

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO

S.K. (121)/90 ✓

S.K. (880)/89 ✓

S.K. (889)/86 ✓

Suicidio

ORD. N° 1167 / 25 /

MAT.: Sobre derecho del personal administrativo y de mantención dependiente de la Sociedad Administradora Carena Ltda. al descanso compensatorio por los días domingo y festivos laborados.

ANT.: 1) Pase N° 78, de 05.02.90, - Sr. Director del Trabajo Subrogante.

2) Prov. N°s.02, y 38 de 05.02.90 y 07.11.89, respectivamente, Sr. Jefe de Gabinete - Subsecretario del Trabajo.

3) Presentación de 02.11.89, - Sindicato de Trabajadores Empresa Sociedad Administradora Carena Ltda.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 34, inciso 1°, 36 y 37.

CONCORDANCIA:

Dictámenes N°s 5316/073, de 17.07.89, y 4010/99, de 03.06.88.

SANTIAGO, **19 FEB 1991**

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA
SOCIEDAD ADMINISTRADORA CARENA LTDA.
AMUNATEGUI N° 75. OF. 2.
SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente 3) se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca del régimen de descanso semanal aplicable a los trabajadores que cumplen funciones como administrativos y al personal de mantención de la Planta de la Sociedad Administradora Carena Ltda., que tienen convenida una jornada de 48 horas semanales, distribuida de lunes a viernes, y que deben concurrir a laborar en forma extraordinaria días sábado, domingo o festivos, remunerándoseles con el recargo legal correspondiente.

Solicitan, en este sentido, se precise si el empleador se encuentra obligado a otorgar los días de descanso semanal compensatorio que en su concepto les corresponden, o si, por el contrario, se exonera de dicha obligación pagando con el recargo legal correspondiente las horas trabajadas en dichos días.

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

1) En lo que dice relación con el personal que se desempeña en funciones administrativas, cabe tener presente el artículo 34, inciso 1º, del Código del Trabajo, que 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".

Del precepto legal transcrito se infiere que, por regla general, los trabajadores gozan de un descanso semanal que recae en día domingo, como también en los que la ley declare festivos.

Por su parte, el artículo 36 del mismo cuerpo legal prescribe:

" Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo el caso de fuerza mayor.

" Si la Dirección del Trabajo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias y se aplicará una multa con arreglo a lo previsto en el artículo 451".

De la disposición legal antes anotada se desprende que a las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical, les está prohibido distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya los domingo o festivos.

Del mismo precepto fluye que dicha prohibición encuentra en la misma norma una excepción, cual es que exista fuerza mayor, la que, en todo caso, deberá ser calificada con posterioridad por la Dirección del Trabajo, señalándose que en el evento de que se estableciera que no hubo fuerza mayor, las horas trabajadas en domingo o festivos deberán ser pagadas como extraordinarias, sin perjuicio de la aplicación de la multa prevista en el artículo 451 del Código del Trabajo.

Conforme a lo anterior, forzoso es concluir que, en el caso del personal administrativo, el empleador no ha podido, en modo alguno, disponer laborar en día domingo.

En efecto, desde el momento en que el referido personal no se encuentra comprendido dentro de ninguna de las excepciones previstas en el artículo 37 del Código del Trabajo, está afecto al régimen general de descanso establecido en el ya transcrito y comentado artículo 34 del mismo Código, y ha debido otorgársele como días de descanso obligatorio los domingos y todos aquellos a que la ley ha asignado el carácter de festivos, de suerte tal, que si el empleador no hubiere concedido tales descansos ello lo obliga, salvo el caso de fuerza mayor, a pagar como extraordinarias las horas laboradas en dichos días según lo dispone el citado artículo 36.

Ahora bien, en el evento que, contrariando la ley, el empleador obligare a laborar en días domingo,

debe señalar que esta Dirección reiteradamente ha resuelto que si se considera que el objeto del descanso semanal es permitir al dependiente reponerse del desgaste ocasionado por los días de labor, preciso es convenir que no resulta procedente otorgar, ya sea de una sola vez o separadamente, los días de descanso que no se concedieron en su oportunidad, toda vez que con ello no se cumpliría el fin perseguido por el legislador, el cual ya quedó desvirtuado en el momento de cometerse la infracción.

En estas circunstancias, en el caso en análisis, la omisión cometida por la empresa en este aspecto no es susceptible de ser subsanada retroactivamente sino tan solo en el futuro, correspondiendo sancionar administrativamente la infracción cometida con arreglo al artículo 451 del Código del Trabajo, sin perjuicio del pago del sobresueldo a que se ha hecho alusión en párrafos precedentes.

2) Precisado lo anterior y en lo que hace relación con el personal de mantención de la Planta Carena, debe tener presente que de los antecedentes tenidos a la vista es posible inferir que a pesar de que las faenas que desarrollan, al tenor de las disposiciones contenidas en los N^{os}. 2 y 4 del artículo 37 del Código del Trabajo, se encuentran exceptuadas del descanso dominical, se ha convenido distribuir la jornada de trabajo de lunes a viernes, razón por la cual debe estimarse que a su respecto el empleador ha renunciado a la excepción al descanso dominical antes aludida, pasando en esta materia y en relación al personal que en ellas labora, a regirse por el régimen general consignado en el artículo 34 del Código del Trabajo.

De esta suerte es posible sostener que si el trabajo realizado en días domingo es ocasional, los dependientes a que se refiere la presente consulta, al igual que en el caso anterior, no tienen derecho a impetrar un día de descanso compensatorio a la semana por las labores desarrolladas en dichos días, por cuanto, como ya se dijera, se encuentran afectos al régimen general de descanso establecido en el artículo 34 del Código del Trabajo, no resultándoles aplicable la norma contenida en el inciso 3^o del artículo 37 del mismo Código, sin perjuicio de la sanción administrativa que corresponde aplicar al empleador por el hecho de laborar en día domingo.

Si, por el contrario, las labores de que se trata, se extendieren normal y permanentemente a los días domingo y festivos, los dependientes, por los cuales se consulta, quedan regidos por el artículo 37 del Código antes mencionado y, por ende, tendrían derecho a gozar de los días de descanso compensatorio que dicha norma prevé.

Finalmente, es necesario hacer presente que una consulta sobre la misma materia a que se refiere el presente informe, formulada por la directiva de esa organización sindical mediante presentación de 06. 10. 86, les fue evacuada verbalmente por un abogado del Departamento Jurídico de este Servicio, oportunidad en que se le informó ampliamente sobre el particular, aclarando diversas dudas e inquietudes planteadas en la aludida presentación.

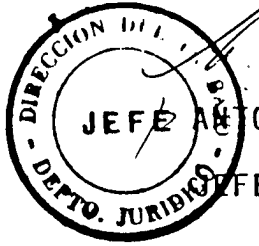
En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumple manifestar a Uds. que el derecho al descanso compensatorio de los días domingo laborados del personal administrativo y

de mantención de la empresa Sociedad Administradora Carena Ltda.-
que tienen pactada una jornada de trabajo de 48 horas semanales -
distribuidas de lunes a viernes, debe regirse por lo expuesto en
el cuerpo del presente informe.

Saluda a Uds.,

"POR ORDEN DEL DIRECTOR"

COMANDO EN JEFE FUERZAS ARMADAS
SANTIAGO
1990



ANTONIO RODRIGUEZ ALVARADO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO

SNM/prc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Ministerio
- Boletín
- D.R.T. Santiago.