Dirección del Trabajo
Gobierno de Chile

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
E162969/2026

ORDINARIO N°: 544

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina

MATERIA:
Artículo 38 N°2.

RESUMEN:
Conforme a la doctrina permanente de este Servicio contenida, entre otros, en el Ord. N° 907 de fecha 11.02.2016 y el Ord. N° 343, de 04.06.2024, este resolutor se encuentra impedido de pronunciarse respecto a consultas genéricas y de asesorar. En consecuencia, al tenor de las consultas individualizadas precedentemente, estas corresponden a una asesoría jurídica, más que a resolver un punto dudoso u obscuro de la ley.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 13.11.2026 y 28.08.2026 de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación de Sociedad Veterinaria Pet Vet SpA de fecha 15.06.2026.

SANTIAGO, 19 NOV 2026

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SOCIEDAD VETERINARIA PET VET SpA
[redacted]**@wivet.cl**

Mediante presentación individualizada en el antecedente 2), indica que su empresa corresponde a una veterinaria que realiza actividades de su giro que incluyen la atención de urgencias, por lo cual se encontrarían dentro de la hipótesis del número 2 del inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo, esto es, empresas excluidas del descanso dominical por ser servicios que exigen continuidad por la naturaleza de sus procesos. En ese contexto, efectúa las siguientes consultas:

1) ¿Cómo debe remunerarse el día festivo trabajado por un dependiente sujeto al régimen del artículo 38 N° 2 del Código del Trabajo, cuando las horas laboradas en dicho día no exceden la jornada ordinaria semanal convenida?

2) ¿Es jurídicamente procedente pactar, mediante acuerdos individuales o colectivos, una modalidad distinta de cálculo para el pago de los días festivos trabajados y en qué condiciones sería admisible?

3) ¿En los días festivos irrenunciables para los trabajadores del comercio, los trabajadores sujetos al artículo 38 N° 2 del Código del Trabajo deben prestar servicios en los mismos términos de un día de jornada ordinaria?

4) ¿La obligación de otorgar descanso compensatorio por cada festivo laborado, se aplica también sobre esos días?

5) ¿Si el hecho de laborar en esos días genera para el trabajador algún derecho remuneracional adicional al pago ordinario, o si basta el otorgamiento del descanso compensatorio?

6) ¿Qué conceptos remunerativos deben considerarse para establecer dicha base y si ella se determina sobre el sueldo base mensual, sobre el valor de la hora ordinaria convenida o sobre otra base legal o convencional?

7) ¿El recargo del 50% sobre la hora ordinaria establecido en el artículo 32 del Código del Trabajo es aplicable a las horas extraordinarias trabajadas en días festivos por los trabajadores sujetos al artículo 38 N° 2 del mencionado cuerpo legal?

8) ¿Es posible pactar el pago de horas extraordinarias en días festivos mediante acuerdos individuales o colectivos que establezcan una modalidad distinta de cálculo, y en qué condiciones?

En primer término, cabe indicar que, conforme a la doctrina permanente de este Servicio contenida, entre otros, en el Ord. N° 907 de fecha 11.02.2016 y el Ord. N° 343, de 04.06.2024, este resolutor se encuentra impedido de pronunciarse respecto a consultas genéricas y de asesorar. En consecuencia, al tenor de las consultas individualizadas precedentemente, estas corresponden a una asesoría jurídica, más que a resolver un punto dudoso u obscuro de la ley.

Sin perjuicio de lo anterior, y solo a modo ilustrativo, cabe tener presente 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 1° 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 1°, 2°, 3°, 4° y 6°, dispone:

> "Art. 38. 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;
>
> 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;

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 se desprende inequívocamente que en nuestra legislación el día domingo y los festivos son 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 domingos y festivos, determinándose expresamente que se pagarán como extraordinarias las horas que excedan la jornada ordinaria semanal y que en el caso de los trabajadores sujetos al numeral 7 del artículo 38 citado precedentemente, indica que las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo de a lo menos un 30% del sueldo convenido.

En cuanto a la forma de distribución de la jornada ordinaria para los trabajadores sujetos al artículo 38 del Código del Trabajo, el Ord. N° 887, de 23.02.2017 en lo pertinente consigna que:

"De ello se sigue que en el régimen de excepción que contempla el artículo 38 en comento, los días domingo y festivos constituyen días normales de trabajo para los respectivos trabajadores, quienes, por tanto, en tales días, están obligados a prestar los servicios convenidos."

Ahora bien, aclarado el tema de cómo distribuir la jornada ordinaria de los trabajadores motivo de la consulta, es pertinente indicar que este Servicio ha sostenido en el Ord. N° 28, de 15.01.2026 en lo relativo a los feriados y compensaciones a los que tienen derecho los trabajadores sujetos al numeral 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, lo siguiente:

> "De igual forma, acorde con este precepto se establece que, 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 cuarto 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, circunstancia en la que se encontraría el trabajador por cuya situación se consulta, que cumple una jornada semanal de 20 horas distribuidas en menos de cinco días."

En lo relativo a los feriados irrenunciables de la ley N° 19.973, cabe indicar que estos son aplicables fundamentalmente a los trabajadores del comercio consignados en el numeral 7 del precitado artículo 38 del Código del Trabajo.

Finalmente, cabe precisar que las partes son siempre libres para convenir sea por la vía individual o colectiva condiciones de trabajo las cuales siempre deben respetar los mínimos legales establecidos en la norma.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina enunciada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que no es posible dar respuesta a sus consultas, atendido el carácter genérico de las mismas, sin perjuicio de lo indicado en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,

PABLO REYES CARREÑO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

DIRECCIÓN DEL TRABAJO · DEPTO. JURÍDICO · JEFE

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
19 NOV 2026
OFICINA DE PARTES

AMF/JKM
Distribución
- Jurídico
- Partes
- Control