



**DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 6080 (1084) 2015**

Jurídico

4010

ORD.: _____ /
MAT.: Atiende consultas respecto los efectos de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.823.
ANT.: 1) Instrucciones de 11.07.2018, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
2) Ordinario N° 644 de 12.05.2015, de Inspector Comunal del Trabajo Santiago Norte (S)
3) Presentación de 16.04.2015 de Sindicato de Establecimiento de los Trabajadores de Hipermercado Recoleta Ltda

SANTIAGO,

31 JUL 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : CLAUDIA LONCOMIL CAYUNAO
PRESIDENTA SINDICATO HIPERMERCADO RECOLETA LTDA
loncomil65@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente 3), ha formulado diversas consultas referidas a la aplicación de la Ley N° 20.823, referidas a los días de descanso e incremento remuneracional.

Cabe informar que a la fecha se han emitido diversos pronunciamientos jurídicos referidos a la materia, entre ellos cabe destacar aquellos que contienen respuesta a sus consultas:

1.- Dictamen N° 1921/33 de 20.04.2015, que fija el sentido y alcance de la Ley N° 20.823.

2.- Dictamen N° 2205/37 de 06.05.2015, cuyas precisiones centrales son:

a.- El cálculo de las horas ordinarias trabajadas en domingo debe hacerse sobre la base del sueldo convenido entre las partes, por lo cual, en el mismo no se consideran otras formas de remuneración, tales como, comisiones, gratificaciones o participaciones, dado que tales estipendios no constituyen sueldo conforme a la definición legal.

b.- Considerando que la organización funcional de la empresa recae en el empleador, corresponde a éste determinar la distribución de la jornada de los trabajadores, en términos que permita respetar la obligación legal de descanso. Con todo, tales definiciones deberán ser comunicadas oportunamente y con la anticipación necesaria a los trabajadores.

La referida facultad del empleador no es obstáculo al acuerdo o negociación que legítimamente pudieran alcanzar empleadores y trabajadores, ya sea en forma individual o colectiva, a través de sus organizaciones sindicales, incluidas las federaciones, en orden a definir la oportunidad en que se hará uso del derecho, en la medida que tales acuerdos aseguren el cumplimiento de las normas sobre descanso dominical contempladas en la ley.

Asimismo, el legislador hizo exigible el acuerdo de voluntades, tratándose del reemplazo del domingo por sábado, verificable hasta en tres oportunidades al año.

En lo referido a los acuerdos alcanzados entre el empleador y el o los sindicatos, cabe puntualizar que el alcance de éstos se restringe en sus efectos, solo en relación con los trabajadores afiliados a la respectiva organización.

c.- En cuanto a los efectos de la ley respecto a trabajadores contratados en régimen de jornada parcial, se precisó:

a.- Incremento remuneracional por desempeño en domingo:

Atendido que el legislador no ha efectuado distinción que margine del beneficio en estudio a los trabajadores contratados en régimen de jornada parcial, y considerando lo dispuesto en el artículo 40 bis B del Código del Trabajo, procede concluir que el referido incremento beneficia igualmente a los trabajadores sin atender al régimen de jornada ordinaria a que se encuentren afectos, en tanto concurren los demás requisitos legales.

b.- Descanso adicional de 7 días domingo al año.

Este Servicio ha señalado anteriormente que, el referido beneficio, por expresa disposición legal, no resulta aplicable respecto de aquellos dependientes 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 y festivos.

Por lo que, refiriéndose a un beneficio autónomo y adicional al descanso compensatorio semanal, no se advierte imposibilidad que además favorezca a los trabajadores contratados en régimen de jornada parcial, en tanto no concorra alguna de las circunstancias específicas de exclusión, definidas en el párrafo que antecede.

El sentido interpretativo expuesto, deriva de la convicción en orden a que los sistemas de organización del trabajo, no pueden implicar condiciones de precariedad o discriminación en el empleo, sobretodo respecto a trabajadores que se desempeñan en régimen de jornada parcial, en comparación a quienes lo hacen en jornada completa.

Con base en tales antecedentes, resulta posible atender a sus consultas en el siguiente sentido:

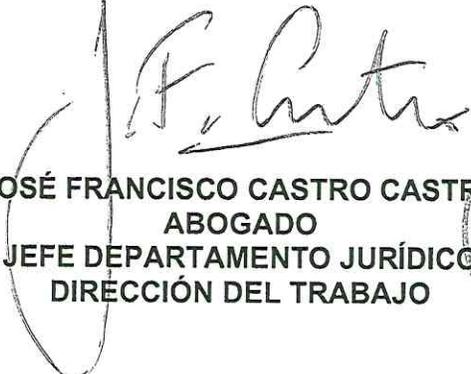
1.- La programación de los días de descanso corresponde a una facultad de empleador, lo cual no impide alcanzar un acuerdo con los trabajadores. Además, resulta procedente el otorgamiento de estos días de descanso respecto de trabajadores contratados en régimen de jornada parcial, salvo aquellos contratados por un plazo de treinta días o menos, ni aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo y festivos.

2.- Ahora bien, respecto al incremento remuneracional, éste corresponde al 30% por sobre las cantidades que las partes hubieran pactado como sueldo por desempeño en domingo. La periodicidad del pago debe adecuarse al sistema remuneracional habitual que el empleador utilice, siempre en la medida que no supere el término de un mes a que se refiere el artículo 55 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa citada, cúmpleme informar que respecto a

sus consultas sobre la aplicación de la Ley N° 20.823, deberá estarse a lo indicado en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




JF/PRC
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control