



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E375560/2025

ORDINARIO N°: 330 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Jornada de trabajo. Trabajadores exceptuados descanso en días domingo y festivos. Horas extraordinarias. Remuneración.

RESUMEN:

- 1) Los trabajadores que realizan labores como conserjes se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos en virtud del N°2 del artículo 38 del Código del Trabajo.
- 2) De acuerdo con la distribución semanal pactada entre las partes -de lunes a sábado, excluyendo los días festivos-, no corresponde que los dependientes por los que consulta, que se desempeñan como conserjes, laboren los días domingo o que la ley ha declarado festivos en que no les corresponde trabajar según la jornada de trabajo pactada en sus contratos de trabajo, considerando que estos son de descanso obligatorio; sin perjuicio que las partes pacten horas extraordinarias para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa
- 3) En aquellos casos en que se exceda la jornada ordinaria semanal pactada corresponde que las horas trabajadas en exceso se paguen como extraordinarias con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32 del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 09.07.2026, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Instrucciones de 22.04.2026, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 3) Derivación por GESDOC de 24.02.2026, de Inspección Comunal del Trabajo de Providencia, recibida con fecha 26.03.2026.
- 4) Presentación de [REDACTED] en representación de Comunidad de Edificio Nova época de 17.12.2025.

SANTIAGO,

21 JUL 2026

DE : JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : [REDACTED]
COMUNIDAD EDIFICIO NOVA ÉPOCA

Mediante documento del Ant. 4), Ud. ha solicitado a este Servicio que se pronuncie sobre la procedencia de la práctica llevada a cabo respecto del pago de horas extraordinarias de los trabajadores que se desempeñan como conserjes de edificio, quienes se desempeñan en una jornada de cuarenta y dos horas semanales, distribuida de lunes a sábado con turnos fijos no rotativos, en los siguientes horarios: i) Turno de mañana, de 07:00 a 14:30 hrs., ii) Turno de tarde, de 14:30 a 22:00 hrs. y iii) Turno de noche, de 22:00 a 07:00 hrs.

Agrega que, desde el año 2023, se ha considerado la remuneración por el día de trabajo en días feriados ordinarios con un recargo del 50%, mientras que en días de feriado irrenunciables se contempla un recargo del 100%, sin compensarles el día trabajado con un día de descanso.

En concreto, se consulta por la forma correcta en que deben otorgarse los días feriados ordinarios e irrenunciables como descansos a los trabajadores que se desempeñan en la comunidad de edificio como conserjes y si el empleador cuenta con la facultad de obligarlos a cumplir funciones en los días feriados.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. 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.

Así, dicho artículo, en su numeral segundo, establece:

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

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.

Al respecto, cabe tener que este Servicio ha concluido, mediante el Dictamen N°3.091/87 de 31.07.2003, que los trabajadores que realizan labores como conserjes se

encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos en virtud de la precitada disposición del Código del ramo. Dicha conclusión se sustenta en que: *"(...) dentro de las labores que desempeñan los trabajadores de que se trata se encuentran las de vigilancia y control de ingreso y salida de personas y vehículos del edificio, las que han sido clasificadas por esta Dirección como labores de vigilancia e incluidas en el N° 4 del inciso 1° del referido artículo 38, lo cual podría llevar a estimar que en razón de ello les sería aplicable lo dispuesto en el N° 4 del inciso 1° de la norma legal en comento y, por tanto, excluidos del beneficio que la misma contempla. Sin embargo, considerando que estos dependientes además desempeñan otras labores que en su conjunto van más allá de la simple vigilancia o seguridad del edificio, en opinión de la suscrita, las mismas no pueden ser clasificadas entre aquellas a que se refiere el N° 4 del inciso 1° del ya citado artículo 38 del Código del Trabajo"*.

De acuerdo, con el dictamen citado, esto implica que los dependientes de que se trata tienen derecho al beneficio que consagra el inciso cuarto de dicha norma y, por ende, debe otorgárseles en domingo, al menos dos de los días de descanso compensatorio que les corresponde impetrar en el respectivo mes calendario.

En este sentido, cabe tener presente que los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo 38 disponen lo siguiente:

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.

De la disposición legal precedentemente transcrita se desprende que las empresas exceptuadas del descanso dominical y en días festivos pueden distribuir la jornada normal de trabajo incluyendo tales días. Así también, 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, que previene que el descanso empezará a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminará a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo. Además, debe otorgárseles en domingo, al menos dos de los días de descanso compensatorio que les corresponde impetrar en el respectivo mes calendario.

Ahora bien, según los antecedentes expuestos en vuestra solicitud, la jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores por los que consulta no corresponde al régimen de exclusión del descanso dominical y de días festivos, conforme con el artículo 38 del Código del Trabajo, dado que se desempeñan de lunes a sábado, sin haber acordado que se distribuya su jornada semanal en días domingo y feriados, aun cuando el legislador lo permite, de manera tal que no resulta procedente que presten servicios en tales días.

En efecto, la distribución semanal pactada entre las partes de lunes a sábado, excluyendo los días festivos, implica que no corresponde que los dependientes que se desempeñan como conserjes laboren los días domingo o que la ley ha declarado festivos, en que no les corresponde trabajar según la jornada de trabajo pactada en sus contratos de trabajo, considerando que estos son de descanso obligatorio; sin perjuicio que las partes pacten horas extraordinarias para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa.

De acuerdo con lo expuesto, en aquellos casos en que se exceda la jornada ordinaria semanal pactada, por alguna de las circunstancias mencionadas anteriormente, corresponde que las horas trabajadas en exceso se paguen como extraordinarias con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32 del Código del Trabajo.

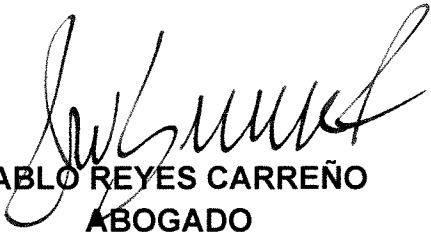
En consecuencia, de acuerdo con las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cumplo con informar a Uds. que:

1) Los trabajadores que realizan labores como conserjes se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos en virtud del N°2 del artículo 38 del Código del Trabajo.

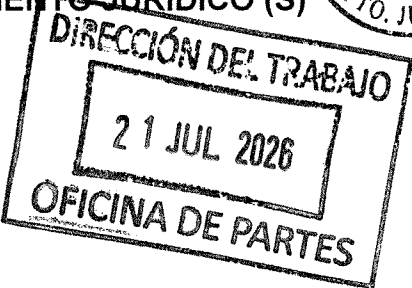
2) De acuerdo con la distribución semanal pactada entre las partes -de lunes a sábado, excluyendo los días festivos-, no corresponde que los dependientes por los que consulta, que se desempeñan como conserjes, laboren los días domingo o que la ley ha declarado festivos en que no les corresponde trabajar según la jornada de trabajo pactada en sus contratos de trabajo, considerando que estos son de descanso obligatorio; sin perjuicio que las partes pacten horas extraordinarias para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa.

3) En aquellos casos en que se exceda la jornada ordinaria semanal pactada corresponde que las horas trabajadas en exceso se paguen como extraordinarias con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,


PABLO REYES CARREÑO
ABOGADO

JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)



AMF/LSP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes