



DIRECCION  
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

S/K. (671)/2000

1

*Rectificado por  
Ord. 1721/108  
de 06-06-02*

3653 0269

ORD. No \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**MAT.:** 1) No existe impedimento legal en que las partes de la relación laboral convengan una jornada bisemanal ordinaria de 96 horas distribuidas en 10, 11 ó 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.

Reconsidera doctrina contenida en dictámenes Nos 2627/145, de 20.05.99, 2666/195, de 25.-06.98, 2493/179, de 01.06.98, 4923/268, de 19.08.97 y toda otra doctrina que resulte incompatible con la que se sus-  
tenta en el presente informe.

**ANT.:** Necesidades del Servicio.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículo 39.

30 Abr. 2000

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. JEFE DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION

Por necesidades del Servicio se ha estimado necesario revisar la doctrina vigente en relación a las jornadas bisemanales reguladas por el artículo 39 del Código del Trabajo, especialmente en lo que respecta al parámetro que debe servir de base para el cómputo de la jornada extraordinaria.

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

El artículo 22 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, prescribe:

*"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales".*

Por su parte, el artículo 28 del mismo cuerpo legal, en sus incisos 1º y 2º, preceptúa:

*"El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.*

*"En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38".*

A su vez, el artículo 39 del mismo Código, dispone:

*"En los casos que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de los 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 compensatorio de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno".*

Del análisis conjunto de las normas legales precitadas se desprende, en primer término, que la ley establece la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, disponiendo que ella no podrá exceder de cuarenta y ocho horas semanales ni de diez horas diarias. Se desprende, asimismo, que dicho máximo semanal no podrá distribuirse en más de seis ni menos de cinco días.

De las señaladas normas se infiere además, que la ley faculta a las partes de la relación laboral para pactar jornadas ordinarias de hasta dos semanas ininterrumpidas, cuando se trate de servicios que deban prestarse en lugares apartados de los centros urbanos, caso en el cual deberá otorgarse al término de cada jornada especial los descansos compensatorios de los días domingo y festivos que hayan tenido lugar en el respectivo período bisemanal, aumentados en uno.

Como es dable apreciar, la última disposición anotada permite, en forma excepcional, el establecimiento de jornadas laborales ordinarias distribuidas en un lapso superior al máximo previsto en el artículo 28 del Código del Trabajo, esto es, en seis días, habilitando así a los contratantes para convenir jornadas de hasta 12 días ininterrumpidos, al cabo de los cuales deberán otorgarse los descansos compensatorios correspondientes, más el respectivo adicional.

Ahora bien, en cuanto a la jornada ordinaria máxima que es posible laborar en un sistema bisemanal, la jurisprudencia administrativa uniforme y reiterada de este Servicio, ha precisado que éste es de 96 horas semanales en período de 12 días, constituyendo de este modo jornada extraordinaria el tiempo que exceda de dicho máximo o el convenido por partes, si este último fuera inferior.

En relación con lo anterior, la señalada doctrina ha sostenido que si a un período de labor de 12 días corresponde una jornada bisemanal ordinaria de 96 horas, a un ciclo de 11 días de labor corresponderá una jornada bisemanal ordinaria de 88 horas, a un ciclo de 10 días, 80 horas y, así, sucesivamente.

De este modo, de acuerdo a dicha jurisprudencia, constituyen horas extraordinarias las que exceden de 96, 88 y 80 horas, según se trate de jornadas bisemanales distribuidas en 12, 11 ó 10 días, respectivamente.

Ahora bien, efectuado un nuevo estudio y análisis de la normativa que incide sobre la materia y, en especial, la que se contiene en el artículo 22, inciso 1º, y en el inciso 1º del artículo 28 del Código del Trabajo, posible resulta sostener, reconsiderando la doctrina anterior, que el máximo ordinario de 96 horas que es posible laborar en una jornada bisemanal puede ser distribuido en 10, 11 ó 12 días.

En efecto, de acuerdo a la última norma legal citada, la jornada ordinaria máxima semanal de 48 horas puede distribuirse tanto en seis como en cinco días, de suerte tal, que no existe impedimento legal para convenir una jornada ordinaria bisemanal de 96 horas distribuida en 10 días, toda vez que en tal caso estaremos en presencia de dos períodos semanales de cinco días, en cada uno de los cuales podría laborarse el máximo de 48 horas que establece la ley, lo cual implica un total de 96 horas en el respectivo ciclo de trabajo.

De igual manera, tampoco existe impedimento para que dicho máximo pueda distribuirse en 11 días, atendido que en ese lapso incide un período semanal de cinco días y otro de seis días, pudiendo laborarse en ambos el tope de 48 horas previsto por la ley. La misma conclusión resulta aplicable respecto de una jornada bisemanal de 12 días, si tenemos presente que dicho ciclo de trabajo comprende dos períodos de seis días en cada uno de los cuales puede distribuirse el máximo de 48 horas precedentemente aludido.

Por consiguiente, atendido todo lo expuesto, forzoso resulta concluir que las partes de la relación laboral se encuentran facultadas para distribuir la jornada bisemanal ordinaria máxima de 96 horas en períodos de 10, 11 ó 12 días.

Sin perjuicio de lo anterior y teniendo presente que el denominado sistema de "Jornada Bisemanal" que regula el artículo 39 en comento permite a las partes pactar hasta dos semanas ininterrumpidas de trabajo, para determinar, en cada caso, el número de horas extraordinarias que generará el sistema y el promedio diario que es posible laborar cuando las partes acuerden distribuir las aludidas 96 horas en 10, 11 ó 12 días, es necesario recurrir al concepto de "semana", el cual, según lo sostenido por este Servicio, entre otros, en dictamen N° 4243/239, de 16.08.99, corresponde a un período de siete días, conformado tanto por días de trabajo como de descanso.

Al tenor de lo expuesto, forzoso resulta convenir que un período bisemanal comprenderá un máximo de catorce días, incluidos en ellos los correspondientes días de trabajo y descanso, sin perjuicio del adicional que otorga la ley.

De esta manera entonces, para efectuar el cálculo de que se trata, deberá establecerse, previamente, el número de semanas o porcentajes de ésta que inciden en el ciclo de trabajo y descansos pactado por las partes, para lo cual deberá dividirse la totalidad de los días comprendidos en el sistema por 7, el que, como ya se dijera, conforma un período semanal.

Ahora bien, si tenemos presente que en este último puede laborarse hasta un máximo de cuarenta y ocho horas ordinarias, dicho máximo, multiplicado por el número de semanas o porcentaje de ellas que abarque el respectivo período bisemanal, determinará el número total de horas de trabajo que en él se comprenden y la existencia o no de jornada extraordinaria.

De ello se sigue que el número de días de descanso que contemple el sistema, los cuales, como ya se indicara, deben sumarse a los correspondientes días de trabajo, tendrán incidencia, tanto para establecer la respectiva jornada diaria, como el sobretiempo que genere el sistema.

Así, y a vía de ejemplo, no dará lugar a horas extraordinarias una jornada bisemanal de 10 días de trabajo seguidos de 4 de descanso, excluido el adicional, en que se laboren diariamente 9 horas 36 minutos.

En efecto, la referida jornada bisemanal representa un ciclo de 14 días, el que dividido por 7 conforma dos semanas laborales, producto éste que multiplicado por 48, que, como ya se expresara, representa el límite máximo de horas ordinarias que puede laborarse semanalmente, da como resultado una jornada bisemanal equivalente a 96 horas ordinarias que implica laborar 9 horas 36 minutos diarias; ello, como consecuencia de dividir las citadas 96 horas por 10 que, en el caso propuesto, constituye el número de días de trabajo del ciclo.

Distinta es la situación si las partes acuerdan la distribución del máximo de 96 horas en 10 días, seguidos de sólo 3 de descanso, sin considerar el adicional, puesto que, conforme al procedimiento antes indicado, dicho sistema generará jornada extraordinaria e implicará una distribución diaria inferior a la anterior.

Efectivamente, en esta situación el ciclo comprenderá un total de 13 días, excluido el adicional, el que dividido por 7 representa un factor equivalente 1,857 semanas, el que multiplicado por 48 da como resultado 90, 24 horas ordinarias en el respectivo período bisemanal y un promedio diario de 9 horas. De esta suerte, en una jornada bisemanal como la indicada revestirán el carácter de horas extraordinarias que deberán remunerarse como tales, aquellas que se laboren sobre el límite ordinario máximo de 90,24 horas.

Como es dable apreciar, si bien es cierto que en un sistema como el señalado resulta factible que las partes convengan laborar 96 horas en 10 días, no lo es menos que el menor número de días de descanso que este contempla determina, por una parte, un promedio diario inferior a 9,36 hrs. y, por otra, la existencia de jornada extraordinaria a partir de 90,24 hrs.

En lo que respecta a una jornada bisemanal de 11 días continuos de trabajo, cabe señalar que ésta no generará sobretiempo en la medida que garantice un descanso equivalente a tres días, excluido el adicional, y un promedio diario de 8 horas y 43 minutos, atendido que en tal situación el total de horas trabajadas en el ciclo alcanzará a la suma de 95 horas con 53 minutos.

Por el contrario, si se pactaren 11 días de trabajo continuo con sólo 2 de descanso a continuación, sin considerar el adicional, tal sistema dará origen a sobretiempo atendido que, en tal caso, y de acuerdo al señalado procedimiento, el mismo implica laborar un total de 97 horas 24 minutos con un promedio diario de 8 horas 50 minutos. De esta suerte, en el caso anotado, deberá remunerarse como extraordinario el lapso que excede del máximo ordinario de 96 horas.

Finalmente, una jornada bisemanal de 12 días continuos, seguidos de dos de descanso, sin considerar el adicional, en que se labore un promedio de 8 horas diarias, determina una jornada ordinaria total de 96 horas, no existiendo, por ende, en tal caso, jornada extraordinaria.

Sin perjuicio de todo lo expuesto, debe hacerse presente que nada obsta a que en los sistemas de que se trata, las partes, en conformidad a lo prevenido en el inciso 2º del artículo 28 del Código del Trabajo, convengan hasta un máximo de 10 horas diarias, en la medida que con ello no se sobrepase el número total de horas ordinarias que comprende el respectivo período bisemanal. De esta manera, no existiría impedimento para pactar dicho máximo en alguno o algunos días del ciclo de trabajo, reduciendo en otros, el promedio diario que resulte de la aplicación del sistema de cálculo anteriormente anotado.

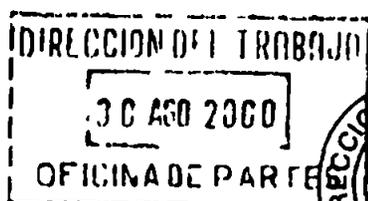
En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

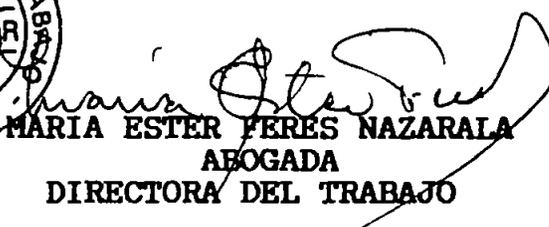
1) No existe impedimento legal en que las partes de la relación laboral convengan una jornada bisemanal ordinaria de 96 horas distribuidas en 10, 11 ó 12 días.

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.

Reconsidera doctrina contenida en dictámenes N<sup>os</sup> 2627/145, de 20.05.99, 2666/195, de 25.06.98, 2493/179, de 01.06.98, 4923/268, de 19.08.97 y toda otra doctrina que resulte incompatible con la que se sustenta en el presente informe.

Saluda a Ud.,



  
MARIA ESTER PERES NAZARALA  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

  
MCST/SMS/sda  
Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo