



199

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Descanso Semanal. Trabajadores de los Cuerpos de Bomberos.

RESUMEN:

Resulta procedente que los trabajadores cuarteleros dependientes de los Cuerpos de Bomberos que no viven en dependencias de su empleador, pacten con éste un sistema de turnos rotativos que comprenda los días domingo y festivos como parte de la jornada ordinaria, resultando aplicable en tal caso lo dispuesto en el artículo 38 N°2 del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de 18.03.2025.
- 2) Instrucciones de 25.01.2025, de Jefe Unidad de Dictámenes Informes en Derecho (S).
- 3) Presentación de 31.05.2024, de Superintendente del Cuerpo de Bomberos de Viña del Mar.

SANTIAGO,

31 MAR 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: [REDACTED]

SUPERINTENDENTE DEL CUERPO DE BOMBEROS DE VIÑA DEL MAR
CALLE VALPARAÍSO N°791
VIÑA DEL MAR
V REGIÓN/
jefeadm@bomberosvinadelmar.cl

Mediante presentación del antecedente 3), se consulta si es posible que el trabajador cuartelero de bomberos convenga con su empleador un sistema de trabajo de turnos rotativos que implique incluir en la jornada ordinaria de trabajo los días domingo y festivos conforme al artículo 38 del Código del Trabajo.

Sobre el particular cumple con informar a Ud. que el artículo 35 del Código del Trabajo establece:

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.

Se declara Día Nacional del trabajo el 1º de mayo de cada año. Este día será feriado.

De la norma precitada fluye que, por regla general la jornada laboral se debe distribuir en días hábiles, esto es de lunes a sábado, excluyendo los domingos y festivos. Sin embargo, existen algunas actividades que la ley ha exceptuado de dicha regla, las que se contienen en el artículo 38 del Código del Trabajo, que en sus incisos 1º, 2º, 3º, 4º y 6º, dispone:

Art. 38. Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

1.- en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea imposible;

2.- en las explotaciones, labores o servicios que exijan 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;

3.- en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;

4.- en los trabajos necesarios e imposibles para la buena marcha de la empresa;

5.- a bordo de naves;

6.- en las faenas portuarias;

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. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la ley N°18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades;

8.- en calidad de deportistas profesionales o de trabajadores o trabajadoras que desempeñan actividades conexas, y

9.- como dependientes en las empresas de plataformas digitales de servicios, reguladas en el Capítulo X del Título II del Libro I del presente Código.

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.

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.

No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos. Tampoco se aplicará a las trabajadoras y a los trabajadores contratados en los servicios de transporte público urbano o rural durante los meses en que se desarrollen elecciones populares o plebiscitos. En estos casos, las empresas deberán otorgarles descansos compensatorios en uno o más domingos del mes calendario anterior o siguiente a aquél en que se verifiquen las referidas elecciones o plebiscitos.

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero, cuarto y quinto, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32.

De las normas precitadas fluye que en nuestra legislación el día domingo es de descanso y excepcionalmente se faculta, conforme con la normativa del artículo 38 del Código del Trabajo, la existencia de faenas o actividades en que es posible distribuir la jornada normal de trabajo en forma tal que incluya los domingo y festivos, determinándose expresamente que se pagarán como extraordinarias las horas que excedan la jornada ordinaria semanal, correspondiendo en tal caso dar aplicación al inciso 3º del artículo 32 del mismo Código que dispone:

"Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período."

De igual forma, acorde con el artículo 38 del Código del Trabajo, las empresas exceptuadas del descanso dominical deben otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo y otro por cada festivo que los trabajadores debieron prestar servicios y excepcionalmente en el caso de las actividades a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo, excepción que, en virtud de lo dispuesto expresamente por el inciso 4º del artículo en comento, no resulta aplicable respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.

Por último, el inciso 6º de la norma en análisis establece que, cuando se acumule más de un día de descanso en compensación de las actividades desarrolladas en domingo y en festivo, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal, caso en el cual la remuneración no podrá ser inferior a la establecida para las horas extraordinarias en el artículo 32 del Código del Trabajo.

Ahora bien, de acuerdo con lo señalado en la presentación, la consulta dice relación con la posibilidad de que las normas de exclusión del descanso en domingos y festivos establecidas en el artículo 38 del Código del Trabajo, puedan ser aplicables a los trabajadores de los cuerpos de bomberos.

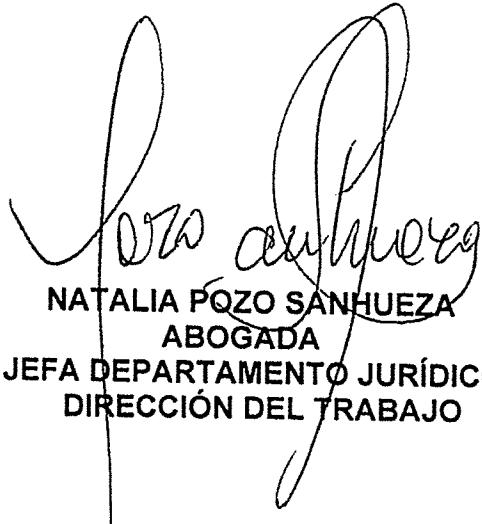
Al respecto, cabe señalar que la doctrina de este Servicio, contenida entre otros Dictamen N°377/8 de 22.01.2010, en respuesta al Sindicato de Empresa del Cuerpo de Bomberos de Viña del Mar, cuya copia se adjunta para su mejor información, ha precisado que a los trabajadores cuarteleros de los cuerpos de bomberos que no vivan en las dependencias de su empleador les resultan aplicables las reglas generales en materia de exclusión del descanso dominical por encontrarse en la situación del artículo 38 N°2 del Código del Trabajo, esto es, desarrollar labores o servicios que exijan continuidad por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria.

Luego, resultaría procedente que el trabajador cuartelero de bomberos que no resida en las dependencias de su empleador, acuerde con éste un sistema de trabajo de turnos rotativos que implique incluir en la jornada ordinaria de trabajo los días domingo y festivos conforme al numeral 2 del artículo 38 del Código del Trabajo.

En consecuencia, de conformidad a las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumple con informar a Ud. que resulta procedente que los trabajadores cuarteleros

dependientes de los Cuerpos de Bomberos que no viven en dependencias de su empleador, pacten con éste un sistema de turnos rotativos que comprenda los días domingo y festivos como parte de la jornada ordinaria, resultando aplicable en tal caso lo dispuesto en el artículo 38 N°2 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,



NATALIA PQZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



MG/CRL
Distribución
- Jurídico
- Partes
- Control