



Descanso semanal en materia laboral

Regulación vigente y evolución

Autor

Guido Williams O.
Email: gwilliams@bcn.cl
Tel.: (56) 32 226 3180

Nº SUP: 122894

Resumen

Se describe la regulación del descanso semanal en día domingo en el Código del Trabajo y en las regulaciones laborales previas.

El Código del Trabajo establece dos regímenes de descanso semanal. El primero, determina el descanso obligatorio el domingo y los festivos y las partes no pueden acordar una distribución de la jornada de trabajo que los incluya. El segundo, de manera excepcional, permite distribuir la jornada de trabajo incluyendo los domingo y los festivos. En este caso, las horas trabajadas en dichos días se pagan como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal, sin perjuicio del otorgamiento de los descansos compensatorios correspondientes.

Desde 1918 existe el descanso semanal en día domingo. Desde esa fecha, en todas las regulaciones se han establecido excepciones a esta regla de descanso, sin perjuicio que ha correspondido compensar el mencionado descanso en otro día de la semana.

Desde 1931, se pagan horas extraordinarias a quienes deban trabajar en domingo, excediendo su jornada ordinaria semanal.

En el actual Código del Trabajo, se establece un régimen particular para los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, en materia de compensaciones de días y de pagos de horas con recargo por el día domingo.

Introducción

Se describe la regulación del descanso semanal en día domingo en el Código del Trabajo y en las regulaciones laborales previas.

Los textos jurídicos citados se encuentran disponibles en LeyChile de la Biblioteca del Congreso Nacional.

I. Código del Trabajo vigente

El artículo 35 del Código del Trabajo¹ establece como regla general el descanso semanal en el día domingo, al prescribir lo siguiente:

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 1º de mayo de cada año. Este día será feriado.

El artículo 38 del Código del Trabajo establece un universo de actividades excepcionadas de la regla general del descanso semanal en día domingo, ellos son:

- Las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable.
- 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.
- Las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados.
- Los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa.
- El trabajo a bordo de naves.
- Las faenas portuarias.
- Las actividades de los deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñan actividades conexas.
- 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 electoral establecido en el artículo 169 de la ley N° 18.700² y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades³.

El artículo 38 adicionalmente determina otros casos excepcionales de descanso semanal. En primer lugar, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar mediante un resolución fundada y,

[p]revio acuerdo de los trabajadores involucrados [...] el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, *cuando la regla general no*

¹ Contenido en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 2003, del Ministerio del Trabajo.

² Artículo 169.- El día que se fije para la realización de las elecciones y plebiscitos será feriado legal.

Los plebiscitos comunales se efectuarán en día domingo.

³Artículo 106.- Las elecciones municipales se efectuarán cada cuatro años, el último domingo del mes de octubre.

pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema [cursivas nuestras].

La vigencia de esta resolución fundada de jornada y descanso excepcional será por el plazo de hasta tres años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen⁴.

Asimismo, el artículo 38 regula estas situaciones excepcionales de descanso semanal, al disponer lo siguiente:

- a) Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos.
- b) Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal. En el caso de los trabajadores de *establecimientos de comercio y de servicios* que atiendan directamente al público, 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.
- c) 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 que señala que el descanso y las obligaciones y prohibiciones de trabajo empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán 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.
- d) Respecto de los trabajadores de *establecimientos de comercio y de servicios* que atiendan directamente al público, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, adicionalmente gozarán, de siete días domingo de descanso semanal durante cada año de vigencia del contrato de trabajo (art. 38 bis)⁵ y estos días no podrán coincidir días feriados establecidos en la ley N°19.973, es decir el 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año (art. 38 ter).
- e) También en el caso de los trabajadores de establecimientos de comercio y de servicios y 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 menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo, salvo que hayan sido contratados exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.
- f) La distribución de los días domingos deberá ser acordada por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo y no podrá considerar la prestación de servicios por más de tres domingos en forma consecutiva.

⁴ Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de hasta tres años.

⁵ 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

- g) Si a la fecha de terminación del contrato, el trabajador no hubiere hecho uso de los descansos en día domingo a que tiene derecho conforme la proporción mencionada, el empleador deberá pagar dichos días en el respectivo finiquito. Este pago deberá efectuarse como horas extraordinarias, es decir con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período y no podrá ser imputado al pago del feriado proporcional, en su caso.
- h) Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, 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 de las horas extraordinarias.

Al respecto, la Dirección del Trabajo en dictámenes Ord. 4243 de 2019 y Ord. 5054 de 2014 indica que en el marco jurídico nacional existen dos sistemas de descanso semanal, uno que establece como días de descanso obligatorio los domingo y festivos de todo el año, y otro, exceptuado de dicho descanso.

El primer sistema, establecido en el artículo 35 del Código del Trabajo, "no faculta a las partes para distribuir la jornada de trabajo incluyendo los días domingo y festivos" (Dictamen, 2014), considerando que éstos constituyen días de descanso obligatorio para los trabajadores.

El segundo, de carácter excepcional es el consagrado en el artículo 38 del mismo cuerpo legal. En éste, los días domingo y festivos constituyen días normales de trabajo para los respectivos trabajadores, quienes, por lo tanto, en tales días, están obligados a prestar los servicios convenidos. En virtud de ello (Dictamen, 2014) señala lo siguiente:

[l]os dependientes que se encuentren en alguna de las situaciones señaladas en los diversos numerales que dicho precepto contempla [art. 38], pueden válidamente pactar con su empleador una jornada ordinaria de trabajo que incluya dichos días.

Sobre la remuneración, el dictamen Ord. 5054 precisa que "las horas laboradas durante éstos solo darán derecho al pago de sobresueldo en tanto con ellas se exceda la jornada ordinaria semanal convenida." Cabe recordar que los trabajadores de establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público tienen un régimen propio y diferente de compensación.

El Dictamen Ord. 5054 de 2014 plantea además que la Dirección del Trabajo ha sostenido "invariablemente" la siguiente doctrina institucional

[q]ue en el caso de los dependientes exceptuados del descanso dominical, la irrenunciabilidad de los descansos compensatorios ha sido prevista por el legislador sólo respecto de uno semanal, - el correspondiente al domingo- pudiendo negociarse los restantes que se produjeran por el hecho de incidir festivos en la respectiva semana.

II. Decreto Ley N° 2.200 de 1978 que fija normas relativas al contrato de trabajo y la protección de los trabajadores

El Decreto Ley N° 2.200 de 1978 (DL N° 2.200), derogado en 1987, en el artículo 46 disponía:

Artículo 46.- Los días Domingos 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 feriado el 1 ° de mayo de cada año.

Se faculta al Presidente de la República para decretar el cierre obligatorio de los establecimientos comerciales los días Sábados, después de las 13 horas, con las excepciones que establezca.

El empleador, con el acuerdo de los trabajadores, podrá establecer el descanso de hasta un día adicional en la semana, en cuyo caso el máximo legal de la jornada diaria de los demás días podrá excederse en el tiempo que sea necesario para completar el máximo legal semanal que corresponda. Tratándose de esta distribución, la jornada ordinaria diaria de los trabajadores sujetos a los artículos 34, inciso primero, 35 y 38, incisos segundo y tercero no podrá excederse de una hora y treinta y seis minutos, y la jornada ordinaria diaria de los trabajadores indicados en el inciso primero del artículo 38 no podrá excederse de cuarenta minutos.

Asimismo, el DL N° 2.200 (art. 47) señalaba que el descanso debía empezar a más tardar a las 21 horas del día anterior al Domingo o festivo y debía terminar 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".

Al igual que en el actual Código del Trabajo, el DL N° 2.200 estableció un universo de actividades que estaban exceptuadas del descanso dominical (art. 49), entre ellas:

- Las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;
- 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;
- Las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;
- Los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa.
- Las actividades regidas por leyes especiales en la materia.

El mismo artículo 49 del DL N° 2.200 reenviaba a un reglamento, los trabajos comprendidos en las excepciones y las demás modalidades de las labores exceptuadas del descanso dominical y en días festivos. Asimismo, establecía que las empresas exceptuadas podían distribuir la jornada normal de trabajo de las faenas exceptuadas, en forma que incluyese los días Domingos y festivos, sin embargo las horas trabajadas en dichos días se pagaban con "recargo legal", siempre que excediesen la jornada ordinaria semanal.

Finalmente, el mismo artículo 49 disponía que las empresas exceptuadas del descanso dominical debían otorgar un día de descanso a la semana, en compensación por las actividades desarrolladas en día domingo, y un día de descanso por cada día festivo en que los trabajadores debieron prestar sus servicios. Estos descansos podían ser comunes para todos los trabajadores o por turno para no paralizar el curso de las labores.

III. Decreto con Fuerza de Ley N° 178 de 1931, Código del Trabajo

El año 1931, se dictó el primer Código del Trabajo (derogado en 1987) que refundió diversas leyes anteriores relacionadas a este ámbito del derecho.

En materia de descanso semanal, la regla general se estableció en el artículo 322 del Código del Trabajo. Esta norma dispuso el deber de otorgar el día domingo como descanso semanal a los operarios o empleados de establecimientos comerciales o industriales, como fábricas, manufacturas, talleres, oficinas, almacenes, tiendas, minas, salitreras u otras empresas de enseñanza profesional o de beneficencia. Además, el artículo 322 estableció que los feriados legales serían días de descanso. Adicionalmente, el artículo 329 extendió el deber de descanso en domingo a "los dueños o patrones que trabajaban solos".

El día de descanso suponía que los establecimientos industriales y comerciales, debían permanecer cerrados, no podían atender al público ni expender artículos de su giro, y debían suspender todo trabajo (art. 323).

Por regla general, el descanso establecido en día domingo y los deberes de permanecer cerrados, no atender al público ni expender artículos de su giro, y de suspender todo trabajo, debían empezar a las 21 horas del día anterior al Domingo o feriado y terminaban a las seis horas del día siguiente (art. 325)

De manera particular, en el Código de 1931 se facultaba al Presidente de la República para decretar el cierre obligatorio de los *establecimientos comerciales*, los días sábados, después de las 13 horas, hasta el Lunes, salvo las excepciones que el mismo Presidente estableciese (art. 323). Posteriormente, mediante la Ley N° 11.999 se facultó a las municipalidades para que, a petición de empleadores y empleados, pudiesen decretar el cierre obligatorio en los términos indicados.

El Código del Trabajo de 1931 (art. 326) también establecía que determinadas actividades estaban exceptuadas del descanso semanal:

- Las faenas destinadas a reparar deterioros irrogados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable.
- Las explotaciones o labores que exijan continuidad por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivos de carácter técnico, o por razones fundadas en la conveniencia de evitar notables perjuicios al interés público o de la industria.
- Las obras que por su naturaleza no pueden ejecutarse sino en estaciones determinadas y que dependen de la acción irregular de las fuerzas naturales.
- Los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de una empresa.

Esta excepción de trabajar era estricta para las empresas y las personas, por cuanto el artículo 327 señalaba que el deber de laborar se extendía exclusivamente:

- 1) En cada Empresa, a los servicios o partes de la explotación, donde se realizan los trabajos que motivan excepciones;
- 2) A las personas estrictamente indispensables para la ejecución de los referidos trabajos.

En todo caso, a las personas que se desempeñaba en las actividades exceptuadas, se les debía, por lo menos, dar un día de descanso cada dos semanas. Éste podía ser "común para todas las personas, o por turnos para no paralizar el curso del trabajo" (art. 327).

Adicionalmente, se reenviaba a un Reglamento la determinación de los trabajos, explotaciones o establecimientos comprendidos en la excepción (art. 326)⁶.

Sobre la remuneración de quienes trabajaban en domingo, excediendo su jornada ordinaria semanal (48 horas) el artículo 28 disponía que

Las horas trabajadas [...] se considerarán extraordinarias y se pagarán como tales siempre que con ellas se excediere de los máximos legales, o de las pactadas contractualmente cuando el número de éstas fuere inferior a aquéllos.

⁶ En referencia al Decreto N° 101, de 16 de Enero de 1918, Reglamentario del Descanso Dominical, que se mantuvo vigente hasta 1967, que fijaba diversas categorías de actividades exceptuadas, entre ellas por ejemplo en el artículo I, 1a Categoría se menciona: "mercados, vegas o ferias autorizadas por las municipalidades respectivas"; "Las carnicerías y el reparto de carne a domicilio"; "Las panaderías y el reparto de pan a domicilio"; "Los puestos o almacenes para la venta al por menor de pescado, aves, productos de la caza, frutas y legumbres para el solo efecto de espender (sic) estos productos y artículo".

En materia de información a la autoridad, el artículo 328 disponía que los turnos del día de descanso debían comunicar

[a]l inspector del Trabajo que corresponda y a la Municipalidad respectiva, especificándose la naturaleza del trabajo, el número de operarios o empleados, la causa precisa de la excepción y cómo se concederá el descanso.

Finalmente, sin perjuicio de las sanciones pecuniarias por infringir las reglas del descanso semanal, el artículo 331 estableció que "el funcionario que sorprenda la infracción, exigirá el cierre del establecimiento y si fuere resistido, podrá imponerlo con auxilio de la fuerza pública, que la prestará con el solo requerimiento de aquél".

IV. Ley N° 3.321 de descanso dominical de 1918

En 1918 se publicó la Ley N° 3.321 de Descanso Dominical (derogada en 1931), cuyo artículo 1° fijaba como deber general de

"los dueños, gerentes (sic) o administradores de establecimientos industriales o mercantiles, como fábricas, manufacturas, talleres, oficinas, almacenes, tiendas, minas, salitreras o de otras empresas de cualquiera especie, públicas o privadas, aunque sean de enseñanza profesional o de beneficencia, a dar descanso en el trabajo a los operarios o empleados de su dependencia, los días domingos de cada semana y demás días de feriado legal.

Este descanso comenzaba a las 09:00 de la noche de la víspera del Domingo y terminaba a las seis "de la mañana del día siguiente al fijado para el reposo" (artículo 1°).

Al igual que en normas posteriores, la ley establecía excepciones al descanso dominical, particularmente respecto de personas que se desempeñaban en (art. 2):

- Las faenas destinadas a reparar deterioros irrogados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable.
- La explotación o labores que exijan continuidad por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivo de carácter técnico, o por razones fundadas en la conveniencia de evitar notables perjuicios al interés público o a la industria.
- Las obras que por su naturaleza no pueden ejecutarse sino en estaciones determinadas, y que dependen de la acción irregular de las fuerzas naturales.
- Los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de una empresa.

Correspondía al Presidente de la República determinar cuáles eran los trabajos, explotaciones o establecimientos exceptuados del descanso semanal (art. 2).

En todo caso, el mismo artículo 2 determinaba que a las personas que trabajan en las actividades exceptuadas, les correspondía "por lo menos un día de descanso cada dos semanas; y el día de descanso podrá ser común para todos los individuos, o turnado para no paralizar el curso del trabajo".

Los turnos debían ser informados a la Alcaldía Municipal, indicando la naturaleza del trabajo, el número de operarios o empleados, la causa precisa de la excepción y cómo se concedería el descanso (art. 3).

Referencia

Dirección del Trabajo (2014). Ordinario 5054. Sobre descanso semanal. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-104730.html> (octubre, 2019).

Dirección del Trabajo (2019). Ordinario 4243. Sobre descanso semanal. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-117516.html> (octubre, 2019).

Normas citadas

- Código del Trabajo, contenido en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 2003 del Ministerio del Trabajo.
- Decreto Ley N° 2.200 de 1978 que fija normas relativas al contrato de trabajo y la protección de los trabajadores.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 178 de 1931, Código del Trabajo.
- Ley N° 3.321 de descanso dominical de 1918.
- Decreto N° 101, de 16 de enero de 1918, Reglamentario del Descanso Dominical, que se mantuvo vigente hasta 1967.

Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)