciembre, con el día de descanso compensatorio que corresponde al trabajador.

Lo expuesto es cuanto se informa a Ud. sobre el particular.

Saluda a Ud.



MARIA CECILIA SANCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO



MAOM/SMS/JDM/jdm

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Sr. Gerente de Personal Administradora Jumbo S.A.

Avda. Kennedy N° 9001 Piso 5°. Mall Alto Las Condes.

Inspectora Comunal Santiago Oriente.