



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 50228 (340) 2022

618

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Jornada de trabajo. Jornada Bisemanal. Prestaciones laborales y beneficios.

RESUMEN:

Los acuerdos celebrados por las partes en cuya virtud se hayan convenido beneficios, sea en dinero o en especie, como contrapartida a la aplicación del sistema de jornada bisemanal regulado en el artículo 39 del Código del Trabajo, no podrán alterarse o suprimirse unilateralmente, considerando lo expuesto en el presente informe.

ANTECEDENTES.:

1. Instrucciones de 18.03.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2. Presentación de 12.03.2022, de don Samuel del Sol Santa Cruz, en representación de empresa Termas del Sol Spa.

SANTIAGO,

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

18 ABR 2022

**A: SR. SAMUEL DEL SOL SANTA CRUZ
TERMAS DEL SOL SPA.
samuel@termasdelosol.com
COCHAMÓ**

Mediante presentación del Ant. 2), se solicita a esta Dirección un pronunciamiento jurídico en orden a responder diversas consultas relacionadas con el régimen de jornada bisemanal regulada en el artículo 39 del Código del Trabajo. En rigor, consulta respecto a si el empleador tiene el deber de cubrir los gastos básicos del trabajador cuando éste reside en el lugar de trabajo; cubrir los pagos de arrendamiento en caso que el trabajador desee por voluntad propia residir en una zona cercana u ocupar otras dependencias de la empresa para residir

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que el artículo 39 del Código del Trabajo, dispone:

“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 periodo bisemanal, aumentados en uno”.

De la norma legal citada, se desprende que, para que proceda pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, es necesario que concurren los siguientes requisitos copulativos:

- a) Que la prestación de servicios se efectúe en lugares apartados de centros urbanos.
- b) Que las partes pacten jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas.

Menester es tener presente que la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida en Dictamen N°5667/33 de 06.12.2019 reconsideró y modificó parcialmente la doctrina contenida en el Dictamen N°5547/263 de 26.12.2003, que hasta ese entonces establecía que el ámbito de aplicación del artículo 39 del Código del Trabajo abarcaba sólo a aquellos trabajadores que utilicen su descanso entre jornadas diarias de trabajo en el lugar de trabajo, en cuanto existe, en dicho caso, el impedimento de distancia geográfica exigido por la ley.

En efecto la nueva doctrina en referencia, al realizar un nuevo estudio de la norma que regula este especial tipo de distribución de la jornada de trabajo, como de la doctrina atingente, entendió que el artículo 39 del Código del Trabajo establece únicamente como presupuesto legal para su aplicación, que *“..la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos...”*, resultando que del texto de la norma no se desprende la exigencia planteada en el Dictamen N°5547/263 de 26.12.2003, esto es, que el trabajador no debe de estar en condiciones de trasladarse a su lugar de residencia diariamente, debiendo realizar su descanso diario en la faena.

Cabe indicar que esta conclusión limita el ámbito de aplicación de la citada norma legal al establecer este tipo especial de distribución de jornada, ya que excluye de ella a aquellos trabajadores que, prestando servicios en lugares apartados de centros urbanos, tienen también en esa zona su lugar de residencia. Tal exclusión no encuentra fundamento en el texto expreso del artículo 39, ni es posible justificarla por otros medios de interpretación de la ley.


Ahora bien, considerando lo anterior, y en relación a las consultas planteadas, la circunstancia de que los trabajadores pernocten en sus hogares ubicados en localidades cercanas a la faena, no excluye por sí sola la aplicación de la norma en referencia, toda vez que el elemento determinante para la aplicación lo constituye el hecho de que la prestación de servicios se efectúe en un lugar apartado de centros urbanos, por lo que si concurre en la especie esta última circunstancia, las partes se encontrarán igualmente facultadas para convenir la aludida jornada bisemanal.

Por otro lado, la circunstancia anterior en nada altera los acuerdos previos que las partes hayan pactado para establecer una jornada bisemanal, sea pagos por servicios básicos, internet, luz, etc, tomando en consideración el principio de autonomía de la voluntad, así como la fuerza obligatoria del contrato contenida en el artículo 1545 del Código Civil, que establece que "*Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales*".

En efecto, la opción de convenir una jornada bisemanal conforme al citado artículo 39, en nada afecta los acuerdos ya celebrados por las partes y en cuya virtud se hayan convenido beneficios, sea en dinero o en especie, como contrapartida directa a la aplicación de ese régimen de trabajo, mismos que no podrán alterarse o suprimirse unilateralmente, sino mediante el respectivo pacto individual o colectivo, según sea el caso. (Dictamen N°5667/33 de 06.12.2019).

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que, los acuerdos celebrados por las partes en cuya virtud se hayan convenido beneficios, sea en dinero o en especie, como contrapartida a la aplicación del sistema de jornada bisemanal, no podrán alterarse o suprimirse unilateralmente, considerando lo expuesto en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP/EZD
Distribución:
-Partes
-Jurídico