

LABORAL

Grupo  BT

REVISTA

BOLETÍN DEL TRABAJO

EDICIÓN
JULIO 2024 CHILE

LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA Y SUS EFECTOS EN LAS JORNADAS BISEMANALES DE TRABAJO

INCLUYE: BOLETÍN INFORMATIVO BOLETÍN ESTADÍSTICO

DIRECTOR Y REPRESENTANTE

Ricardo Montero Mosquera

EDITORES

Boletín Laboral Ediciones SPA

COLABORADORES

Robinson Zepeda Gómez

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Heyleen Flores Ramírez

EDICIÓN

JULIO 2024

Printed in Chile

©2024

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN
TOTAL O PARCIAL**

CONTENIDO

LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA Y SUS EFECTOS EN LAS JORNADAS BISEMANALES DE TRABAJO

LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA Y SUS EFECTOS EN LAS JORNADAS BISEMANALES DE TRABAJO.....	3
DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DEL TRABAJO QUE REGULAN ESTE TIPO DE JORNADAS	4
REQUISITOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE JORNADAS BISEMANALES.....	5
NUMERO DE DÍAS CONTINUOS DE TRABAJO Y NÚMERO DE HORAS DE JORNADA ORDINARIA	9
DOMINGOS LIBRES EN EL MES.....	24
DESCANSO PARA COLACIÓN.....	25
FORMA DE OTORGAR LOS DÍAS DE DESCANSOS.....	26
LICENCIA MÉDICA EN LOS DÍAS DE DESCANSO	27
IRRENUNCIABILIDAD DEL DERECHO A DESCANSO	28
PROCEDENCIA HORAS EXTRAORDINARIAS EN LAS JORNADAS BISEMANALES	29
LOS FESTIVOS LABORADOS EN JORNADAS BISEMANALES.....	36
DÍAS DE DESCANSO PENDIENTES AL TÉRMINO DE RELACIÓN LABORAL.....	40
CUESTIONARIO LABORAL	
REGISTRO ELECTRÓNICO LABORAL (REL)	45
NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA JULIO 2024	
PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO	57
BOLETÍN INFORMATIVO JULIO 2024.....	63
CARTOLA ESTADÍSTICA.....	64
TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2024	67

LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA Y SUS EFECTOS EN LAS JORNADAS BISEMANALES DE TRABAJO



En nuestro ordenamiento jurídico laboral existen normas claras y precisas respecto de la duración y distribución de la jornada de trabajo, siendo estas las siguientes:

- ✓ El máximo de jornada ordinaria es de 44 horas semanales.
- ✓ El máximo de jornada ordinaria semanal (44 horas) debe distribuirse en no menos de 5 ni en más de 6 días.
- ✓ La duración diaria máxima de la jornada ordinaria es de 10 horas.
- ✓ Los trabajadores tienen derecho a un descanso para colación mínimo de 30 minutos.
- ✓ La regla general es el descanso dominical, (artículo 35) en cuya virtud los trabajadores deben descansar los días domingos y aquellos que la ley declare festivos.
- ✓ Por excepción, el legislador autoriza que empresas que desarrollan determinadas actividades, puedan laborar los días domingos y festivos (artículo 38). La sola circunstancia que una empresa se encuentre en alguna de las situaciones del artículo 38, la autoriza para distribuir la jornada de trabajo de forma tal que incluya los domingos y festivos.
- ✓ Todo trabajador tiene derecho al descanso semanal, que en el caso del artículo 35 serán los domingos y festivos y en el caso, del artículo 38, será otro día de la semana, pues la circunstancia de encontrarse la empresa exceptuada del descanso dominical, no priva al dependiente de su derecho al descanso.
- ✓ Las empresas que no se encuentran exceptuadas del descanso dominical, o sea, aquellas que no se encuentran en alguna de las situaciones del artículo 38, no puedan laborar en día domingo o festivo, salvo fuerza mayor.
- ✓ Los días de descanso, en empresas exceptuadas o no del descanso dominical, deben comenzar a más tardar a las 21:00 horas del día anterior al de descanso y terminar a las 06:00 horas del día siguiente al de descanso. En el evento, que exista el sistema de turnos rotativos, se aplica la misma regla, con la salvedad que el descanso puede comenzar a más tardar a las

24:00 horas del día anterior al de descanso y concluir a las 00:00 horas del día siguiente al descanso.


- ✓ La circunstancia de laborar en días domingo o festivos en las empresas exceptuadas del descanso dominical (artículo 38), no da origen a horas extras, las que se producirán, solamente en la medida que se exceda de la jornada ordinaria legal o de la pactada si es menor.
- ✓ Los trabajadores que laboren en las faenas del artículo 38, tiene derecho a un día de descanso por cada festivo trabajado y otro por cada día en que se prestó servicios. Se establece la irrenunciabilidad del derecho al día de descanso por el domingo (descanso semanal), el descanso correspondiente a los días festivos laborados, se faculta a las partes a pactar una distribución o remuneración especial, la que en ningún caso puede ser inferior a lo dispuesto en el artículo 32, esto es el número de horas trabajadas en el festivo pagadas a valor de sobretiempo.

DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DEL TRABAJO QUE REGULAN ESTE TIPO DE JORNADAS

Las denominadas jornadas bisemanales de trabajo se encuentran reguladas en el artículo 39 del Código del Trabajo, disposición que no es modificada por la Ley N° 21.561, por lo que su regulación no ha sufrido y por ahora no sufrirá ningún cambio.

De acuerdo a lo preceptuado en el artículo 39 del código del trabajo, cuando la prestación de servicios de los trabajadores deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes de la relación laboral pueden pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta 2 semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deben otorgar los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan sido trabajados por el personal aumentados en uno.

Para poder entender las denominadas Jornadas Bisemanales de Trabajo, debemos revisar la normativa legal vigente respecto de ellas, siendo esta el artículo 39 del Código del Trabajo que dispone:

 **Artículo 39:** *“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.*”

Como se puede apreciar se permite que cuando la prestación de servicios convenidos en el contrato de trabajo por el trabajador deban efectuarse en lugares apartados de centros urbano, las partes, esto es el empleador y el trabajador, pueden convenir una jornada ordinaria de trabajo de hasta 2 semanas ininterrumpidas, al término de las cuales el empleador debe otorgar los descansos compensatorios por las actividades realizadas los días domingo o festivos que hayan incidido en dicho período, aumentados en uno.

Es importante recordar que la modificación introducida por la Ley N° 21.561, publicada en el Diario Oficial el 26.04.2023, al máximo de jornada ordinaria de trabajo señalada en el inciso primero del artículo 22, se implementará de forma gradual, reduciéndose de 45 horas semanales a 44 horas a partir del 26.04.2024, luego se reducirá a 42 horas semanales a partir del 26.04.2026, para finalmente reducirse el máximo semanal a 40 horas desde el 26.04.2028, por lo que:

- ✓ Desde el 26.04.2024 hasta el 25.04.2026 el máximo de horas ordinarias semanales es de 44 horas.
- ✓ Desde el 26.04.2026 hasta el 25.04.2028 el máximo de horas ordinarias semanales es de 42 horas.
- ✓ Desde el 26.04.2028 el máximo de horas ordinarias semanales es de 40 horas.

Este máximo de horas semanales es fundamental para el análisis de las jornadas bisemanales de trabajo, ya que el máximo de horas que se pueden pactar está dado por la duración de la jornada máxima semanal, tema que desarrollaremos más adelante.

REQUISITOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE JORNADAS BISEMANALES

Este tipo de jornada especial, no requiere autorización alguna de la Dirección del Trabajo para su implementación, bastando que se den los requisitos copulativos, cuales son:

- ✓ **Que La Prestación De Servicios Deba Efectuarse En Lugares Apartados De Centros Urbanos;**

Por lugares apartados de centros urbanos debe entenderse aquéllos retirados o distantes de una ciudad, lo que debe analizarse en cada caso en particular

La Dirección del Trabajo hasta diciembre de 2019, solo reconocía la procedencia de este tipo especial de jornada, en aquellos casos en que los trabajadores hicieran uso de su descanso diario o entre jornadas en el mismo lugar de las faenas o de prestación de los servicios, no pudiendo hacer uso del descanso en centros urbanos producto de lo apartado de las labores, sin embargo, dicha doctrina fue reconsiderada en Ordinario N° 5667/033, de 06.12.2019, estableciéndose a partir de dicha fecha que “la circunstancia de que los trabajadores pernocten en sus hogares ubicados en localidades cercanas a la faena, no excluye por sí sola 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 lo que el actual criterio es que para la procedencia de las jornadas bisemanales solo se requiere que la prestación de los servicios sea en lugares apartados de centros urbanos, no requiriéndose que los trabajadores pernocten en el lugar mismo de las faenas, por ejemplo campamentos, pudiendo incluso darse el caso que el personal haga uso de sus descansos diarios en su hogar como ocurre en situaciones donde los trabajadores viven cerca de los lugares de trabajo.

Respecto de este requisito la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 0691/022, de 24.01.1996:**

Ahora bien, en lo que respecta al requisito signado con la letra a), cabe señalar que para determinar qué se entiende por lugares apartados de centros urbanos se hace necesario recurrir a las normas hermenéutica legal consignadas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, la primera de las cuales prescribe que "cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consulta su espíritu", agregando la segunda que "las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras", el cual como lo ha señalado reiteradamente la jurisprudencia, se encuentra contenido en el Diccionario de la Real Academia Española

de la Lengua.

Según el citado texto lexicográfico el término "apartado" significa "retirado, distante, remoto" y "urbano" es "perteneciente a la ciudad", de forma tal que preciso es concluir que por "lugares apartados de centros urbanos" deben entenderse aquéllos retirados o distantes de una ciudad.

 **Ordinario N° 5029, de 26.10.2017**

Ahora bien, la consulta que se plantea en la especie, se encuentra referida a la situación que prevé el artículo 92, inciso 1° del Código del Trabajo, inserto en la normativa especial que rige a los trabajadores agrícolas, el cual establece:

"En el contrato de los trabajadores agrícolas permanentes, se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al trabajador y su familia habitación higiénica y adecuada, salvo que éste ocupe o pueda ocupar una casa habitación en un lugar, que atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores."

Del precepto legal anotado aparece que entre las obligaciones que genera para el empleador la celebración de un contrato de trabajo con un trabajador agrícola permanente, está la de proporcionar a este y a su grupo familiar habitación higiénica y adecuada, obligación que no resulta exigible si aquel ocupa o pueda ocupar una casa habitación en un lugar que le permita desarrollar sus labores, considerando la distancia y medios de transporte existentes.

Analizada la disposición contenida en la norma especial en comento a la luz del artículo 39 y de la doctrina institucional precedentemente aludida y su aplicación a la situación específica que se consulta en la especie, vale decir, cuando el trabajador habita una vivienda proporcionada por el empleador y el predio en que ésta se ubica se encuentra alejado de los centros urbanos en los términos precisados por la doctrina institucional precitada, en opinión de este Servicio, dicho trabajador estaría habilitado para celebrar un pacto de jornada bisemanal, toda vez que esta última circunstancia determina necesariamente la obligación de hacer uso de sus respectivos descansos en el lugar en que se desarrolla la faena, situación que no se ve alterada por la circunstancia de ser éste coincidente con el de residencia temporal del trabajador en virtud del contrato que lo vincula con su empleador.-

En efecto, la casa habitación proporcionada por el empleador en tal caso constituye un lugar de residencia temporal o transitoria del trabajador mientras subsista la respectiva relación laboral, no pudiendo entenderse, por tanto, como la residencia habitual de dicho dependiente, esto es, aquella que este habita permanentemente y en la que desarrolla normalmente sus actividades personales y familiares.

Una opinión similar sostiene el Departamento de Inspección de este Servicio, según se consigna en Pase N° 354 de 04. De agosto de 2017, citado en el antecedente 1).

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina institucional invocada y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que no existe impedimento legal para que los trabajadores agrícolas permanentes a quienes el empleador les ha proporcionado casa habitación en cumplimiento del mandato legal contenido en el inciso 1° del artículo 92 del Código del Trabajo, celebren pactos sobre

jornadas bisemanales de trabajo con sus respectivos empleadores en la medida que concurran las condiciones necesarias para ello, analizadas en el cuerpo del presente informe.

 **Ordinario N° 5667/033, de 06.12.2019:**

Sobre esta materia, el dictamen N° 5547/263 de 26.12.2003, concluye que “solo se encuentra en la situación del artículo 39 del Código del Trabajo, que permite el pacto de la denominada jornada bisemanal, 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”.

La doctrina precedente, modificando la jurisprudencia administrativa vigente hasta ese momento, incorporó un nuevo requisito para la procedencia de la jornada bisemanal, de modo que a las exigencias contempladas en el artículo 39 del Código del Trabajo – prestación de servicios en lugar apartado de centros urbanos y acuerdo de las partes– el referido dictamen requirió que los respectivos trabajadores pernoctaran, entre jornadas diarias, en el lugar de trabajo.

Efectuado un nuevo estudio tanto de la norma que regula este especial tipo de distribución de la jornada de trabajo, como de la doctrina atingente, es posible entender 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 la doctrina citada, 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 la conclusión a la que arriba el dictamen N° 5547/263, 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 se encuentra fundamento en el texto expreso del artículo 39, ni es posible justificarla por otros medios de interpretación de la ley.

En ese estado de cosas, la circunstancia de que los trabajadores pernocten en sus hogares ubicados en localidades cercanas a la faena, no excluye por sí sola 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.

A partir de lo expuesto en los párrafos anteriores, corresponde entonces sostener que para que opere el artículo 39 del Código del Trabajo, es necesario que concurran 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.*

Tal era el criterio contenido en la doctrina de esta Dirección previo a la emisión del comentado dictamen.

De esta manera, la opción de convenir una jornada bisemanal conforme al citado artículo 39, la tienen tanto los trabajadores que hacen uso de su descanso diario entre jornadas en el lugar de trabajo, pernoctando en éste, como los trabajadores que pernoctan en sus propias residencias, fuera del lugar de la respectiva faena, en la medida que esto sea aplicable material y razonablemente, entre otras causas, por la cercanía de la residencia del trabajador con el lugar de la faena y las facilidades de acceso que existan a su respecto.

Cabe asimismo tener presente que lo expuesto en nada afecta los acuerdos ya celebrados entre las partes para establecer una jornada bisemanal conforme a la doctrina hasta ahora vigente 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.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud., que la posibilidad que tienen las partes de 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, de acuerdo al artículo 39 del Código del Trabajo, exige como presupuesto legal para su pacto y aplicación, únicamente el señalado en el referido artículo, no siendo un requisito para su aplicación, el hecho que el trabajador pernocte diariamente en el lugar de trabajo para hacer uso del descanso entre jornadas.


Reconsiderérese parcialmente, en los términos expuestos, la doctrina contenida en el dictamen N° 5547/263, de 26.12.2003 y toda otra que fuere incompatible con lo sostenido en el presente oficio.

✓ Que Haya Acuerdo De Las Partes En Tal Sentido

Respecto del acuerdo entre las partes, el artículo 10 del Código del Trabajo establece como cláusula mínima y obligatoria el indicar la duración y distribución de la jornada, por lo que el acuerdo sobre la implementación de una jornada bisemanal deberá constar en el respectivo contrato de trabajo, siendo el único instrumento válido para la implementación de esta norma de excepción.

Las excepciones a lo anterior obviamente serán que el acuerdo de implementación de jornada bisemanal sea posterior a la escrituración del contrato, caso en el cual se deberán escriturar los anexos de contrato respectivo o bien que la implementación de una jornada bisemanal haya sido parte de una negociación colectiva, caso en el cual el instrumento colectivo será el que manifestara la existencia de acuerdo.

Al momento de pactar una jornada bisemanal se deberá dejar expresamente establecido cual será la duración y distribución de la jornada convenida, por lo que si la jornada bisemanal que se desea pactar es por ejemplo de 10 días de trabajo por 5 de descanso en el contrato debiese pactarse la cláusula sobre duración y distribución de la jornada de trabajo en los siguientes términos:

 *El trabajador estará afecto a una jornada ordinaria de trabajo de 88 bisemanales de trabajo distribuidas en:*

Turno A: laborar 10 días continuos de trabajo, seguidos de 4 días, también continuos, de descanso en el siguiente horario de 08:00 horas a 17:48 horas

Turno B: laborar 11 días continuos de trabajo, seguidos de 3 días, también continuos, de descanso en el siguiente horario de 20:00 horas a 05:48 horas del día siguiente.

Horarios que incluyen un tiempo destinado para colación de 1 hora no imputable a la jornada, es decir que el tiempo destinado a colación no es considerado parte de la jornada de trabajo.


A los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan sido laborados se les adicionara 1 día en conformidad a lo establecido en el artículo 39 de Código del Trabajo. Siendo por tanto el Turno A de 10 días por 5 de descanso y el Turno B de 11 días por 4 de descanso.

NUMERO DE DÍAS CONTINUOS DE TRABAJO Y NÚMERO DE HORAS DE JORNADA ORDINARIA

Para la adecuada implementación de las jornadas bisemanales de trabajo se debe tener en consideración, además de los requisitos vistos previamente, que, en estas jornadas especiales, debe existir concordancia entre los días de trabajo, los días de descanso y el número de horas ordinarias de trabajo que se podrán pactar según la jornada que se desee implementar y el número de horas diarias de trabajo.

✓ Número Días Trabajo

De conformidad al artículo 39 del Código del Trabajo antes citado, se desprende que el legislador excepcionalmente permite el establecimiento de una jornada laboral ordinaria de un lapso superior al máximo previsto en el artículo 28 Inciso 1° del Código del Trabajo, precepto legal que prescribe:

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

Por consiguiente las partes de la relación laboral, pueden convenir 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 continuos de trabajo al término de los cuales deberán otorgarse los descansos compensatorios correspondientes a cada domingo o festivo que haya tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

Al respecto la dirección del Trabajo ha señalado:

 *Ordinario N° 2627/145, de 20.05.1999:*

De la norma anteriormente transcrita se colige que las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas cuando se trate de servicios que deban prestarse en lugares apartados de centros urbanos, debiendo otorgarse al término de cada jornada especial los días de descanso compensatorios de los domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

Como es dable apreciar, el sistema previsto en el artículo 39 del Código del Trabajo constituye una excepción a la forma de distribuir la jornada semanal en relación a los descansos, permitiendo pactar hasta 2 semanas continuas de labor de forma de acumular al término de ellas los días de descanso compensatorios correspondientes; dicho de otra manera, constituye una excepción al inciso 1° del artículo 28 del Código del Trabajo. Ahora bien, si la norma en comento es una norma de excepción, preciso es convenir que

ella deber ser, en primer término, interpretada en forma restrictiva, limitando su aplicación sólo al ámbito dentro del cual fue concebida, esto es, la distribución de la jornada y los descansos, no siendo viable extender sus efectos a otras materias como, por ejemplo, los límites que la ley consigna para la duración de la jornada en el ya transcrito y comentado artículo 22 del Código del Trabajo.

De esta suerte, si se considera, por una parte, que de los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo se infiere, como ya se dijera, que la jornada máxima de 48 horas (actualmente 45 horas) puede distribuirse a lo más en 6 días debiendo otorgarse el descanso semanal al 7° día, y si se tiene presente, por otra, que el artículo 39 no afecta, como también se expresara, las normas sobre limitación de jornada, forzoso es concluir que una jornada bisemanal comprenderá sólo hasta 12 días de labor efectiva, lo que determina una jornada bisemanal ordinaria máxima de 96 horas (actualmente 90 horas), al término de la cual deberán concederse los correspondientes descansos compensatorio más el día adicional que otorga la ley.



Ordinario N° 4605/264, de 02.09.1999:

Del precepto legal transcrito se infiere que las partes están facultadas para pactar, cuando se trate de servicios que deban prestarse en lugares apartados de centros urbanos, jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, debiendo otorgarse al término de la jornada convenida los días de descanso compensatorio de los días domingo y festivos que hayan transcurrido en el período, aumentados en uno.

Como es dable 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

Los referidos descansos, de acuerdo al mismo precepto, son los correspondientes a cada domingo o festivo que haya tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.



Ordinario N° 3653/0269 de fecha 30.08.2000:

“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”.




Ordinario N° 5029, de 26.10.2017

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.

Al pactarse una jornada bisemanal de trabajo, en cuanto al número de días continuos de labores, según se desprende del artículo 39 del código del Trabajo y los ordinarios de la Dirección del Trabajo, se podrán pactar de 7 a 12 días continuos de labores, luego de los cuales se deberán otorgar los descansos compensatorios respectivos.

Es importante tener presente que es muy común hablar en jornadas bisemanales de ciclos de trabajo, lo mismo en materia de jornadas excepcionales, el ciclo de trabajo no es otra cosa que el número de días continuos de trabajo más el número de días continuos de descanso, es así que una jornada bisemanal de 10 por 5 se entenderá que el ciclo de trabajo es 15 días, sin embargo al momento de pactarla y al determinar el promedio de horas semanales, se debe dejar fuera el día adicional de descanso establecido en el artículo 39, reduciendo por tal el ciclo a 14 días.

Respecto a la duración máxima de los ciclos de trabajo que se pueden pactar como jornada bisemanal, debemos tener presente que estos son de 14 días, así lo ha establecido la dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:

 **Ordinario N° 3653/269 de fecha 30.08.2000:**

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.

✓ **Máximo De Horas Ordinarias Diarias**

Para establecer el máximo de horas ordinarias diarias, debemos recordar que el inciso segundo del artículo 28 del Código del Trabajo dispone:

 *"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".*

Como podemos apreciar, el máximo de horas ordinarias por día es de 10 horas, siendo la única excepción a esta regla las jornadas excepcionales de trabajo reguladas en los incisos finales del artículo 38 del Código del Trabajo, por lo que en el caso de las jornadas bisemanales de trabajo resulta plenamente aplicable la disposición del inciso segundo del artículo 28, por lo que el máximo de horas ordinarias de trabajo en cualquier jornada bisemanal que se desee implementar será de 10 horas diarias.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 2627/145, de 20.05.1999:**

Siguiendo el mismo orden de ideas y en lo que respecta a la jornada ordinaria diaria de trabajo en los sistemas bisemanales, cabe indicar que el artículo 39 del Código del Trabajo tampoco afecta la norma legal contenida en el artículo 28 inciso 2° del mismo cuerpo legal que señala cuál es el límite máximo de la Jornada ordinaria diaria de trabajo, al disponer:

"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".

De esta suerte, a la luz de lo expuesto, posible es sostener, que el límite diario máximo de la jornada bisemanal ordinaria de trabajo es de 10 horas, pudiendo laborarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, inciso 1° del Código del Trabajo.

✓ **Máximo De Horas Que Se Puede Pactar En Una Jornada Bisemanal**

Dado que el máximo de jornada semanal actualmente es de 44 horas, las jornadas bisemanales tienen un máximo de jornada ordinaria de 88 horas, las que podrán ser distribuidas en 10; 11 o 12 días continuos de trabajo, que serían el máximo de días que abarcan 2 semanas continuas de trabajo, al término de los cuales deberán otorgar los días de descansos correspondientes a los domingos y festivos incrementados en 1.

Es así que, si las partes pueden pactar 88 horas bisemanales, los ciclos de trabajo y descansos en que se podrán distribuir esas 88 horas serían 10 días de trabajo por 5 de descanso, 11 días de trabajo por 4 de descanso y 12 días de trabajo con 3 de descanso, en los días de descanso se encuentra incluido el día adicional establecido en el artículo 39 antes mencionado.

Los turnos de 88 horas bisemanales, que es el máximo para 2 semanas, pueden ser 10 por 5, 11 por 4 o bien 12 por 3.

Respecto de la distribución de las 80 horas bisemanales en 10, 11 o 12 días continuos de labores la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 3653/269, de 30.08.2000:

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. (Actualmente son 90 horas)

2) La distribución de dicho máximo en el número de días señalado en el punto anterior, solo 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. (Actualmente 9 horas, 8 horas 10 minutos y 7 horas con 30 minutos respectivamente)

Reconsidera doctrina contenida en dictámenes N° s 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.

Como podemos apreciar en el caso de pactar 88 horas ordinarias de trabajo, estas podrán ser distribuidas en 10; 11 o 12 días continuos de trabajo, al término de los cuales deberán otorgar los días de descansos correspondientes a los domingos y festivos incrementados en 1 según lo dispone el artículo 39 del Código.

Es de suma importancia el establecer o determinar el número de días de descanso, toda vez que dependiendo del número de ellos más los días de trabajo, se podrá establecer el máximo de jornada ordinaria de trabajo y por consiguiente la existencia de sobretiempo.

Es así que, si las partes acuerdan trabajar 88 horas bisemanales, los ciclos de trabajo y descansos en que se podrán distribuir esas 88 horas serían 10 días de trabajo por 5 de descanso, 11 días de trabajo por 4 de descanso y 12 días de trabajo con 3 de descanso, en los días de descanso se encuentra incluido el día adicional establecido en el artículo 39 antes mencionado.

Para establecer que en una jornada bisemanal de 10 días continuos de labores seguidos de 4 días de descanso más 1 día de descanso adicional establecido en el artículo 39 del Código del Trabajo (jornada 10 por 5 bisemanal) pueden pactarse 88 horas la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 3653/269 de 30.08.2000:**

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 esta que inciden en el ciclo de trabajo y descansos pactados por las partes, para lo cual deberá dividirse la totalidad de los días comprometidos 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 comprende 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 este 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.

Como el dictamen que nos ocupa es del año 2000 todos los cálculos están hechos a una jornada máxima semanal de 48 horas, debiendo ajustarlos a las 44 horas semanales vigentes actualmente, es por ello que el máximo de jornada ordinaria de trabajo en 2 semanas será de 88 horas, es decir 2 semanas de 44 horas cada una.

Si se pacta distribuir 88 horas en 10 días de trabajo con 4 días de descanso, que no incluyen el incremento establecido en el artículo 39 del Código que es un día más de descanso, el análisis es el siguiente:

Total de días del ciclo bisemanal = $10 + 4 = 14$

Numero de Semanas = $14/7 = 2$

Número de horas ordinarias = $2 \times 44 = 88$

Número de horas ordinarias por día = $88/10 = 8,8$ horas, lo que equivale a un promedio de 8 horas con 48 minutos por día.

De este análisis se tendrá que se puede pactar 88 horas bisemanales distribuidas en 10 días los cuales tendrá un promedio de 8:48 horas ordinarias diarias y el sobretiempo comenzará una vez

completada las 88 horas pactadas. En forma práctica este turno sería de 88 horas bisemanales distribuidas en 10 días continuos de trabajo seguidos de 4 días de descanso incrementados en 1 día, es decir el turno de 10 por 5 bisemanal.

Para determinar el promedio de horas semanales de esta jornada se puede hacer la siguiente operación aritmética:

$$\text{Promedio horas semanales} = 88 / 2$$

$$\text{Promedio horas semanales} = 44 \text{ horas semanales}$$

El promedio de horas semanales se calcula, para determinar el factor de horas extras a utilizar para el pago del posible sobretiempo que se originó en un ciclo bisemanal.

Como ya se dijera anteriormente, de conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Código del Trabajo, las partes pueden convenir jornadas de 7, 8, 9, 10, 11 y hasta 12 días continuos de trabajo, al término de las cuales deberán otorgarse los descansos compensatorios correspondientes a los domingos y festivos trabajados, aumentados en uno.

Es importante tener presente que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 39 del Código del Trabajo, el número de días de descanso a que tendrá derecho el trabajador en una jornada bisemanal, depende de del total de días domingo y festivos que hayan tenido lugar en el período trabajado, es decir de los domingos y festivos trabajados, aumentados en uno salvo que las partes hayan convenido una determinada cantidad de días de descanso, la que en ningún caso podrá resultar una cantidad de días inferior a la que asegura la ley.

Cuando analizamos los ciclos con 88 horas bisemanales, estas 88 horas podían distribirse en 10 días de trabajo por 5 de descanso, 11 días de trabajo por 4 de descanso y 12 días de trabajo por 3 de descanso, esto para aprovechar de mejor forma el máximo de jornada semanal y el promedio de horas diarias, esto es 44 horas por cada semana.

En el caso de las jornadas 11 por 4 y 12 por 3, el cálculo del número de horas de jornada bisemanal y su promedio semanal sería el siguiente:

Calculo Jornada bisemanal de 11 por 4

A	DÍAS CONTINUOS DE TRABAJO:	11
B	DÍAS DE DESCANSO (sin incremento)	3
C	TOTAL DE DÍAS (A + B)	14
D	NUMERO DE SEMANAS (C / 7)	2
E	NUMERO DE HORAS ORDINARIAS (D X 44)	88
F	PROMEDIO DE HORAS DIARIAS (G / A)	8
	PROMEDIO DE HORAS SEMANALES (E / D)	44

Esta jornada se implementa con 88 horas bisemanales y un promedio de horas ordinarias de trabajo diario de 8 horas.

Calculo Jornada bisemanal de 12 por 3

A	DÍAS CONTINUOS DE TRABAJO:	12
B	DÍAS DE DESCANSO (sin incremento)	2
C	TOTAL DE DÍAS (A + B)	14
D	NUMERO DE SEMANAS (C / 7)	2
E	NUMERO DE HORAS ORDINARIAS (D X 45)	88
F	PROMEDIO DE HORAS DIARIAS (G / A)	7,333333333
	PROMEDIO DE HORAS SEMANALES (E / D)	12

Los decimales del promedio de horas diarias se multiplican por 60, dándonos que el promedio diario es 7 horas con 20 minutos,

✓ **Número De Días De Descanso En Relación A Los Días De Trabajo Y Calculo Promedio De Horas Semanales Para Poder Determinar El Número De Horas Ordinarias**

Según lo establecido en el artículo 39 del Código del Trabajo, las partes pueden convenir jornadas de 7, 8, 9, 10, 11 y hasta 12 días continuos de trabajo, al término de las cuales deberán otorgarse los descansos compensatorios correspondientes a los domingos y festivos trabajados, aumentados en uno.

Es importante tener presente que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 39 del Código del Trabajo, el número de días de descanso a que tendrá derecho el trabajador en una jornada bisemanal, depende de del total de días domingo y festivos que hayan tenido lugar en el período trabajado, es decir de los domingos y festivos trabajados, aumentados en uno salvo que las partes hayan convenido una determinada cantidad de días de descanso, la que en ningún caso podrá resultar una cantidad de días inferior a la que asegura la ley.

Cuando analizábamos los ciclos con 88 horas bisemanales, estas 88 horas pueden distribuirse en 10 días de trabajo por 5 de descanso, 11 días de trabajo por 4 de descanso y 12 días de trabajo por 3 de descanso, esto para aprovechar de mejor forma el máximo de jornada semanal y el promedio de horas diarias, esto es 44 horas por cada semana.

Sin embargo, se permite que las partes acuerden por ejemplo 10 días continuos de trabajo con menos días de descanso que los 5 días de descanso antes mencionados, pero en esos casos se debe tener presente que la Dirección del Trabajo, ha señalado:

 **Ordinario N° 3653/269 de 30.08.2000:**

Distinta es la situación si las partes acuerdan la distribución del máximo de 96 horas en 10 días, seguidos de solo 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.

 **Ordinario N° 5574, de 03.12.2019**

De la disposición legal antes citada se desprende que la ley faculta a las partes de la relación laboral para pactar jornadas de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas de labor en caso de que los servicios deban prestarse en faenas que se desarrollan en lugares apartados de los centros urbanos, al cabo de las cuales se debe otorgar días de descanso compensatorios por los domingos y festivos laborados en el período bisemanal, aumentados en uno.

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.

Ahora bien, en cuanto a la aparente contradicción existente en la doctrina institucional contenida en los dictámenes precitados, debe señalarse que tras el análisis efectuado por este Departamento se ha podido establecer que ella no es tal, atendidas las siguientes razones:

Los dictámenes N°s 3653/269, de 30.08.2000 y 4338/168, de 22.09.2004, invocados en el Pase en referencia, efectivamente reconsideraron la doctrina anteriormente sustentada por este Servicio que establecía que, en una jornada bisemanal distribuida en 10, 11, o 12 días la existencia de horas extraordinarias se generaba a partir de 80, 88 y 96 horas respectivamente, considerando que el máximo semanal ordinario vigente a la época era de 48 horas. En efecto, de acuerdo a dicha doctrina "si a un periodo de labor de 12 días corresponde una jornada bisemanal ordinaria de 96 horas, a un ciclo de labor de 11 días corresponderá una jornada bisemanal ordinaria de 88 horas, a un ciclo de 10 días 80 horas y así, sucesivamente".

Sobre la base de un nuevo análisis sobre la materia y de la normativa contenida en el artículo 22, inciso 1° y 28 inciso 1° del Código del Trabajo, la nueva doctrina resolvió que el máximo de 96 horas ordinarias que en la época de su emisión era posible laborar en una jornada bisemanal, podía distribuirse no sólo en 12 días, como se sostenía anteriormente, sino también en una distribuida en 11 o en 10 días, fijando un nuevo parámetro para el cómputo y cálculo de las horas extraordinarias, el cual requiere establecer previamente las semanas o porcentajes de ésta que inciden en el respectivo ciclo de trabajo y descansos, para lo cual deberá dividirse la totalidad de los días

comprendidos en el sistema por siete -número de días que conforman un período semanal- y multiplicar el resultado así obtenido por el número de horas que comprende la jornada máxima semanal.

Al respecto, cabe precisar que el dictamen N° 3653/269 de 30.08.2000, en lo pertinente, establece:

"No existe impedimento legal en que las partes de la relación laboral convengan una jornada bisemanal ordinaria de 96 horas distribuidas en 10, 11 o 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...".

Por su parte, el dictamen N° 4338/168 de 22.09.2004, que fija el sentido y alcance del inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, modificado por la ley 19.759, en sus numerales 3 y 4, resuelve: 3) "La reducción de la jornada ordinaria máxima a 45 horas semanales no altera las normas sobre descanso diario y semanal previstas en los artículos 34, 36 y 38 del Código del Trabajo. 4) A partir del 1°.01.2005 la jornada ordinaria máxima que se podrá laborar en un sistema bisemanal de trabajo pactado en conformidad al artículo 39 del Código del Trabajo, será de 90 horas distribuidas en un máximo de 12 días.


Atendido lo anterior, la conclusión contenida en el dictamen N° 3653/269, antes citado, debe considerar actualmente un máximo de 90 horas ordinarias en un período bisemanal.

Cabe agregar que el dictamen N° 5650/128, de 22.11.2017, que también es invocado por Ud., resuelve una solicitud de reconsideración de la doctrina sustentada por este Servicio en relación con las jornadas bisemanales de trabajo, particularmente, de una de las condiciones que deberían cumplirse para tal efecto, cual es que el descanso diario de los trabajadores involucrados se efectuó en el lugar de trabajo. Dicho pronunciamiento rechazó la respectiva solicitud y ratificó la doctrina existente en tal sentido.

Finalmente, el Ordinario N° 5029 de 26.10.2017 se pronuncia sobre la situación de los trabajadores agrícolas permanentes que viven en la casa habitación proporcionada por el empleador respecto a la norma prevista en el artículo 39 del Código del Trabajo, concluyendo que tal circunstancia no impide que dichos trabajadores celebren pactos sobre jornadas bisemanales de trabajo con sus respectivos empleadores, en la medida que concurran las condiciones necesarias para ello.

Tras todo lo expuesto no cabe sino concluir que no existe contradicción en la doctrina sustentada en relación en los dictámenes anteriormente enunciados.

Por consiguiente, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, es preciso ratificar que una jornada bisemanal de trabajo no solo puede ser distribuida en 10, 11 o 12 días como se sostiene en el Pase de la referencia, sino que también es posible distribuirla en un período superior a seis y hasta en doce días en la medida que se cumplan las normas sobre límite diario y semanal de la jornada ordinaria contenidas en el inciso primero del artículo 22 y en el artículo 28 del Código del Trabajo y los demás requisitos legales y administrativos necesarios para ello.

 **Ordinario N° 2242, de 27.12.2022:**

La cantidad de días de descanso a que tendrá derecho el trabajador en una jornada bisemanal, dependerá de la cantidad de días domingo y festivos que hayan tenido lugar en el período trabajado, aumentados en uno salvo que las partes hayan convenido una determinada cantidad de días de descanso, la que en ningún caso podrá resultar una cantidad de días inferior a la que asegura la ley. Lo anterior, en conformidad a lo expuesto en el presente informe.

Ahora bien, si se pactara un número menor de días de descanso, por ejemplo 3 días más el adicional exigido por el artículo 39, (jornada 10 por 4 bisemanal) tendríamos que realizar el siguiente análisis para determinar el número de horas ordinarias que se podría pactar:

Total de días = $10 + 3 = 13$

Número de Semanas = $13/7 = 1,8571428$

Número de horas ordinarias = $1,8571428 \times 44 = 81,71428571$ (esto es 81 horas 42 minutos)

Número de horas ordinarias por día = $81,71428571 / 10 = 8,171428571$ (esto es 8 horas 10 minutos)

Promedio de horas semanales = $81,71428571 / 1,8571428 = 44$ horas

En el caso de ser el ciclo bisemanal de 10 días de trabajo por 3 de descanso más el incremento de 1 día (esto es 10 por 4) la jornada ordinaria serían 81 horas con 42 minutos y el promedio diario de jornada ordinaria 8 horas con 10 minutos, como se puede apreciar al disminuir el número de días de descanso disminuye el número de horas ordinarias que las partes podrán pactar.

El **Ordinario N° 3653/269 de 30.08.2000**, nos permite establecer la forma en la cual podremos determinar el número de horas ordinarias de trabajo para jornadas bisemanales que van de 7 a 9 días continuos de labores.

A continuación revisaremos cómo se determina el número de días de horas y ordinarias de trabajo cuando se pacten un número menor a 10 días de trabajo continuo como son los 7; 8 o 9 días, para ello lo primero es entender la necesidad de pactar claramente el número de días de descanso, esto porque el artículo 39 del Código del Trabajo no lo establece, ya que se limita a señalar que al final de los días de trabajo se deberá dar 1 día de descanso por cada domingo trabajado y otro día por cada festivo laborado, a los cuales se les debe adicionar 1, es así que si se ha pactado un ciclo de trabajo de 8 días continuos de trabajo, en una determinada semana el ciclo se inicia un día jueves el descanso compensatorio comenzará el día viernes siguiente y comprenderá dos días, uno por el domingo trabajado y el otro por el descanso que otorga la ley. El nuevo ciclo de trabajo empezaría el domingo y concluiría el domingo siguiente, por lo que el nuevo período de descanso compensatorio comprendería tres días, dos por los domingos trabajados y el tercero por el descanso que establece la ley. Si en el ciclo de trabajo se trabajara un festivo, el trabajador estará obligado a trabajarlo y en tal evento el empleador tendrá la obligación de otorgar un día adicional de descanso.

Si los turnos funcionaran de la forma descrita, resultaría casi imposible el determinar el promedio de horas semanales y diarias a utilizar en la jornada bisemanal, por lo que resulta muy útil establecer en el contrato el número de días continuos de trabajo y los días continuos de descanso, con el fin de dar certeza a las partes respecto de la duración y distribución de la jornada y claridad respecto del número de días de descanso que corresponderán, facilitando enormemente los cálculos a realizar respecto de las horas extraordinarias que pudieren producirse. En cuanto al otorgamiento de descansos, no existe ningún impedimento en que se acuerden u otorguen más descansos de los que correspondan por los domingos y festivos laborados, pudiendo perfectamente fijarse un

número superior de días de descanso de común acuerdo entre las partes, tal como lo reconoce la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 2242, de 27.12.2022, antes citado.

Siguiendo el análisis establecido en el Ordinario N° 3653/269 de fecha 30/08/2000 de la Dirección del Trabajo, podemos revisar, a modo de ejemplo, las siguientes jornadas bisemanales de trabajo:

Jornada 7 por 3

Esta estaría compuesta por 7 días de trabajo, 2 de descanso más 1 de incremento del artículo 39 del Código, en este caso el cálculo de la jornada ordinaria sería:

Total de días = 7 + 2 = 9

Numero de Semanas = 9 / 7 = 1,2857143

Número de horas ordinarias = 1, 2857143 X 44 = 56,57142857 (esto es 56 horas 34 minutos)

Número de horas ordinarias por día = 56,57142857 / 7 = 8,081632653 (esto es 8 horas 4 minutos)

Promedio de horas semanales = 57,857139 / 1, 2857142 = 44 horas

En esta jornada se podría pactar 57 horas con 51 minutos de jornada ordinaria de trabajo y el promedio diario sería de 8 horas 4 minutos, el promedio de horas semanales será de 44 horas.

Este tipo de jornada generalmente se implementa con solo 8 horas ordinarias diarias, siendo el cálculo del del número de horas y el promedio semanal el siguiente:

A	DÍAS CONTINUOS DE TRABAJO:	7
B	DÍAS DE DESCANSO (sin incremento)	2
C	TOTAL DE DÍAS (A + B)	9
D	NUMERO DE SEMANAS (C / 7)	1,2857
E	NUMERO DE HORAS DIARIAS	8
F	NUMERO DE HORAS ORDINARIAS (A x E)	56
G	PROMEDIO DE HORAS DIARIAS (F / A)	8
H	PROMEDIO DE HORAS SEMANALES (F/D)	43,556

Al implementar esta jornada bisemanal con solo 8 horas diarias el promedio de horas semanales será de 43 horas con 33 minutos, siendo ese promedio el que nos permite calcular el factor de horas extraordinarias.

Jornada 7 por 4

Esta estaría compuesta por 7 días de trabajo, 3 de descanso más 1 de incremento del artículo 39 del Código, en este caso el cálculo de la jornada ordinaria sería:

Total de días = 7 + 3 = 10

Número de Semanas = $10 / 7 = 1,4285714$

Número de horas ordinarias = $1,4285714 \times 44 = 62,85714286$ (esto es 62 horas 51 minutos)

Número de horas ordinarias por día = $62,85714286 / 7 = 8,979591837$ (esto es 8 horas 58 minutos)

Promedio de horas semanales = $62,85714286 / 1,4285714 = 44$ horas

En esta jornada se podría pactar 62 horas con 51 minutos de jornada ordinaria de trabajo y el promedio diario sería de 8 horas 58 minutos, el promedio de horas semanales será de 44 horas.

Jornada 7 por 6

Esta estaría compuesta por 7 días de trabajo, 5 de descanso más 1 de incremento del artículo 39 del Código, en este caso el cálculo de la jornada ordinaria sería:

Total de días = 7 + 5 = 12

Número de Semanas = $12 / 7 = 1,7142857$

Número de horas ordinarias = $1,7142857 \times 44 = 75,42857143$ (esto es 75 horas 25 minutos)

Número de horas ordinarias por día = $75,42857143 / 7 = 10,7755102$ (esto es 11 horas 46 minutos)

Promedio de horas semanales = $75,42857143 / 1,7142857 = 44$ horas

Esta jornada no podrá implementarse con 75 horas 25 minutos, aun cuando su promedio de horas semanales es de 44 horas, toda vez que el promedio de horas ordinarias diarias de trabajo excede del máximo de 10 horas que como ya viéramos es el límite máximo de jornada ordinaria diaria de conformidad al inciso segundo del artículo 28 del Código del Trabajo.

Para poder implementar una jornada bisemanal de 7 por 6 debemos ajustar la jornada a las normas legales vigentes, pudiendo pactarse esta jornada con 10 horas ordinarias diarias, caso en el cual el número de horas ordinarias del ciclo será de 70 horas y el promedio de horas semanales lo determinaremos de la siguiente forma:

A	DÍAS CONTINUOS DE TRABAJO:	7
B	DÍAS DE DESCANSO (sin incremento)	5
C	TOTAL DE DÍAS (A + B)	12
D	NUMERO DE SEMANAS (C / 7)	1,7142857
E	NUMERO DE HORAS DIARIAS	10
F	NUMERO DE HORAS ORDINARIAS (A x E)	70
G	PROMEDIO DE HORAS DIARIAS (F / A)	10
H	PROMEDIO DE HORAS SEMANALES (F/D)	40,833333

Como podemos apreciar, la jornada bisemanal de 7 por 6 se podrá implementar con 70 horas bisemanales, distribuidas en 10 horas ordinarias diarias, siendo el promedio de horas semanales de 40 horas con 50 minutos.

Jornada 8 por 4

Esta estaría compuesta por 8 días de trabajo, 3 de descanso más 1 de incremento del artículo 39 del Código, en este caso el cálculo de la jornada ordinaria sería:

Total de días = 8 + 3 = 11

Número de Semanas = 11 / 7 = 1,5714285

Número de horas ordinarias = 1,5714285 X 44 = 69,14285714 (esto es 69 horas 8 minutos)

Número de horas ordinarias por día = 69,14285714 / 8 = 8,642857143 (esto es 8 horas 38 minutos)

Promedio de horas semanales= 69,14285714 / 1,5714285 = 44 horas

En esta jornada se podría pactar 69 horas con 8 minutos de jornada ordinaria de trabajo y el promedio de jornada diaria sería de 8 horas con 38 minutos, el promedio de horas semanales sería de 44 horas.

Jornada 8 por 6

Esta jornada bisemanal consiste de 8 días de trabajo, 5 de descanso más 1 de incremento del artículo 39 del Código del Trabajo, en este caso el cálculo de la jornada ordinaria sería:

Total de días = 8 + 5 = 13

Número de Semanas = 13 / 7 = 1,8571428

Número de horas ordinarias = 1,8571428 X 44 = 81,71428571428571 (esto es 81 horas 43 minutos)

Número de horas ordinarias por día = 81,71428571428571 / 8 = 10,21428571428571 (esto es 10 horas con 13 minutos)

Promedio de horas semanales= 81,71428571428571 / 1,8571428 = 44 horas

Esta jornada no puede ser implementada con 81 horas 43 minutos, aun cuando su promedio de horas semanales es de 44 horas, toda vez que el promedio de horas ordinarias diarias de trabajo excede del máximo de 10 horas por día, el que como ya viéramos es el límite máximo de jornada ordinaria diaria.

Para poder implementar una jornada bisemanal de 8 por 6 debemos ajustar a la jornada las normas legales vigentes, pudiendo pactarse esta jornada con 10 horas ordinarias diarias, caso en el cual el número de horas ordinarias del ciclo será de 80 horas y el promedio de horas semanales lo determinaremos de la siguiente forma:

Para poder implementar una jornada bisemanal de 8 por 6 debemos ajustar la jornada a las normas legales vigentes, pudiendo pactarse esta jornada con 10 horas ordinarias diarias, caso en el cual el número de horas ordinarias del ciclo será de 80 horas y el promedio de horas semanales lo determinaremos de la siguiente forma:

A	DÍAS CONTINUOS DE TRABAJO:	8
B	DÍAS DE DESCANSO (sin incremento)	5
C	TOTAL DE DÍAS (A + B)	13
D	NUMERO DE SEMANAS (C / 7)	1,857142857
E	NUMERO DE HORAS DIARIAS	10
F	NUMERO DE HORAS ORDINARIAS (A x E)	80
G	PROMEDIO DE HORAS DIARIAS (F / A)	10
H	PROMEDIO DE HORAS SEMANALES (F/D)	43,07692308

Como podemos apreciar, la jornada bisemanal de 8 por 6 se podrá implementar con 80 horas bisemanales, distribuidas en 10 horas ordinarias diarias, siendo el promedio de horas semanales de 43 horas con 4 minutos.

Como podemos apreciar, la jornada bisemanal de 8 por 6 se podrá implementar con un máximo de 80 horas bisemanales, distribuidas en 10 horas ordinarias diarias, siendo el promedio de horas semanales de 43 horas con 4 minutos.

Si un empleador pacto con sus trabajadores antes del 26.04.2024, fecha en que empezaron a regir las 44 horas semanales, una jornada bisemanal de 8 por 6, considerando un máximo de 80 horas bisemanales, esta no requiere ser modificada toda vez que su número de horas bisemanales al ser promediada en el número de semanas del ciclo nos permite sostener que estamos dentro de los parámetros legales, ya que se pactó una jornada inferior al máximo legal.

Dado que esta jornada (8 por 6), se suele también implementar como un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos es importante señalar que la determinación del promedio de horas semanales en las jornadas bisemanales es totalmente distinta a la de las jornadas excepcionales, por lo que se debe ser muy cuidadoso en el análisis para no cometer errores, toda vez que de acuerdo a lo sostenido por la Dirección del Trabajo para una jornada 8 por 6 excepcional el cálculo del promedio semanal y el número de horas diarias el cálculo es el siguiente:

CALCULO PROMEDIO SEMANAL JORNADA EXCEPCIONAL			
A	DÍAS CONTINUOS DE TRABAJO:		8
B	HORAS DIARIAS DE TRABAJO		11
C	NUMERO HORAS DEL CICLO	(A x B)	88
D	DÍAS DE DESCANSO		6
E	DÍAS DE DURACIÓN DEL CICLO:	(A + D)	14
F	NHC / NDC (c / e)	(C / E)	6,28571429
G	PROMEDIO DE HORAS SEMANALES	(F x 7)	44

Este turno excepcional habitualmente se implementa de la siguiente forma:

Día 1: 8 horas diarias

Días 2 al 7: 12 horas diarias

Día 8: 8 horas diarias

Todos los días el horario de colación es 1 hora imputable a la jornada.

Número de horas de trabajo del ciclo: 88

Promedio horas diarias (88 / 8): 11

Como podemos apreciar el cálculo del promedio de horas semanales es distinto ya que aquí no existe el día adicional de descanso que exige el artículo 39 del Código del Trabajo, esta jornada excepcional, en los términos planteados, ya está ajustada a las 44 horas semanales, por lo que tampoco requiere reducirse en su número de horas de trabajo del ciclo.

Jornada 8 por 7

Esta estaría compuesta por 8 días de trabajo, 6 de descanso más 1 de incremento del artículo 39 del Código, en este caso el cálculo de la jornada ordinaria sería:

Total de días = 8 + 6 = 14

Número de Semanas = 14 / 7 = 2

Número de horas ordinarias = 2 X 44 = 88 horas

Número de horas ordinarias por día = 88 / 8 = 11 horas

Promedio de horas semanales = 88 / 2 = 44 horas

Esta jornada no podrá implementarse con 88 horas, aun cuando su promedio de horas semanales es de 44 horas, toda vez que el promedio de horas ordinarias diarias de trabajo excede del máximo de 10 horas que como ya viéramos es el límite máximo de jornada ordinaria diaria.

Para poder implementar una jornada bisemanal de 8 por 7 debemos ajustar la jornada a las normas legales vigentes, pudiendo pactarse esta jornada con 10 horas ordinarias diarias, caso en el cual el número de horas ordinarias del ciclo será de 80 horas y el promedio de horas semanales lo determinaremos de la siguiente forma:

A	DÍAS CONTINUOS DE TRABAJO:	8
B	DÍAS DE DESCANSO (sin incremento)	6
C	TOTAL DE DÍAS (A + B)	14
D	NUMERO DE SEMANAS (C / 7)	2
E	NUMERO DE HORAS DIARIAS	10
F	NUMERO DE HORAS ORDINARIAS (A x E)	80
G	PROMEDIO DE HORAS DIARIAS (F / A)	10
H	PROMEDIO DE HORAS SEMANALES (F/D)	40

Como podemos apreciar, la jornada bisemanal de 8 por 7 se podrá implementar con 80 horas bisemanales, distribuidas en 10 horas ordinarias diarias, siendo el promedio de horas semanales de 40 horas.

Jornada 9 por 4

Esta estaría compuesta por 9 días de trabajo, 3 de descanso más 1 de incremento del artículo 39 del Código, en este caso el cálculo de la jornada ordinaria sería:

Total de días = $9 + 3 = 12$

Número de Semanas = $12 / 7 = 1,714285714$

Número de horas ordinarias = $1,714285714 \times 44 = 75,42857143$ (esto es 75 horas 25 minutos)

Número de horas ordinarias por día = $75,42857143 / 9 = 8,380952381$ (esto es 8 horas 22 minutos)

Promedio de horas semanales = $75,42857143 / 1,714285714 = 44$ horas

En esta jornada se podría pactar 75 horas 25 minutos de jornada ordinaria de trabajo y el promedio de jornada diaria sería de 8 horas con 22 minutos y un promedio de 44 horas semanales.

Jornada 9 por 5

Esta estaría compuesta por 9 días de trabajo, 4 de descanso más 1 de incremento del artículo 39 del Código, en este caso el cálculo de la jornada ordinaria sería:

Total de días = $9 + 4 = 13$

Número de Semanas = $13 / 7 = 1,8571428$

Número de horas ordinarias = $1,8571428 \times 44 = 81,71428571$ (esto es 81 horas 42 minutos)


Número de horas ordinarias por día = $81,71428571 / 9 = 9,079365079$ (esto es 9 horas 4 minutos)

Promedio de horas semanales = $81,71428571 / 1,8571428 = 44$ horas

En esta jornada se podría pactar 81 horas con 42 minutos de jornada ordinaria de trabajo y el promedio de jornada diaria sería de 9 horas con 4 minutos y un promedio de 44 horas semanales.

DOMINGOS LIBRES EN EL MES

La distribución de las jornadas bisemanales de trabajo incluye los días domingos y festivos, por lo que se tiende a pensar que al igual que al igual que los trabajadores exceptuados del descanso en domingos y festivos, según lo preceptuado en el artículo 38 del Código del Trabajo, les asistirá el derecho de que a lo menos 2 domingos en cada mes calendario sean de descanso, lo que resulta errado, toda vez que las jornadas bisemanales tienen una regulación propia, la cual es el artículo 39, por lo que la normas sobre la obligatoriedad de otorgar a lo menos 2 domingos libres en el mes, que establece el mencionado artículo 38, no resultan aplicables a las jornadas bisemanales, por lo que los trabajadores no gozaran del derecho a tener 2 domingos libres en cada mes calendario, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:

 **Ordinario N° 2691/154, de 19.08.2002:**

De la norma legal anteriormente transcrita se colige que las partes pueden pactar

✧ *jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas cuando se trate de servicios que deban prestarse en lugares apartados de centros urbanos, debiendo otorgarse al término de cada jornada especial los días de descanso compensatorios de los domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.*

De ello se sigue que el citado precepto constituye una excepción a la forma de distribuir la jornada semanal en relación a los descansos, permitiendo pactar hasta dos semanas continuas de trabajo de forma de acumular, al término de ellas, los descansos compensatorios correspondientes.

En otros términos, la mencionada disposición legal constituye una excepción a las normas sobre descanso semanal previstas en nuestro ordenamiento jurídico, en especial, a las reguladas por el artículo 38 del Código del Trabajo, toda vez que, como ya se expresara, faculta a las partes para otorgar, al término del respectivo período bisemanal y en forma acumulada, los descansos compensatorios por los domingo y festivos que hayan tenido lugar en dicho período, aumentados en uno.

Como es dable apreciar, la norma en comento ha establecido en forma expresa la oportunidad y número de descansos compensatorios que procederá otorgar al término de la jornada bisemanal, situación del todo diferente a la que prevé el artículo 38 del Código del Trabajo en que el único descanso de carácter irrenunciable para el trabajador es el compensatorio del domingo.

En efecto, en el régimen de jornada semanal que regula el citado artículo 39, el legislador ha establecido un sistema rígido e inalterable que obliga al empleador a conceder al respectivo dependiente la totalidad de los descansos compensatorios generados en el período, más el adicional.

Lo anterior permite sostener, en opinión de esta Dirección, que el régimen de distribución de jornada de trabajo y descansos que la ley permite pactar a los trabajadores exceptuados del descanso dominical y de días festivos cuya prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, en los términos del artículo 39 del Código del Trabajo, debe ceñirse a las normas propias y expresas sobre descanso compensatorio allí establecidas, no resultando, por ende, aplicables a tales trabajadores las disposiciones que sobre la materia se contienen en el artículo 38 del citado cuerpo legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. que no procede otorgar a lo menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario en día domingo, a los trabajadores afectos al sistema de jornada bisemanal previsto en el artículo 39 del Código del Trabajo.

DESCANSO PARA COLACIÓN

Como en materia de jornadas bisemanales de trabajo, no existe una disposición especial en cuanto al descanso dentro de la jornada o tiempo de colación, por lo que se debe aplicar la norma general contenida en el artículo 34 del Código del Trabajo que en su inciso primero señala:

✧ *“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.”*

Como se puede apreciar el tiempo destinado a colación no constituye parte de la jornada, siendo en el fondo una interrupción de esta con el fin del que el trabajador tenga un descanso que le permita recuperar sus energías. Se establece solo un mínimo de descanso de colación, pero no el máximo, motivo por lo cual perfectamente se puede pactar un tiempo mayor para este descanso, lo que deberá ser claramente señalado en el contrato de trabajo.

La Dirección del Trabajo, que sobre el descanso de colación ha señalado:

 **Ordinario N° 04385/169, de 27.09.2004:**

El derecho para descanso de colación, salvo que se trate de labores de proceso continuo, procede por el sólo hecho de la existencia y vigencia del contrato de trabajo, y la interrupción de la jornada para esos efectos debe disponerse por el empleador en un momento intermedio de la misma, que no puede ser cercano al inicio ni al término de la jornada.

 **Ordinario N° 5244/0244, de 03.12.2003:**

El tiempo destinado a colación previsto en el art. 34 del Código del Trabajo, debe computarse a partir del momento en que el dependiente abandona su puesto de trabajo con tal objeto.

 **Ordinario N° 2947/0111, de 17.05.1996:**

El descanso dentro de la jornada a que se refiere el inciso 1° del artículo 34 del Código del trabajo, no puede prolongarse más allá del tiempo necesario para el consumo de la colación a que el mismo artículo alude, circunstancia esta que, en caso de duda deberá ser calificada por el respectivo Inspector del Trabajo en cada caso particular.

FORMA DE OTORGAR LOS DÍAS DE DESCANSOS

En materia de jornadas bisemanales de trabajo, no existe una norma especial respecto de la forma en la cual se deben otorgar los descansos de los trabajadores, por lo que el correcto otorgamiento de los descansos a que tenga derecho el trabajador será teniendo en consideración lo dispuesto en el artículo 36 del Código del Trabajo que establece que el descanso semanal empezará a más tardar a las 21:00 horas del día anterior al domingo o festivo y terminará a las 06:00 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.

La norma del artículo 36, que regula los descansos, resulta aplicable en el caso de convenirse una jornada bisemanal en los términos establecidos en el artículo 39 del Código del Trabajo, por lo que el día de descanso compensatorio de los días domingo y festivos en los referidos sistemas debe iniciarse a las 21:00 horas del día anterior al descanso compensatorio y terminar a las 6:00 horas del día siguiente de éste, salvo que en la empresa existiere un sistema de turnos rotativos de trabajo, caso en el cual los trabajadores sujetos a dicho sistema pueden prestar servicios en el lapso que media entre las 21:00 horas y las 24:00 horas del día anterior al del descanso compensatorio, o entre las 0:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente del descanso compensatorio.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 4076/0234, de 14.07.1997:**

"Teniendo presente que la norma del artículo 36 del Código del Trabajo antes transcrita y comentada resulta aplicable tal como ya se dijera, en el caso de las jornadas bisemanales establecidas en virtud del artículo 39 del Código del Trabajo, preciso es sostener que el día de descanso compensatorio de los domingos y festivos en los referidos sistemas deberá iniciarse a las 21:00 horas del día anterior a dicho descanso compensatorio y terminar a las 6:00 horas del día siguiente de este, salvo que en la empresa existiere un sistema de turnos rotativos de trabajo, caso en el cual los trabajadores sujetos a dicho sistema pueden prestar servicios en el lapso que media entre las 21:00 y las 24:00 hrs. del día anterior al del descanso compensatorio, o entre las 0:00 y las 06:00 hrs. del día siguiente del descanso compensatorio".

LICENCIA MÉDICA EN LOS DÍAS DE DESCANSO

Respecto de la incidencia de las licencias médicas que los trabajadores afectos a una jornada bisemanal de trabajo, presente y que abarquen parte o la totalidad de los días de descanso a que tuviesen derecho, debemos tener presente que en nuestra legislación no existe ninguna disposición que permita sostener que el descanso del trabajador se suspende por la licencia médica y que tenga derecho a exigir los días de descanso no utilizados por estar con reposo al finalizar su licencia médica.

La Dirección del Trabajo respecto de la incidencia de las licencias médicas en jornadas bisemanales no ha emitido un pronunciamiento al respecto, sin embargo ante una situación similar, cual es que un trabajador haga uso de licencia médica y esta abarque parte o la totalidad de los días de descanso en jornadas excepcionales, ha señalado que la licencia médica no surte el efecto de suspender el descanso del trabajador, por lo que al concluir la licencia médica el trabajador debe presentar a trabajar si su grupo de trabajo o turno está prestando servicios y si es que su grupo de trabajo o turno está haciendo uso del descanso del ciclo el trabajador tendrá derecho a utilizar esos descansos. Los dictámenes sobre esta materia que la dirección del Trabajo sobre esta materia, emitidos en relación a las jornadas excepcionales, consideramos que por analogía son perfectamente aplicables en materia de jornadas bisemanales, los dictámenes en cuestión señalan:

 **Ordinario N° 4942/340, de 16.10.1998:**

Por su parte el artículo 1° del D.S. N° 3 de 1984 del Ministerio de Salud Pública establece:

"Para los efectos de este reglamento, se entiende por licencia médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona, reconocida por su empleador en su caso, y autorizada por un Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional según corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar de subsidio especial con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo".

Tal como es posible apreciar, la licencia médica le confiere al trabajador de que se trata el derecho a ausentarse de su trabajo por el lapso que fije el facultativo que la extiende, originándose una suspensión temporal de las obligaciones que el contrato de trabajo le impone a las partes.

De esta forma, la situación del trabajador en la empresa se va a mantener sin alteraciones

durante el lapso que se extienda el descanso por licencia médica, verificándose tan sólo una imposibilidad momentánea de exigirle las prestaciones a que se obligó en el contrato de trabajo.


De las normas transcritas se desprende claramente que el trabajador que se encuentra acogido a descanso por licencia médica está ejerciendo un derecho a ausentarse de labores, cuyo fundamento, la enfermedad, es absolutamente diferente a su naturaleza y finalidad al que se tuvo en vista para otorgar el descanso en un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y los descansos establecido conforme al artículo 38 inciso final del Código del Trabajo. De este modo, es posible sostener que ambos derechos: el descanso semanal y el descanso por licencia médica, no se excluyen entre sí, y, en consecuencia no sería procedente suspender el descanso del ciclo de trabajo por coincidir este el descanso por licencia médica.

Así en lo que dice relación con los efectos de la licencia médica extendida durante el período de descanso del ciclo, debemos aplicar la misma regla utilizada a propósito de los efectos de la licencia médica otorgada durante el período de trabajo del ciclo, por lo cual, una vez expirado el descanso por licencia médica, el trabajador deberá reintegrarse inmediatamente a sus labores, en el caso que los trabajadores de su turno de origen se encuentren laborando o, en su defecto, empezará a gozar de su descanso ordinario, en el caso que su turno de origen se encuentre cumpliendo su ciclo de descanso.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales transcritas y los comentarios efectuados debemos concluir que, el trabajador que se encuentra acogido a descanso por licencia médica durante el período de descanso ordinario del ciclo, se deberá reintegrar a labores o, empezará a gozar de su descanso ordinario, según corresponda, en atención a la situación en que se encuentra su turno de origen, sin que sea procedente suspender este descanso por la circunstancia de coincidir con el período de licencia médica presentada por el trabajador.

IRRENUNCIABILIDAD DEL DERECHO A DESCANSO

El derecho a descanso de los trabajadores es irrenunciable, es por ello que resulta improcedente que los trabajadores pacten con su empleador el trabajo en los días de descanso que comprende el ciclo de jornada bisemanal que se haya pactado e implementado, esto de conformidad a lo dispuesto en los artículos 5 y 39 del código del Trabajo ya antes revisados, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo que en ordinario N° 2691/154 de 19.08.2002 señala:

 **Ordinario N° 2691/0154 de 19.08.2002:**

De la norma legal anteriormente transcrita se colige que las partes pueden pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas cuando se trate de servicios que deban prestarse en lugares apartados de centros urbanos, debiendo otorgarse al término de cada jornada especial los días de descanso compensatorios de los domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

De ello se sigue que el citado precepto constituye una excepción a la forma de distribuir la jornada semanal en relación a los descansos, permitiendo pactar hasta dos semanas continuas de trabajo de forma de acumular, al término de ellas, los descansos compensatorios correspondientes.

En otros términos, la mencionada disposición legal constituye una excepción a las normas sobre descanso semanal previstas en nuestro ordenamiento jurídico, en especial, a las reguladas por el artículo 38 del Código del Trabajo, toda vez que, como ya se expresara, faculta a las partes para otorgar, al término del respectivo período bisemanal y en forma acumulada, los descansos compensatorios por los domingo y festivos que hayan tenido lugar en dicho período, aumentados en uno.

Como es dable apreciar, la norma en comento ha establecido en forma expresa la oportunidad y número de descansos compensatorios que procederá otorgar al término de la jornada bisemanal, situación del todo diferente a la que prevé el artículo 38 del Código del Trabajo en que el único descanso de carácter irrenunciable para el trabajador es el compensatorio del domingo.

En efecto, en el régimen de jornada semanal que regula el citado artículo 39, el legislador ha establecido un sistema rígido e inalterable que obliga al empleador a conceder al respectivo dependiente la totalidad de los descansos compensatorios generados en el período, más el adicional.

Lo anterior permite sostener, en opinión de esta Dirección, que el régimen de distribución de jornada de trabajo y descansos que la ley permite pactar a los trabajadores exceptuados del descanso dominical y de días festivos cuya prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, en los términos del artículo 39 del Código del Trabajo, debe ceñirse a las normas propias y expresas sobre descanso compensatorio allí establecidas, no resultando, por ende, aplicables a tales trabajadores las disposiciones que sobre la materia se contienen en el artículo 38 del citado cuerpo legal.

PROCEDENCIA HORAS EXTRAORDINARIAS EN LAS JORNADAS BISEMANALES

✓ Concepto De Horas Extras En Jornadas Bisemanales


Las horas extraordinarias en las jornadas bisemanales se regulan por las normas generales establecidas en los artículos 30 al 32 del código del Trabajo, es importe eso si tener claro el concepto de horas extras establecido en el artículo 30, el cual dispone:

 **Artículo 30:** *Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.*

Como podemos apreciar debe entenderse por jornada extraordinaria, aquella que excede la jornada máxima legal o la pactada contractualmente, si fuere menor, en otros términos, el sobretiempo o jornada extraordinaria, es el tiempo que excede las 44 horas semanales o las que exceden una jornada inferior que se haya pactado, así, por ejemplo, si se ha pactado una jornada semanal de 20 horas, son extraordinarias, las que superen esa cantidad de horas.

De acuerdo a la definición de jornada extraordinaria, para determinar la existencia de esta, debe examinarse si el trabajador excedió la jornada pactada, con prescindencia de si las labores se realizaron en día festivo, domingo, de noche u otra consideración, lo importante es que se exceda la jornada ordinaria de trabajo. Para generar sobretiempo, previamente, deberá haberse cumplido la jornada ordinaria legal o la pactada.

Respecto de que es jornada extraordinaria en las jornadas bisemanales de trabajo la Dirección del Trabajo ha señalado:


 **Ordinario N° 2627/0145, de 20.05.1999:**

"Constituye jornada extraordinaria lo que excede del máximo legal o de lo pactado contractualmente si fuese menor, forzoso resulta afirmar que en el caso de las jornadas bisemanales a que alude el artículo 39 del Código del Trabajo será jornada extraordinaria el tiempo que exceda de 96 horas (desde el 26/04/2024, son 88 horas) en el respectivo período o de la jornada ordinaria convenida por las partes si fuere inferior".

Como se puede apreciar en el caso de jornadas bisemanales son horas extraordinarias las que excedan del máximo de 90 horas bisemanales o del pactado si fuese menor, siguiendo con ello la regla general establecida en el artículo 30 del Código del Trabajo.

✓ Límite De Horas Extras Por Día

Respecto del máximo de horas extras, hay que señalar que el artículo 31 del Código establece que:

 *"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. Tratándose de la modalidad dispuesta en el artículo 22 bis, en ningún caso la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria podrá superar las cincuenta y dos horas semanales".*

Sobre la base de esta norma se puede señalar que en materia de horas extras el máximo a utilizar por día serán 2 horas. Horas que deben estar pactadas por escrito y que deben ser para atender situaciones eventuales y/o transitorias.

Los requisitos y formalidades que deben darse para la realización de horas extras, serán los siguientes:


1. Que las horas laboradas a título de sobretiempo no exceda de 2 por día y que no afecten la salud del trabajador.
2. El trabajo en horas extraordinarias, exige que previamente exista un acuerdo entre el empleador y el trabajador, a través del cual ambas partes expresan su voluntad en tal sentido. Sin embargo, para la validez y procedencia de este pacto, no basta la voluntad concordante de las partes, sino que se exige que el pacto, tenga por objeto atender necesidades o situaciones temporales de la empresa.

Este pacto presenta las siguientes características:

- ✓ Debe constar por escrito
 - ✓ La vigencia es transitoria, no pudiendo superar los tres meses
 - ✓ Puede ser renovado por acuerdo de las partes.
 - ✓ Se deben indicar cuáles serán las situaciones eventuales o transitorias que darán origen a la realización de horas extras.
1. En el evento que no exista pacto escrito se considerarán como horas extraordinarias aquellas que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador. Se regula esta situación disponiendo que, en los casos de falta de pacto escrito, deben concurrir las condiciones que se indican para estar en presencia de sobretiempo, a saber:

- ✓ Que las horas laboradas sean en exceso de la jornada pactada; y
- ✓ Que las horas laboradas se efectúen con conocimiento del empleador.

Las formalidades para la realización de horas extraordinarias se encuentran establecidas en el los incisos primero y segundo del artículo 32 del Código del Trabajo que al respecto dispone:

 **“Artículo 32: Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.**

No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador”.

✓ Factores De Cálculo De Horas Extras

Sobre el pago de las horas extras cabe señalar que estas se pagaran con un 50% de recargo sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria de trabajo, conforme lo dispone el artículo 32 del Código del Trabajo, sin embargo, no existe una formula especial para el cálculo del valor de horas extras en materia de jornadas bisemanales de trabajo.

Respecto de los factores de horas extraordinarias, la Dirección del trabajo en Oficio Circular N° 4, de 15.05.87, establece un procedimiento especial para la determinación de los factores de horas extraordinaria cuando los trabajadores tiene sueldo mensual y que se basa en el número de horas ordinarias de trabajo pactadas en el contrato.

El procedimiento para la determinación de los factores de horas extras, establecido en el Oficio Circular N° 4 de la Dirección del Trabajo es el siguiente:

1. Se divide el sueldo mensual por 30, para obtener el monto del sueldo diario;
2. Este monto diario se multiplica por 7, para determinar el sueldo convenido para la jornada ordinaria semanal;
3. El producto así obtenido se divide por la cantidad de horas pactadas para la jornada ordinaria semanal; y
4. La cifra resultante, equivalente al valor de la hora ordinaria se incrementa en un 50%.

Lo anterior se expresa en la siguiente formula:

Factor horas extras: $\left(\left(\frac{1}{30}\right) \times 7\right) / 44 \times 1.5$

FACTOR HORAS EXTRAS= 0,007954545

En la formula se utilizó en vez de sueldo el valor fijo 1, con ello se obtuvo el factor de cálculo de horas extras para sueldo mensual y 44 horas semanales cual es 0.007954545, luego el sueldo multiplicado por dicho factor nos da el valor de las horas extras.

Si el trabajador tuviese un sueldo de \$500.000.-pesos mensuales, el valor de horas extras se determinará de la siguiente forma:

Valor hora extra = $500.000 \times 0.007954545 = 3.977,2727$

Como ya se dijera no se ha establecido una formula especial para determinar el valor de las horas extraordinarias en las jornadas bisemanales de trabajo, por lo que es de nuestra opinión que para

determinar el valor de las horas extraordinarias cuando se haya implementado una jornada bisemanal de trabajo es la utilización de la fórmula anteriormente señalada, cual es la utilizada para la determinación de los factores de horas extras, utilizando como jornada semanal el promedio de horas semanales de una jornada bisemanal, lo cual se hace determinando el número de semanas que comprende el ciclo de trabajo, para ello sumamos los días de trabajo más los días de descanso sin considerar el incremento de 1 día establecido en el artículo 39 del Código, luego dividimos ese resultado por 7 que es el número de días de una semana, finalmente dividimos el número de horas ordinarias por el número de semanas y obtendremos el promedio de horas semanales, con el cual podemos calcular el factor de horas extraordinarias correspondiente a la jornada bisemanal pactada.

En el caso de la jornada 12 por 3 con 88 horas bisemanales, tendremos:

$$\text{Días de trabajo y descanso} = 12 + 2 = 14$$

$$\text{Numero de semanas} = 14 / 7 = 2$$

$$\text{Promedio de horas semanales} = 88 / 2 = 44 \text{ horas}$$

$$\text{Factor horas extras} = (((1 / 30) \times 7) / 44) \times 1.5$$

$$\text{Factor horas extras} = 0.007954545$$

Al ser el promedio de horas semanales de 45 horas, el factor a utilizar será el de 0.007954545, es decir el mismo que se utiliza para las 45 horas semanales.

En el caso de la jornada de 8 por 6, descrita anteriormente, donde se pactaban 80 horas bisemanales con 10 horas ordinarias diarias el promedio y el factor sería:

$$\text{Días de trabajo y descanso} = 8 + 5 = 13$$

$$\text{Numero de semanas} = 13 / 7 = 1,8571428$$

$$\text{Promedio de horas semanales} = 80 / 1,8571428 = 43 \text{ horas}$$

Para obtener el factor de horas extras siguiendo la fórmula establecida por la Dirección del Trabajo se haría la siguiente operación:

$$\text{Factor horas extras} = (((1 / 30) \times 7) / 43) \times 1.5$$


$$\text{Factor horas extras} = 0,0081394$$

Esta es nuestra opinión de cómo se puede determinar los factores de horas extras, pero es la Dirección del Trabajo la institución que debiese establecer el procedimiento a utilizar para efectos de calcular el valor de las horas extras en las jornadas bisemanales.


Con el factor así determinado bastará que se multiplique este por el valor del sueldo y así se obtendrá el valor de horas extras.

✓ Remuneraciones a ser consideradas en el cálculo del valor de las horas extraordinarias

Respecto de las remuneraciones que debe ser consideradas para determinar el pago de las horas extraordinarias debemos tener presente que el artículo 32 inciso tercero del Código del Trabajo prescribe:

 *“Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo”.*

La ley ha precisado claramente que el cálculo de las horas extraordinarias debe efectuarse en base al sueldo convenido, por lo tanto, sólo deben considerarse los estipendios que reúnan tal carácter. Por sueldo ha de entenderse el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios (artículo 42, letra a), del Código), excluyéndose del cálculo cualquier estipendio que no reúna las características de sueldo, como es el caso de la gratificación, aun cuando esta se pague mes a mes, también deben excluirse las remuneraciones en especies, aun cuando se den todos los meses, así lo ha señalado la Dirección del Trabajo, en los ordinarios:

 **Ordinario N° 1015/0087, de 17.03.2000:**

"Una remuneración o beneficio puede ser calificado como sueldo cuando reúne las siguientes condiciones copulativas:

- 1.- Que se trate de un estipendio fijo.*
- 2.- Que se pague en dinero.*
- 3.- Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.*
- 4.- Que responda a una prestación de servicios".*

 **Ordinario N° 3152/063 de 25.07.2008:**

"De la definición contenida en la nueva letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, se desprende que una remuneración puede ser calificada como sueldo o sueldo base, en caso de reunir las siguientes condiciones copulativas:

- Que se trate de un estipendio fijo;*
- Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2° del artículo 10.*
- Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato,*
- Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo."*

 **Ordinario N° 2508/0130, de 25.04.1997:**

"De las normas convencionales antes transcritas aparece que la asignación de estímulo de que se trata es un beneficio en dinero de monto fijo que se paga mensualmente a los trabajadores afectos al citado instrumento, conjuntamente con las respectivas remuneraciones y que tiene su origen en la prestación de servicios de los aludidos dependientes.

En tales circunstancias, esto es, habida consideración que respecto de la asignación en referencia concurren todos y cada uno de los requisitos precedentemente señalados, forzoso resulta concluir que dicho estipendio reviste el carácter de sueldo en los términos previstos en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado".

El efecto inmediato de que una remuneración sea considerada como sueldo es que esta debe ser considerada para la determinación del valor de las horas extraordinarias de trabajo, razón por lo cual si un trabajador tiene un sueldo base de \$560.000.- y un bono de responsabilidad de \$50.000.- las horas extras deberán ser calculadas y pagadas sobre la base de \$610.000.- que es el sueldo del trabajador y no solo sobre el sueldo base que es lo que habitualmente hacen las empresas.

Para clarificar la diferencia, si la jornada de trabajo del dependiente fuese de 88 horas bisemanales, para determinar el valor de la hora extraordinaria según lo que revisamos anteriormente el factor será 0.007954545, si se considera en el cálculo solo el valor del sueldo base el valor de la hora extra será:

Valor hora extra = $560.0000 \times 0.007954545$

Valor hora extra = 4.454,5454

Valor que estaría errado al no considerarse el bono de responsabilidad de \$50.000.- el que como ya se dijera tiene el carácter de sueldo y debe necesariamente ser considerado.


El correcto calculo en el ejemplo será:

Valor hora extra = $(560.000 + 50.000) \times 0.007954545$

Valor hora extra = 4.852,2727

Este valor si se encontraría correctamente determinado según lo dispuesto en el artículo 32 del código del Trabajo y la jurisprudencia administrativa emanada de la Dirección del Trabajo.

Respecto de la inclusión en el cálculo de las horas extras de remuneraciones que reúnan requisitos para ser calificadas como sueldo la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 6838/0321, de 21.11.1994:**

El beneficio denominado "bono de antigüedad, pactado en el contrato colectivo constituye sueldo, y por ende debe ser considerado para determinar el valor de la hora extraordinaria de trabajo.

 **Ordinario N° 1299/0058, de 03.04.2001:**

Los denominados bonos de Responsabilidad y de Instalación que la Empresa ..., para a sus trabajadores, corresponde que sean incluidos en la base de cálculo del pago de sus horas extraordinarias.

✓ **Horas Extraordinarias En Compensación De Un Permiso**

El artículo 32 del Código del Trabajo, en su inciso final dispone:


 *"No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador".*

Como podemos apreciar, se permite, cumpliendo ciertos requisitos, que el trabajador realice horas extraordinarias y que el empleador no las pague como tales, sino que conceda un permiso, es decir que el trabajador no cumpla con parte de la jornada de trabajo sin descuento a sus remuneraciones.

Para que proceda esta compensación de horas extras por permiso se necesita que concurren los siguientes requisitos:

1. Que el trabajador solicite la compensación por escrito
2. Que el empleador autorice la realización de horas extras y su compensación por el permiso solicitado.
3. De acuerdo a lo dispuesto por la Dirección del Trabajo que la compensación opere en la misma semana.

Ahora bien, respecto de horas extras en compensación de un permiso en jornadas bisemanales de trabajo la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 4679/204, de 20.08.1996:**

De la disposición legal transcrita se infiere que no constituyen horas extraordinarias las que el trabajador labora en compensación de un permiso, debiendo no obstante dicha compensación ser solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

Lo expuesto autoriza para sostener que la compensación de que se trata sólo puede tener su origen en un acuerdo expreso de los contratantes, el que debe ser suscrito con antelación a la época en que dicha compensación deba concretarse.

Lo anterior obedece al deseo del legislador de que el trabajador sepa con certeza que las horas que va a laborar fuera de su jornada habitual de trabajo no van a ser pagadas como extraordinarias, con el recargo legal correspondiente, sino que van tener por objeto compensar las horas no laboradas por un permiso.

De ello se sigue que no resulta viable imponerla en forma unilateral por una de las partes, como tampoco tener lugar con anterioridad a la solicitud y autorización respectiva.

Por su lado, necesario es hacer el alcance que, para que opere la compensación de que se trata, la misma debe tener lugar dentro del período bisemanal en que se hace uso del respectivo permiso, sin que sea posible compensar las horas no trabajadas en un ciclo bisemanal con aquellas que se laboren en exceso la jornada bisemanal siguiente.

A su vez, y en lo que respecta a la periodicidad con que puede convenirse la ocurrencia de dicha compensación, cabe señalar que el legislador nada ha señalado al respecto, de manera tal que en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, dicha materia queda sometida al acuerdo de las partes contratantes, siempre que no se afecte la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrada en el artículo 5° del Código del Trabajo.

Ahora bien, analizado el procedimiento por cuya legalidad se consulta a la luz de la norma legal antes transcrita y comentada, posible resulta concluir que el mismo se encontraría ajustado a derecho toda vez que cumpliría con los supuestos legales analizados en párrafos que anteceden, esto es, respondería a un acuerdo expreso de voluntades de las partes contratantes convenido con anterioridad a la compensación en referencia, que tendría en el respectivo ciclo, estando facultadas las partes, como ya se señalara anteriormente, para convenir que dicha compensación opere en forma habitual.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud., que no existe inconveniente legal alguno para que los trabajadores de la empresa "..... Ltda." afectos a una jornada bisemanal de 12 días consecutivos de labor seguidos de 3 días de descanso, soliciten a ésta última, trabajar en forma habitual, a continuación de sus jornadas de 8 horas diarias, 40 minutos más a fin de compensar un día de permiso que se les otorgará luego de los referidos 3 días de descanso.

Como se puede apreciar la disposición del inciso final del artículo 32 es perfectamente posible de utilizar en las jornadas bisemanales de trabajo, así lo reconoce la Dirección del Trabajo en el ordinario citado, debiendo realizarse la compensación de las horas extraordinarias por permiso en el respectivo ciclo de jornada bisemanal pactada, cumpliendo con la formalidad de que este acuerdo conste por escrito y nazca de la solicitud del trabajador.

LOS FESTIVOS LABORADOS EN JORNADAS BISEMANALES

✓ Forma De Compensación De Los Festivos

Como se ha señalado reiteradamente, el artículo 39 del Código del Trabajo permite que las partes, esto es empleador y trabajador, pueden pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta 2 semanas ininterrumpidas, cuando se trate de servicios que deban prestarse en lugares apartados de Centros urbanos, debiendo otorgarse al término de cada jornada especial los días de descanso compensatorio de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno. La norma legal permite en forma excepcional, el establecimiento de jornadas que sobrepasen la duración máxima de 6 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.

Los días domingos y festivos laborados en una jornada bisemanal de trabajo, solo puede ser compensado con el otorgamiento de días de descanso compensatorios, no siendo aplicable en estos casos la compensación en dinero de los festivos laborados que establece el artículo 38 del código del Trabajo.

Sobre este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 2691/0154, de 19.08.2002:

En otros términos, la mencionada disposición legal constituye una excepción a las normas sobre descanso semanal previstas en nuestro ordenamiento jurídico, en especial, a las reguladas por el artículo 38 del Código del Trabajo, toda vez que, como ya se expresara, faculta a las partes para otorgar, al término del respectivo período bisemanal y en forma acumulada, los descansos compensatorios por los domingo y festivos que hayan tenido lugar en dicho período, aumentados en uno.

Como es dable apreciar, la norma en comento ha establecido en forma expresa la oportunidad y número de descansos compensatorios que procederá otorgar al término de la jornada bisemanal, situación del todo diferente a la que prevé el artículo 38 del Código del Trabajo en que el único descanso de carácter irrenunciable para el trabajador es el compensatorio del domingo.

En efecto, en el régimen de jornada semanal que regula el citado artículo 39, el legislador ha establecido un sistema rígido e inalterable que obliga al empleador a conceder al respectivo dependiente la totalidad de los descansos compensatorios generados en el período, más el adicional.

Lo anterior permite sostener, en opinión de esta Dirección, que el régimen de distribución de jornada de trabajo y descansos que la ley permite pactar a los trabajadores exceptuados del descanso dominical y de días festivos cuya prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, en los términos del artículo 39 del Código del Trabajo, debe ceñirse a las normas propias y expresas sobre descanso compensatorio allí establecidas, no resultando, por ende, aplicables a tales trabajadores las disposiciones que sobre la materia se contienen en el artículo 38 del citado cuerpo legal.

✓ Incidencia En Los Días De Descanso Y Jornadas En Las Que Se Entiende Suficientemente Compensados Los Festivos Laborados

La cantidad de días de descanso a que tendrá derecho el trabajador dependerá de la cantidad de días domingo y festivos que hayan tenido lugar en el período trabajado, aumentados en uno, salvo

que las partes convengan una determinada cantidad de días de descanso, la que en ningún caso podrá resultar una cantidad de días inferior al que asegura la ley. Es necesario recordar que todo contrato de trabajo debe tener, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 10 del Código del Trabajo, una cláusula que indique la duración y distribución de la jornada, por lo que al momento de convenirse una jornada bisemanal de trabajo, esta deberá ser establecida en el contrato de trabajo o bien en un anexo de contrato, indicándose en forma clara y precisa el número de horas bisemanales, el número de días en que se distribuirá, los horarios de trabajo y el número de días de descanso que tendrá el trabajador.

De esta forma, si las partes convinieron, por ejemplo, una jornada de 10 días de trabajo por 3 de descanso en forma permanente, si en un período de trabajo incidiera un domingo y un festivo, el empleador no está obligado a agregar un descanso adicional por el festivo trabajado, toda vez que los tres días de descanso pactado alcanzan para compensar el domingo y festivo laborado, correspondiendo el tercer descanso al que otorga la ley. Por el contrario, si en el referido período incidieran dos domingos y un festivo, o un domingo y dos festivos, el empleador estará obligado a otorgar un día descanso extra para poder compensar el festivo no cubierto por el ciclo de descanso convenido.

En cuanto a este punto, que dice relación con la forma de compensar los días festivos laborados en jornadas bisemanales, la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 4605/264 de 02.09.1999:**

Como es dable 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

Los referidos descansos, de acuerdo al mismo precepto, son los correspondientes a cada domingo o festivo que haya tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

Ahora bien, en base a los días continuos de trabajo y días de descanso pactados en el contrato de trabajo, se deberá analizar si los festivos laborados quedan o no compensados o deben agregarse días con el fin de compensar los festivos y domingos trabajados, en cuanto este punto el ordinario anteriormente citado, señala:

 **Ordinario N° 4605/264 de 02.09.1999:**

De consiguiente, a la luz de la disposición legal transcrita y comentada es posible concluir que la jornada excepcional pactada por la empresa Maquinarias y Construcciones Ltda. y los trabajadores que laboran en la faena Manto Verde, de 10 días de trabajo por 5 días de descanso, en cuanto a su distribución, se encuentra ajustada a derecho, toda vez que en ella deben entenderse suficientemente compensados los festivos que pudieran incidir en cada período bisemanal.

En efecto, en el evento que en alguna oportunidad en el año excepcionalmente se laboraran dos festivos y dos domingos en el respectivo ciclo, lo que podría suceder, a vía de ejemplo, para semana santa y fiestas patrias, la empresa estaría dando cumplimiento a la norma legal en análisis, toda vez que estaría compensando los 4 días laborados, aumentados en uno.

Como se puede apreciar en el caso de que en el ciclo bisemanal de 10 por 5 se labore 2 domingos y 2 festivos, dichos días quedarán automáticamente compensados en los días de descanso pactados, no correspondiendo por consiguiente la exigencia de compensación alguna por parte de los trabajadores. Es necesario señalar que si bien los días festivos o feriados laborados en el ciclo bisemanal de trabajo, quedan compensados en los días de descanso, nada priva que las partes acuerden algún tipo de compensación por el trabajo en dichos días, como ocurre en muchas empresas que en este tipo de jornadas, aun cuando los festivos laborados quedan compensados en los días de descansos acuerdan con sus trabajadores la compensación de los días festivos laborados en dinero, es decir se produce una doble compensación, la primera que es la que establece la normativa legal, cual es el otorgamiento de los días de descansos correspondientes y la segunda que sería la compensación convencional en dinero, materia que por supuesto es parte de los acuerdos que las partes pueden suscribir ya sea en forma individual o colectiva.

En la misma situación establecida anteriormente están las otras jornadas bisemanales antes vistas, como es por ejemplo la jornada de 8 por 6, la que contempla 5 días de descanso en los cuales se entenderían compensados los domingos y festivos que en los 8 días se laboraran.

Es importante señalar que no resulta procedente que las partes establezcan, al momento de pactar la jornada bisemanal, que se otorgara un determinado número de días fijos de descanso, superiores a los que correspondería otorgar por los domingos y festivos laborados que incidan en el ciclo de trabajo, que esos días serán imputados a otros festivos que en el año generen que en el ciclo pactado no sean compensados suficientemente, como ocurriría por ejemplo en la jornada 12 por 3 para en semana santa y las fiestas patrias, donde el número de domingos y festivos a que tendría derecho el trabajador superan los días de descanso pactados, por lo que debemos ser muy cuidadosos al momento de escoger la jornada a implementar para efecto de evitar los incumplimientos de la normativa laboral. Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 3869/0193, de 18.10.2001:**

Ahora bien, analizados los antecedentes acompañados, y lo indicado en la presentación, es posible precisar en primer término, que la jornada bisemanal acordada en la empresa de que se trata, se desarrollaría en forma permanente de martes a viernes, por lo que una jornada de 11 días continuos como la convenida, en la cual no incida ningún día festivo, comprenderá solo un domingo, por lo que de aplicar la disposición legal en comento correspondería otorgar dos días de descanso, uno por el domingo y otro por el adicional, no obstante, por acuerdo expreso de las partes se otorgan 3 días de descanso.

Del mismo modo, si en la jornada bisemanal incide un festivo aparte del domingo, lo que es de escasa ocurrencia, correspondería según la ley 3 días de descanso, que serían coincidentes con los pactados con carácter permanente por las partes, y si excepcionalmente, en el período inciden dos festivos aparte del domingo, lo que ocurriría normalmente dos veces en el año, en Semana Santa y Fiestas Patrias, correspondería según ley conceder en tal evento 4 días de descanso, situación en la cual adquiere relevancia el pacto expreso de las partes, por el cual ante un evento como el señalado, el descanso ocasional mayor se entendería comprendido en los 3 días de descanso permanentes superiores al legal, que se confiere a lo largo de todo el año, a pesar que por ley proceda conceder solo 2 días.

Con todo, atendido lo anterior y lo dispuesto en el artículo 39 ya analizado del Código, en la especie, a juicio de esta Dirección, no se encontraría previsto el otorgamiento de días compensatorios de descanso en favor de los trabajadores como lo exige esta norma legal, si en el evento de incidir días festivos adicionales en la jornada bisemanal pactada correspondería otorgar 4 días de descanso compensatorio, como sería, uno por el

domingo, dos por los festivos y otros adicional por disposición de la ley, 4 días que no estarían cubiertos con las cláusulas contractuales citadas, que contemplan sólo hasta 3 días de descanso, y de haber derecho a otro se entendería compensado con el día de descanso en exceso sobre 2 que se otorga a lo largo del año.

En efecto, aún cuando las partes hayan estipulado que los mayores días de descanso compensatorio que pudieren incidir en determinada jornada bisemanal, por corresponder según la ley 4 días de descanso, se entendería compensado con los 3 días que se confieren permanentemente a pesar de proceder legalmente 2 días, tal pacto no guardaría armonía con lo dispuesto en el artículo 5°, inciso 1° del Código del Trabajo, que consagra la irrenunciabilidad de los derechos establecidos por las leyes laborales, mientras subsista el contrato de trabajo, por lo que la cláusula respectiva en la parte pertinente adolecería de ilegalidad.

En tal manera, no procedería acoger lo solicitado en la presentación de la empresa XXX, respecto de obra ZZZ, si los descansos compensatorios al cabo de la jornada bisemanal pactada no se adecúan plenamente a lo exigido por la ley, por lo que correspondería mantener vigentes sobre el particular las instrucciones impartidas.

Para entender este tema revisaremos la asistencia en el mes de septiembre de 2024 de un trabajador afecto a una Jornada bisemanal de 88 horas bisemanales distribuidas en 10 días de trabajo seguidos de 4 días de descanso más 1 día adicional por aplicación del artículo 39 del Código del trabajo, con una jornada ordinaria diaria de 8:48 horas y un tiempo destinado a colación de 1 hora no imputable a la jornada, siendo el horario de 08:00 a 18:00 horas.

SEPTIEMBRE 2024						
	DÍA	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
DOMINGO	1	8:00	19:30	10:30	8:48	
LUNES	2	8:00	19:40	10:40	8:48	
MARTES	3	8:00	19:00	10:00	8:48	
MIÉRCOLES	4	8:00	18:45	9:45	8:48	
JUEVES	5	8:00	18:00	9:00	8:48	
VIERNES	6	8:00	18:00	9:00	8:48	
SÁBADO	7	8:00	19:35	10:35	8:48	
DOMINGO	8	8:00	19:30	10:30	8:48	
LUNES	9	8:00	19:30	10:30	8:48	
MARTES	10	8:00	19:40	10:40	8:48	
MIÉRCOLES	11	DESCANSO		101:10:00	88:00:00	13:10:00
JUEVES	12	DESCANSO				
VIERNES	13	DESCANSO				
SÁBADO	14	DESCANSO				
DOMINGO	15	DESCANSO				
LUNES	16	8:00	18:00	9:00	8:48	

MARTES	17	8:00	18:35	9:35	8:48	
MIÉRCOLES	18	8:00	19:40	10:40	8:48	
JUEVES	19	8:00	19:00	10:00	8:48	
VIERNES	20	8:00	19:28	10:28	8:48	
SÁBADO	21	8:00	19:00	10:00	8:48	
DOMINGO	22	8:00	19:30	10:30	8:48	
LUNES	23	8:00	19:20	10:20	8:48	
MARTES	24	8:00	18:35	9:35	8:48	
MIÉRCOLES	25	8:00	18:50	9:50	8:48	
JUEVES	26	DESCANSO		99:58:00	88:00:00	11:58:00
VIERNES	27	DESCANSO				
SÁBADO	28	DESCANSO				
DOMINGO	29	DESCANSO				
LUNES	30	DESCANSO				

Como se puede apreciar en el ejemplo de registro de asistencia que estamos revisando, el trabajador en el ciclo bisemanal comprendido desde el día lunes 16 al miércoles 25, trabajo 3 festivos y 1 domingo, por lo que de acuerdo a lo señalado en el artículo 39 del Código del Trabajo, él tendrá derecho a 4 días de descanso compensatorio y 1 día adicional que establece el precepto legal, dado que la empresa de acuerdo a lo pactado en el contrato está otorgando 4 días de descanso y 1 día adicional por aplicación del artículo 39 del Código del Trabajo, se entienden automáticamente compensados los días festivos, no teniendo derecho el trabajador a compensación alguna, conforme lo ha señalado la Dirección del Trabajo en el Ordinario N° 4605/264 de 02.09.1999.

Lo anterior no implica que las partes contratantes se encuentren impedidas de acordar algún tipo de compensación de los festivos laborales, toda vez que el empleador con sus trabajadores puede perfectamente acordar en forma individual o colectiva, que los festivos laborados sean pagados con algún tipo de recargo, lo que al ser una compensación superior a lo legal puede perfectamente acordarse.

DÍAS DE DESCANSO PENDIENTES AL TÉRMINO DE RELACIÓN LABORAL

En nuestro ordenamiento jurídico laboral, no existe ninguna disposición que impida al empleador poner término a la relación laboral antes de la llegada de los días de descanso de los trabajadores, durante los días de trabajo de un ciclo de jornada especial o antes de que el trabajador hiciera uso de dichos días, por lo que el empleador puede perfectamente poner término a la relación laboral en la fecha que se configure la causal que este invocando o bien invocar las necesidades de la empresa o el desahucio si correspondiere.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 5894/390, de 30.11.1998:**

Del análisis de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que, en el evento que el empleador invoque las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o de desahucio respecto de determinada categoría de trabajadores, debe dar aviso al trabajador a lo menos con treinta días de anticipación a su separación, o bien, pagar al trabajador, en su lugar, una indemnización en dinero efectivo, sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada.

Asimismo, el inciso final del citado artículo 161 señala taxativamente los casos en que el empleador no puede invocar las causales de término de contrato de trabajo a que hacen referencia las disposiciones legales citadas, esto es, cuando el trabajador se encuentre gozando de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada de conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.


De este modo, de los preceptos legales citados se desprende inequívocamente que el empleador podrá siempre y en cualquier tiempo, poner término al contrato de trabajo por las causales ya referidas, a menos que el trabajador se encuentre en alguno de los casos señalados en el citado inciso 3° del artículo 161.

De esta suerte, en la especie, la circunstancia que el empleador hubiere puesto término al contrato de trabajo el día en que el trabajador le correspondía hacer uso de su período de descanso compensatorio, constituye, a juicio de esta Dirección, un acto ajustado a derecho.

Ahora bien, no obsta a lo anteriormente expresado, la debida compensación en dinero de cargo del empleador, de los descansos de que no se hizo uso en un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos establecido conforme al artículo 38 inciso final del Código del Trabajo, por haberse puesto término al correspondiente contrato con anterioridad al período en que correspondía al trabajador gozar de dicho derecho.

Es de común ocurrencia que al concluir la relación laboral de los trabajadores afectos a una jornada bisemanal, existan días de descanso pendientes, situación ya abordada por la Dirección del Trabajo, que ha establecido que los descansos pendientes al momento de concluir la relación laboral deben ser compensados por el trabajador, toda vez que estos descansos se han ido generando por cada día de la prestación de los servicios, el derecho del trabajador a utilizar los descansos correspondientes.

Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 4248/097 de fecha 16.10.2007:**

El empleador que ponga término al contrato de trabajo al término del ciclo de desempeño de una jornada bisemanal, se encuentra obligado a incluir en el finiquito respectivo el pago del descanso compensatorio inmediatamente siguiente, del mismo modo como lo ha dejado establecido el Dictamen N° 5894/390, de 30.11.1998, para el caso de un sistema excepcional de jornada y descansos.

Como se puede apreciar en materia de compensación de los descansos pendientes al momento de concluir la relación laboral, la Dirección del Trabajo sigue la misma línea que en materia de jornadas

excepcionales, requiriendo por parte del empleador la compensación de dichos días, es así que si en una jornada de trabajo de 10 por 5, si la relación laboral concluyera el día 10 de trabajo, el empleador debiese pagar los descansos pendientes, es decir los 5 días de descanso, valor que debiese ser incorporado a la respectiva liquidación bajo un ítem remuneracional que denote claramente la compensación que se está realizando, esta compensación no altera en caso alguno al fecha de término de relación laboral, sino que simplemente implica el pago en dinero de los días de descanso que el trabajador no alcanzara a utilizar por concluir la relación laboral.

Es de nuestra opinión que en caso de que la relación laboral concluya antes del término de los días de trabajo, por ejemplo, a la mitad del ciclo de trabajo, la compensación de los días de descanso debiese hacerse proporcionalmente, tal como opera en materia de jornadas excepcionales, por ello si en una jornada de 10 por 5 la relación laboral termina el día 7 del turno pactado, la empresa debiese compensar la proporción de los días de descanso devengados a esa fecha os cuales serían 3,5 días.

Respecto del Ordinario citado por la Dirección del Trabajo, cual es el **Ordinario N° 5894/390, de 30.11.1998**, el análisis que hace sobre la procedencia de compensación de los días pendientes de descanso al concluir la relación laboral es:

 **Ordinario N° 5894/390, de 30.11.1998:**

La norma precitada faculta al Director del Trabajo en casos calificados para establecer sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos a través de una resolución fundada.

Asimismo, de dicho precepto se colige que la facultad otorgada al Director del Trabajo tiene, en la práctica, su génesis en la solicitud de uno de los sujetos de la relación laboral, los que al poner en funcionamiento tal sistema especial de distribución de jornadas y descansos, aceptan introducir modificaciones al pacto original, generándose obligaciones específicas entre sí.

Ahora bien, las alteraciones que a través de este sistema se introducen al contrato, dicen relación con la distribución de jornadas de trabajo y de los descansos y con el tiempo durante el cual regirá esta especial forma de distribución.

Es así como, las jornadas especiales abarcan un número determinado de días, conformando un todo que altera la distribución normal de las labores y del uso de los descansos, y que se desarrollará durante la vigencia del sistema excepcional cuantas veces se cumpla con sus presupuestos constituidos por una cantidad de días de labor seguidos de otros de descanso.

De esta forma, el cumplimiento de un número de jornadas y descansos comprendidos en el sistema pondrá fin a un período de aplicación del mismo, iniciándose un nuevo ciclo en tanto el sistema especial de distribución se encuentre vigente.

En consecuencia, las obligaciones que se generarán en cada período, producto de las alteraciones introducidas a través del sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos, se extinguirán en tanto se laboren los días en ellas establecidos y se otorguen los descansos por ella contemplados.

Así, en efecto, resulta claro que en cada período de alteración de la distribución de los descansos, que produce el efecto de ir postergándolos, va generando un derecho para el trabajador de exigir su cumplimiento al término de la jornada especial de labores, derecho que ha sido devengado día a día con su cumplimiento.

Expresado de otra forma, los días de descanso que se otorgan acumulados dentro de un

sistema excepcional corresponden a los días de descanso compensatorio de que debía haber hecho uso el trabajador si hubiera laborado dentro del régimen normal previsto en el inciso 3° del artículo 38 del Código del Trabajo, en términos tales que el sistema excepcional sólo ha posibilitado su postergación y acumulación, encontrándose, por ende, incorporados al patrimonio del dependiente, siendo exigible su compensación cuando termine la relación laboral antes de hacerse uso efectivo del mismo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. que no existe inconveniente legal para que el empleador ponga término al contrato de trabajo el día en que el trabajador debe hacer uso del descanso compensatorio correspondiente a un sistema excepcional de jornadas de trabajo y descansos, debiendo, en todo caso, compensar dicho período de descanso como días efectivamente trabajados por constituir éstos parte del ciclo de la jornada especial de labores.

Para entender este tema revisaremos el término de la relación laboral de un trabajador a quien se le pone término a la relación laboral en el mes de diciembre de 2024, estando este afecto a una Jornada bisemanal de 88 horas bisemanales distribuidas en 10 días de trabajo seguidos de 4 días de descanso más 1 día adicional por aplicación del artículo 39 del Código del trabajo, con una jornada ordinaria diaria de 8:48 horas y un tiempo destinado a colación de 1 hora no imputable a la jornada, siendo el horario de 08:00 a 17:48 horas, la fecha de término será el día 25.12.2024 al finalizar su jornada.

DICIEMBRE 2024						
	DÍA	HORA ENTRADA	HORA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
			SALIDA			
DOMINGO	1	8:00	19:30	10:30	8:48	
LUNES	2	8:00	19:40	10:40	8:48	
MARTES	3	8:00	19:00	10:00	8:48	
MIÉRCOLES	4	8:00	18:45	9:45	8:48	
JUEVES	5	8:00	18:00	9:00	8:48	
VIERNES	6	8:00	18:00	9:00	8:48	
SÁBADO	7	8:00	19:35	10:35	8:48	
DOMINGO	8	8:00	19:30	10:30	8:48	
LUNES	9	8:00	19:30	10:30	8:48	
MARTES	10	8:00	19:40	10:40	8:48	
MIÉRCOLES	11	DESCANSO		101:10:00	88:00:00	13:10:00
JUEVES	12	DESCANSO				
VIERNES	13	DESCANSO				
SÁBADO	14	DESCANSO				
DOMINGO	15	DESCANSO				

LUNES	16	8:00	18:00	9:00	8:48	
MARTES	17	8:00	18:35	9:35	8:48	
MIÉRCOLES	18	8:00	19:40	10:40	8:48	
JUEVES	19	8:00	19:00	10:00	8:48	
VIERNES	20	8:00	19:28	10:28	8:48	
SÁBADO	21	8:00	19:00	10:00	8:48	
DOMINGO	22	8:00	19:30	10:30	8:48	
LUNES	23	8:00	19:20	10:20	8:48	
MARTES	24	8:00	18:35	9:35	8:48	
MIÉRCOLES	25	8:00	18:50	9:50	8:48	
JUEVES	26	DESCANSO		99:58:00	88:00:00	11:58:00
VIERNES	27	DESCANSO				
SÁBADO	28	DESCANSO				
DOMINGO	29	DESCANSO				
LUNES	30	DESCANSO				
						25:08:00

De acuerdo al este ejemplo, el trabajador tiene derecho en el mes de diciembre a 25 días de remuneración, además a esa fecha ha generado un total de 25:08 horas de sobretiempo que deberán ser pagadas por el empleador.

Dado que la relación laboral termino antes de concluir el ciclo de la jornada bisemanal, el trabajador tiene derecho a que se le compensen monetariamente los días de descanso pendientes, para ello lo primero que debemos hacer es determinar la proporción de días de descanso que se genera por cada día laborado, para ello dividimos el número de días de descanso por el número de días de trabajo, dándonos:

Relación días de descanso por días de trabajo = $5 / 10 = 0,5$

Esto significa que por cada día laborado se genera a favor del trabajador $\frac{1}{2}$ día de descanso o 0.5 días de descanso.

Al haber trabajado el dependiente un total de 10 días de su ciclo bisemanal, para obtener el número de días a compensar multiplicamos los días trabajados por 0.5 que era la relación antes obtenida, dándonos:

Días de descanso a compensar: $10 \times 0,5 = 5$

En este ejemplo al trabajador se le deben compensar 5 días de descanso pendientes.

CUESTIONARIO LABORAL

REGISTRO ELECTRÓNICO LABORAL (REL)

REGISTRO CONTRATOS DE TRABAJOS

1. ¿Qué es el Registro de Contrato de Trabajo?

El Registro de Contrato de Trabajo forma parte del Registro Electrónico Laboral (REL) y permite a los empleadores cumplir con la obligación de registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo, un contrato de trabajo suscrito con un trabajador.

El registro de contratos de trabajo se puede realizar de manera individual o de forma masiva sitio web de la Dirección del Trabajo.

2. ¿Quiénes están obligados a registrar el contrato de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

Están obligados a registrar el Contrato de Trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo todos los empleadores que tengan a lo menos un contrato de trabajo vigente con algún trabajador desde el 01.10.2021, fecha en que entro en vigencia la ley de modernización de la Dirección del Trabajo, esta obligación la encontramos en el artículo 9 bis del Código del Trabajo.

3. ¿Cuál es el plazo para que un empleador realice el Registro de nuevos contratos de trabajo suscritos a partir del 01-10-2021?

El plazo para efectuar el registro de contratos de trabajo según el artículo 9 bis del Código del Trabajo es de 15 días corridos, siguientes a su celebración. Sin embargo, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto N° 14 de 31.03.2023, del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social, el cual Aprueba Reglamento Del Registro Electrónico Laboral, establece que el plazo es de 15 días hábiles siguientes a su celebración, siendo este último plazo de 15 días hábiles el que nos informa la dirección del Trabajo en su sitio web.

4. ¿Qué requisitos debe cumplir el empleador para Registrar el Contrato de Trabajo?

El empleador para poder registrar los contratos debe:

- ✓ Contar con el contrato de trabajo firmado por ambas partes.
- ✓ Tener ClaveÚnica.
- ✓ Los empleadores que son persona jurídica, deben tener habilitado uno o más representantes laborales electrónicos en el portal Mi DT de la Dirección del Trabajo.

5. ¿Qué información se debe ingresar en el Registro de Contrato de Trabajo?

El empleador debe ingresar en el Registro de Contrato de Trabajo los datos relativos a la individualización de las partes y las estipulaciones mínimas del contrato de trabajo señaladas en el artículo 10 del Código del Trabajo.

Según el artículo 10 del Código del Trabajo las estipulaciones mínimas de todo contrato de trabajo son:

1. Lugar y fecha del contrato;
2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo;
6. Plazo del contrato, y
7. Demás pactos que acordaren las partes.

6. ¿Qué sucede si transcurrido el plazo de 15 días, el empleador no registra el contrato de trabajo?

Transcurrido el plazo de 15 días el empleador que no registre el contrato de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo, estará incumpliendo una obligación legal y puede ser sancionado con una multa por la Dirección del Trabajo.

7. ¿Es posible realizar modificaciones ante errores en un registro de contrato de trabajo?

Ante errores en un registro de contrato de trabajo, el empleador no puede realizar modificaciones, debiendo eliminar el registro e ingresarlo nuevamente. En el caso que el registro se haya efectuado en forma masiva, la eliminación de registros solo podrá realizarse de manera individual.

8. ¿Dónde se pueden visualizar los comprobantes de registro de contratos de trabajo ingresados por el empleador en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

El empleador puede visualizar los comprobantes de registro de contratos de trabajo ingresados en MiDT, accediendo a "Historial de Registro Electrónico Laboral" del Registro de Contrato de Trabajo.

9. ¿Se podrá retomar un registro de contrato de trabajo no terminado en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

Sí, el empleador puede retomar un registro de contrato de trabajo no terminado en el sitio web, cuando este se realice en forma individual accediendo a la tarjeta "Borradores de Registro de

Contrato de Trabajo" dentro de "Registro de Contrato de Trabajo". También podrá eliminar dicho borrador.

Este procedimiento no aplica respecto de los registros efectuados de forma masiva.

10. ¿Se puede registrar el contrato de trabajo de un trabajador o trabajadora sin Rol Único Nacional?

Sí, la plataforma permite ingresar el contrato de trabajo de una persona que no posea Rol Único Nacional, para lo cual debe digitar toda la información requerida, incluyendo el número de identificación oficial que posea (pasaporte, DNI, etc.).

11. ¿Puede efectuarse el registro de un contrato de trabajo en que trabajador y empleador tengan el mismo RUT?

No, un mismo RUT no puede registrarse como empleador y trabajador en un contrato de trabajo, en estos casos el REL lo declara erróneo.

12. ¿Si se suscribe el Contrato de Trabajo de manera electrónica a través del sitio web de la Dirección del Trabajo, se debe hacer el registro de éste en el mismo sitio web?

Sí, una vez suscrito dicho contrato, debe registrarse en el Registro Electrónico Laboral, conforme lo dispone el art. 9 bis del Código del Trabajo.

13. ¿Cómo puede el trabajador o trabajadora acceder al Registro de Contrato de Trabajo realizado por un empleador?

El trabajador puede acceder al Registro de Contrato de Trabajo realizado por un empleador a través de una Solicitud de Acceso a la Información Pública (Ley 20.285) o una Solicitud OIRS (Ley 19.880).

14. ¿Qué requiere el empleador para efectuar el registro masivo de contratos de trabajo?

Para efectuar el registro masivo de contratos de trabajo el empleador requiere utilizar la plantilla de archivo CSV que está disponible para su descarga en el aplicativo y revisar el Instructivo de Registro Masivo de Contrato de Trabajo.

15. ¿Qué características debe tener el archivo de carga masiva de contrato de trabajo?

El archivo de carga masiva de contrato de trabajo debe cumplir las siguientes características:

- ✓ Peso máximo de 5MB.
- ✓ Extensión del archivo CSV

- ✓ Mantener la estructura de la plantilla.
- ✓ Cantidad máxima de 1000 filas.

16. ¿Cuántos cargos se puede incluir en el archivo de carga masiva de contrato de trabajo?

En el archivo de carga masiva de contrato de trabajo solo se puede informar un cargo a la vez. En consecuencia, se deben confeccionar tantos archivos como cargos la empresa desee registrar.

17. ¿Es posible eliminar el registro de contrato de un trabajador ingresado de forma masiva?

Sí, pero la eliminación debe realizarse desde el Historial de Registro Electrónico Laboral y en forma individual respecto de cada trabajador.

18. ¿Cómo es informado el empleador que ha terminado el procesamiento del archivo de carga masiva?

El empleador es informado que ha terminado el procesamiento del archivo de carga masiva, mediante un correo electrónico que se genera automáticamente una vez concluido el procesamiento con el resultado del mismo.

REGISTRO ANEXO DE CONTRATO DE TRABAJO

19. ¿Qué es el Registro de Anexo de Contrato de Trabajo?

El Registro de Anexo de Contrato de Trabajo forma parte del Registro Electrónico Laboral (REL) y permite a los empleadores mantener actualizados en el sitio web de la Dirección del Trabajo los registros de contrato de trabajo suscritos con su trabajador.

20. ¿Quiénes están obligados a registrar un Anexo de Contrato de Trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

Están obligados a registrar un Anexo de Contrato de Trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo, todos los empleadores que suscriban un anexo o modificación de un contrato de trabajo con algún trabajador.

21. ¿Cuál es el plazo para que un empleador realice el Registro de un Anexo de Contrato de Trabajo?

El plazo máximo para efectuar el registro de un Anexo de Contrato de Trabajo es de 15 días hábiles siguientes a la suscripción del respectivo anexo de contrato.

22. ¿Qué información se debe ingresar en el Registro de Anexo de Contrato de Trabajo?

El empleador debe ingresar en el Registro de Anexo de Contrato de Trabajo aquellas cláusulas, que se hayan modificado por el anexo, relativos a la identificación de las partes, las funciones y lugar de prestación de los servicios, remuneraciones, jornada de trabajo y otras estipulaciones, según corresponda.

23. ¿Qué requisitos debe cumplir el empleador para Registrar el Anexo de Contrato de Trabajo?

Los requisitos son:

- ✓ Contar con el anexo de contrato de trabajo firmado por ambas partes.
- ✓ Haber registrado previamente en el sitio web de la Dirección del Trabajo el contrato de trabajo.
- ✓ En el caso de personas naturales contar con ClaveÚnica.
- ✓ Los empleadores constituidos como persona jurídica, deben tener habilitado uno o más representantes laborales electrónicos en el portal MiDT.

24. ¿Qué modificaciones pactadas en un anexo de contrato de trabajo deben ser ingresadas al Registro de Anexo de Contrato de Trabajo?

Todas las modificaciones pactadas en un anexo de contrato de trabajo deben ser ingresadas al Registro de Anexo de Contrato de Trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo.

25. ¿El Registro de Anexo de Contrato de Trabajo exime al empleador de registrar el Pacto de trabajo a distancia o teletrabajo?

No. El Registro de Anexo de Contrato de Trabajo no exime al empleador de registrar el Pacto de trabajo a distancia o teletrabajo.

26. ¿Puede el empleador realizar modificaciones ante errores en un Registro de Anexo de Contrato de Trabajo?

Si se cometió errores en un Registro de Anexo de Contrato de Trabajo, el empleador no podrá realizar modificaciones, debiendo eliminar el registro e ingresarlo nuevamente.

27. ¿Qué pasa si transcurrido el plazo de 15 días hábiles, el empleador no registra el anexo de contrato de trabajo?

Transcurrido el plazo de 15 días hábiles el empleador que no registre el anexo de contrato de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo, está incumpliendo una obligación legal y puede ser sancionado con una multa.

REGISTRO TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO

28. ¿Qué es el Registro de Término de Contrato de Trabajo?

El Registro de Término de Contrato de Trabajo forma parte del Registro Electrónico Laboral (REL) y permite a los empleadores cumplir con la obligación de registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo, el término de la relación laboral con un trabajador.

29. ¿Quiénes están obligados a registrar un Término de Contrato de Trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

Están obligados a registrar el Término de Contrato de Trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo todos los empleadores que terminen la relación laboral con un trabajador.

Para hacer este registro se requiere que el contrato de trabajo haya sido registrado previamente.

30. ¿Cuál es el plazo para que un empleador realice el Registro de Término de Contrato de Trabajo?

El plazo máximo para efectuar el registro de un Término de Contrato de Trabajo dependerá de la causal de término de la relación laboral, de ahí que tendremos:

Artículo 159 de acuerdo a la causal de termino.

- ✓ Mutuo acuerdo de las partes, dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de la relación laboral del trabajador.
- ✓ Renuncia del trabajador, dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de la relación laboral del trabajador.
- ✓ Muerte del trabajador, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha de defunción del trabajador.
- ✓ Vencimiento del plazo convenido en el contrato, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.
- ✓ Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.
- ✓ Caso fortuito o fuerza mayor, dentro de los 6 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.

Artículo 160, cualquiera sea la causal indicada en sus numerales, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.

Artículo 161, sea que se invoque las necesidades de la empresa o el desahucio escrito, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.

Artículo 163 bis, cuando el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación, dentro de 6 días hábiles contados desde la fecha de notificación de la resolución de liquidación por el tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación.

31. ¿El registro de término de contrato de trabajo, exime al empleador de la obligación de remitir copia de la carta de aviso a la Inspección del Trabajo?

No, el registro de término de contrato es una nueva obligación que se suma a la de remitir copia de la carta de aviso a la Inspección del Trabajo, por lo que obligaciones que tiene el empleador respecto a las formalidades asociadas al término de la relación laboral, como son el entregar la comunicación de término de contrato al trabajador, remitir copia a la Inspección del Trabajo y el otorgar y pagar finiquito al trabajador, siguen inalterables y su exigencia, plenamente vigente.

32. ¿Cuáles son las causales de término que deben ser ingresadas en el Registro de Término de Contrato de Trabajo?

Las causales de término que deben ser ingresadas en el Registro de Término de Contrato de Trabajo son todas aquellas contempladas en el Código del Trabajo, que corresponden a las señaladas en los artículos 159, 160, 161, y 163 bis del referido cuerpo legal.

El autodespido del trabajador o trabajadora, artículo 171 del Código del Trabajo, no debe ser ingresado en dicho registro, hasta que exista sentencia judicial a firme.

33. ¿Qué requisitos debe cumplir el empleador para Registrar el Término de Contrato de Trabajo?

Los requisitos que debe cumplir son:

- ✓ Haber registrado previamente en el sitio web el contrato de trabajo.
- ✓ Los empleadores que son personas naturales deben tener ClaveÚnica.
- ✓ Los empleadores constituidos como persona jurídica, deben tener habilitado uno o más representantes laborales electrónicos en el portal Mi DT.

34. ¿Qué información se debe ingresar en el Registro de Término de Contrato de Trabajo?

El empleador debe ingresar en el Registro de Término de Contrato de Trabajo la identificación de las partes, causal de término de contrato invocada, fundamentos del despido y fecha de término de la relación laboral.

Los fundamentos del despido sólo deben señalarse respecto de las causales contempladas en los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo.

Asimismo, debe registrar la información relativa a si rebajo de la indemnización por años de servicios los aportes del empleador a la cuenta individual de cesantía del trabajador conforme el 13 de la ley N° 19.728, esto debe hacerse dentro de los 5 posteriores a la suscripción del respectivo finiquito.

Al concluir la relación laboral el empleador debe registrar el término de la relación laboral y dentro de los 5 días siguientes a la suscripción del finiquito la información relativa a la imputación en la indemnización por años de servicios del aporte del empleador al Seguro de Cesantía, esta obligación

comenzó a operar desde el 01.05.2024, por lo que serán los términos de contratos desde esa fecha en adelante con los que deberá cumplirse este registro.

35. ¿Qué pasa si transcurrido el plazo legal, el empleador no registra el término de contrato de trabajo?

Transcurrido el plazo estipulado en el Código del Trabajo, el empleador que no registre el término de contrato de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo, estará incumpliendo una obligación legal y puede ser sancionado.

36. ¿Puede un empleador eliminar un registro de término de contrato de trabajo?

No, el registro de término de contrato de trabajo una vez ingresado en el sitio web de la Dirección del Trabajo no puede ser eliminado. El empleador debe estar seguro que los datos ingresados sean los correctos.

37. ¿Dónde se pueden visualizar los registros de término de contratos de trabajo ingresados por el empleador en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

El empleador puede visualizar los comprobantes de registros de término de contratos de trabajo ingresados en el sitio web de la Dirección del Trabajo, accediendo a la tarjeta "Historial de Término de Relación Laboral" del Registro de Término de Contrato de Trabajo.

38. ¿El empleador puede retomar un registro de término de contrato de trabajo no terminado en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

No, el empleador debe ingresar el registro de término de contrato de trabajo íntegramente en el sitio web de la Dirección del Trabajo.

REGISTRO DE COMITÉ BIPARTITO DE CAPACITACIÓN

39. ¿Qué es el Registro del Comité Bipartito de Capacitación?

Este Registro forma parte del Registro Electrónico Laboral (REL) que permite a los Empleadores cumplir con la obligación de registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo la Constitución del Comité Bipartito que se lleva a cabo mediante una elección previa entre Representantes de Empresa y Trabajadores.

40. ¿Quiénes están obligados a registrar un Comité Bipartito de Capacitación?

Están obligados a registrar un Comité Bipartito de Capacitación todos los empleadores que tengan contratados a 15 o más trabajadores.

41. ¿Cuál es el plazo para que un empleador realice el Registro de Comité Bipartito de Capacitación?

El plazo máximo para efectuar el registro es de 15 días hábiles contados desde la fecha de constitución del Comité Bipartito de Capacitación.

42. ¿Qué requisitos debe cumplir el empleador para registrar el Comité Bipartito de Capacitación?

El empleador debe tener:

- ✓ Acta de elección de los miembros del Comité.
- ✓ ClaveÚnica.
- ✓ Los empleadores constituidos como persona jurídica, deben tener habilitado uno o más representantes laborales electrónicos en el portal Mi DT.

43. ¿Qué información se debe ingresar al registrar el Comité Bipartito de Capacitación?

El empleador debe ingresar la siguiente información:

- ✓ Fecha de Constitución del Comité,
- ✓ Periodicidad de reuniones,
- ✓ Duración del mandato,
- ✓ Nombre y Rut de los Integrantes representantes de la Empresa, indicando el elegido como Personal superior, y
- ✓ Representantes de los Trabajadores y/o trabajadoras titulares, indicando el o los Trabajador/es Sindicalizado/s.

44. ¿Qué pasa si transcurrido el plazo de 15 días hábiles, el empleador no registra el Comité Bipartito de Capacitación?

Transcurrido el plazo de 15 días hábiles el empleador que no registre el Comité Bipartito de Capacitación en el sitio web de la Dirección del Trabajo, está incumpliendo una obligación legal y puede ser sancionado con una multa.

45. ¿Puede el empleador realizar modificaciones al registro por cambio de integrantes del Comité Bipartito de capacitación?

No, si hay cambios en los representantes el empleador deberá registrar nuevamente la información del Comité Bipartito de Capacitación en el sitio web de la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes de producida la modificación.

46. ¿Dónde se pueden visualizar los comprobantes de registro de Comité Bipartito de Capacitación ingresados por el empleador?

El empleador puede visualizar los comprobantes de registro de Comité Bipartito de Capacitación ingresados en el sitio web de la Dirección del Trabajo accediendo a la tarjeta "Historial de Registro de Comité Bipartito de Capacitación". Asimismo, el empleador recibirá en su correo electrónico registrado previamente en el sitio web de la Dirección del Trabajo un comprobante del registro.

47. ¿El empleador puede registrar algún miembro del Comité, ya sea representante Empresa o Trabajador, sin rol único nacional?

Sí, el registro se puede hacer aun cuando un representante que no posea rol único nacional para lo cual debe digitar toda la información requerida, incluyendo el número de identificación oficial que posea (pasaporte, DNI, Cédula Identidad, etc.).

REGISTRO COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

48. ¿Qué es el Registro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

Este Registro forma parte del Registro Electrónico Laboral (REL) y permite a los empleadores cumplir con la obligación de registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo la constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

49. ¿Quiénes están obligados a realizar el registro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

Están obligados a registrar un Comité Paritario de Higiene y Seguridad todos los empleadores que deben constituir dicho Comité.

La obligación de constituir un comité paritario es para toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas trabajadoras, sean permanentes o transitorios.

Igualmente, deben registrarlo quienes están obligados a constituir un comité paritario de faena en régimen de subcontratación (cuando la faena cuente con más de 25 personas trabajadoras sumadas las de la empresa principal, contratistas y subcontratistas).

Finalmente, también deben registrarlo los empleadores que constituyen un comité paritario de higiene y seguridad en forma voluntaria.

50. ¿Cuál es el plazo para realizar el Registro de Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

El plazo máximo para efectuar el registro del comité paritario es de 15 días hábiles contados desde la elección de los representantes de los trabajadores.

En caso de cambios de los integrantes del comité, el empleador debe efectuar un nuevo registro a través del mismo sitio web, dentro de los quince días hábiles siguientes de producida la modificación.

51. ¿Qué necesita el empleador para registrar el Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

Se necesita lo siguiente:

- ✓ La designación de los representantes de la empresa.
- ✓ Acta de elección de quienes representen a los trabajadores y a las trabajadoras en el comité.
- ✓ Acta de constitución con los miembros del comité paritario de higiene y seguridad.
- ✓ ClaveÚnica.
- ✓ Los empleadores constituidos como persona jurídica, deben tener habilitado uno o más representantes laborales electrónicos en el portal Mi DT.

52. ¿Qué información debe ingresar el empleador al hacer el registro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

La información requerida es:

- a) Nombre y fecha de designación de los representantes de la empresa, titulares y suplentes.
- b) Del acta de elección de los representantes de los trabajadores:
 - ✓ Fecha y modalidad de la elección de los representantes de los trabajadores (física o telemática).
 - ✓ Total de votantes.
 - ✓ Total de representantes por elegir.
 - ✓ Nombres en orden decreciente de las personas que obtuvieron votos.
 - ✓ Nombre completo de los representantes de los trabajadores.
- c) c) Fecha de Constitución de Comité Paritario, nombre del presidente, secretario y nombre del representante de los trabajadores aforado.

53. ¿Qué pasa si transcurrido el plazo de 15 días hábiles, el empleador no registra el Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

Transcurrido el plazo de 15 días hábiles el empleador que no registre el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, está incumpliendo una obligación legal y puede ser sancionado.

54. ¿Puedo el empleador realizar modificaciones al registro por cambio de integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

En caso de que sea necesario realizar modificaciones al registro por cambio de integrantes, el empleador debe registrar nuevamente la información del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el sitio web de la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes de producida la modificación.

55. ¿Dónde se puede visualizar los comprobantes de registro de Comité Paritario de Higiene y Seguridad ingresados por el empleador?

El empleador puede visualizar los comprobantes de registro de Comité Paritario de Higiene y Seguridad ingresados en el sitio web de la Dirección del Trabajo accediendo a la tarjeta "Mis Comités Paritarios de Higiene y Seguridad".

Asimismo, al hacer el registro el empleador recibirá en su correo electrónico registrado previamente en el sitio web de la Dirección del Trabajo, un comprobante del registro.

56. ¿El empleador puede registrar a un miembro del Comité, sea representante de la empresa o de los trabajadores, que no posea rol único nacional?

Sí, se puede ingresar el registro de un representante que no posea rol único nacional para lo cual debe digitar toda la información requerida, incluyendo el número de identificación oficial que posea (pasaporte, DNI, Cédula Identidad, etc.), nombre y apellido.

MULTAS A LAS QUE SE EXPONEN LOS EMPLEADORES

57. ¿Cuál es el monto de las multas por no cumplir con el Registro Electrónico Laboral?

El no cumplimiento o cumplimiento fuera de plazo de la obligación de registrar la información laboral antes indicada, es una materia que puede fiscalizar y sancionar la Dirección del Trabajo, las normas que regulan estas materias no contemplan una sanción especial, por lo que el monto de las multas que podrían cursar en un procedimiento de fiscalización será las que se determinan como de carácter general en los artículos 505-A y 506 del Código del Trabajo, regulándose su monto según la clasificación que a continuación se indica:

- ✓ Para la micro empresa, esto es de 1 a 9 trabajadores, de 1 a 5 UTM.
- ✓ Para la pequeña empresa, esto es de 10 a 49 trabajadores, de 1 a 10 UTM.
- ✓ Para las medianas empresas, esto es de 50 a 199 trabajadores, de 2 a 40 UTM.
- ✓ Para las grandes empresas, esto es de 200 o más trabajadores, de 3 a 60 UTM.

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA JULIO 2024

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

[ORD. N° 362/19, de 07-06-2024](#)

Fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.643 al Código del Trabajo.

[ORD. N° 339/18, de 03-06-2024](#)

- 1) En el marco del procedimiento previsto en el artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo, la ausencia de respuesta del empleador conlleva un incumplimiento de su obligación legal, toda vez que el legislador no contempla dicha alternativa dentro del procedimiento establecido. De igual forma, la respuesta del empleador fuera del plazo de quince días, siguientes al requerimiento de la persona trabajadora, incumple lo dispuesto en dicha disposición legal.
- 2) Si la respuesta del empleador consiste en un rechazo de la propuesta de la persona trabajadora y este no cumple la condición de acreditar, de forma justificada, que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo también se está en presencia de un incumplimiento del deber del empleador de ofrecer trabajo a distancia o teletrabajo a la persona trabajadora beneficiaria.
- 3) Este Servicio se encuentra habilitado para verificar en terreno dichas circunstancias, de acuerdo con la potestad fiscalizadora de este Servicio que se encuentra reconocida por el ordenamiento jurídico laboral, en virtud de los artículos 503, 505 del Código del Trabajo y 1° y 5° del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.
- 4) En caso que después del ejercicio de la potestad fiscalizadora de este Servicio, sea necesario dar lugar a la potestad sancionatoria, esto es, a la configuración de la respectiva infracción laboral que se sanciona a través de una multa administrativa, corresponde que las eventuales sanciones administrativas se determinen de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 506 del Código del Trabajo, por tratarse de normativa de carácter general respecto de las estipulaciones del contrato individual de trabajo y, particularmente, de obligaciones que emanan de la modalidad en que se prestan los servicios.
- 5) El empleador debe informar por escrito al trabajador o a la trabajadora acerca de los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los medios de trabajo correcto, y de forma previa al inicio de las labores a distancia o mediante teletrabajo, debe capacitarlo o capacitarla acerca de las principales medidas de seguridad y salud, lo que podrá ejecutar de forma directa o a través del organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744 al que se encuentre afiliado, según lo dispuesto por los artículos 152 quáter M y N del Código del Trabajo.

ORD. N° 410, de 28-06-2024

No resulta aplicable la modalidad de trabajo remoto contemplada en el artículo 206 bis del Código del Trabajo, como consecuencia de la dictación del Decreto N° 13 de 20.03.2024, que ha declarado alerta sanitaria para las regiones que indica y la modifica el Decreto N° 28 de 01.09.2023, ambos del Ministerio de Salud, por las razones expuestas en el cuerpo de este informe.

ORD. N° 403, de 25-06-2024

1. Reitera lo sostenido por este Servicio mediante Ordinario N° 409 de 22.03.2023, en cuanto, en virtud de lo dispuesto en el inciso final del artículo 261 del Código del Trabajo, las copias de las actas en que consten los acuerdos fijados por la asamblea de los sindicatos acerca de la cantidad que deberá descontar el empleador de la cuota ordinaria como aporte de sus socios a las organizaciones de superior grado a las que aquellos se hayan afiliado, tendrán mérito ejecutivo cuando estén autorizadas por un notario público o por un inspector del trabajo.
2. La mención al artículo 262 del Código del Trabajo efectuada en el Dictamen N° 2216/155 de 18.05.1998 debe entenderse referida al artículo 263 del mismo cuerpo legal, cuyo inciso segundo establece que, la obligación prevista en el inciso anterior, que recae en el empleador, de depositar los fondos correspondientes a los descuentos de la cuota ordinaria fijada por el sindicato en una cuenta corriente o de ahorro abierta a su nombre, no se aplicará a las organizaciones que afilien a menos de cincuenta trabajadores.
3. No resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori, o en términos genéricos, sobre determinadas materias, sin contar con los antecedentes que permitan circunscribir el análisis a una situación particular, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

ORD. N° 397, de 21-06-2024

No resulta posible determinar que se haya configurado una cláusula tácita, en los términos expuestos por el sindicato recurrente, respecto del horario de término de la jornada de trabajo.

ORD. N° 396, de 21-06-2024

1. No resulta jurídicamente procedente que los días convenidos por concepto de feriado básico que excedan de 15 días hábiles, al tenor de la cláusula Vigésimo Primero del convenio colectivo suscrito entre la Empresa y el Sindicato con fecha 08.10.2020, puedan ser imputados a días correspondientes a feriado progresivo, por cuanto aquello significaría privar al respectivo trabajador de un beneficio que consigna la ley y, por ende, irrenunciable, como se ha analizado precedentemente.
2. El empleador se encuentra obligado a otorgar los días de feriado progresivo a los trabajadores que cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 68 del Código del Trabajo. De adeudarse dichos días, corresponderá que se otorguen retroactivamente o se compensen en dinero, según acuerden las partes. Sin perjuicio de lo anterior, será materia de los Tribunales de Justicia el pronunciarse acerca de la prescripción de los derechos y acciones referidos a aquellos.

ORD. N° 391, de 21-06-2024

No resulta jurídicamente procedente que la Empresa Fundación Educacional San Pablo, altere la forma de dar cumplimiento a las cláusulas Quinto y Séptimo del contrato colectivo vigente, suscrito con el Sindicato de Trabajadores de Empresa Liceo Juan Pablo II de Coyhaique con fecha 05.04.2022, por las razones expresadas en el cuerpo de este informe.

ORD. N° 390, de 21-06-2024

Los trabajadores que participaron en la constitución del Sindicatoo R.S.U., gozaron del fuero que ampara a los constituyentes de un sindicato, acorde a lo dispuesto por el inciso 3° del artículo 221 del Código del Trabajo, por no existir norma legal de excepción que lo impida.

ORD. N° 389, de 21-06-2024

No resulta jurídicamente procedente que la empresa, proceda a suprimir unilateralmente el beneficio de salida anticipada de los trabajadores, los días que son vísperas de los festivos correspondientes al 25 de diciembre y 01 de enero cuando estas fechas coinciden con día hábil, como también, la aplicación del beneficio los días viernes anteriores a esas festividades cuando ellas recaen en sábado o domingo, por constituir una cláusula tácita incorporada a los contratos individuales de aquellos dependientes.

ORD. N° 376, de 17-06-2024

1. Este Servicio se encuentra habilitado para verificar en terreno los incumplimientos de los empleadores en el marco del procedimiento previsto por el artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo, ante la ausencia de respuesta del empleador, el rechazo injustificado de la propuesta de la persona trabajadora, o la falta de respuesta, así como también en caso de que aquellos realicen una propuesta alternativa, con objeto de velar, en dicho caso, porque se produzca el acuerdo de voluntades necesario para dar cumplimiento a lo previsto en el numeral 4 de dicha normativa, conforme con la potestad fiscalizadora de este Servicio que se encuentra reconocida por el ordenamiento jurídico laboral.
2. La propuesta de la persona trabajadora beneficiaria puede contemplar una distribución de tiempos de trabajo presencial y a distancia respecto de su jornada diaria como semanal por lo que nada obsta a que pueda solicitar el teletrabajo respecto del total de aquellas, amparándose en el artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo.

ORD. N° 374, de 17-06-2024

Habiendo cesado la emergencia sanitaria por COVID-19 que autorizó excepcionalmente la realización de charlas de capacitación por medios electrónicos o telemáticos, no resulta procedente que el empleador pueda elegir a su libre arbitrio la forma de entrega del derecho de información, toda vez que los procedimientos por el componente técnico y de resguardo de la salud y vida del trabajador que conllevan, no existiendo en la actualidad impedimentos para su realización presencial.

ORD. N° 372, de 17-06-2024

1. Niega lugar a la reconsideración de la doctrina contenida en Ordinario N° 1082 de 03.08.2023, que concluye: «No resulta jurídicamente procedente aumentar el valor de la cuota ordinaria sindical que por aplicación del artículo 323 del Código del Trabajo debe pagar el socio desafiado a su anterior sindicato durante toda la vigencia del instrumento colectivo al que esté afecto», por resultar concordante con lo sostenido por este Servicio mediante Dictamen N° 2825/78 de 22.06.2017 y Ordinario N° 1116 de 27.03.2019, entre otros pronunciamientos.
2. Una vez verificado el correspondiente requerimiento por la organización sindical respectiva, el empleador está obligado a deducir de las remuneraciones de los trabajadores desafiados de dicho sindicato, afectados al instrumento colectivo suscrito por este último, las cuotas sindicales, sin que resulte viable su cuestionamiento, debiendo limitarse a aplicar dichas deducciones y a depositar los montos respectivos en la cuenta corriente o de ahorro de la referida organización.

ORD. N° 369, de 17-06-2024

Atiende consulta sobre base de cálculo de imposiciones morosas. Convalidación del despido. Última remuneración mensual.

ORD. N° 367, de 12-06-2024

Se autoriza el pago de los bonos compensatorios del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y se mantengan las condiciones descritas en el presente informe, esto es, ausencia de sala cuna particular autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Panguipulli.

ORD. N° 366, de 12-06-2024

Se autoriza el pago de los bonos compensatorios del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y se mantengan las condiciones descritas en el presente informe.

ORD. N° 363, de 10-06-2024

Los trabajadores que desarrollan las funciones de reexpedición de contenedores; consolidado de celulosa; consolidado de madera; posicionamiento de contenedores vacíos; y posicionamiento de contenedores con carga para la empresa DP World Lirquén S.A., pueden ser calificados como trabajadores portuarios, atendido que cumplen con los requisitos fundamentales para ser considerados como tales de acuerdo a la doctrina institucional vigente, por lo que deben cumplir con los requisitos descritos en el cuerpo del presente informe.

ORD. N° 361, de 07-06-2024

No resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 al personal que se desempeña en droguerías.

ORD. N° 358, de 07-06-2024

1. Una vez verificado el correspondiente requerimiento por la organización sindical respectiva, el empleador está obligado a deducir de las remuneraciones de sus afiliados las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, sin que resulte viable su cuestionamiento, debiendo limitarse a aplicar dichos descuentos y a depositar los montos respectivos en la cuenta corriente o de ahorro del sindicato, sin perjuicio del derecho que asiste a los afectados de someter a conocimiento de los tribunales de justicia las eventuales infracciones de los preceptos que regulan la materia.
2. El descuento de las multas aplicadas a los trabajadores por el sindicato del cual son socios solo podrán efectuarse en las condiciones previstas en el inciso tercero del artículo 58 del Código del Trabajo, esto es, con el acuerdo escrito de las partes —empleador y trabajador— y siempre que no excedan del quince por ciento de la remuneración total respectiva.

ORD. N° 353, de 05-06-2024

La cláusula inserta en el anexo de contrato de trabajo referida a la Evaluación de Esquema de Comisiones, que facultan al empleador a cambiar esquema de comisiones de los ejecutivos comerciales, es contraria a derecho, toda vez que ella significa incorporar incertidumbre en el pago de las remuneraciones del aludido personal, lo cual transgrede el artículo 10 N°4 del Código del Trabajo.

ORD. N° 350, de 05-06-2024

1. Acorde con lo dispuesto en el artículo 154 inciso primero N° 11 del Código del Trabajo, el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa debe contener el procedimiento al que se someterá la aplicación de las sanciones a que se refiere el N° 10 de la citada disposición legal, por infracción a las obligaciones contenidas en dicho reglamento, las que solo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria.
2. La omisión por parte de la Compañía Minera del Pacífico, de incorporar en su reglamento interno de orden, higiene y seguridad el procedimiento para la aplicación de las sanciones a sus trabajadores por el incumplimiento de las obligaciones allí previstas, así como cualquier omisión o infracción legal en que pudiere haber incurrido al respecto, deberá ser puesta en conocimiento de la Inspección Provincial del Trabajo correspondiente al domicilio del empleador, con el objeto de que se pronuncie al respecto, en los términos previstos en el artículo 153 inciso final del Código del Trabajo y en la Resolución N° 691 (exenta) de 2010, modificada por la Resolución N° 1011 (exenta) de 2013, ambas de esta Dirección.

ORD. N° 349, de 05-06-2024

La ley laboral chilena solo rige dentro del territorio de la República, por tanto, los trabajadores que laboren fuera del país para una empresa que tiene su domicilio en Chile se rigen por la ley extranjera correspondiente, aun cuando ejecuten actos que vayan a producir sus efectos en Chile.

ORD. N° 348, de 04-06-2024

- 1) El domingo 9 de junio de 2024, fecha en que debe efectuarse el proceso de elecciones primarias de candidatos a Alcaldes y Gobernadores Regionales, constituye feriado obligatorio para los trabajadores comprendidos en el artículo 38 N°7 del Código del Trabajo, que laboran en centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica y que se encuentren ubicados en las comunas y/o regiones en que han de desarrollarse las referidas primarias, por lo que tales dependientes se encuentran liberados de prestar servicios durante esa jornada.
- 2) Los trabajadores que no están en la situación anterior y que se encuentran legalmente exceptuados del descanso en días domingo y festivos en virtud del citado artículo 38 del Código del trabajo y que, por tanto, les corresponda prestar servicios el próximo domingo 9 de junio, tienen derecho a ausentarse de sus labores durante un lapso de dos horas para concurrir a sufragar en las primarias que ese día se desarrollen en su comuna y/o región, sin que ello implique menoscabo en sus remuneraciones, como asimismo, que se les concedan los permisos necesarios para cumplir las funciones de vocal de mesa, miembro del Colegio Escrutador o delegado de la Junta Electoral.

ORD. N° 341, de 04-06-2024

Si el sostenedor en ejercicio de sus facultades de administración y dirección solicitó ante la autoridad educacional competente la modificación del calendario escolar, los profesionales de la educación y asistentes de la educación se encontraron obligados a continuar prestando sus servicios en los términos acordados por sus respectivos contratos de trabajo por todo el período de extensión establecido.

ORD. N° 340, de 04-06-2024

No resulta procedente otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 al personal que se desempeña para la Fundación Tierra de Esperanza dedicada al tratamiento ambulatorio y residencial de niños, niñas y adolescentes con consumo problemático de alcohol y/o drogas.



LEY N° 21.561 QUE MODIFICA LA JORNADA SEMANAL, REDUCIENDO PAULATINAMENTE LAS HORAS DE 45 A 40 HORAS

Junto con la ley 21.561 que modifica la jornada semanal, reduciendo paulatinamente las horas de 45 a 40 horas, se reguló ciertas excepciones de aplicación, es decir ciertas actividades mantendrán la jornada de 45 horas hasta que entre en vigencia la jornada de 40 horas el 26 de abril de 2028, en este sentido la misma ley en sus artículos transitorios determinó que la regulación relativa a la jornada contenida en el artículo 1, referidas al inciso primero del artículo 25 del código del trabajo correspondiente a los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana de transporte de pasajeros; al inciso primero del artículo 25 bis de los vehículos de carga terrestre interurbana; al número 1 del artículo 25 ter, tripulación que labora a bordo de ferrocarriles; al artículo 26 bis, para choferes y auxiliares de servicios de transporte rural colectivo de pasajeros; al inciso primero del artículo 28 que hace referencia al mínimo de días de distribución semanal de 4 días; al inciso octavo e inciso final del artículo 38 jornadas excepcionales; al inciso segundo del artículo 88 de trabajo agrícola y al inciso primero del artículo 152 ter D, para tripulantes de vuelo, se aplicará al quinto año de la publicación de la presente ley en el Diario Oficial es decir el 26 de abril de 2028.

En el mismo plazo anterior se hará efectiva la reducción de la jornada de trabajo de los trabajadores y trabajadoras regulados por el artículo 26 del Código del Trabajo, relacionado con el servicio de transporte urbano colectivo de pasajeros.

Para las jornadas excepcionales con resolución de autorización el Artículo cuarto transitorio determina que las resoluciones que autoricen el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos en conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo, dictadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de las modificaciones establecidas en la presente ley mantendrán su vigencia hasta su vencimiento. Con todo, antes de verificarse esta última circunstancia, el interesado podrá solicitar su adecuación conforme el procedimiento establecido para ello por la Dirección del Trabajo, con el objetivo de ajustarse a la reducción de jornada establecida en la presente ley.

Jose González
Asesor del Boletín del Trabajo.

CARTOLA ESTADÍSTICA

DATOS BASICOS

DATOS ESTADISTICOS GENERALES	
UTM	63.326
I.P.C	-0,2
ÍNDICE I.P.C	131,74
RBMN BASICA	18.333
RBMN MEDIA	19.290

FACTORES DE INCREMENTO DE REMUNERACIONES (1)

EMPART	Régimen general	1,182125
S.S.S	Régimen general	1,2020
A.F.P	Sistema general	1,1757

SUBSIDIO A LA CONTRATACIÓN DE LA MANO DE OBRA DE ZONAS EXTREMAS LEY N° 19.853/2003 (D.L. 889/1975)

\$ 254.854

Monto por trabajador: \$ 43.325

A contar enero- diciembre 2023

Circular N° 2 de 11.01.202 TGR

INGRESO MÍNIMO MENSUAL

VIGENCIA AÑO MES	RÉGIMEN GENERAL	MAYORES DE 65 MENORES DE 18	FINES NO REMUN.	CASA PARTICULAR
2024 JULIO	500.000	372.989	322.295	500.000
2023 SEPTIEMBRE	460.000	343.150	296.511	460.00
2023 MAYO	440.000	328.230	283.69	440.00
2023 ENERO	410.000	305.851	264.282	410.00
2022 AGOSTO	400.000	298.391	257.836	400.00
2022 MAYO	380.000	283.471	244.944	380.000
	SUELDO VITAL MENSUAL		SUELDO VITAL ANUAL	
JULIO 2024	\$71.793		\$861.516	

TOPES IMPONIBLES

	VALOR EN UF AÑO 2024	VALOR EN PESOS JUNIO 2024	VALOR EN PESOS JULIO 2024
Tope imponible AFP	81.6	3.167.308	3.167.905
Tope imponible IPS (EX INP)	60	2.246.335	2.254.312
Tope imponible AFC	122.6	4.756.597	4.757.495

GRATIFICACIÓN LEGAL ARTÍCULOS 47 Y 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Monto del tope anual (4.75 I.M.M)	\$2.375.000
Monto tope mensual	\$197.917
EJEMPLO TRABAJADORES CON INGRESO MINIMO	
Sueldo	\$ 500.000
25% Gratificación	\$ 125.000

CARGAS FAMILIARES A CONTAR DEL 01 DE JULIO DEL 2024

A	INGRESO HASTA			\$586.227	\$ 20.328
B	INGRESO HASTA	\$586.228	Hasta	\$856.246	\$ 12.475
C	INGRESO HASTA	\$856.247	Hasta	\$1.335.450	\$ 3.942
D	INGRESO HASTA	\$1.335.451			0

VALOR MÍNIMO TIEMPO DE ESPERA ARTICULO 25 BIS CÓDIGO DEL TRABAJO DESDE 01.09.2023

VALOR FORMULA HORA ESPERA	460.000 * 1.5 / 180
VALOR HORA ESPERA	\$3.833,33

UNIDAD DE FOMENTO (UF)

Día	Mes	Valor (\$)
10	Julio2024	37.604,43
11	Julio2024	37.603,21
12	Julio2024	37.602,00
13	Julio2024	37.600,79
14	Julio2024	37.599,57
15	Julio2024	37.598,36
16	Julio2024	37.597,15
17	Julio2024	37.595,93
18	Julio2024	37.594,72
19	Julio2024	37.593,51
20	Julio2024	37.592,29

Día	Mes	Valor (\$)
21	Julio2024	37.591,08
22	Julio2024	37.589,87
23	Julio2024	37.588,65
24	Julio2024	37.587,44
25	Julio2024	37.586,23
26	Julio2024	37.585,01
27	Julio2024	37.583,80
28	Julio2024	37.582,59
29	Julio2024	37.581,37
30	Julio2024	37.580,16
31	Julio2024	37.578,95

Día	Mes	Valor (\$)
1	Agosto2024	37.577,74
2	Agosto2024	37.576,52
3	Agosto2024	37.575,31
4	Agosto2024	37.574,10
5	Agosto2024	37.572,88
6	Agosto2024	37.571,67
7	Agosto2024	37.570,46
8	Agosto2024	37.569,25
9	Agosto2024	37.568,03

UNIDAD TRIBUTARIA MENSUAL Y UNIDAD TRIBUTARIA ANUAL

Mes	UTM (\$)	UTA (\$)
Enero 2024	64.666	775.992
Febrero 2024	64.343	772.116
Marzo 2024	64.793	777.516
Abril 2024	65.443	785.316
Mayo 2024	65.443	785.316
Junio 2024	65.770	789.240
Julio 2024	65.967	791.604

Para tener información sobre otros valores y datos estadísticos no olvides revisar nuestro sitio web: www.portaldesoluciones.cl e ingresar al banner de folleto estadístico.

TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2024

REVISTA	MES	TITULO
I	ENERO	<ul style="list-style-type: none"> • Determinación Diferencias de Gratificación Pagada Mensualmente por Cambio del Ingreso Mínimo Mensual Durante el Año 2023
II	FEBRERO	<ul style="list-style-type: none"> • Respuestas y Soluciones Laborales Volumen I
III	MARZO	<ul style="list-style-type: none"> • Respuestas y Soluciones Laborales Volumen II
IV	ABRIL	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores Excluidos de la Limitación de Jornada
V	MAYO	<ul style="list-style-type: none"> • Los Permisos Legales que Gozan los Trabajadores
VI	JUNIO	<ul style="list-style-type: none"> • La Suspensión de los Contratos de Trabajo y las Causas que la Pueden Generar
VII	JULIO	<ul style="list-style-type: none"> • La Reducción de la Jornada Ordinaria y sus Efectos en las Jornadas Bisemanales de Trabajo



CALENDARIO 2024

Enero

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Febrero

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29			

Marzo

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Abril

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Mayo

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Junio

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Julio

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Agosto

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Septiembre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Octubre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Noviembre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Diciembre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

MESA CENTRAL
+56 9 8899 6348

contacto@boletindeltrabajo.cl

www.portaldesoluciones.cl
www.boletindeltrabajo.cl