

DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN
DERECHO
K 7960 (1517) 2015
K 7961 (1516) 2015

Jurídico

0745

ORD.: _____

MAT.: Responde consultas, acerca de la procedencia de los beneficios que surgen a raíz de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.823, respecto de ciertos trabajadores.

ANT.: 1) Instrucciones de fecha 13.01.2016, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Pase N°155 de fecha 04.11.2015, con instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

3) Presentaciones de 24 de junio de 2015 de don Eric Campo Bonta, en representación del Sindicato de Trabajadores Metro S.A. RSU 1301.1484.

FUENTES: Artículos 38 y 38 bis del Código del Trabajo.

SANTIAGO,

03 FEB 2016

DE : JEFE DEL DEPARTAMENTO JURIDICO

A : ERIC CAMPO BONTA
SINDICATO DE TRABAJADORES METRO S.A.
ALAMEDA N° 1632, OFICINA 302, PISO 3
SANTIAGO

Mediante las presentaciones del antecedente 2), se ha solicitado un pronunciamiento a esta Dirección del Trabajo tendiente a aclarar dudas acerca de la procedencia de los beneficios establecidos por la Ley N° 20.823, respecto de ciertas labores realizadas por los trabajadores.

Funda su solicitud en que los trabajadores que se desempeñan en calidad de vigilantes privados y jefes de estación, realizan sus labores en una empresa de servicios como es el transporte público, cumplen jornada que incluye el trabajo en días domingos y festivos, además de atender directamente al público. Agrega, que los trabajadores por los que se consultan, no están contratados por 30 días o menos, no

tienen jornadas inferiores a 20 horas semanales y no están contratados para prestar servicios, sólo en sábado, domingo o festivos.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El texto de la reforma incide en el artículo 38 inciso segundo y agrega el artículo 38 bis, ambos del Código del Trabajo, que disponen lo que sigue:

El inciso segundo del artículo 38 ha quedado redactado de la siguiente forma: *“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”.*

Por su parte el nuevo artículo 38 bis del Código del Trabajo, ordena: *“Sin perjuicio de lo señalado en el inciso cuarto del artículo anterior, los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso primero del mismo artículo gozarán, adicionalmente a ello, de siete días domingo de descanso semanal durante cada año de vigencia del contrato de trabajo. Solo mediante acuerdo escrito entre el empleador y los trabajadores, o con el o los sindicatos existentes, hasta tres de dichos domingos podrán ser reemplazados por días sábado, siempre que se distribuyan junto a un domingo también de descanso semanal. Este derecho al descanso dominical no podrá ser compensado en dinero, ni acumulado de un año a otro.*

Este artículo no se aplicará a los trabajadores contratados por un plazo de treinta días o menos, ni a aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos”.

Este Servicio, se ha pronunciado en cuanto a fijar el sentido y alcance de la Ley 20.283, entre otros en el dictamen 1921/033 del 20 de abril de 2015 el cual señala en lo pertinente: *“Conforme a los preceptos legales transcritos, resulta posible determinar que la reforma legal en análisis tiene por efecto, por una parte, fijar un sistema remuneracional particular respecto de aquellos dependientes que, comprendidos en el n° 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, ejecutan sus labores en día domingo.*

Además, beneficia al mismo grupo de trabajadores, aumentando el número de días domingo en que podrán descansar durante el año”.

Esto es, que el incremento remuneracional procede respecto de todos los trabajadores que se encuentran afectos a lo dispuesto en el N°7 del artículo 38 del Código del Trabajo y que por jornada ordinaria, deben prestar servicios en día domingo. Mientras que los 7 domingos de descansos adicionales, proceden igualmente respecto de los mismos trabajadores con excepción de aquellos contratados por un plazo de treinta días o menos, aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos”.

Por su parte, el artículo 38 del Código del Trabajo, al enumerar las funciones que están exceptuadas del descanso dominical señala:

"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;"

De la disposición legal transcrita, es posible establecer que, los trabajadores que se desempeñan en empresas, 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 están exceptuados del descanso dominical, establecido en el referido artículo 35, pudiendo, en este caso, la empresa distribuir la jornada de trabajo de los mismos de manera que incluya los días domingo y festivos.

En el mismo sentido el Decreto Reglamentario N°101 de 1918, plenamente vigente dispone en su numeral 1 a) N°1 y 2 lo siguiente: *"Se exceptúan del descanso público los individuos que se ocupen en las empresas, partes de empresas o trabajos que se enumeran en seguida:*

1.a Categoría

Por la índole de las necesidades que satisfacen o por el grave perjuicio público que acarrearía su interrupción:

1º En las empresas ferroviarias: todos los servicios y trabajos necesarios para el movimiento de trenes de pasajeros y de carga; y la recepción y entrega de correspondencia, encomiendas, equipajes y cargas susceptibles de deterioro;

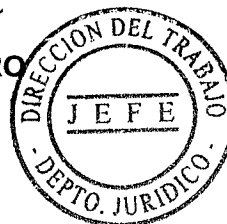
2º Las empresas de tranvías, en cuanto a los servicios y trabajos inherentes al transporte de pasajeros;"

En la especie, de los antecedentes aportados, se desprende que las labores consultadas, si bien la empresa Metro S.A. corresponde a una Compañía que presta un servicio, se realizan dentro de las actividades del transporte público de personas, de tal manera y por disposición del Decreto antes mencionado, no pueden sino ubicarse dentro de las labores o servicios consignadas en el N°2 del artículo 38 del Código del Trabajo, atendidas las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público.

En consecuencia, los trabajadores que se desempeñan en las labores consultadas, no tendrían acceso a los beneficios establecidos por la Ley 20.823, al no cumplir una de las condiciones expresamente señaladas en el artículo 38 del Código del Trabajo, esto es, encontrarse dentro de las labores comprendidas en el N°7 de la norma legal.

Saluda a Ud.,


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



JFCC/ABP/CGD

Distribución:

- Jurídico
- Control
- Oficina de Partes.