



K10505 (2126)/2015

Jurídico

6613

ORD. N°: _____

MAT.: Atiende presentación que indica.

ANT.: 1.-Instrucciones de 15.09.y 10.11.2015, Jefe Departamento Jurídico.
2.-Presentación de 26.08.2015, de Mario Traslaviña Fariás, Abogado, en representación de Empresa Pilotes Terratest S.A.

17 DIC 2015

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : ABOGADO MARIO TRASLAVIÑA FARIAS
EMPRESA PILOTES TERRATEST S.A.
MÁLAGA 115, OF. 902
LAS CONDES**

Mediante presentación del antecedente 2) formula diversas consultas en relación a las jornadas bisemanales de trabajo, en particular sobre el máximo de horas diarias que puede comprender, como también, la procedencia de otorgar descanso para colación a los trabajadores involucrados. Solicita igualmente se le informe si el Ordinario N° 254/13, de 20.01.97, se encuentra actualmente vigente.

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

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 período bisemanal, aumentados en uno".

Del precepto legal transcrito se infiere que en caso de que la respectiva prestación de servicios deba prestarse en lugares apartados de los centros urbanos, las partes de la relación laboral están facultadas para convenir jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, debiendo otorgarse al término de la jornada acordada, los días de descanso compensatorio de los días domingo o festivos que hayan incidido en dicho período bisemanal, aumentados en uno. De ello se sigue que para la implantación de una jornada bisemanal, en los términos allí previstos, no resulta necesaria la autorización previa este Servicio.

Aclarado lo anterior, es necesario señalar que la doctrina institucional sustentada en relación al citado artículo 39 ha precisado también, que un determinado lugar se encuentra apartado de los centros urbanos y por ende, alejado geográficamente, cuando la distancia existente entre éstos y el lugar en que deban prestarse los servicios sea tan relevante que haga imposible los traslados habituales de

los trabajadores para hacer uso de sus descansos diarios y semanales en su lugar de residencia habitual, debiendo hacerlos efectivos en el lugar de trabajo.

La misma doctrina ha precisado, entre otros, en dictamen N°1707/103, de 18.04.98, que el sistema previsto en el referido precepto constituye una excepción a la forma de distribuir la jornada semanal en relación de los descansos, permitiendo pactar hasta dos semanas continuas de labor de forma de acumular al término de ellas los días de descanso compensatorio de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal aumentados en uno. En efecto, el referido pronunciamiento expresa que el sistema en análisis constituye una excepción al inciso 1° del artículo 28 del Código del Trabajo, que prohíbe la distribución de la jornada ordinaria máxima semanal en no más de seis ni en menos de cinco días, pero no así al inciso 2° de la misma norma que establece, en lo pertinente, que en ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de 10 horas por día.

Sobre dicha base se concluye que el límite máximo de la jornada ordinaria diaria de los trabajadores afectos a un sistema de jornada bisemanal de trabajo es de 10 horas.

Cabe agregar que esta Dirección en dictamen N° 4338/168, de 22.09.2004, emitido a raíz de la dictación de la ley N° 19759, que entre otras materias, modificó el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, reduciendo la duración de la jornada ordinaria de 48 a 45 horas semanales, en su número 2.2 resuelve que *"El nuevo máximo semanal no altera la norma sobre distribución semanal de jornada ordinaria prevista en el artículo 28, inciso 1°, del Código del Trabajo, como tampoco, el máximo ordinario de 10 horas por día que establece el inciso 2° del mismo artículo"*, agregando en su punto 4, que : *" A partir del 1°.01.2005, la jornada ordinaria máxima que se podrá laborar en un sistema bisemanal de trabajo es de 90 horas distribuidas en 12 días. "*

En lo que respecta a la consulta relativa a si a los trabajadores afectos a un sistema de jornada bisemanal les resulta aplicable la norma que prevé el artículo 34 del Código del Trabajo, cabe tener presente que dicho precepto establece:

"La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior los trabajos de proceso continuo. En caso de duda de si una determinada labor está o no sujeta a esta excepción, decidirá la Dirección del Trabajo mediante resolución de la cual podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo en los términos previstos en el artículo 31."

Del precepto legal transcrito se infiere que el legislador ha establecido la obligación de dividir la jornada diaria en dos partes, disponiendo que entre ellas se otorgue un descanso de, a lo menos, media hora para colación, señalando que dicho período no se considerará trabajado y que, por ende, no puede ser considerado para los efectos de enterar la jornada diaria.

De la misma disposición se colige, además, que los trabajos de proceso continuo no están sujetos a la señalada obligación y que, en caso de duda acerca de si una determinada labor es o no de proceso continuo, la calificación corresponde a este Servicio, de cuya resolución puede reclamarse al respectivo Juzgado de Letras del Trabajo dentro de los 30 días siguientes a su notificación.

Del precepto legal transcrito se infiere que el legislador ha establecido la obligación de dividir la jornada diaria en dos partes, disponiendo que entre

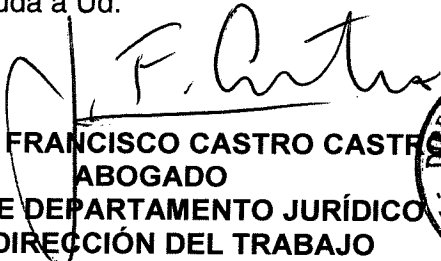
ellas se otorgue un descanso de, a lo menos, media hora para colación, señalando que dicho período no se considerará trabajado y, por ende, que no puede ser considerado para los efectos de enterar la jornada diaria. De la misma disposición se colige, además, que los trabajos de proceso continuo no están sujetos a la señalada obligación y que, en caso de duda acerca de si una determinada labor constituye o no una faena de proceso continuo, la calificación corresponde a este Servicio, de cuya resolución puede reclamarse al respectivo Juzgado de Letras del Trabajo dentro de los 30 días siguientes a su notificación.

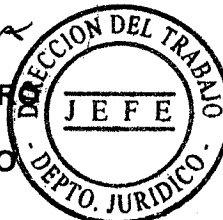
Cabe señalar que este Servicio para resolver si la jornada de trabajo que cumplen los trabajadores en un caso determinado, puede ser considerada de proceso continuo, analiza, entre otros aspectos, a través de una fiscalización, la forma en que aquellos prestan sus servicios, en el sentido de si el trabajo que realizan, por su naturaleza, exige una continuidad que les impida hacer uso del descanso dentro de la jornada a que alude el inciso 1º del artículo 34 del Código del Trabajo; asimismo, si las labores pueden ser interrumpidas, sin que dicha interrupción perjudique la marcha normal de la empresa donde prestan servicios, no procediendo, de acuerdo a la doctrina vigente sobre la materia, efectuar una calificación genérica en tal sentido.

De esta suerte, no procede que este Servicio se pronuncie a priori y genéricamente sobre si el trabajo que desarrollan los dependientes por quienes se consulta podría o no ser calificado de proceso continuo para los efectos de determinar si les resulta aplicable la disposición prevista en el artículo 34, inciso 1º, del Código del Trabajo, antes transcrito, que regula el descanso para colación.

Finalmente y respecto a la consulta relativa a la vigencia de la doctrina contenida en Ord. N° 254/13, de 20.01.97 a que alude en su presentación, cúpleme informarle que la misma se encuentra vigente en cuanto concluye que *"No es necesaria la autorización de la Dirección del Trabajo para que el empleador establezca una jornada de trabajo distribuida en 11 días continuos de labor seguidos de 3 días de descanso cuando dicha jornada se encuentre comprendida en la situación prevista en el artículo 39 del Código del Trabajo y no exceda de 10 horas diarias"*.

Saluda a Ud.


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBPSMS

Distribución:

- Jurídico,
- Partes,
- Control