



DIRECCION  
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 15382(942)/99  
K. 12787

ORD. Nº 5371, 313

**MAT.:** El artículo 29 del Código del Trabajo no es aplicable a las extensiones de las jornadas de trabajo implantadas a los dependientes que laboran para Bancos e instituciones afines, a causa del próximo cambio de milenio.

**ANT.:** 1) Memorándum Nº 207, de 07.-10.99, del Departamento de Fiscalización.  
2) Presentación de 13.09.99, de la Asociación de Bancos e Instituciones Financieras de Chile A.G.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 29, inciso 1º y 31 inciso 1º.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes Nros. 519/25, de 25.01.95 y 7694/127, de 04.-10.89.

SANTIAGO,

25 OCT 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. JEFE DEL DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION

Mediante el memorándum del antecedente 1) se solicita un pronunciamiento respecto a la aplicabilidad de la norma contenida en el artículo 29 del Código del Trabajo a las extensiones de las jornadas de trabajo a los días sábados, domingo y festivos, que se han implantado a los dependientes que laboran para Bancos e instituciones afines, a raíz del problema informático producido en el sector financiero por el próximo cambio de milenio.

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

El inciso 1º del artículo 29 del Código del Trabajo previene:

*"Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones".*

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere, de acuerdo a lo manifestado por esta

Dirección mediante dictamen N° 519/25, de 25 de enero de 1995, que la jornada ordinaria de trabajo puede ser excedida, en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, en alguno de los siguientes casos:

- 1) Cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito;
- 2) Cuando deban impedirse accidentes,
- 3) Cuando deban efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones del establecimiento o faena.

Asimismo, del precepto legal citado se desprende que el período laborado en exceso de la jornada ordinaria, en las situaciones indicadas en el mismo, fue concebido por el legislador como una eventual prolongación de dicha jornada en términos de que exista solución de continuidad entre ésta y el exceso de tiempo trabajado.

Cabe destacar que en conformidad a la disposición legal en comento, resulta jurídicamente procedente la prolongación de la jornada diaria que los dependientes deben cumplir en atención a las razones que en la misma se indica, pero no es posible entender que el empleador está facultado para exigir a los trabajadores de que se trata que cumplan las labores excepcionales destinadas a superar los problemas informáticos que ocasionará el cambio de milenio, en días sábados, en los que no les corresponde trabajar, de acuerdo a sus contratos de trabajo, ni en domingo o festivos, días que, legalmente son de descanso obligatorio.

De lo expresado se sigue que la norma contenida en el artículo 29 del Código del Trabajo, no resulta aplicable a las extensiones de las jornadas de trabajo por las que se consulta, dado que éstas implican laborar durante sábados, domingo y festivos.

Lo anterior no obsta, sin embargo, a que las partes pacten laborar horas extraordinarias, en conformidad al ordenamiento jurídico laboral vigente.

En efecto, el artículo 31 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

*"En las faenas que, por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente".*

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que el legislador ha permitido pactar un máximo de dos horas extraordinarias por día exclusivamente en aquellas faenas que no sean perjudiciales para la salud del trabajador.

Ahora bien, en cuanto al límite de horas extraordinarias que el legislador permite pactar, esta Dirección, mediante dictamen Nº 7694/127, de 4 de octubre de 1989, ha expresado que si bien ha aludido expresamente a un límite de dos horas extraordinarias por día, no es menos cierto que no queda clara la forma en que este límite se conjuga con las normas sobre distribución semanal de la jornada, atendidos los antecedentes históricos de la disposición y los objetivos que se han perseguido con su dictación.

En efecto, el precepto que se analiza encuentra su origen en el antiguo Código del Trabajo, de 1931, en virtud del cual la jornada semanal de trabajo debía necesariamente distribuirse en 6 días; por otra parte, la principal finalidad que tuvo en vista el legislador al establecer un límite a las horas extraordinarias fue evitar el desgaste que provocaría al trabajador el laborar un número excesivo de horas extraordinarias después de haber cumplido una jornada de 8 horas diarias, la que, como hemos dicho, se prolongaba necesariamente por 6 días, correspondiendo solamente un día de descanso.

Actualmente la jornada de trabajo, según lo dispone el artículo 28 del Código del Trabajo, vigente a partir del 6 de agosto de 1987, puede distribuirse también en 5 días con lo cual queda un sexto día libre, en el que, a juicio de este Servicio, podría trabajarse un número superior a dos horas extraordinarias, toda vez que con ello no se transgrediría la finalidad legal de dicho límite, puesto que el dependiente enfrentaría esta nueva jornada después de haber hecho uso de su descanso diario, esto es, una vez recuperado del desgaste originado por 8 o 9,36 horas de labor.

En esta forma, a la luz de la normativa laboral vigente, es posible sostener que el límite fijado al sobretiempo por el artículo 31 debe circunscribirse a aquellos días en que el trabajador deba cumplir su jornada ordinaria de trabajo de acuerdo a la distribución pactada en el respectivo contrato individual de trabajo, no existiendo, por ende, inconveniente legal para laborar una jornada extraordinaria superior a 2 horas durante el sexto día de la semana, en el caso de aquellos dependientes cuya jornada ordinaria semanal comprende sólo 5 días.

Con todo, en atención al carácter esencialmente transitorio y complementario que reviste la jornada extraordinaria de trabajo, debe hacerse presente que ésta sólo resulta procedente durante el sexto día en la medida que no se transforme en una forma permanente de prestación de servicios, caso en el cual se desvirtuaría el propósito considerado por el legislador al establecer esta institución.

Finalmente, en cuanto a la extensión máxima que podría alcanzar la jornada extraordinaria de trabajo durante el sexto día, esta Dirección, a la luz del carácter complementario de dicha jornada, considera que su duración no puede exceder de la jornada ordinaria diaria convenida en el respectivo contrato individual de trabajo.

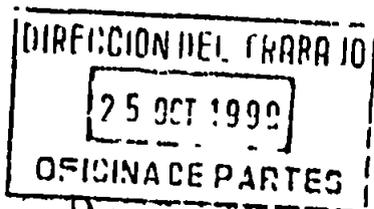
Lo expresado en los párrafos precedentes permite afirmar que si bien la jornada de trabajo de los dependientes que laboran para Bancos e Instituciones afines, no puede prolongarse en conformidad al artículo 29 del Código del Trabajo, para efectos de superar los problemas informáticos ocasionados por el próximo cambio de milenio, no existe inconveniente jurídico para que las partes pacten laborar horas extraordinarias con tales fines. Si ellas se cumplen a continuación de la jornada diaria, se puede laborar hasta dos horas de sobretiempo por día, si se trabajan en día sábado, su duración no puede exceder de la jornada ordinaria diaria pactada en los respectivos contratos de trabajo.

Cabe hacer presente, por último, que en conformidad a lo prevenido en artículos 35 y 37 del Código del Trabajo, los días domingo y festivos son de descanso, de suerte que las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical, no pueden distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en casos de fuerza mayor.

Sobre este particular, en opinión de este Servicio, la situación materia del presente informe no constituye un caso de fuerza mayor, de donde se sigue que el trabajo que se efectúe para solucionar el problema informático ocasionado por el cambio de milenio, no puede ejecutarse durante días domingo o festivos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar, que la norma contenida en el artículo 29 del Código del Trabajo, no es aplicable a las extensiones de las jornadas de trabajo a los días sábados, domingo y festivos, que se han implantado a los dependientes que laboran para Bancos e instituciones afines, a raíz, del problema informático producido en el sector financiero por el próximo cambio de milenio.

Saluda a Ud.,



*Maria Ester Ferres Nazarala*  
**MARIA ESTER FERES NAZARALA**  
 ABOGADA  
 DIRECTORA DEL TRABAJO

FCGB/nar

**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