

839
ORDINARIO N°: _____ /

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:

Jornada de trabajo. Trabajadores exceptuados descanso en días domingo y festivos. Descansos compensatorios. Otorgamiento. Oportunidad.

RESUMEN:

- 1) La obligación legal contenida en el inciso cuarto del artículo 38 del Código del Trabajo no altera el número de descansos compensatorios que corresponden por los días domingo y festivos laborados en el respectivo mes, por lo que no confiere a los trabajadores beneficiarios el derecho a dos días adicionales de descanso semanal.
- 2) Tratándose de trabajadores exceptuados del descanso dominical en virtud del artículo 38 del Código del Trabajo, las partes de la relación laboral se encuentran habilitadas para convenir el otorgamiento del descanso semanal compensatorio en una oportunidad distinta al séptimo día, en la medida que no se vulneren las normas sobre duración y distribución de la jornada ordinaria, de manera que el máximo semanal de cuarenta y cuatro, en base a un promedio en un ciclo de cuatro semanas de trabajo no puede distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 17.11.2025 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Ord. N°542 de 11.08.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Presentación de Sindicato de Trabajadores N°2 ^{30 DIC 2025} Productos San Camilo de 04.08.2025.

SANTIAGO,

30 DIC 2025

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: [REDACTED]

**DIRECTIVA SINDICATO DE TRABAJADORES N°2 DE EMPRESA
PANIFICADORA DE PRODUCTOS SAN CAMILO S.A.**

Mediante documento del Ant. 3), Uds. han solicitado a este Servicio que se pronuncie sobre la naturaleza del descanso compensatorio por el día domingo trabajado y la legalidad de aplicar un criterio diferenciado según la distribución de los días domingo de descanso, al tenor de la controversia interpretativa y diferencias de criterio con el empleador en cuanto a la forma de otorgar los descansos compensatorios.

En concreto, se consulta si corresponde que, durante una semana en que el trabajador tiene asignado como día de descanso semanal el día martes, se otorguen dos días de descanso, considerando el día compensatorio por el domingo laborado, y si resulta conforme a derecho que, cuando un trabajador recibe dos días domingo continuos de descanso, se suprima el día de descanso semanal siguiente, en circunstancias que cuando los domingos de descanso son intercalados se respeta la entrega de todos los días de descanso en la semana.

Cabe hacer presente, por otra parte, que esta Dirección, en cumplimiento del principio de bilateralidad de la audiencia, mediante oficio citado en el antecedente 1), puso en conocimiento del empleador la presentación de que se trata, el cual no hizo valer en su oportunidad el derecho que le asistía de expresar sus puntos de vista sobre el particular.

Al respecto, cumple con informar a Uds. que el Código del Trabajo en su artículo 35, inciso 1°, consagra el derecho al descanso dominical y en días festivos, en los siguientes términos:

"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 norma legal antes anotada se desprende que, por expreso mandato del legislador, los días domingo y festivos constituyen días de descanso para los trabajadores, salvo respecto de las actividades legalmente autorizadas para trabajar en tales días, consignadas estas últimas en los distintos numerales del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo.

Por su parte, el artículo 38 del mismo Código, que establece las excepciones al referido descanso, en sus incisos 2° y 3°, dispone:

"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.

De la disposición legal precedentemente transcrita es posible colegir que las empresas exceptuadas del descanso dominical y en días festivos pueden distribuir la jornada normal de trabajo incluyendo tales días y que, en el caso de aquellos trabajadores comprendidos en el numeral 7, las horas ordinarias laboradas en domingo deben ser remuneradas con el recargo del 30%, calculado sobre el sueldo pactado para la jornada ordinaria. Así también, se infiere que los trabajadores afectos a dicho régimen tienen derecho a gozar de un día de descanso a la semana en compensación por las actividades desarrolladas en día domingo y, otro, por cada festivo en que debieron prestar servicios, aplicándose la norma sobre duración del descanso contemplada en el artículo 36 del mismo cuerpo legal.

En relación con ello, cabe tener presente que esta Dirección señaló, mediante el Dictamen Nº2219/126 de 11.07.2002, que: “*(...) la ley no ha establecido la oportunidad precisa en que debe otorgarse el descanso semanal tratándose de los dependientes exceptuados del descanso dominical y de días festivos a que se refiere el artículo 38 del Código del Trabajo, limitándose a establecer que éstos tendrán un día de descanso a la semana por cada domingo trabajado y otro, por cada festivo laborado, y por otra, que de acuerdo a dicha normativa, la ley garantiza un día íntegro de descanso, en opinión de esta Dirección no existe impedimento legal para que para los efectos de dar cumplimiento a la obligación contenida en el inciso 4º de dicho precepto, vale decir, la concesión de dos descansos compensatorios en día domingo en el correspondiente mes calendario, las partes de la relación laboral convengan el otorgamiento del descanso semanal en una oportunidad distinta a la ya señalada -séptimo días-, sin que ello, en caso alguno, implique vulnerar las normas sobre duración y distribución de la jornada ordinaria, de suerte tal, que en un período de siete días el trabajador no podrá laborar más de 48 horas distribuidas en un mínimo de cinco y un máximo de seis días”.*

Ahora bien, según los antecedentes expuestos en vuestra solicitud, la jornada de trabajo de los trabajadores por los que consultan corresponde al régimen de exclusión del descanso dominical y de días festivos, conforme con el artículo 38 del Código del Trabajo, cuyo día de descanso compensatorio semanal se encuentra pactado en un día determinado de la semana, con dos días domingo de descanso en el respectivo mes calendario, el que sería modificado de forma unilateral por el

empleador cuando en dicho período el trabajador tiene programados los días domingo de descanso de forma consecutiva. Ello, según la malla horaria que se indica en vuestra solicitud, se distribuye en base a un ciclo de cuatro semanas.

En relación con lo expuesto, es preciso considerar que, en virtud de la entrada en vigor de la Ley N°21.561 de 26.04.2023, el límite semanal para la jornada es de 40 horas y que la distribución de dicha jornada puede realizarse bajo dos modalidades, a saber: i) en cada semana calendario o ii) sobre la base de promedios semanales, en lapsos de hasta cuatro semanas, respetando los límites y requisitos contemplados en el Capítulo IV del Título I del Libro I del Código del Trabajo sobre jornada de trabajo.

Al respecto, este Servicio precisó mediante el Dictamen N°213/7 de 05.04.2024 que: “*(...) nuestro legislador ahora distingue dos categorías de jornada ordinaria de trabajo, a saber:*

- a) *La jornada ordinaria de 40 horas semanales, que implica una distribución fija y regular de la jornada diaria y semanal, con una jornada máxima diaria de 10 horas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28 inciso 2º; y*
- b) *Una jornada ordinaria sobre la base de promedios semanales en ciclos de hasta 4 semanas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 bis*.

Cabe recordar que, de acuerdo con lo dispuesto en el numeral primero del artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, el límite semanal de horas de trabajo debe reducirse a cuarenta y cuatro al primer año, esto es, desde el 26.04.2024 y hasta el 26.04.2026.

Así también, resulta preciso considerar que el máximo semanal de horas de trabajo, establecido en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, no puede distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días, de acuerdo con lo previsto en el inciso primero del artículo 28 del mismo cuerpo legal.

Pues bien, de acuerdo con lo expresado en el Dictamen N°2.219/126 de 11.07.2002, el empleador se encuentra facultado para convenir con el trabajador que el descanso compensatorio “*(...) se otorgue después de tres, cuatro o cinco días de labor, en tanto no se excedan los límites precedentemente señalados, no siendo obligatorio, por ende, que dicho descanso se otorgue después de laborar en forma ininterrumpida todos los días en que se distribuye la jornada convenida*

Así, y a vía de ejemplo, debe entenderse ajustada a derecho una jornada de 48 horas semanales distribuida en cinco días, conformada por 3 días continuos de trabajo seguidos de uno de descanso y dos días de labor seguidos de otro descanso que recae en domingo.

(...) Igualmente, también se ajustaría a derecho una jornada de 48 horas semanales distribuidas en seis días conformada por 3, 4 ó 5 días de trabajo continuo seguidos de 1 día de descanso y 3, 2 ó 1 día de trabajo a continuación de dicho descanso, respectivamente. Dicho sistema permitiría además cumplir con la

antedicha obligación, en la medida que en el respectivo mes calendario dos de tales días de descanso recaigan en domingo”.

De acuerdo con lo anterior, mediante el Ord. Nº1.626 de 12.05.2020, este Servicio ha indicado que: “*(...) la modificación introducida al artículo 38 del Código del Trabajo, que significó aumentar de uno a dos los descansos compensatorios que deben recaer en domingo y que beneficia, entre otros, a los trabajadores que laboren en faenas comprendidas en el numeral 2 del inciso primero del citado artículo 38, mantiene inalterable el número de descansos compensatorios que corresponden por los días domingo y festivos laborados en el mes respectivo, circunstancia que autoriza para sostener que no confiere a los trabajadores beneficiarios el derecho a dos días adicionales de descanso semanal.*

(...) Para los mismos efectos, vale decir, para dar cumplimiento a la obligación antedicha, la doctrina institucional ha señalado que no existe impedimento legal en que las partes de la relación laboral convengan el otorgamiento del descanso semanal en una oportunidad distinta al séptimo día, sin que ello, en caso alguno, implique vulnerar las normas sobre duración y distribución de la jornada ordinaria, de suerte tal, que en un período de siete días el trabajador no podrá laborar más de 48 horas (actualmente 45 horas) distribuidas en un mínimo de cinco y un máximo de seis días”.

De esta forma, cabe concluir que la obligación legal contenida en el inciso cuarto del artículo 38 del Código del Trabajo no altera el número de descansos compensatorios que corresponden por los días domingo y festivos laborados en el respectivo mes, por lo que no confiere a los trabajadores beneficiarios el derecho a dos días adicionales de descanso semanal.

Por otra parte, tratándose de trabajadores exceptuados del descanso dominical en virtud del artículo 38 del Código del Trabajo, las partes de la relación laboral se encuentran habilitadas para convenir el otorgamiento del descanso semanal compensatorio en una oportunidad distinta al séptimo día, en la medida que no se vulneren las normas sobre duración y distribución de la jornada ordinaria, de manera que el máximo semanal de cuarenta y cuatro horas, en base a un promedio en un ciclo de cuatro semanas de trabajo no puede distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

Con todo, en caso de estimar la organización sindical requirente que se ha incurrido por parte del empleador en algún incumplimiento laboral en cuanto a la modificación unilateral de los contratos de trabajo de sus afiliados, resulta necesario que se interponga ante la Inspección del Trabajo la respectiva denuncia que dé cuenta de los hechos que se estimen constitutivos de aquel, con la finalidad de que este Servicio, previo análisis de su procedencia, inicie el respectivo proceso de fiscalización.

En consecuencia, de acuerdo con las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cumple con informar a Uds. que:

- 1) La obligación legal contenida en el inciso cuarto del artículo 38 del Código del Trabajo no altera el número de descansos compensatorios que

corresponden por los días domingo y festivos laborados en el respectivo mes, por lo que no confiere a los trabajadores beneficiarios el derecho a dos días adicionales de descanso semanal.

2) Tratándose de trabajadores exceptuados del descanso dominical en virtud del artículo 38 del Código del Trabajo, las partes de la relación laboral se encuentran habilitadas para convenir el otorgamiento del descanso semanal compensatorio en una oportunidad distinta al séptimo día, en la medida que no se vulneren las normas sobre duración y distribución de la jornada ordinaria, de manera que el máximo semanal de cuarenta y cuatro horas, en base a un promedio en un ciclo de cuatro semanas de trabajo no puede distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)


MGC/LBP/bp
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes
[redacted]