



1924 **100** años 2024

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E91082 (1016) 2024

control

05 01

DICTAMEN N°: _____/_____

ACTUACIÓN:

Fija doctrina.

MATERIA:

Ley N°21.561 y sus efectos en las jornadas bisemanales de trabajo.

RESUMEN:

1. La reducción de la jornada máxima semanal prevista por la ley N°21.561 es aplicable a los trabajadores sujetos a un régimen de jornada bisemanal de trabajo.

2. A partir del 26.04.2024 la jornada máxima ordinaria que se puede laborar en un régimen de jornada bisemanal es de 88 horas, desde el 26.04.2026 será de 84 horas y a contar del 26.04.2028 de 80 horas, distribuidas en todos los casos hasta en 12 días.

ANTECEDENTES:

1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de 29.09.2025 y 03.10.2025.

2) Of. Ord. N°1000-14782/2024 de 02.05.2024 de Director Regional del Trabajo Región de Los Lagos (S).

3) Consulta de 05.04.2024 [REDACTED]
[REDACTED] en representación de "Oxzo S.A.".

FUENTES:

Ley N°21.561. Código del Trabajo, artículo 89.

CONCORDANCIA:

Dictámenes N°81/02 de 01.02.2024, N°4338/168 de 22.09.2004, N°5650/128 de 22.11.2017, N°3653/269 de 30.08.2000, N°1721/108 de 06.06.2002 y Ord. N°5574 de 03.12.2019.

SANTIAGO, 5 ENE 2013

DE: DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

A:

REPRESENTANTE DE "OXZO S.A."
BERNARDINO N°1990, PARQUE INDUSTRIAL SAN ANDRÉS
PUERTO MONTT

Por intermedio de ANT.3) se ha presentado una consulta en donde se plantea que la empresa "Oxzo S.A." se especializa en la generación de oxígeno en terreno para producir peces en agua dulce y mar, y que, como consecuencia de lo anterior, parte importante del trabajo se desarrolla en zonas apartadas de centros urbanos motivo por el cual ha pactado con varios trabajadores un régimen de trabajo en jornadas bisemanales.

En tal sentido, recuerda la doctrina vigente de este Servicio sobre este tipo de jornadas de trabajo, y, por lo tanto, consulta acerca del efecto de la Ley N°21.561 en las jornadas bisemanales en consideración a que tal norma legal no ha distinguido al efecto. Sin embargo, recuerda que el espíritu de la ley mencionada es otorgar a los y las trabajadoras mayor tiempo para el descanso y desarrollo de la vida familiar, asunto que, afirma el solicitante, es difícil de lograr dado que los dependientes no retornan a sus hogares sino hasta el término de la jornada bisemanal, por lo anterior, consulta si resulta aplicable la reducción de jornada establecida en la Ley N°21.561 a los trabajadores sujetos a una jornada bisemanal.

Al respecto cúpleme informar que según establece el artículo 39 del Código del Trabajo:

"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".

La doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°3653/269 de 30.08.2000, después de analizar a la norma anterior, juntamente con otras disposiciones legales que regulan la jornada de trabajo, concluyó lo siguiente:

"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 un período de 12 días, constituyendo de este modo jornada extraordinaria el tiempo que exceda de dicho máximo o el convenido por las partes, si este último fuera inferior”.

En relación con lo anterior, si bien la ley N°21.561 no modificó expresamente la disposición precitada, si produjo consecuencias en aquellos trabajadores que han pactado una jornada bisemanal con su empleador. Estos efectos se desprenden de la misma regulación contenida en la norma preinserta del artículo 39 del Código del Trabajo, en tanto, la jornada bisemanal es un pacto de jornadas ordinarias semanales de trabajo, tipo de jornada que acorde a lo establecido en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, modificado por la ley N°21.561, está reduciendo progresivamente su límite máximo semanal hasta alcanzar 40 horas al 26.04.2028, conforme al siguiente esquema detallado en Dictamen N°81/02 de 01.02.2024:

Vigencia	Máxima jornada ordinaria semanal
26.04.2024	44 horas
26.04.2026	42 horas
26.04.2028	40 horas

Por otra parte, y considerando la entrada en vigencia gradual a la que se aludió, se colige que a partir del 26.04.2024 la jornada máxima ordinaria que se puede laborar en un régimen de jornada bisemanal es de 88 horas, desde el 26.04.2026 de 84 horas y a contar del 26.04.2028 de 80 horas, distribuidas en todos los casos hasta en 12 días. Esta conclusión modifica lo razonado anteriormente por este Servicio en Dictamen N°4338/168 de 22.09.2004 el que se emitió a propósito de la anterior reducción de la jornada máxima semanal de 48 a 45 horas.

Así también, cabe destacar a la doctrina de este Servicio contenida en Ord. N°5574 de 03.12.2019, que al analizar el artículo 39 del Código del Trabajo señala lo siguiente:

“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”.

En esta perspectiva, si bien la ley N°21.561 introdujo una modificación al inciso 1° del artículo 28 del Código del Trabajo que entrará en vigor el 26.04.2028, según prescribe el inciso 1° del N°2 del artículo primero transitorio de tal normativa, la nueva disposición legal no altera el máximo semanal de seis días en que puede ser distribuida la jornada ordinaria de trabajo.

Asimismo, respecto de la argumentación otorgada por el solicitante en orden a considerar que la reducción de jornada semanal sería difícil de aplicar a trabajadores sujetos a una jornada bisemanal, debido a que el retorno a sus hogares no se produce al finalizar su jornada diaria sino que al término de la jornada bisemanal, toda vez lo alejado que están prestando sus servicios de centros urbanos, cabe señalar que, tal circunstancia constituye precisamente una de las condiciones que sustenta este Servicio en relación a las jornadas bisemanales, es decir y dicho de otra manera, que el descanso diario entre jornadas de los trabajadores involucrados se efectúe en el lugar de trabajo.

En esta perspectiva, se debe recurrir a la jurisprudencia vigente de este Servicio que, en Dictamen N°5547/263 de 26.12.2003, ratificado por Dictamen N°5650/128 de 22.11.2017, ha considerado que sólo se encuentran en la situación que describe el artículo 39 del Código del Trabajo, aquellos trabajadores que hagan uso de su descanso entre jornadas laborales diarias en el lugar de trabajo, en cuanto en tales casos existe el impedimento de la distancia geográfica que exige la ley.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa aludida, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1. La reducción de la jornada máxima semanal previsto por la ley N°21.561 es aplicable a los trabajadores sujetos a un régimen de jornada bisemanal de trabajo.

2. A partir del 26.04.2024 la jornada máxima ordinaria que se puede laborar en un régimen de jornada bisemanal es de 88 horas, desde el 26.04.2026 será de 84 horas y a contar del 26.04.2028 de 80 horas, distribuidas en todos los casos hasta en 12 días.

Saluda atentamente a Ud.,



SERGIO SANTIBÁÑEZ CATALÁN
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

NPS/MGZ/AMF
Distribución
-Jurídico
-Partes