



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E22482(1364)2019 / SK(1330)2019

5574

Jurídico

ORDINARIO N°: _____

ACTUACION:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Jornadas bisemanales, distribución, horas extraordinarias.

RESUMEN:

Una jornada bisemanal de trabajo no solo puede ser distribuida en 10, 11 o 12 días, sino que también es posible distribuirla en un período superior a seis y hasta en doce días en la medida que se cumplan las normas sobre límite diario y semanal de la jornada ordinaria contenidas en el inciso primero del artículo 22 y en el artículo 28 del Código del Trabajo y los demás requisitos legales y administrativos necesarios para ello.

ANTECEDENTES:

1. Revisión de 28.11.2019, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
2. Ord. N°345, de 24.06.2019, de Director Regional del Trabajo de Magallanes y Antártica Chilena.

SANTIAGO,

03 DIC 2019

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN (S)

Mediante Pase citado en el antecedente 2), solicita un pronunciamiento jurídico tendiente a determinar el número de días en que es posible distribuir las jornadas bisemanales de trabajo regidas por el artículo 39 del Código del Trabajo.

Ello atendida la aparente contradicción existente en la doctrina sustentada en dictámenes N°s.3653/269, de 30.08.2000; 4338/168, de 22.09.2004; 5650/128, de 22.11.2017 y Ord. N°5029, de 26.10.2017, lo cual ha ocasionado diferencias de opinión entre ese Departamento y el Departamento de Atención de Usuarios de este Servicio respecto a la información que sobre el particular se contiene en la página web institucional.

De acuerdo a lo sostenido por el Departamento a su cargo, las jornadas bisemanales de trabajo sólo pueden distribuirse en 10, 11, y 12 días, afirmación que se basa en lo resuelto en los dos primeros dictámenes citados, los cuales reconsideraron la doctrina anterior existente sobre la materia.

Por su parte, el Departamento de Atención de Usuarios, fundándose en los dos últimos pronunciamientos jurídicos anotados, expresa que la información proporcionada en la página web de esta Dirección en que se precisa que las aludidas jornadas bisemanales pueden distribuirse en 7, 8, 9, 10, 11 y hasta en 12 días, no contraviene la jurisprudencia invocada en su presentación, por cuanto esta solo se encuentra referida a los días en que es posible distribuir la jornada máxima ordinaria de 96 horas semanales —actualmente 90 horas semanales— esto es, en 10, 11 o 12, pero no establece un límite que impida pactar tales jornadas en un número menor de días en caso de jornadas inferiores a dicho máximo.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 39 del Código del Trabajo, que regula las jornadas bisemanales, establece:

"En los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno".

De la disposición legal antes citada se desprende que la ley faculta a las partes de la relación laboral para pactar jornadas de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas de labor en caso de que los servicios deban prestarse en faenas que se desarrollan en lugares apartados de los centros urbanos, al cabo de las cuales se debe otorgar días de descanso compensatorios por los domingos y festivos laborados en el período bisemanal, aumentados en uno.

Como es posible apreciar la norma en estudio permite, en forma excepcional, el establecimiento de jornadas que sobrepasen la duración máxima de seis días prevista en el artículo 28 del Código del Trabajo, habilitando a las partes para convenir jornadas de 7, 8, 9, 10, 11 y hasta 12 días al término de las cuales deberán otorgarse los descansos compensatorios correspondientes. Así lo ha establecido la jurisprudencia de este Servicio que se contiene, entre otros, en dictamen N°5650/128, de 22.11.2017, y Ord. N°5029 de 26.10.2017.

Ahora bien, en cuanto a la aparente contradicción existente en la doctrina institucional contenida en los dictámenes precitados, debe señalarse que tras el análisis efectuado por este Departamento se ha podido establecer que ella no es tal, atendidas las siguientes razones:

1. Los dictámenes N°s 3653/269, de 30.08.2000 y 4338/168, de 22.09.2004, invocados en el Pase en referencia, efectivamente reconsideraron la doctrina anteriormente sustentada por este Servicio que establecía que, en una jornada bisemanal distribuida en 10, 11, o 12 días la existencia de horas extraordinarias se generaba a partir de 80, 88 y 96 horas respectivamente, considerándose que el máximo semanal ordinario vigente a la época era de 48

horas. En efecto, de acuerdo a dicha doctrina *“si a un periodo de labor de 12 días corresponde una jornada bisemanal ordinaria de 96 horas, a un ciclo de labor de 11 días corresponderá una jornada bisemanal ordinaria de 88 horas, a un ciclo de 10 días 80 horas y así, sucesivamente”*.

Sobre la base de un nuevo análisis sobre la materia y de la normativa contenida en el artículo 22, inciso 1° y 28 inciso 1° del Código del Trabajo, la nueva doctrina resolvió que el máximo de 96 horas ordinarias que en la época de su emisión era posible laborar en una jornada bisemanal, podía distribuirse no sólo en 12 días, como se sostenía anteriormente, sino también en una distribuida en 11 o en 10 días, fijando un nuevo parámetro para el cómputo y cálculo de las horas extraordinarias, el cual requiere establecer previamente las semanas o porcentajes de ésta que inciden en el respectivo ciclo de trabajo y descansos, para lo cual deberá dividirse la totalidad de los días comprendidos en el sistema por siete —número de días que conforman un período semanal— y multiplicar el resultado así obtenido por el número de horas que comprende la jornada máxima semanal.

Al respecto, cabe precisar que el dictamen N°3653/269 de 30.08.2000, en lo pertinente, establece:

“No existe impedimento legal en que las partes de la relación laboral convengan una jornada bisemanal ordinaria de 96 horas distribuidas en 10, 11 o 12 días. 2) La distribución de dicho máximo en el número de días señalado en el punto anterior, sólo será posible en la medida que el sistema garantice un descanso de cuatro, tres o dos días íntegros, a los cuales deberá agregarse el adicional que establece la ley y un promedio de 9 horas, 36 minutos, 8 horas, 43 minutos y 8 horas diarias, respectivamente...”

Por su parte, el dictamen N°4338/168 de 22.09.2004, que fija el sentido y alcance del inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, modificado por la ley 19.759, en sus numerales 3 y 4, resuelve: 3) *“La reducción de la jornada ordinaria máxima a 45 horas semanales no altera las normas sobre descanso diario y semanal previstas en los artículos 34, 36 y 38 del Código del Trabajo. 4) A partir del 1°.01.2005 la jornada ordinaria máxima que se podrá laborar en un sistema bisemanal de trabajo pactado en conformidad al artículo 39 del Código del Trabajo, será de 90 horas distribuidas en un máximo de 12 días.*

Atendido lo anterior, la conclusión contenida en el dictamen N°3653/269, antes citado, debe considerar actualmente un máximo de 90 horas ordinarias en un período bisemanal.

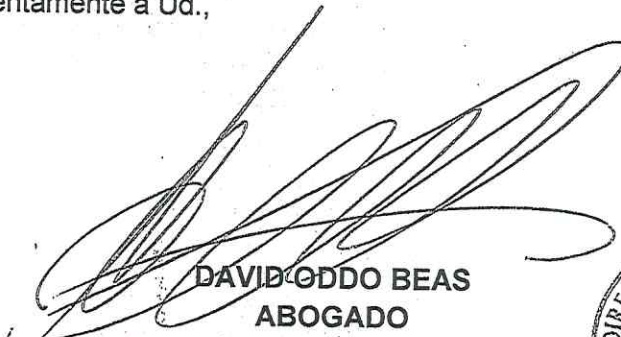
Cabe agregar que el dictamen N°5650/128, de 22.11.2017, que también es invocado por Ud., resuelve una solicitud de reconsideración de la doctrina sustentada por este Servicio en relación con las jornadas bisemanales de trabajo, particularmente, de una de las condiciones que deberían cumplirse para tal efecto, cual es que el descanso diario de los trabajadores involucrados se efectuó en el lugar de trabajo. Dicho pronunciamiento rechazó la respectiva solicitud y ratificó la doctrina existente en tal sentido.

Finalmente, el Ordinario N°5029 de 26.10.2017 se pronuncia sobre la situación de los trabajadores agrícolas permanentes que viven en la casa habitación proporcionada por el empleador respecto a la norma prevista en el artículo 39 del Código del Trabajo, concluyendo que tal circunstancia no impide que dichos trabajadores celebren pactos sobre jornadas bisemanales de trabajo con sus respectivos empleadores, en la medida que concurren las condiciones necesarias para ello.

Tras todo lo expuesto no cabe sino concluir que no existe contradicción en la doctrina sustentada en relación en los dictámenes anteriormente enunciados.

Por consiguiente, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, es preciso ratificar que una jornada bisemanal de trabajo no solo puede ser distribuida en 10, 11 o 12 días como se sostiene en el Pase de la referencia, sino que también es posible distribuirla en un período superior a seis y hasta en doce días en la medida que se cumplan las normas sobre límite diario y semanal de la jornada ordinaria contenidas en el inciso primero del artículo 22 y en el artículo 28 del Código del Trabajo y los demás requisitos legales y administrativos necesarios para ello.

Saluda atentamente a Ud.,



DAVID ODDO BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBA/SMS

Distribución:

- Jurídico.
- Partes.
- DRT Magallanes y Antártica Chilena.
- Depto. de Atención de Usuarios.