



**Universidad de Chile**

**Facultad de Derecho**

**Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**

**“IMPLEMENTACION DE JORNADAS BISEMANALES Y EXCEPCIONALES  
DE TRABAJO EN FAENAS APARTADAS DE CENTROS URBANOS”**

**Memoria de prueba para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y  
Sociales**

**FREDDY CEA MUENA**

**SAMIR MISLEH MONTERO**

**PROFESOR GUÍA: LUIS LIZAMA PORTAL**

**Santiago 2016.**

## **DEDICATORIAS**

**A Ximena y Facundo.**

**A Mi Padre**

## INDICE

<b>RESUMEN</b> .....	11
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	12
<b>CAPITULO PRIMERO: JORNADAS BISEMANALES DE TRABAJO</b> .....	15
1. Normativa legal.....	15
1.1 Disposiciones del Código del Trabajo.....	15
1.2 Criterios establecidos por la Dirección del Trabajo para su procedencia.....	17
2. Número de días de trabajo y descanso y máximo de horas diarias de trabajo.....	21
2.1 Número días de trabajo.....	21
2.2 Número de días de descanso en relación a los días de trabajo y Cálculo promedio de horas semanales para poder determinar el número de horas ordinarias.....	25
2.3 Cálculo promedio de horas semanales para poder determinar el número de horas ordinarias.....	26
2.4 Máximo de horas ordinarias diarias.....	30
2.4.1 Máximo de horas que se puede pactar en una jornada bisemanal.....	31
2.5 Descanso para colación.....	35
3. Procedencia horas extraordinarias Concepto de horas extras en jornadas bisemanales.....	37
3.1 Limite de horas extras por día.....	44

3.2 Los pactos de horas extras.....	46
3.3 Factor de cálculo de horas extras y determinación del factor de horas según el promedio de horas semanales.....	50
3.4 Cálculo factor de horas según el promedio de horas semanales.....	53
3.5 Remuneraciones a ser consideradas en el cálculo del valor de las horas extraordinarias.....	54
3.6 Horas extraordinarias en compensación de un permiso.....	57
4. Los festivos laborados.....	60
4.1 Forma de compensación de los festivos.....	60
4.2 Incidencia en los días de descanso.....	61
4.3 Jornadas en las que se entiende suficientemente compensados los festivos laborados.....	63
5. Los días de descanso y el término de relación laboral.....	65
5.1 Procedencia de poner término de contrato cuando están pendientes días de descanso.....	66
5.2 Compensación de los días de descanso pendientes.....	67
<b>TURNOS COMUNMENTE UTILIZADOS.....</b>	<b>70</b>
<b>CAPITULO SEGUNDO: JORNADAS EXCEPCIONALES DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN DE DESCANSOS.....</b>	<b>75</b>
1. Normativa legal.....	76
1.1 Normas del Código del Trabajo.....	76

1.1.1 Regulación de parte de la Dirección del Trabajo.....	78
1.1.2 Facultad privativa de la Dirección del Trabajo para autorizar este tipo de jornadas.	79
1.1.3 Improcedencia de alteración de distribución de jornada excepcional autorizada por la Dirección del Trabajo.....	81
1.1.4 Sanciones por la implementación de jornadas no autorizadas o por la modificación de la jornada.....	83
1.2 Concepto de Ciclo de Trabajo.....	86
2. Vigencia de las jornadas autorizadas.....	89
2.1 Duración de la resolución.....	89
2.2 Obligatoriedad de Renovación de Jornadas Excepcionales cada 4 años.....	91
2.2.1 Revocación de Sistemas Excepcionales Autorizados.....	92
2.3 Resoluciones marco para la empresa principal.....	93
3. Tipos de Jornadas Excepcionales.....	95
3.1 Criterios para definir el tipo de sistema excepcional.....	95
3.2 Sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos para faenas ubicadas fuera de centros urbanos.....	96
3.3 Sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos para faenas ubicadas dentro de centros urbanos.....	98
<b>CAPITULO TERCERO: ORDEN DE SERVICIO NUMERO 5.</b> ....	99
1. Criterios generales de Autorización de Jornadas Excepcionales.....	99
1.1.1 Procedimiento de solicitud de jornada excepcional.....	100

1.1.2 Competencia.....	102
1.1.3 Procedencia de la facultad.....	104
1.1.3.1 Improcedencia, alteración, de jornada excepcional autorizada.....	106
1.1.4 Renovación y revocación de jornadas.....	109
1.1.5 Cambios introducidos por la Orden de Servicio Número 2.....	111
1.1.6 Recursos.....	116
1.2 Criterios de Autorización.....	119
1.2.1 Caso calificado.....	119
1.2.2. Faenas y puestos de trabajo específicos.....	120
1.2.3. Jornada de trabajo promedio semanal máxima de 45 horas.....	122
1.2.3.1 Formas de determinar el promedio de horas semanales.....	122
1.2.4 Máximo de jornada Diaria.....	127
1.2.5 Procedencia restrictiva de horas extraordinarias.....	129
1.2.6 Tiempo máximo de permanencia por día.....	130
1.2.7 Otorgar un descanso de colación entre la jornada.....	131
1.2.8 Compensación de festivos laborados.....	132
1.2.9 Acuerdo con los trabajadores.....	133
1.2.9.1 Porcentajes.....	134
1.2.9.2 Formalidades del acuerdo.....	134
1.2.9.3 Existencia e inexistencia de organizaciones sindicales.....	135

1.2.10 Condiciones de Higiene y Seguridad adecuadas en los lugares de trabajo.....	140
1.2.11 Régimen de Subcontratación.....	142
2. Criterios específicos para faenas ubicadas dentro de Radio Urbano.....	143
2.1 Relación máxima entre días de trabajo y descanso.....	143
2.2 Máximo de días continuos de trabajo.....	144
2.3 Descanso anual adicional.....	144
2.3.1 Jornadas obligadas a otorgar los 6 días adicionales de descanso.....	145
2.3.2 Formas de otorgar o compensar los días adicionales de descanso.....	146
2.3.3 Término de la relación laboral.....	148
3. Criterios específicos para faenas ubicadas Fuera de Radio Urbano.....	150
3.1 Relación máxima entre días de trabajo y descanso.....	150
3.2 Máximo de días continuos de trabajo.....	151
3.3 Requisitos especiales para faenas en altura geográfica.....	153
a) Faenas ubicadas entre 1500 y 3000 msnm.....	153
b) Faenas ubicadas sobre 3000 msnm.....	155
c) Ubicación de campamentos y exigencias especiales.....	156
d) Implementación de policlínicos.....	157
e) Información de riesgos laborales.....	160
f) Capacitación al personal.....	161
g) De los Exámenes médicos.....	162

4. Cálculo de horas extras.....	163
4.1 Factor de cálculo de horas extras.....	167
4.2 Diferencia entre promedio semanal y promedio efectivo de trabajo.....	169
4.3 Determinación de factores según la jornada utilizada.....	171
4.4 Remuneraciones a ser consideradas en el cálculo del valor de las horas extraordinarias.....	172
5.0 Compensación de Festivos.....	174
5.1. Doctrina de la Dirección del Trabajo.....	174
5.2 Formas de compensar los festivos laborados.....	177
5.3 Número de horas a compensar. ....	181
5.4 Coincidencia de festivo con día domingo.....	185
5.5 Festivo que coincide con día de descanso.....	187
6. Criterio para la renovación de resoluciones de Jornada Excepcional.....	187
6.1 Presentación de solicitud.....	188
6.2 Acuerdo con los trabajadores.....	189
6.2.1 Existencia de organizaciones sindicales en la empresa.....	189
6.2.2 Inexistencia de organizaciones sindicales en la empresa.....	191
6.3 Cumplimiento de condiciones de Higiene y Seguridad adecuadas.....	192
6.4 Copia de resolución anterior.....	193
6.5 Pago de derechos.....	194

6.6 Situación de las empresas que no renuevan sus jornadas.....	194
<b>CAPITULO CUARTO: SITUACIONES ESPECIALES.....</b>	<b>197</b>
1.0 Principio de continuidad.....	197
1.1 Cambio de ropa y aseo personal.....	198
1.1.1 Cambio de vestuario realizado en campamentos.....	200
1.2 Capacitación en días de descanso.....	201
1.3 Tiempo de Trayecto.....	201
1.4 Charlas de Seguridad.....	202
1.5 Cambio de horario nacional.....	203
1.6 Llegada anticipada a faena.....	205
1.7 Permiso de alimentación.....	207
1.8 Compensación días de descanso al concluir la relación laboral.....	208
1.9 La puesta a disposición de trabajadores (EST).....	209
1.10 Las licencias médicas del personal.....	210
1.11 La utilización de permisos establecidos en el Código del Trabajo.....	212
1.12 Los Permisos Sindicales.....	213
1.13. Realización de exámenes ocupacionales.....	214
1.14 Efectos de los casos fortuitos como frentes de mal tiempo.....	218
1.15 Efectos de la huelga en las jornadas excepcionales.....	225
2. Determinación y otorgamiento del feriado (vacaciones) en jornadas excepcionales.....	226

2.1 Cómputo del feriado.....	229
2.2 Fecha de inicio del feriado.....	229
2.3 Regreso del feriado.....	231
2.4 Fraccionamiento del feriado.....	232
3. Ejemplos de Jornadas Excepcionales comúnmente utilizadas.....	233
<b>CONCLUSIÓN.....</b>	<b>241</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>243</b>

## **INDICE CUADROS**

### **TURNOS COMUNMENTE UTILIZADOS JORNADAS BISEMANALES.....70**

1. Jornada 12 por 2 más 1.....	70
2. Jornada 10 por 4 más 1.....	71
3. Jornada 9 por 4 más 1.....	72
4. Jornada 08 por 5 más 1.....	73
5. Jornada 07 por 6 más 1.....	74

### **TURNOS COMUNMENTE UTILIZADOS JORNADAS EXCEPCIONALES...234**

1. Jornada 4 por 3.....	234
2. Jornada 6 por 1, 6 por 2, 6 por 3.....	235
3. Jornada 7 por 7.....	237
4. Jornada 10 por 5.....	238
5. Jornada 20 por 10.....	239

### **ANEXO:**

Cuadro 1 Número de resoluciones emitidas en el nivel central (Dirección Nacional) en el periodo comprendido entre los años 2010 y 2013 inclusive.....	240
---	-----

Cuadro 2 Solicitudes ingresadas en línea (por página Web de la Dirección del Trabajo), a nivel Nacional.....	240
--	-----

## **RESUMEN**

El Derecho del Trabajo es un ordenamiento que impone criterios, es por esta razón que la jornada ordinaria de trabajo es concebida como una relación laboral distribuida de lunes a viernes. De manera excepcional, se incluye el día sábado en cuarenta y cinco horas semanales. Alterar la jornada ordinaria de trabajo y descanso, nace de la necesidad de realizar labores en días domingo y festivos que tienen relación con el funcionamiento del comercio y servicios mayoritariamente de actividades productivas.

Asimismo, los artículos 38 y 39 del Código del Trabajo, son una excepción a la regla general sobre jornada de trabajo y descansos. Estas excepciones se crean para implementar procesos continuos en lugares apartados de los centros urbanos, son actividades estratégicas por ejemplo: acuicultura, desarrollo de energía eléctrica y principalmente la minería lo que conlleva al crecimiento económico nacional.

Además cabe mencionar que esta investigación analítica, parte de la necesidad imperiosa de implementar una faena en lugar apartado utilizando los criterios emitidos por la Dirección del Trabajo fundamentalmente a través de su jurisprudencia administrativa.

Finalmente, el estudio consta de cuatro capítulos que se dividen de la siguiente manera: jornadas bisemanales de trabajo, jornadas Excepcionales, Orden de servicio número cinco y situaciones especiales: un estudio y análisis para una adecuada implementación y ejecución de un sistema de Jornada Bisemanal o Excepcional claves para el desarrollo económico nacional.

## **INTRODUCCION**

El presente trabajo de investigación, se basa en un tema relevante en derecho laboral, como lo es el análisis de las jornadas bisemanales y excepcionales, las cuales se generan para facilitar el desarrollo de las actividades extractivas como minería, la salmonicultura y otras actividades que la ley laboral adapta y contempla en nuestro país.

Las jornadas bisemanales y excepcionales son de vital importancia, ya que contempla excepción al concepto de jornada ordinaria, cuya finalidad es asegurar un modelo de producción continuo en lugares alejados de centros urbanos e incluso lugares remotos y de difícil conectividad. Así, se regulan situaciones como el lugar, forma y plazos para poder alterar el concepto de jornada por ciclo de trabajo.

Estas últimas medidas de alteración de jornadas ordinarias en Bisemanal y Excepcional permiten que el trabajador y el empleador tengan plena certeza de las condiciones laborales y su capacidad para obtener mejores y mayores retribuciones económicas que en centros urbanos deprimidos económicamente, o simplemente no se pueden realizar en los lugares donde se concentra la población.

De acuerdo al espíritu protector de la ley laboral, los descansos tienen un carácter especial y se aplicarán las relaciones tales como: un día o dos trabajado por día de descanso. Lo que permite el desplazamiento de grupos de trabajadores desde centros lejanos al lugar de prestación de servicios, diferenciándose este modelo con el antiguo sistema que sostenía la industria del salitre y del cobre del siglo XX.

La Dirección del Trabajo es un actor principal en el Código del Código del Trabajo, esto en lo que respecta a la regulación de los artículos 38 y 39 en el cual se emiten dictámenes y órdenes de Servicios. Ejemplo de ello, es la orden de Servicio Número Cinco que es fundamental en la solicitud de Jornada excepcional.

A través de este trabajo pretendemos sistematizar la relación laboral en materia de jornadas ajenas al procedimiento ordinario que establece el legislador, determinando los fundamentos jurídicos que explican la armonía entre temas propios de jornadas, remuneraciones y situaciones especiales.

Analizaremos una amplia gama de temas relacionados directa e indirectamente con el concepto de jornada, esencialmente a través de la jurisprudencia administrativa de la Dirección Del Trabajo.

En definitiva, con este trabajo de investigación pretendemos contener en un sólo texto la información coherente, sistemática, actualizada y complementada con jurisprudencia administrativa actual, para convertirse en un práctico manual de consultas, especialmente para aquellos sectores productivos ligados a la administración de Recursos Humanos y público en general.

Nuestra memoria se compone de 4 capítulos y comienza con las jornadas bisemanales establecidas en el artículo 39 del Código del Trabajo, el que da paso a dicha modalidad de cumplimiento laboral a través de ciclo de trabajo. Dedicando especial interés a jornada de trabajo: concepto, clasificación, definiciones y así poder abstraer en modelos de distribución de turnos y su clasificación en torno a los más utilizados.

El segundo capítulo, se basa en las jornadas excepcionales, desde la perspectiva del concepto por parte de la Dirección del Trabajo y su facultad privativa en la autorización como en el rechazo de esta solicitud de carácter administrativa.

En el tercer capítulo, analizaremos la orden de servicio número cinco de fecha veinte de noviembre del año 2009, aspecto esencial para comprender los criterios que impone el legislador en materias de jornadas excepcionales. Donde tiene aplicación restringida el artículo 38 del Código del Trabajo, este nos impone como criterios no solo el acuerdo entre empleador y trabajadores, sino que la globalidad de situaciones referidas a remuneraciones y jornada de trabajo, tema central para comprender esta modalidad

distinta de jornada laboral que altera el concepto de jornada ordinaria de Trabajo considerado los ciclos de trabajo.

Finalmente, en el capítulo cuarto, estudiaremos una serie de disposiciones especiales que aparecen en el Código laboral chileno. Lo anterior con la finalidad práctica y didáctica de presentar una guía de utilidad para comprender de manera holística las jornadas bisemanales y excepcionales.

## **CAPITULO PRIMERO JORNADAS BISEMANALES DE TRABAJO**

### **1. Normativa legal.**

#### **1.1 Disposiciones del Código del Trabajo.**

Concepto de jornada: el concepto de jornada de trabajo en nuestro ordenamiento laboral lo encontramos en el artículo 21 del Código del Trabajo, que señala:

“Artículo 21: Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.”

De la norma legal se desprende que Jornada de trabajo, es el período consignado a lo pactado en el contrato de trabajo, donde el dependiente o trabajador está obligado a prestar efectivamente servicios al acreedor del trabajo, quien es el empleador, esto es lo que se denomina Jornada de Trabajo Activa. Se contempla además el concepto de Jornada Pasiva, siendo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, sin realizar labores por causas que no le sean imputables, para considerar como jornada de trabajo el tiempo que el trabajador permanece sin prestar servicios es necesario que concurren los siguientes requisitos copulativos:

- a) Que el trabajador se encuentre a disposición del empleador, y
- b) Que la inactividad del trabajador provenga de causas que no le sean imputables.

Siendo necesario que esta inactividad no sea atribuible al dependiente, se produzca durante o dentro de la jornada de trabajo, por lo que no es procedente extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a la jornada de trabajo.

Precisado lo anterior, una de las excepciones que ha impuesto el legislador a los derechos laborales en cuanto a Jornada de trabajo, dice relación con las llamadas Jornadas Bisemanales.

Para comprender el concepto de las denominadas Jornadas Bisemanales de Trabajo, debemos remitirnos a la normativa legal insertada en el Código del Trabajo, siendo este el artículo 39 del Código del Trabajo que consigna:

“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”.

A este respecto indica el profesor Héctor Humeres “Ya que el artículo 39 señala que en los casos que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes podrán convenir jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingos o festivos que hayan tenido lugar en dicho período semanal aumentad en uno.”<sup>1</sup>

El requisito para la prestación de los servicios bajo dicha condición, es la que se realiza en lugares apartados de los centros urbanos. Para ello las partes de un contrato, el empleador y trabajador podrán convenir una jornada de trabajo ordinaria de hasta dos semanas ininterrumpidas, debiendo al final de este ciclo otorgar los descansos compensatorios correspondientes, por los días domingos y/o festivos que estén insertos en el ciclo correspondiente, aumentados en uno.

---

<sup>1</sup> Humeres Noguera, Héctor: “*Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*”. Editorial Jurídica de Chile, 18° edición, Santiago, 2009.página 141.

Por otra parte la investigadora Françoise Etcheberry señala: “El artículo 39 contempla una particular forma de distribución de la jornada de trabajo, respecto de aquellos trabajadores que presten servicios en lugares apartados de centros urbanos. Se permite pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales el empleador deberá otorgar los días de descanso en compensación de los días domingos y festivos trabajados durante el período bisemanal, aumentados en uno. La Dirección del Trabajo ha resuelto que para que proceda esta especial forma de jornada resulta imprescindible que, por tratarse de lugares apartados de centros urbanos, el trabajador deba hacer uso de su descanso entre jornadas diarias en dicho lugar, no pudiendo entenderse que se encuentra en este caso al trabajador que pernocta en el lugar de residencia habitual”<sup>2</sup>

En cierta medida la conformación de los artículos 38 y 39 y en sintonía con la flexibilidad laboral, “el Estado no deroga la legislación protectora, sino que permite que las partes sociales en este caso empleador y trabajador generen acuerdos colectivos”<sup>3</sup> que se superponen a la normativa ordinaria, para efectos de poder generar empleo adecuado a las aisladas y remotas condiciones geográficas de la explotación minera y otras en Chile.

## **1.2 Criterios establecidos por la Dirección del Trabajo para su procedencia.**

Contrario a la Jornada Excepcional, las Jornadas Bisemanales de trabajo no requieren de autorización alguna por parte de la Dirección del Trabajo. Para que surta efecto es menester para su implementación dos requisitos esenciales, siendo estos:

- a) Que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, donde se subentiende que la actividad minera es una labor esencialmente

---

<sup>2</sup> Etcheberry Parés, Françoise: “*Derecho Individual del Trabajo*”; Editorial Legal Publishing, 2º edición, Santiago, 2011, página 93.

<sup>3</sup> Gamonal Contreras, Sergio: *La Flexibilidad laboral*: en Cuadernos Jurídicos: Universidad Adolfo Ibáñez, Santiago, 1996, página 6:

realizada fuera de la zona urbana, siendo dicho requisito reafirmado y señalado por la Dirección del Trabajo en ordinario N° 0691/022, de 24.01.1996.

b) Que haya acuerdo de las partes en tal sentido.

La Dirección del Trabajo señala en atención al primer requisito:

“De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que las partes están facultadas para 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 y festivos que hayan tenido lugar en dicho período, aumentados en uno.

En otros términos para que la disposición legal en comento opere y produzca sus efectos es necesario que concurren los siguientes requisitos copulativos:

a) Que la prestación de servicios se efectúe en lugares apartados de centros urbanos.

b) Que las partes pacten jornadas de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas.

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. 4

En relación con lo anterior, el servicio se ha manifestado de acuerdo a la lejanía de la prestación de los servicios por parte de los trabajadores, la posibilidad de realizar jornadas ininterrumpidas de hasta dos semanas, precisando al respecto:

“...La expresión “apartado de centro urbano” revela una denotación precisa: el legislador no exige mera lejanía, sino que dicha distancia entre residencia habitual y lugar de trabajo debe ser tan relevante, que sea imposible, de modo normal y razonable, hacer uso del sistema común y ordinario de distribución de la jornada de trabajo. De este modo, la lejanía exigida en la ley, por su carácter relevante y su especial intensidad, cuestión que justifica esta forma excepcional de jornada, tiene un evidente carácter permanente, siendo exigible tanto para el descanso semanal como para el descanso entre jornadas diarias.

En segundo lugar, la finalidad evidente seguida por el legislador, que corresponde a la posibilidad de permitir a las partes eludir las reglas comunes de distribución de la jornada ordinaria, atendido la imposibilidad razonable de que los trabajadores se trasladen a sus lugares de residencia, ya sea diaria o semanalmente, a objeto de utilizar los descansos laborales correspondientes, lo que debe expresarse necesariamente en que dichos trabajadores pernecten en el lugar de prestación de servicios.

Es obvio, y atiende a una consideración básica de racionalidad del legislador, el hecho de que si la ley estima que la lejanía de centro urbano permite una jornada bisemanal, en razón de que no puede utilizarse razonablemente el derecho a descanso semanal por razones de distancia geográfica, es evidente que la misma razón opera, aún con mayor intensidad, para el uso del descanso entre jornadas diarias de trabajo.

---

4 Dictamen N°0691/022, Dirección del Trabajo, 24 de enero de 1996.

De esta manera, tanto en el caso del descanso semanal como en el del descanso entre jornadas diarias, por tratarse de situaciones en lo referido a su naturaleza de descanso laboral, deben estar sometidas a la misma exigencia normativa, esto es, que para utilizar el sistema excepcional de jornada de trabajo bisemanal, por razones de distancia geográfica, el trabajador no debe estar en condiciones de trasladarse a su lugar de residencia diariamente, debiendo pernoctar en el lugar de trabajo.

En consecuencia, de las consideraciones de hecho y de derecho recién transcritas, cabe señalar que sólo se encuentran 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. 5

La Dirección del Trabajo reconoce como procedencia esencial en la Jornada Bisemanal, que los trabajadores hagan uso de su descanso diario y/o entre jornadas en el mismo lugar de las faenas donde se prestan los servicios, ante la imposibilidad de realizar el uso del descanso en centros urbanos debido a lo apartado de las labores. Siendo una condición esencial para poder ser considerada como válida por los fiscalizadores para establecer si es procedente o no, la implementación de una jornada Bisemanal. En caso de contravención se aplica la sanción correspondiente en el Tipificador de infracciones, considerada como gravísima<sup>6</sup>. En relación al segundo punto, Que haya acuerdo de las partes en tal sentido: La convención y el acuerdo de las partes, está regulado como una parte mínima en el artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo, donde se estipulan las cláusulas mínimas y obligatorias en relación al contrato de trabajo, que implica señalar la duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiese el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento

---

5 Dictamen N°5547/263, Dirección del Trabajo, 26 de diciembre de 2003.

6 Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas: Departamento de inspección, Dirección del Trabajo, 05 Mayo 2014; CAPÍTULO 7 JORNADA BISEMANAL N° 1030- a. Recurso electrónico disponible en [http://www.dt.gob.cl/1601/articles-98361\\_recurso\\_2.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-98361_recurso_2.pdf)

interno. Por tanto: El acuerdo sobre la implementación de una jornada bisemanal necesariamente debe constar en el respectivo contrato de trabajo, siendo el único instrumento válido para la implementación de esta norma de excepción.

Como excepción a lo señalado precedentemente, cuando el acuerdo posterior de implementación de una Jornada Bisemanal se lleve a cabo posteriormente a la escrituración del contrato de trabajo, será necesario insertar en anexo de contrato respectivo. Sin perjuicio que en el caso de negociación colectiva, el acuerdo entre trabajadores y empleador será el documento que registre dicho modo de jornada, como acuerdo convencional.

## **2. Número de días de trabajo y descanso y máximo de horas diarias de trabajo.**

Para la implementación de las Jornadas Bisemanales de trabajo en los determinados establecimientos, es necesario tener presente que junto a los requisitos copulativos de lejanía de centros urbanos y acuerdo entre las partes; necesariamente 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 máxima de trabajo.

### **2.1 Número días de trabajo.**

El artículo 39 del Código del Trabajo, indica por parte del legislador que excepcionalmente permite el establecimiento de una jornada laboral ordinaria de un lapso superior al máximo previsto en el artículo 28 del Código del Trabajo, precepto legal que prescribe:

“Artículo 28: El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

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

Las partes al distribuir la jornada de trabajo pactada la pueden hacer en la forma que estimen conveniente, con dos importantes limitaciones:

1. La jornada ordinaria de 45 horas debe distribuirse en 5 o 6 días. En ningún caso se puede distribuir en más o en menos días.
2. La jornada ordinaria diaria no debe exceder de 10 horas.

La limitación señalada en el número 1, tiene relación con el descanso semanal, donde la regla general es imperativa en señalar que ningún trabajador puede trabajar más de seis días continuos.

Sin embargo, lo excepcional del artículo 39 apunta y nos va indicando que las partes involucradas de la relación laboral, pueden convenir la implementación de jornadas que sobrepasen los seis días previstos como regla general del artículo 28 del Código del Trabajo, donde se pueden convenir las partes 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.

La Dirección del Trabajo se manifiesta de la siguiente forma:

“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.”<sup>7</sup>

A este respecto el artículo 39 faculta a las partes a generar una convención entre trabajadores y empleador debiendo estipular expresamente la jornada, su duración, los descansos aumentados en uno, atendiendo al sentido restrictivo de la interpretación de este sistema.

De esta manera el servicio se manifiesta respecto al tema como:

“...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,

---

<sup>7</sup> Dictamen N°2627/145, Dirección del Trabajo, 25 de mayo de 1999.

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” .8

Para poder diferenciar entre Jornada Excepcional y Jornada Bisemanal, es necesario distinguir y no confundir respecto a los ciclos de trabajo. En Jornadas Excepcionales: lo que se entiende por ciclo de trabajo no es otra cosa que el número de días continuos de trabajo más el número de días continuos de descanso. En cambio en una Jornada Bisemanal de 10 por 5 (por ejemplo) 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: 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 tal como lo resume Héctor Humeres: “Ya que el artículo 39 señala que en los casos que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes podrán convenir jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingos o festivos que hayan tenido lugar en dicho período semanal aumentado en uno.”9

---

8 Dictamen N°3653/269, Dirección del Trabajo, 30 de agosto de 2000.

9 Humeres Noguera, Héctor: “*Derecho del trabajo y la Seguridad Social*”. Editorial Jurídica de Chile, 18° edición, Santiago, 2009, página 141.

## **2.2 Número de días de descanso en relación a los días de trabajo y Cálculo promedio de horas semanales para poder determinar el número de horas ordinarias.**

Cuando se analizan los ciclos con 90 horas bisemanales, estas 90 horas podrán 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. Todo ello en pos de incrementar la productividad para aprovechar de mejor forma el máximo de jornada semanal y el promedio de horas diarias que no debe superar las 45 horas semanales señaladas por mandato legal en el artículo 22 inciso primero del Código del Trabajo. Sin embargo, se permite que las partes acuerden por ejemplo 10 días continuos de trabajo con menos días de descanso que los 5 días antes mencionado, pero en estos casos se debe tener presente lo señalado por la Dirección del Trabajo:

“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 horas y, por otra, la existencia de jornada extraordinaria a partir de 90,24 horas.”<sup>10</sup> Nota.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Dictamen N°3653/269, Dirección del Trabajo, 30 de agosto de 2000.

<sup>11</sup> A partir del 1° de enero del 2005, la jornada ordinaria de trabajo disminuyó de 48 a 45 horas semanales Ley N° 19.759 de 05 de octubre de 2001.

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 necesariamente 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 =  $1,8571428 \times 45 = 83,571426$  (esto es 83 horas 34 minutos).

Número de horas ordinarias por día =  $83,571426 / 10 = 8,3571426$  (esto es 8 horas 21 minutos).

Promedio de horas semanales =  $83,571426 / 1,8571428 = 45$  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 serian 83 horas con 34 minutos y el promedio diario de jornada ordinaria 8 horas con 21 minutos. Como se puede apreciar, al disminuir el número de días de descanso disminuye el número de horas ordinarias que las partes podrán pactar. Para un cabal entendimiento deberemos remitirnos a los modelos de jornadas bisemanales, las cuales serán graficadas posteriormente.

### **2.3 Cálculo promedio de horas semanales para poder determinar el número de horas ordinarias.**

A la Dirección del Trabajo, le corresponde interpretar y dar sentido al articulado del Código del Trabajo, de esta manera El Dictamen N° 3653/269 de 30.08.2000, nos permite establecer la forma en la que podemos determinar el número de horas ordinarias de trabajo para Jornadas Bisemanales que van de 7 a 9 días continuos de labores.

Determinar el número de días y horas ordinarias de trabajo cuando se pacta un número menor a diez días de trabajo continuo como son los 7, 8 o 9 días, necesariamente se debe entender la necesidad de consignar y estipular claramente el número de días de descanso, debido al hecho que el artículo 39 del Código del Trabajo no lo establece expresamente, se limita a señalar que al final de los días de trabajo se deberá dar un día de descanso por cada domingo trabajado y otro día por cada festivo laborado, a los cuales se les debe adicionar un día. En el caso de haberse 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 de trabajo, 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, distribución de la jornada y claridad respecto del número de días de descanso que corresponderán. Así se facilitan enormemente los cálculos a realizar respecto de las horas extraordinarias que pudiesen 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.

Siguiendo el análisis establecido en el dictamen N° 3653/269 de fecha 30/08/2000 de la Dirección del Trabajo, y con los antecedentes del artículo 39 del Código del Trabajo podríamos estructurar a modo de ejemplo las siguientes jornadas bisemanales de trabajo que se insertan para mejor comprensión al final de este capítulo, sin perjuicio de ello a modo de ejemplo la jornada 7 por 3 se puede consignar como:

**Jornada 7 por 3:** Compuesta por 7 días de trabajo 2 de descanso más 1 de incremento del artículo 39 del Código del Trabajo, en este caso el cálculo de la jornada ordinaria es:

Total de días =  $7 + 2 = 9$ .

Número de Semanas =  $9 / 7 = 1,2857142$

Número de horas ordinarias =  $1,2857142 \times 45 = 57,857139$  (esto es 57 horas 51 minutos)

Número de horas ordinarias por día =  $57,857139 / 7 = 8,2653055$  (esto es 8 horas 16 minutos)

Promedio de horas semanales =  $57,857139 / 1,2857142 = 45$  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 16 minutos, siendo un promedio de 45 horas a la semana. Es muy complejo definir cuál es la jornada bisemanal más o menos conveniente al momento de implementarlas, debiendo ser analizado caso a caso según las especiales características de los lugares de prestación de los servicios y el lugar de procedencia de los trabajadores.

La distribución de las jornadas bisemanales de trabajo incluye además los días domingos y festivos, por lo que se tiende confundir y erróneamente a pensar que similar a 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 sea de descanso, lo que no procede toda vez que las jornadas bisemanales tienen una regulación propia siendo el artículo 39 del Código del Trabajo mencionado. De esta forma 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. Los trabajadores no gozaran del derecho a tener 2 domingos libres en cada mes calendario, consignando un tratamiento particular en cada caso de jornada pactada.

Respecto de lo anterior, la Dirección del Trabajo se ha manifestado en los siguientes términos:

“...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 cúpleme 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.”<sup>12</sup>

En relación al tratamiento extraordinario de la Jornada Bisemanal: los domingos se deben compensar estableciéndose un sistema rígido e inalterable de los ciclos de trabajo, obligando al empleador a conceder los descansos compensatorios más el adicional

---

<sup>12</sup>Dictamen N°2691/154, Dirección del Trabajo, 19 de agosto de 2002.

señalado por el legislador siendo este un concepto cultural de origen religioso, “Desde muy antiguo existe el descanso de un día a la semana, el séptimo, y que siendo en principio de inspiración religiosa, no siempre coincide en todos los países, pero sí en la mayoría de ellos. A lo menos en Occidente, corresponde al día y técnicamente se le llama hebdomadario o del séptimo día, i bien dentro de la Iglesia Católica es el primer día de la semana. Para los judíos el descanso es el día sábado –o sabat, como se le llama-, y para los árabes y el mundo Musulmán lo es el viernes.”<sup>13</sup>. De esta forma en el caso de las jornadas Bisemanales, la esencia de este es la compensación del feriado respectivo, alterando el sistema ordinario de descanso regulado por la cultura y el artículo 35 del Código del Trabajo.

#### **2.4. Máximo de horas ordinarias diarias.**

Necesario es recordar para estos efectos que el inciso segundo del artículo 28 del Código del Trabajo, consigna el máximo de jornada diaria donde “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.” Ante el imperativo del legislador que está contemplado en el artículo mencionado, el máximo de horas ordinarias por día es de 10 horas como máximo, 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, donde el máximo de horas ordinarias de trabajo en cualquier jornada bisemanal que se desee implementar será de 10 horas diarias. En este punto la Dirección del Trabajo señala:

“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

---

<sup>13</sup>Palavecino, Claudio: Apuntes Derecho del trabajo 1, Universidad de Chile: sitio disponible en u cursos: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Apunte\\_sobre\\_jornada\\_descansos\\_y\\_permisos.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Apunte_sobre_jornada_descansos_y_permisos.pdf) página 35

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..”<sup>14</sup>

La jornada máxima es de 10 horas como máximo diario, siendo todo lo demás que supere el acuerdo o máximo señalado por contrato como sobretiempo.

#### **2.4.1 Máximo de horas que se puede pactar en una jornada bisemanal.**

Como en toda jornada de trabajo ya sea ordinaria o de jornadas bisemanales la duración y distribución es de 45 horas semanales según lo consignado en el artículo 39 del Código del Trabajo. Bajo estos criterios se pueden pactar hasta dos semanas ininterrumpidas de trabajo, para ello se debe consignar como máximo de jornada ordinaria de trabajo la cantidad de 90 horas, vale decir dos semanas de 45 horas por cada una. Por tanto al considerar la jornada semanal de 90 horas estas podrán ser distribuidas en 10, 11 o 12 días continuos de trabajo siendo el máximo de días que abarcan dos semanas continuas de trabajo. Siendo corroborado en el dictamen N°3653/269 de 30/08/2000, donde La Dirección del Trabajo se ha manifestado señalando:

“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

---

<sup>14</sup> Dictamen N°2627/145, Dirección del Trabajo, 20 de mayo de 1999.

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).”<sup>15</sup>

De esta manera si las partes acuerdan trabajar 90 horas bisemanales, los ciclos de trabajo y descansos en que se podrían distribuir esas 90 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. Respecto a la procedencia de horas extras en jornada bisemanal, la Dirección del trabajo tiene un criterio respecto a las mismas.

“...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”. <sup>16</sup>

Como el dictamen del año 2000 todos los cálculos están hechos en una jornada máxima semanal de 48 horas, debiendo ajustarlos a las 45 horas semanales vigentes actualmente, es por ello que el máximo de jornada ordinaria de trabajo en 2 semanas será de 90 horas, es decir 2 semanas de 45 horas cada una.

---

<sup>15</sup> Dictamen N°3653/269, Dirección del Trabajo, 30 de agosto de 2000.

<sup>16</sup> *Ibíd.*

Si se pacta distribuir 90 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:

Total de días =  $10 + 4 = 14$   
Número de Semanas =  $14/7 = 2$   
Número de horas ordinarias =  $2 \times 45 = 90$   
Número de horas ordinarias por día =  $90 / 10 = 9$  horas

Se pueden pactar 90 horas bisemanales distribuidas en 10 días, los cuales tendrán un promedio de 9 horas ordinarias diarias y el sobretiempo comenzará una vez completada las 90 horas pactadas. En forma práctica este turno sería de 90 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:

**Promedio horas semanales =  $90 \text{ h} / 2 \text{ s.} = 45 \text{ horas semanales}$**

Para entender el modo en que calcula el promedio de horas semanales y la distribución diaria de la jornada bisemanal de los turnos más utilizados en las faenas relacionadas con la minería en jornadas Bisemanales, es necesario recurrir al ítem relacionado con los turnos comúnmente más utilizados en apartado de esta memoria.

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 presentarse 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 administrativos sobre esta materia dice relación a las jornadas excepcionales, por analogía son perfectamente aplicables en materia de jornadas bisemanales.

Por su parte el artículo 1° del D.S. N° 3 de 1984 del Ministerio de Salud Pública establece: que "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".<sup>17</sup>

De esta forma, la Dirección del Trabajo en sintonía con el Decreto Supremo señalado se ha manifestado respecto al tema como:

“...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

---

<sup>17</sup> Ministerio de Salud Decreto Supremo N° 3, 28 de mayo de 1984: Aprueba Reglamento de autorización de licencias médicas por la COMPIN e Instituciones de salud Previsional.

suspender este descanso por la circunstancia de coincidir con el período de licencia médica presentada por el trabajador.”<sup>18</sup>

Por consiguiente, durante el período de licencia médica los plazos transcurren independientes del ciclo de trabajo, pero culminando bajo el régimen de jornada debe integrarse de inmediato.

## **2.5 Descanso para colación.**

En materia de jornadas bisemanales de trabajo, no existe una disposición especial y expresa por ello debemos remitirnos a las reglas generales, en cuanto al descanso dentro de la jornada o tiempo de colación, aplicando la norma 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”.

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 colación en zonas mineras es denominada como “Choca” que si bien es cierto no tiene un significado formal, dice relación con la merienda e indistintamente con el almuerzo, corresponde a los momentos de descanso e interrupción de la jornada de trabajo.

En particular la Dirección del Trabajo, sobre el descanso de colación se ha referido a su aplicación en un tiempo intermedio dentro de la jornada, señalando:

---

<sup>18</sup>Dictamen N°4942/340, Dirección del Trabajo, 16 de octubre de 1998.

“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”.<sup>19</sup>

Además debe considerarse como parte de dicho descanso desde el instante que el trabajador ha hecho la conclusión del trabajo y el abandono de este para efectos de colacionar. A este respecto se entiende por parte de la Dirección del Trabajo que “Él 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”.<sup>20</sup>

Respecto a la duración, es indispensable señalar que el fiscalizador laboral deberá señalar como tiempo de colación el necesario e imprescindible para tal efecto, pronunciándose de la siguiente forma: "El descanso dentro de la jornada a que se refiere el inciso 1º 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"<sup>21</sup>.

En las jornadas bisemanales que están en análisis, al revisar los distintos roles de turnos que están en apartado final de este capítulo a modo de ejemplos, se ha establecido en todos ellos como corolario un descanso de colación de 1 hora no imputable a la jornada laboral. Toda vez que dicha interrupción cumple con los requisitos legales, además de ser propio de la costumbre laboral en Jornadas Bisemanales en lugares apartados de centros

---

<sup>19</sup> Dictamen N°4385/169, Dirección del Trabajo, 27 de septiembre de 2004.

<sup>20</sup> Dictamen N°5244/244, Dirección del Trabajo, 03 de diciembre de 2003.

<sup>21</sup> Dictamen N°2947/111, Dirección del Trabajo, 17 de mayo de 1996.

urbanos como la minería en Chile y es el criterio generalmente utilizado de la Dirección del Trabajo en cuanto a su duración, atendiendo a la costumbre laboral determinada por el rubro y sobre todo por los ciclos prolongados sobre la jornada semanal ordinaria.

### **3. Procedencia horas extraordinarias 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 importante tener claro el concepto de horas extras establecido en el artículo 30, el que dispone:

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

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 45 horas semanales o las que exceden una jornada inferior que se haya pactado. Por ejemplo: si se ha pactado una jornada semanal de 20 horas, son extraordinarias las que superen dicha cantidad de horas. “Ahora bien, cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, las partes pueden acordar una forma especial de distribución o de remuneración de los días de descanso que exceden de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la que se paga en horas extraordinarias”<sup>22</sup>

De acuerdo a la definición de jornada extraordinaria, para determinar la existencia de sobretiempo 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 siendo esta

---

<sup>22</sup> Etcheverry Parés, Françoise: “*Derecho Individual del Trabajo*”; Editorial Legal Publishing, 2º edición, Santiago, 2011, Pág. 155.

remunerada ya que “sin remuneración para el trabajador no hay relación laboral, sino que trabajo voluntario, o bien, trabajo forzoso”<sup>23</sup> Para generar sobretiempo previamente deberá haberse cumplido la jornada ordinaria legal o la pactada.

En la determinación de horas extras o sobretiempo se refieren en materia de jornada de trabajo ordinario fundamentalmente. Sin embargo, debemos recordar que el tratamiento de este tema tanto en jornadas Bisemanales como Excepcionales tienen la misma modalidad de imputarse, siendo necesario señalar aspectos que condicionan en cierta medida las horas extras y sus cualidades, por ello es necesario citar a la Dirección del Trabajo que en materia de sobretiempo señala: "El límite que sirve de base para establecer la existencia de horas extraordinarias, se produce solamente una vez que se haya enterado el número de horas que constituye la jornada ordinaria semanal convenida".<sup>24</sup>

Es necesario señalar que una vez completada la jornada Bisemanal pactada y ante casos expresos y transitorios, se aplican las horas extras a la remuneración convenida y en los casos de fuerza mayor o caso fortuito constituyen jornada extraordinaria, la Dirección del Trabajo al respecto se pronuncia como:

"Del análisis conjunto de las disposiciones antes transcritas se desprende que la duración de la jornada ordinaria de trabajo no puede sobrepasar el máximo de 48 (desde el 01/01/2005 son 45 horas semanales) horas semanales y que las horas de trabajo que excedan de dicho máximo o de la jornada pactada si esta fuere inferior, constituyen jornada extraordinaria de trabajo.<sup>25</sup>

Atendido el carácter excepcional de la hora extraordinaria, no procede consignar en contrato de trabajo un pacto de horas extras en día de descanso puesto que los derechos laborales son irrenunciable para los trabajadores, de esta manera se manifiesta el dictamen

---

<sup>23</sup> Lizama Portal, Luis. “Derecho del Trabajo”. Editorial Lexis Nexis. Santiago, Chile, año 2003. Pág. 126

<sup>24</sup> Dictamen N°4295/297, Dirección del Trabajo, 09 de septiembre de 1998.

<sup>25</sup> Dictamen N°0005/003, Dirección del Trabajo, 24 de enero de 1996.

Nº1617/084, de fecha 05 de marzo de 1987, señalando que "No resulta jurídicamente procedente pactar en un contrato individual o colectivo, una jornada extraordinaria de trabajo a realizarse en el día de descanso semanal o en el que debe otorgarse el descanso compensatorio de los trabajos efectuados en día domingo o festivo, toda vez que el aludido derecho tiene, al tenor del artículo 5º del Código del Trabajo, carácter irrenunciable".<sup>26</sup>

Por materia de control y fiscalización de la jornada, el artículo 33 se manifiesta sobre registro de asistencia donde sí se consignan en un sistema de control horas que están por sobre la jornada ordinaria pactada, necesariamente genera sobretiempo el trabajador independiente de las labores realizadas. La Dirección del Trabajo, se ha manifestado al respecto de la siguiente forma al caso:

"Son horas extraordinarias y deben pagarse como tales, todas aquellas que, de acuerdo a las tarjetas de reloj control aparezcan laboradas en exceso sobre jornada pactada, aun cuando ellas no se hayan sujetado a lo prevenido para dichos efectos en el mecanismo de reglamentación creado por la empresa".<sup>27</sup>

"Si tenemos presente que, como ya se expresara el reloj con tarjetas de registro es uno de los medios idóneos previstos por la ley para los efectos de controlar la asistencia y determinar las respectivas horas de trabajo, forzoso resulta convenir que, en la especie, los antecedentes allí consignados serán los únicos que deberán considerarse para establecer las horas laboradas por los dependientes y, por ende, la existencia de jornada extraordinaria".<sup>28</sup>

Se deberá estimar como horas extraordinarias y pagarse como tales, todas aquellas que aparezcan laboradas en exceso sobre la jornada pactada de acuerdo a las tarjetas de reloj control; aun cuando estas no estén sujetas a lo mencionado para tales

---

<sup>26</sup>Dictamen Nº1617/084, Dirección del Trabajo, 05 de marzo de 1987.

<sup>27</sup>Dictamen Nº3745/192, Dirección del Trabajo, 16 de junio de 1995.

<sup>28</sup>Dictamen Nº3044/232, Dirección del Trabajo, 21 de julio de 2001.

efectos en el mecanismo de reglamentación creado por la empresa que se indican en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad elaborado en la misma y en los contratos colectivos vigentes en ella, que regulan esta materia, superponiéndose a cualquier estipulación en contrario. Lo que señala ante cualquier diferencia y se superpone el registro de asistencia respectivo, a este respecto se muestra por el organismo administrativo y fiscalizador:

"Deberán estimarse como horas extraordinarias y pagarse como tales todas aquellas que aparezcan laboradas en exceso sobre la jornada pactada de acuerdo al sistema de control que se lleve en la empresa. Asimismo, dicha doctrina ha precisado que el medio idóneo para determinar las horas de trabajo, sean estas ordinarias o extraordinarias, es el libro de asistencia del personal o el reloj control con tarjetas de registro, de suerte tal que los datos que en ellos se consignan son los únicos que corresponde considerar para los efectos de determinar la existencia de sobretiempo u horas extraordinarias".<sup>29</sup>

Como toda jornada ordinaria, los atrasos e inasistencias se compensan en la semana o en nuestro caso en el ciclo correspondiente: Una vez compensada la jornada de trabajo el remanente comenzará a imputarse al sobretiempo: "De esta manera, la circunstancia de que el dependiente registre atrasos o inasistencias en una semana tendrá incidencia directa en su posibilidad de ganar sobresueldo, toda vez que las horas extraordinarias se empezarán a contabilizar únicamente después de que haya recuperado o compensado el tiempo no laborado como consecuencia de los atrasos o inasistencias y contemplado la jornada ordinaria semanal. Con todo, cabe tener presente, que dicha compensación sólo procederá dentro de la respectiva semana, sin que sea posible compensar las horas no trabajadas en una semana, con aquellas que se laboran en exceso la semana siguiente".<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup>Dictamen N°1711/014, Dirección del Trabajo, 02 de mayo de 2000.

<sup>30</sup>Dictamen N°6848, Dirección del Trabajo, 13 de noviembre de 1985.

A lo mencionado anteriormente, la Dirección del Trabajo se refiere a la compensación que necesariamente debe ser realizada en la semana correspondiente y en el caso de las jornadas bisemanales dentro del ciclo correspondiente:

“El límite que sirve de base para establecer la existencia de horas extraordinarias es de carácter semanal siendo, por tanto, viable afirmar que el hecho de que se haya laborado en exceso sobre un horario diario no determina por si solo la presencia de sobretiempo sino que, por el contrario, este se producirá solamente una vez que se haya enterado el número de horas que constituye la jornada ordinaria semanal convenida.

De esta manera, la circunstancia de que el dependiente registre atrasos o inasistencia en una semana tendrá incidencia directa en su posibilidad de ganar sobresueldo, toda vez que las horas extraordinarias se empezarán a contabilizar únicamente después de que se haya recuperado o compensado el tiempo no laborado como consecuencia de los atrasos o inasistencias y completando la jornada semanal.

Con todo, cabe hacer presente, por las mismas razones anotadas, que la compensación a que se alude en el párrafo anterior, solo procederá dentro de la respectiva semana, sin que sea posible compensar las horas no trabajadas en una semana con aquellas que se laboran en exceso la semana siguiente".<sup>31</sup>

Uno de los errores en la liquidación de la jornada respectiva y su exceso en horas extras o mejor dicho sobretiempo sobre la jornada convenida, dice relación con el hecho de no contabilizar los minutos respectivos; lo que es consignado por la jurisprudencia administrativa en dictamen N°0319/025, de fecha 19 de enero de 1987, que es tajante en señalar:

---

<sup>31</sup>Dictamen N°0502/051, Dirección del Trabajo, 01 de febrero de 2000.

"Para los efectos del pago del sobretiempo deben sumarse no tan sólo las horas sino también los minutos laborados en exceso de la jornada ordinaria pactada".<sup>32</sup>

Importante es consignar que no procede la compensación o las horas extras en el caso de licencia médica o feriado, debiendo deducirse los días no laborados para el cálculo de las mismas, sobre todo en materia de descanso por licencia médica, a este respecto el dictamen N°3871/141, de fecha 22 de mayo de 1987, debe interpretarse extensivamente a los ciclos de las jornadas bisemanales, que a este respecto señala:

"En el evento de haber incidido en la semana respectiva, un día de feriado legal o de licencia médica, no resulta jurídicamente procedente completar la jornada ordinaria de trabajo pactada, con las horas extraordinarias trabajadas en dicha semana, debiendo deducirse los días no laborados para el cómputo de las mismas".<sup>33</sup>

Ante el no otorgamiento de festivos o un mal cálculo de las horas extras, no existe la posibilidad retroactivamente de subsanar el tema, vale decir que aplicado un proceso de fiscalización y detectada la falta, se procede a aplicar la multa señalada en el Tipificador de multas cargo 1032-c, que constituye una infracción grave cuyo valor fluctúa entre 9 y 40 UTM, según el tamaño de la empresa de cancelar lo procedente en cuanto al sobretiempo realizado. "El no otorgamiento del descanso semanal no es susceptible de ser subsanado retroactivamente, sin perjuicio del pago como horas extraordinarias del tiempo trabajado en tales días y de las sanciones administrativas que correspondan".<sup>34</sup>

El carácter especial de las jornadas bisemanales, ha dado pie a un tratamiento único en la legislación, al consignar como parte del pacto o contrato los días domingos y festivos compensados de manera independiente de los demás trabajadores de nuestro país;

---

<sup>32</sup>Dictamen N°0319/025, Dirección del Trabajo, 19 de enero de 1987.

<sup>33</sup>Dictamen N°3871/141, Dirección del Trabajo, 22 de mayo de 1987.

<sup>34</sup> Dictamen N°6159/284, Dirección del Trabajo, 26 de octubre de 1992.

por ello: dichos feriados y domingos están expresamente ya compatibilizados en los roles de turno asignado, donde "El legislador ha facultado a las empresas exceptuadas del descanso dominical para distribuir la jornada normal de trabajo de sus dependientes en forma que incluya los días domingo y festivos, y que las horas laboradas en dichos días sólo dan derecho al pago de horas extraordinarias si con ellas se excediera la jornada ordinaria semanal convenida".<sup>35</sup>

En otros términos el solo hecho de trabajar día domingo o festivo, no da a las horas respectivas el carácter de extraordinarias, generando sobretiempo únicamente en el evento que con ellas se exceda la jornada legal o convencional establecida, manifestándose la Dirección del Trabajo en Dictamen N°4468/310 de fecha 21 de septiembre de 1998, que señala para jornada ordinaria que "Las horas trabajadas en domingo y festivos deben pagarse con el recargo correspondiente a las horas extraordinarias únicamente en el evento que excedan la jornada ordinaria semanal".<sup>36</sup>

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

"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 01/01/2005 90 horas) en el respectivo período o de la jornada ordinaria convenida por las partes si fuere inferior".<sup>37</sup>

De esta manera, al poder consignar las horas extras dentro del marco de las Jornadas Bisemanales, se puede constatar en los casos que son horas extraordinarias, las que excedan del máximo de 90 horas bisemanales en el ciclo correspondiente, siguiendo con ello la regla general establecida en el artículo 30 del Código del Trabajo. Se puede

---

<sup>35</sup> Dictamen N°4697/271, Dirección del Trabajo, 08 de septiembre de 1999.

<sup>36</sup> Dictamen N°4468/310, Dirección del Trabajo, 21 de septiembre de 1998.

<sup>37</sup> Dictamen N°2627/145, Dirección del Trabajo, 20 de mayo de 1999.

señalar que atendido el ciclo de trabajo correspondiente, procederá a imputar como sobretiempo lo excedido a la jornada de 90 horas incluyendo los minutos. Debiéndose consignar a modo de compensación los atrasos y ausencias para así compensar el tiempo restante dentro del ciclo de trabajo. Sin embargo, no procede compensación por licencia médica o permisos con ausencia justificada como los permisos por nacimiento entre otros.

### **3.1 Limite de horas extras por día.**

Respecto del máximo de horas extras, hay que señalar que el artículo 31 del Código del Trabajo 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”. Sobre la base de esta norma se puede señalar que en materia de horas extras el máximo a utilizar por día serán 2 horas, las cuales deben ser pactadas por escrito y deben contemplarse para atender situaciones eventuales y/o transitorias.

En cuanto a los requisitos y formalidades que deben darse para la realización de horas extraordinarias, se debe señalar que estos se encuentran establecidos en los artículos 31 y 32 del Código del Trabajo, siendo necesariamente:

1. Que las faenas en las cuales se trabajen horas extraordinarias, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador.

En el Código del Trabajo existen disposiciones que en determinadas circunstancias, prohíbe el trabajo de horas extraordinarias, por ejemplo, durante el período de embarazo se entiende como perjudicial para la salud de la trabajadora el trabajo que se ejecute en horas extraordinarias.

2. Que las horas laboradas a título de sobretiempo no exceda de dos por día.

El límite que se ha establecido para la jornada extraordinaria es de carácter diario y no semanal ni mensual, ya que el legislador expresamente señala que se permite laborar hasta un máximo de dos horas extraordinarias por día.

Es de suma importancia señalar que en atención al carácter irrenunciable de los derechos laborales, todo acuerdo entre trabajador y empleador en el sentido de laborar más de dos horas extras por día no resulta procedente, aun cuando el trabajador manifieste su conformidad o le reporte beneficio pecuniario, atendido el carácter irrenunciable de los derechos laborales.

3. 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:

- a) Debe constar por escrito
- b) La vigencia es transitoria, no pudiendo superar los tres meses
- c) Puede ser renovado por acuerdo de las partes.

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. En los casos de falta de pacto escrito debiendo concurrir las condiciones que se indican para estar en presencia de sobretiempo a saber:

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

Cuando suceden estos eventos, la ley presume el pacto que exige, aun cuando no se haya consignado por escrito. Sin embargo, igualmente la causa que motivó el trabajo extraordinario deberá ser por necesidades o situaciones temporales de la empresa.

### **3.2 Los pactos de horas extras.**

Para generar un pacto de horas extras. Los requisitos y formalidades que deben darse para la realización de sobretiempo serán los siguientes:

1. Que las horas laboradas a título de sobretiempo no exceda de dos por día y que no afecten la salud del trabajador.

2. El trabajo en horas extraordinarias exige previamente un acuerdo entre el empleador y el trabajador por escrito. 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:

- a) Debe constar por escrito.
- b) La vigencia es transitoria, no pudiendo superar los tres meses.
- c) Puede ser renovado por acuerdo de las partes.
- d) Se deben indicar cuáles serán las situaciones eventuales o transitorias que darán origen a la realización de horas extras.

3. 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 se deben dar las siguientes condiciones para ser considerado como sobretiempo:

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

Las formalidades para la realización de horas extraordinarias se encuentran establecidas en el inciso primero y segundo del artículo 32 del Código del Trabajo que indica:

“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.”

Recordemos que sobre las características del pacto de horas extraordinarias la Dirección del Trabajo ha señalado:

"1) No existe impedimento jurídico para que las partes suscriban un pacto genérico sobre trabajo extraordinario por un plazo no superior a tres meses, a través del cual el trabajador se obligue a laborar sobretiempo cuando concurren las situaciones o necesidades temporales específicas previamente en el referido acuerdo.

2) El pacto sobre horas extraordinarias no puede exceder de tres meses y el límite de sus renovaciones estará determinado por la permanencia de las circunstancias que le dieron origen, lo cual no podrá afectar en caso alguno el carácter ocasional del trabajo extraordinario.

3) 3.1) Resulta jurídicamente procedente que a requerimiento y en representación de los o algunos afiliados, el respectivo sindicato celebre un pacto sobre horas extraordinarias en los términos del inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo.

3.2) y 3.3) No existe impedimento que en los contratos o convenios colectivos de trabajo, incluidos en estos últimos aquellos de carácter parcial, se acuerde el trabajo extraordinario de los involucrados, en la medida que la respectiva estipulación se ajuste íntegramente a las exigencias que sobre el particular establece el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo, vale decir, que la misma no abarque en lapso superior a tres meses y que en ella se indiquen en forma pormenorizada las situaciones o necesidades temporales que harán procedente el respectivo sobretiempo.

3.4) En los instrumentos colectivos podrá también contemplarse una regulación marco sobre trabajo de horas extraordinarias en la empresa, estableciendo criterios de temporalidad, formalidades del pacto, horas máximas de sobretiempo por trabajador, distribución del mismo entre los trabajadores, etc.

4) 4.1) Para los efectos previstos en el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo deberá entenderse por situaciones o necesidades temporales de la empresa, todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la actividad productiva de la empresa y derivado de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un lapso determinado.

4.2) La sola circunstancia de celebrarse un contrato de trabajo por una faena de temporada no presupone la concurrencia de las condiciones que autorizan el trabajo extraordinario, de suerte tal que el sobretiempo de los trabajadores afectos a tales contratos sólo será procedente en los términos del inciso 1° del artículo 32 precitado, esto es, en la medida que se den las condiciones señaladas en dicho precepto y que las partes celebren un pacto al efecto.

5) El sobretiempo laborado en ausencia de pacto escrito, siempre constituirá una [infracción susceptible de ser sancionada administrativamente en conformidad al artículo 477 del Código del Trabajo (actualmente artículo 506), lo cual no exime al empleador de la obligación de pagar como extraordinarias las horas correspondientes.

6) La normativa contemplada en el inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo no resulta aplicable a las situaciones reguladas por los artículos 24 y 29 del mismo cuerpo legal.

7) Las nuevas disposiciones que regulan el trabajo extraordinario resultan aplicables a los trabajadores afectos a sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, como asimismo, a aquellos sujetos a jornadas bisemanales de trabajo".38

Las modificaciones efectuadas por la ley N°19.759 que introdujo una serie de reformas, entre ellas la necesidad de justificar las horas extraordinarias y su carácter excepcional de las horas extras. A este respecto el dictamen N°0169/006, de fecha 16 de enero de 2002 señala:

"A partir del 01.12.2001, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, que introdujo diversas modificaciones al Código del Trabajo, empleador y trabajador sólo podrán pactar el trabajo en horas extraordinarias, dando cumplimiento a los requisitos previstos en el inciso 1º del artículo 32 de dicho cuerpo legal, vale decir, que se pacten para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y que el pacto que se suscriba al efecto tenga una vigencia transitoria de tres meses.

El sistema utilizado en la empresa... S.A. para los efectos del trabajo extraordinario, que consistía en laborar en forma permanente en el área de producción de la empresa, una hora y media diaria, no se encuentra, por consiguiente, ajustado a la normativa vigente, de suerte que no resulta procedente estimar que dicha modalidad constituya una cláusula tácita incorporada a los respectivos contratos individuales de trabajo de los involucrados.

No procede legalmente que el empleador compense económicamente a los referidos trabajadores, por la pérdida de remuneraciones que les pudiere significar la supresión del sobretiempo que laboraran en la forma señalada".39

---

38 Dictamen N°0332/023, Dirección del Trabajo, 30 de enero de 2002.

39 Dictamen N°0169/006, Dirección del Trabajo, 16 de enero de 2002.

Para que las cláusulas del pacto sobre jornada extraordinaria suscrito mediante anexo de contrato individual de trabajo se ajusten a derecho, deben necesariamente especificar las situaciones o necesidades temporales de la empresa que harán procedente el trabajo extraordinario de los respectivos trabajadores. Asimismo, no procede en el caso de ajustar automáticamente la cláusula de pacto sucesivo y/o de renovación automática que contemple un pacto de horas extras, atendido que para que proceda la renovación es necesario determinar el caso particular, la persistencia de las situaciones o necesidades temporales que le dieron origen a la solicitud de horas extras, lo que no puede realizarse por un periodo indeterminado de tiempo.

### **3.3 Factor de cálculo de horas extras y determinación del factor de horas según el promedio de horas semanales.**

Las horas extras se pagaran con un 50% de recargo sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria de trabajo, conforme lo dispuesto en el artículo 32 del Código del Trabajo. Sin embargo, no existe una fórmula 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
4. La cifra resultante, equivalente al valor de la hora ordinaria se incrementa en un 50%. Lo anterior se expresa en la siguiente fórmula:

$$\left( \frac{1}{30} \times 7 \right) \times 1,5 = \frac{45}{45}$$

Factor: 0.0077777

En la fórmula se utilizó en lugar del sueldo el valor fijo 1, con ello se obtuvo el factor de cálculo de horas extras para sueldo mensual y 45 horas semanales, el cual es 0.0077777, luego el sueldo multiplicado por dicho factor nos da el valor de las horas extras.

Si el trabajador tuviese un sueldo de \$300.000.- pesos mensuales, el valor de horas extras se determinará de la siguiente forma:

$$\text{Valor hora extra} = \$300.000 \times 0.0077777 = \$2.331.-$$

Como se ha señalado no se ha establecido una fórmula especial para determinar el valor de las horas extraordinarias en las jornadas Bisemanales de Trabajo, por lo que nos pronunciaremos de acuerdo a lo dictaminado por la entidad administrativa y así definir el valor de las horas extraordinarias cuando se haya implementado una jornada bisemanal de trabajo, siendo la fórmula anteriormente señalada. Este es el factor usado para la determinación de las horas extras, utilizando como jornada semanal el promedio

de horas semanales de una jornada bisemanal, lo cual se realiza especificando el número de semanas que comprende el ciclo de trabajo.

Para este proceso, se suman los días de trabajo más los de descanso sin considerar el incremento de 1 día establecido en el artículo 39 del Código, luego se divide ese resultado por 7 que es el número de días de una semana, para finalmente dividir el número de horas ordinarias por el número de semanas y se obtendrá el promedio de horas semanales, con el cual se puede calcular el factor de horas extraordinarias correspondiente a la jornada bisemanal pactada.

En el caso de la jornada 12 por 3 con 90 horas bisemanales se consigna:

Días de trabajo y descanso = $12 + 2 = 14$
Número de semanas = $14 / 7 = 2$
Promedio de horas semanales = $90 / 2 = 45$ horas
Factor horas extras = $((1 / 30) \times 7) / 45 \times 1.5$
Factor horas extras = 0.0077777

Al ser el promedio de horas semanales de 45 horas, el factor a utilizar será el de 0.0077777, es decir el mismo que se utiliza para las 45 horas semanales.

**En el caso de la jornada de 8 por 6:** se pactan 80 horas bisemanales con 10 horas ordinarias diarias el promedio y el factor será:

Días de trabajo y descanso = $8 + 5 = 13$
Número de semanas = $13 / 7 = 1,8571428$
Promedio de horas semanales = $80 / 1,8571428 = 43$ horas

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

$$\text{Factor horas extras} = (((1 / 30) \times 7) / 43) \times 1.5 = \text{Factor horas extras} = 0,0081394$$

Esta es la regla general para 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 determinado de ese modo, bastará que se multiplique el mismo por el valor del sueldo y así se obtendrá el valor de horas extras.

### **3.4 Cálculo factor de horas según el promedio de horas semanales.**

Los factores de horas deben ser tratados caso a caso, la fórmula que se aplicará tiene relación con lo señalado en dictamen N° 3653/269 de fecha 30 de agosto de 2000, donde se deben considerar para el respectivo cálculo:

1. Los días continuos de trabajo
2. Los días de descanso
3. El total de días que procede de la suma de los dos números anteriores, de esta forma nos da un promedio.
4. Las semanas se calculan por el total de días, dividido por el factor 7.
5. Dicho resultado nos da un valor que debe multiplicarse por 45 (que corresponde a la jornada ordinaria).
6. El promedio de horas diarias será el resultado, del número de horas ordinarias dividido por días continuos de trabajo.

A través del siguiente cuadro, podremos visualizar el promedio de horas semanales y diarias a aplicar, siendo este un caso de jornada 7X3:

Calculo promedio semanal jornada semanal y diaria 7x3<sup>40</sup>

<b>A</b>	<b>DIAS CONTINUOS DE TRABAJO</b>		<b>7</b>
<b>B</b>	<b>DIAS DE DESCANSO (Sin incremento)</b>		<b>2</b>
<b>C</b>	<b>TOTAL DE DIAS</b>	<b>(A + B)</b>	<b>19</b>
<b>D</b>	<b>NUMERO DE SEMANAS</b>	<b>(C / 7)</b>	<b>1.285714286</b>
<b>E</b>	<b>NUMERO DE HORAS ORDINARIAS</b>	<b>(D x 45)</b>	<b>57.85714286</b>
<b>F</b>	<b>PROMEDIO DE HORAS DIARIAS</b>	<b>(E / A)</b>	<b>8.265306122</b>
	<b>PROMEDIO DE HORAS SEMANALES</b>	<b>(E / D)</b>	<b>45</b>

**FACTOR DE HORAS EXTRAS**

**0,007778**

### **3.5 Remuneraciones a ser consideradas en el cálculo del valor de las horas extraordinarias.**

Las remuneraciones que deben ser consideradas para determinar el pago de las horas extraordinarias se debe considerar 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”.

El legislador ha precisado claramente que el cálculo de las horas extraordinarias debe efectuarse en base al sueldo convenido. Por lo tanto, sólo deben considerarse las remuneraciones que reúnan estos requisitos. Por sueldo se entiende la remuneración como 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 del Trabajo), excluyéndose del cálculo cualquier remuneración que no reúna

<sup>40</sup> Dictamen N°3653/269, Dirección del Trabajo, 30 de agosto de 2000.

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, incluso cuando se den todos los meses, a este respecto la Dirección del Trabajo señala:

"...El beneficio consistente en una canasta familiar mensual pactado en el contrato colectivo vigente, suscrito por la Empresa y el Sindicato constituido en la misma, no debe ser considerado para los efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias".<sup>41</sup>

Continuando con el tratamiento de las horas extras, los requisitos para poder entrar en la base de cálculo de las horas extras deben ser propios de la relación laboral y su remuneración convenida, exceptuando valores en especies o remuneraciones transitorias, como los bonos de término de conflicto que son comunes en las negociaciones del rubro de la minería en nuestro país, de hecho ante el cálculo del sobretiempo la Dirección del trabajo es específica en señalar:

“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:

- a) Que se trate de un estipendio fijo;
- b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2° del artículo 10.
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato,
- d) Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.”<sup>42</sup>

De la norma señalada en el artículo 32 del Código del Trabajo, las horas extras en medida de lo posible se deben evitar debido a su carácter transitorio y extraordinario. El

---

<sup>41</sup> Dictamen N°1015/087, Dirección del Trabajo, 17 de marzo de 2000.

<sup>42</sup> Dictamen N°3152/063, Dirección del Trabajo, 25 de julio de 2008.

legislador mira con desconfianza dichos pactos y sobretodo en materias de Jornadas Bisemanales, por ello el factor sufrirá alteración, siendo de mayor valor que en materia ordinaria. Por ello “se entiende por remuneración la contraprestación cuyo contenido mínimo se encuentra establecido, por la ley o el convenio colectivo, y que tiene por objeto retribuir al trabajador por los servicios prestados y por ponerse a disposición del empleador”<sup>43</sup>

Para que una remuneración sea considerada como sueldo, es que ésta debe ser considerada para la determinación del valor de las horas extraordinarias de trabajo, razón por la cual si un trabajador tiene un sueldo base de 300.000.- y un bono de responsabilidad de 50.000.-, las horas extras deberán ser calculadas y pagadas sobre la base de 350.000.- que es el sueldo del trabajador y no solo sobre el sueldo base que es lo que habitual y erróneamente hacen las empresas.

Para clarificar la diferencia, si la jornada de trabajo del dependiente fuese de 90 horas bisemanales, para determinar el valor de la hora extraordinaria según lo expuesto anteriormente el factor sería 0.00777777, si se considera en el cálculo solo el valor del sueldo base, el valor de la hora extra será:

Valor hora extra = 300.000 X 0.00777777 Valor hora extra = 2.7333, 31.

Este valor no es correcto ya que no se está considerando el bono de responsabilidad de \$50.000.-, el cual tiene el carácter de sueldo y debe necesariamente ser tomado en cuenta. El correcto cálculo en el ejemplo desarrollado, será:

Valor hora extra = (300.000 + 50.000) X 0.00777777 Valor hora extra = 2.411,11

Este valor se encuentra correctamente determinado, según lo dispuesto en el artículo 32 del Código del Trabajo y la jurisprudencia administrativa emanada de la Dirección del Trabajo.

---

<sup>43</sup> William, Thayer y Novoa, Patricio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile, 5° edición. Santiago, 2008. Pág. 153.

Para incluir en el cálculo de las horas extras de remuneraciones y ser calificadas como sueldo, la Dirección del Trabajo ha señalado:

"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."44

### **3.6 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". 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, es necesario que se cumplan 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.

---

44 Dictamen N°6338/321, Dirección del Trabajo, 21 de noviembre de 1994.

Con respecto a las horas extras en compensación de un permiso en jornadas bisemanales de trabajo, la Dirección del Trabajo ha señalado:

“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, cumpla 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.<sup>45</sup>

La disposición del inciso final del artículo 32 del Código del Trabajo, es posible de utilizar en las jornadas bisemanales del artículo 39 del Código, 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. Conforme a un pacto de compensación de horas extras por permiso, que tiene aplicación común en días como 18 de septiembre, 25 de diciembre, 01 de enero entre otros y además en caso que el trabajador cumpla labores personales propias.

---

<sup>45</sup>Dictamen N°4679/204, Dirección del Trabajo, 20 de agosto de 1996.

#### **4. Los festivos laborados.**

##### **4.1 Forma de compensación de los festivos.**

Como se ha señalado reiteradamente el artículo 39 del Código del Trabajo permite que las partes, es decir 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. Sobre este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

“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.<sup>46</sup>

Los días domingos y festivos laborados en una jornada bisemanal de trabajo solo pueden ser compensados 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.

#### **4.2 Incidencia en los días de descanso.**

La cantidad de días de descanso a los cuales tendrá derecho el trabajador, dependerá de la cantidad de días domingos 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 respectivo o bien

---

<sup>46</sup>Dictamen N°2691/154, Dirección del Trabajo, 19 de agosto de 2002.

en un anexo de contrato. Se debe indicar 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, en este 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 de 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:

“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”.<sup>47</sup>

Se puede apreciar en el caso del ciclo bisemanal de 10 por 5 se trabaje 2 domingos y 2 festivos, dichos días quedarán automáticamente compensados en los días de descanso

---

<sup>47</sup>Dictamen N°4605/264, Dirección del Trabajo, 02 de septiembre de 1999.

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 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 compensan los festivos laborados en dinero, materia que por supuesto es parte de los acuerdos que los actores pueden suscribir.

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.

#### **4.3 Jornadas en las que se entiende suficientemente compensados los festivos laborados.**

Es importante señalar que no resulta procedente que las partes establezcan al momento de pactar la jornada bisemanal, que se otorgará 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 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 se debe tener presente 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:

“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, aun 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 5º, inciso 1º 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 YYY, 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.”<sup>48</sup>

## **5. Los días de descanso y el término de relación laboral.**

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 36 del Código del Trabajo, para que el día de descanso se entienda otorgado, al menos las 24 horas de ese día el trabajador no debe prestar servicios al empleador. En caso de no ser así, aun cuando se trabaje una o más horas el día se entenderá trabajado.

Se entiende por día de descanso el carácter compensatorio, toda vez que se otorga en razón del trabajo efectivo desarrollado por los trabajadores en un domingo o festivo y por ende sólo se origina cuando el dependiente hubiese trabajado efectivamente durante dichos días. En el caso de las jornadas bisemanales debemos recordar que las partes pueden convenir una jornada ordinaria de trabajo de hasta dos semanas consecutivas e ininterrumpidas, al término de las que el empleador debe otorgar el descanso compensatorios de los días domingos o festivos que hayan incidido en dicho período aumentado en uno.

---

<sup>48</sup> Dictamen N°3869/193, Dirección del Trabajo, 18 de octubre de 2001.

Entendiendo el descanso en materia laboral como el lapso de tiempo (24 horas) donde el trabajador no presta servicios al empleador, donde el trabajador debe recuperar las energías físicas y/o mentales, apartándose del ciclo correspondiente de trabajo.

### **5.1 Procedencia de poner término de contrato cuando están pendientes días de descanso.**

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 hiciese uso de dichos días. Por lo tanto, el empleador puede perfectamente poner término a la relación laboral en la fecha que se configure la causal que este exponiendo o bien invocar las necesidades de la empresa o el desahucio si correspondiere. Respecto de este punto, la Dirección del Trabajo se ha indicado:

“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”. 49

En consecuencia, no existe inconveniente en terminar la relación laboral en días de descanso del ciclo de trabajo, sin perjuicio de la compensación respectiva por los días de descanso que tiene por derecho el trabajador.

## **5.2 Compensación de los días de descanso pendientes.**

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 respecto a los descansos pendientes en el momento de concluir la relación laboral necesariamente deben ser compensados al trabajador, toda vez que estos descansos se han ido devengando por cada

---

49 Dictamen N°5894/390, Dirección del Trabajo, 30 de noviembre de 1998.

día de la prestación de los servicios, adquiriendo el derecho a utilizar los descansos correspondientes.

Así como el empleador que ponga término al contrato de trabajo al término del ciclo de desempeño de una jornada bisemanal, tiene la obligación de incluir en el respectivo finiquito los haberes correspondientes el pago del descanso compensatorio que ha adquirido el trabajador por realizar el ciclo respectivo.

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, por ello en caso de 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 debe ser incorporado a la respectiva liquidación bajo un ítem de remuneraciones que denote claramente la compensación que se está realizando. Esta no altera en ningún caso la fecha de término de la 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.

Respecto del dictamen 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 indica:

“...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.”<sup>50</sup>

Es por este motivo, que se hace necesario señalar cuando la relación laboral concluya antes del término de los días de trabajo, por ejemplo en 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 los cuales serían 3,5 días adaptándose al espíritu del legislador, donde el despido procede de inmediato, compensándose los descansos ganados por el trabajador.

---

<sup>50</sup>Dictamen N°5894/390, Dirección del Trabajo, 30 de noviembre de 1998.

## TURNOS COMUNMENTE UTILIZADOS JORNADAS BISEMANALES<sup>51</sup>

### 1. Jornada 12 por 2 más 1 Calculo promedio semanal jornada semanal y diaria.

<b>A</b>	<b>DIAS CONTINUOS DE TRABAJO</b>		<b>12</b>
<b>B</b>	<b>DIAS DE DESCANSO ( Sin incremento)</b>		<b>2</b>
<b>C</b>	<b>TOTAL DE DIAS</b>	<b>(A + B)</b>	<b>14</b>
<b>D</b>	<b>NUMERO DE SEMANAS</b>	<b>(C / 7)</b>	<b>2</b>
<b>E</b>	<b>NUMERO DE HORAS ORDINARIAS</b>	<b>(D x 45)</b>	<b>90</b>
<b>F</b>	<b>PROMEDIO DE HORAS DIARIAS</b>	<b>(E / A)</b>	<b>7.5</b>
	<b>PROMEDIO DE HORAS SEMANALES</b>	<b>(E / D)</b>	<b>45</b>

**FACTOR DE HORAS EXTRAS**

**0,007778**

TRABAJADOR		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Hora inicio	8:00	8:00	8:00	D	D	D	16:00	16:00	16:00	16:00
	hora termino	16:00	16:00	16:00	D	D	D	0:00	0:00	0:00	0:00
2	Hora inicio	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00	D	D	D	0:00
	hora termino	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	D	D	D	8:00
3	Hora inicio	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	D
	hora termino	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	D
4	Hora inicio	D	D	D	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00
	hora termino	D	D	D	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00
TRABAJADOR		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Hora inicio	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00	D	D
	hora termino	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	D	D
2	Hora inicio	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
	hora termino	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00
3	Hora inicio	D	D	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00
	hora termino	D	D	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00
4	Hora inicio	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	D	D	D	16:00	16:00
	hora termino	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00	D	D	D	0:00	0:00
TRABAJADOR		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	Hora inicio	D	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
	hora termino	D	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00
2	Hora inicio	0:00	D	D	D	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00
	hora termino	8:00	D	D	D	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00
3	Hora inicio	8:00	8:00	8:00	8:00	D	D	D	16:00	16:00	16:00
	hora termino	16:00	16:00	16:00	16:00	D	D	D	0:00	0:00	0:00
4	Hora inicio	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00
	hora termino	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00

<sup>51</sup>Dictamen N°3653/269, Dirección del Trabajo, 30 de agosto de 2000

**2. Jornada 10 por 4 más 1: Calculo promedio semanal jornada semanal y diaria<sup>52</sup>**

<b>A</b>	<b>DIAS CONTINUOS DE TRABAJO</b>		<b>10</b>
<b>B</b>	<b>DIAS DE DESCANSO (Sin incremento)</b>		<b>4</b>
<b>C</b>	<b>TOTAL DE DIAS</b>	<b>(A + B)</b>	<b>14</b>
<b>D</b>	<b>NUMERO DE SEMANAS</b>	<b>(C / 7)</b>	<b>2</b>
<b>E</b>	<b>NUMERO DE HORAS ORDINARIAS</b>	<b>(D x 45)</b>	<b>90</b>
<b>F</b>	<b>PROMEDIO DE HORAS DIARIAS</b>	<b>(E / A)</b>	<b>9</b>
	<b>PROMEDIO DE HORAS SEMANALES</b>	<b>(E / D)</b>	<b>45</b>

**FACTOR DE HORAS EXTRAS**

**0,007778**

<b>TRABAJADOR</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
<b>1</b>	<b>Hora inicio</b>	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	D	D	D	D	D
	<b>hora termino</b>	18:00	18:00	18:00	18:00	18:00	D	D	D	D	D
<b>2</b>	<b>Hora inicio</b>	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00
	<b>hora termino</b>		6:00	6:00	6:00	6:00	6:00	6:00	6:00	6:00	6:00
<b>3</b>	<b>Hora inicio</b>	D	D	D	D	D	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00
	<b>hora termino</b>	D	D	D	D	D	18:00	18:00	18:00	18:00	18:00
<b>TRABAJADOR</b>		<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>
<b>1</b>	<b>Hora inicio</b>	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00
	<b>hora termino</b>		6:00	6:00	6:00	6:00	6:00	6:00	6:00	6:00	6:00
<b>2</b>	<b>Hora inicio</b>		D	D	D	D	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00
	<b>hora termino</b>	6:00	D	D	D	D	18:00	18:00	18:00	18:00	18:00
<b>3</b>	<b>Hora inicio</b>	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	D	D	D	D	D
	<b>hora termino</b>	18:00	18:00	18:00	18:00	18:00	D	D	D	D	D
<b>TRABAJADOR</b>		<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>
<b>1</b>	<b>Hora inicio</b>		D	D	D	D	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00
	<b>hora termino</b>	6:00	D	D	D	D	18:00	18:00	18:00	18:00	18:00
<b>2</b>	<b>Hora inicio</b>	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	D	D	D	D	D
	<b>hora termino</b>	18:00	18:00	18:00	18:00	18:00	D	D	D	D	D
<b>3</b>	<b>Hora inicio</b>	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00
	<b>hora termino</b>		6:00	6:00	6:00	6:00	6:00	6:00	6:00	6:00	6:00

<sup>52</sup>Dictamen N°3653/269, Dirección del Trabajo, 30 de agosto de 2000

**3. Jornada 9 por 4 más 1: Calculo promedio semanal jornada semanal y diaria<sup>53</sup>**

<b>A</b>	<b>DIAS CONTINUOS DE TRABAJO</b>		<b>9</b>
<b>B</b>	<b>DIAS DE DESCANSO ( Sin incremento)</b>		<b>4</b>
<b>C</b>	<b>TOTAL DE DIAS</b>	<b>(A + B)</b>	<b>13</b>
<b>D</b>	<b>NUMERO DE SEMANAS</b>	<b>(C / 7)</b>	<b>1.8571429</b>
<b>E</b>	<b>NUMERO DE HORAS ORDINARIAS</b>	<b>(D x 45)</b>	<b>83.571429</b>
<b>F</b>	<b>PROMEDIO DE HORAS DIARIAS</b>	<b>(E / A)</b>	<b>7.5</b>
	<b>PROMEDIO DE HORAS SEMANALES</b>	<b>(E / D)</b>	<b>45</b>

**FACTOR DE HORAS EXTRAS**

**0,007778**

<b>TRABAJADOR</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	
<b>1</b>	<b>Hora inicio</b>	<b>8:00</b>	<b>D</b>								
<b>1</b>	<b>hora termino</b>	<b>19:00</b>	<b>D</b>								
<b>TRABAJADOR</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	
<b>1</b>	<b>Hora inicio</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>8:00</b>	<b>8:00</b>	<b>8:00</b>	<b>8:00</b>	<b>8:00</b>
<b>1</b>	<b>hora termino</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>19:00</b>	<b>19:00</b>	<b>19:00</b>	<b>19:00</b>	<b>19:00</b>
<b>TRABAJADOR</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	
<b>1</b>	<b>Hora inicio</b>	<b>8:00</b>	<b>8:00</b>	<b>8:00</b>	<b>8:00</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>D</b>
<b>1</b>	<b>hora termino</b>	<b>19:00</b>	<b>19:00</b>	<b>19:00</b>	<b>19:00</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>D</b>

<sup>53</sup>Dictamen N°3653/269, Dirección del Trabajo, 30 de agosto de 2000.

**4. Jornada 08 por 5 más 1: Calculo promedio semanal jornada semanal y diaria<sup>54</sup>**

<b>A</b>	<b>DIAS CONTINUOS DE TRABAJO</b>		<b>8</b>
<b>B</b>	<b>DIAS DE DESCANSO ( Sin incremento)</b>		<b>5</b>
<b>C</b>	<b>TOTAL DE DIAS</b>	<b>(A + B)</b>	<b>13</b>
<b>D</b>	<b>NUMERO DE SEMANAS</b>	<b>(C / 7)</b>	<b>1.8571429</b>
<b>E</b>	<b>NUMERO DE HORAS DIARIAS</b>	<b>(D x 45)</b>	<b>10</b>
<b>F</b>	<b>NUMERO DE HORAS ORDINARIAS</b>	<b>(A x E)</b>	<b>80</b>
<b>G</b>	<b>PROMEDIO DE HORAS DIARIAS</b>	<b>(F / A)</b>	<b>10</b>
<b>H</b>	<b>PROMEDIO DE HORAS SEMANALES</b>	<b>(F X D)</b>	<b>43.076923</b>

**FACTOR DE HORAS EXTRAS**

**0,00813**

**PROMEDIO DE HORAS SEMANALES: con solo 10 horas diarias**

<b>TRABAJADOR</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
<b>1</b>	<b>Hora inicio</b>	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	D	D
	<b>hora termino</b>	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00	D	D
<b>2</b>	<b>Hora inicio</b>	8:00	D	D	D	D	D	D	8:00	8:00	8:00
	<b>hora termino</b>	19:00	D	D	D	D	D	D	19:00	19:00	19:00
<b>TRABAJADOR</b>		<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>
<b>1</b>	<b>Hora inicio</b>	D	D	D	D	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00
	<b>hora termino</b>	D	D	D	D	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00
<b>2</b>	<b>Hora inicio</b>	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	D	D	D	D	D
	<b>hora termino</b>	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00	D	D	D	D	D
<b>TRABAJADOR</b>		<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>
<b>1</b>	<b>Hora inicio</b>	8:00	8:00	D	D	D	D	D	D	8:00	8:00
	<b>hora termino</b>	19:00	19:00	D	D	D	D	D	D	19:00	19:00
<b>2</b>	<b>Hora inicio</b>	D	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	D
	<b>hora termino</b>	D	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00	D

<sup>54</sup>Dictamen N°3653/269, Dirección del Trabajo, 30 de agosto de 2000.

**5. Jornada 07 por 6 más 1: Calculo promedio semanal jornada semanal y diaria<sup>55</sup>**

<b>A</b>	<b>DIAS CONTINUOS DE TRABAJO</b>		<b>8</b>
<b>B</b>	<b>DIAS DE DESCANSO ( Sin incremento)</b>		<b>5</b>
<b>C</b>	<b>TOTAL DE DIAS</b>	<b>(A + B)</b>	<b>13</b>
<b>D</b>	<b>NUMERO DE SEMANAS</b>	<b>(C / 7)</b>	<b>1.8571429</b>
<b>E</b>	<b>NUMERO DE HORAS DIARIAS</b>	<b>(D x 45)</b>	<b>10</b>
<b>F</b>	<b>NUMERO DE HORAS ORDINARIAS</b>	<b>(A x E)</b>	<b>80</b>
<b>G</b>	<b>PROMEDIO DE HORAS DIARIAS</b>	<b>(F/A)</b>	<b>10</b>
<b>H</b>	<b>PROMEDIO DE HORAS SEMANALES</b>	<b>(F X D)</b>	<b>43.076923</b>

**FACTOR DE HORAS EXTRAS**

**0,00813**

<b>TRABAJADOR</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
<b>1</b>	<b>Hora inicio</b>	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	D	D	D
	<b>hora termino</b>	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00	D	D	D
<b>2</b>	<b>Hora inicio</b>	D	D	D	D	D	D	8:00	8:00	8:00	8:00
	<b>hora termino</b>	D	D	D	D	D	D	19:00	19:00	19:00	19:00
<b>TRABAJADOR</b>		<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>
<b>1</b>	<b>Hora inicio</b>	D	D	D	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00
	<b>hora termino</b>	D	D	D	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00
<b>2</b>	<b>Hora inicio</b>	8:00	8:00	8:00	D	D	D	D	D	D	8:00
	<b>hora termino</b>	19:00	19:00	19:00	D	D	D	D	D	D	19:00
<b>TRABAJADOR</b>		<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>
<b>1</b>	<b>Hora inicio</b>	D	D	D	D	D	D	8:00	8:00	8:00	8:00
	<b>hora termino</b>	D	D	D	D	D	D	19:00	19:00	19:00	19:00
<b>2</b>	<b>Hora inicio</b>	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	D	D	D	D
	<b>hora termino</b>	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00	19:00	D	D	D	D

<sup>55</sup>Dictamen N°3653/269, Dirección del Trabajo, 30 de agosto de 2000.

## **CAPITULO SEGUNDO JORNADAS EXCEPCIONALES DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN DE DESCANSOS**

El objetivo de este capítulo es dar a conocer los diferentes aspectos de las jornadas excepcionales de trabajo y distribución de descansos, tanto en su aplicación como dentro del marco regulatorio. Toda esta materia de acuerdo a los criterios de autorización establecidos por la Dirección del Trabajo.

Se entiende por Jornadas Excepcionales de trabajo y su distribución de descanso, aquellas jornadas que ante situaciones calificadas por la Dirección del Trabajo, son necesarias de implementar por las particularidades de la prestación de los servicios y por ende, no es posible de aplicar la jornada ordinaria de trabajo consignada en artículo 35 del Código del Trabajo.

Para aplicar y lograr efectividad en su aplicación y a diferencia de las Jornadas Bisemanales, se requiere de una Resolución Fundada por parte de esta Dirección que la diferencie de la normativa ordinaria laboral en cuanto a jornada y descansos.

Cabe destacar que este tipo de jornadas pueden ser implementadas, pero se requiere que sean expresamente autorizadas, mediante una resolución fundada y emitida por la Dirección del Trabajo y su implementación está restringida por plazos y condiciones previamente definidas. Además de ser supervigiladas en el cumplimiento íntegro por parte del organismo fiscalizador, es decir la Inspección del Trabajo.

## **1. Normativa legal.**

### **1.1 Normas del Código del Trabajo.**

Las jornadas excepcionales de trabajo tienen su regulación legal en los incisos finales del artículo 38 del código del Trabajo donde se señala:

“Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.

La vigencia de la resolución será por el plazo de cuatro años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de cuatro años.”

Es necesario indicar que el artículo 38 del Código del Trabajo, es una disposición excepcional restrictiva, el cual regula la distribución de jornada incluyendo los domingos y festivos. Lo anterior se superpone en el modo de implementar la distribución de jornada ordinaria de trabajo respecto de los trabajadores excluidos del descanso dominical, siendo una excepción en base a reglas comunes de jornadas ordinarias bajo las siguientes reglas generales.

- a) La jornada semanal convenida para los efectos de los trabajadores ordinarios, la máxima cantidad de horas semanales es de 45 horas la que no debe distribuirse en más de 6 ni menos de 5 días. Ahora bien, se puede pactar una jornada de trabajo distribuida incluyendo domingos y festivos, sin embargo no podrá trabajarse más de 6 días consecutivos.

- b) El máximo de jornada ordinaria diaria no debe superar las 10 horas ordinarias.
- c) El número máximo de horas extras por día es de 2 horas, que deben ser solo para atender situaciones eventuales y transitorias de la empresa, requiere la existencia de un pacto de horas extras donde se indiquen claramente cuáles son las circunstancias transitorias que pueden dar origen a la realización de horas extras.
- d) Por las actividades desarrolladas en día domingo, siempre deberá otorgarse un día de descanso, este corresponderá al descanso semanal.
- e) Por las labores desarrolladas en día festivo el empleador debe compensar al trabajador, sea acordando con él una compensación ya sea con un día adicional de descanso o en su defecto cancelando una especial forma de remuneración, la cual no puede ser inferior a las horas trabajadas en el festivos pagadas al valor de horas extraordinarias.
- f) A lo menos dos días de descanso en cada mes calendario deben ser en día domingo.

De acuerdo a la norma legal antes descrita y para poder subsanar lo anterior, se otorgarán facultades administrativas al Director del Trabajo, quien podrá autorizar el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, bajo los siguientes criterios y términos:

Para autorizar una jornada excepcional, se requiere el acuerdo expreso de los trabajadores cuando las disposiciones del artículo 38 del Código del Trabajo no puedan aplicarse, dada las características especiales de la prestación de los servicios por parte de los trabajadores.

Se condiciona la autorización de estos sistemas especiales a la constatación, mediante fiscalización que dichas condiciones de higiene y seguridad de la faena y establecimiento son compatibles con el sistema cuya autorización se solicita.

Se limita la vigencia de la autorización que conceda el Director del Trabajo regional o nacional, al disponer que ésta sea por un plazo máximo de cuatro años. Siendo un plazo razonable de implementación del sistema y su renovación.

La Resolución que conceda el sistema excepcional podrá renovarse, en la medida que se mantengan las condiciones que justificaron su otorgamiento.

En los casos que la autorización para establecer estas jornadas especiales sea requerida para una obra o faena, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de la faena u obra, con un máximo de 4 años prorrogable calificadamente.

#### **1.1.1 Regulación de parte de la Dirección del Trabajo.**

Como la normativa legal citada en el punto anterior es bastante exigua, con fecha 20 de noviembre de 2009 la Dirección del Trabajo emitió la Orden De Servicio N° 05, que Sistematiza Y Actualiza Los Procedimientos Para Autorizar Y Renovar Sistemas Excepcionales De Distribución De Los Días De Trabajo Y Descansos.

Esta Orden de Servicio entró en vigencia el 01 de febrero de 2010, siendo las solicitudes de implementación y renovación de jornadas excepcionales presentadas desde esa fecha en adelante resueltas conforme los criterios que ordenanza administrativa establece. Además debemos señalar que el 27 de enero del año 2014, la Dirección del Trabajo emitió la Orden de Servicio N° 2, que modifica y complementa la Orden de Servicio N° 5 ya señalada.

Las órdenes de servicios mencionadas son de suma importancia, tanto para las empresas y los trabajadores, ya que mediante estas se han actualizado los criterios de autorización de jornadas excepcionales, se especifica conceptos como calificar una jornada excepcional dentro de radio urbano o bien fuera de este radio, la forma de cálculo del promedio de horas semanales para determinar la procedencia de la autorización de los ciclos de trabajo y el cálculo de los factores de horas extras. Junto a ello se han

incorporado nuevas exigencias para determinadas faenas y señalando enfáticamente la procedencia de los 6 días adicionales de descanso en las jornadas dentro de radio urbano, precisando cuáles serán las jornadas dentro de radio urbano donde deberá otorgarse estos días y en cuáles no.

Es importante señalar, que si bien la Orden De Servicio N° 05 es bastante completa en cuanto a los procedimientos y criterios de autorización y renovación de jornadas excepcionales, sin embargo “Los dictámenes no sólo cumplen una finalidad interpretativa, determinando el sentido y alcance de las disposiciones legales, sino también de integración de los vacíos legales cuando el derecho legislado no provee solución jurídica para resolver el caso”<sup>56</sup>. De esta forma los diferentes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo sobre las diferentes materias que tienen incidencia en la correcta implementación de ellas serán de gran importancia, base fundamental de este trabajo donde el análisis pormenorizado de la jurisprudencia administrativa llevada a cabo en los Dictámenes del órgano dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social,

### **1.1.2 Facultad privativa de la Dirección del Trabajo para autorizar este tipo de jornadas.**

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, para la implementación de las jornadas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, se requiere la autorización previa y expresa de la Dirección del Trabajo, siendo por tanto improcedente que la jornada excepcional sea implementada por la voluntad unilateral del empleador, solo con el acuerdo entre las partes o bien implementar la jornada excepcional una vez hecha la solicitud de jornada sin la resolución administrativa respectiva.

---

<sup>56</sup> Jara Straussmann, Alejandro. (2003). Análisis de la facultad de la dirección del trabajo para autorizar sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/115092> Pág.65.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

“De los preceptos legales antes transcritos se infiere, en primer término, que la ley ha conferido al Director del Trabajo la facultad de autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos a aquellas empresas exceptuadas del descanso dominical y en días festivos en que no fuere posible aplicar las normas generales que en materia de descanso semanal compensatorio, atendidas las especiales características de la prestación de los servicios.

De las mismas normas se infiere igualmente, que el ejercicio de dicha facultad debe materializarse en una resolución fundada de la autoridad, de lo que se desprende que, el mencionado acto administrativo debe contener una exposición detallada de los antecedentes de hecho y de derecho que justifican o hacen admisible la respectiva autorización.

Como es dable apreciar, de las disposiciones legales en comento aparece de manifiesto que, la facultad para autorizar el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso en los casos que en las mismas se prevé, recae exclusivamente y en forma privativa, en el Director del Trabajo, quien en forma previa a emitir su resolución deberá contar con el acuerdo de los trabajadores involucrados.

Analizada la consulta planteada a la luz de la normativa legal precitada preciso es convenir que las partes de la relación laboral no pueden convenir la implantación de tales sistemas excepcionales, puesto que, como ya se señalara, el legislador ha radicado privativamente en el Director del Trabajo la facultad para autorizarlos, en la medida que se cumplan los requisitos legales y administrativos necesarios para ello.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias transcritas y comentadas, y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente el establecimiento de un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso, a través de un convenio colectivo suscrito

en un procedimiento de negociación colectiva desarrollado en virtud del artículo 314 del Código del Trabajo, puesto que la facultad legal para otorgar tal autorización recae exclusivamente en el Director del Trabajo".<sup>57</sup>

Este dictamen del año 2014 es creado por la necesidad de expresar de manera tajante, que una convención particular no es suficiente para implementar una jornada que nace por mandato legal propio de resolución administrativa. De esta manera la resolución fundada es primordial y facultativo de organismo administrativo, a este respecto se señala:

"Es posible sostener que la única forma de operar válidamente bajo un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos es mediando una Resolución fundada de esta Dirección que lo autorice, a solicitud de la respectiva empresa, en el evento de que concurren los requisitos que harían procedente dicha autorización".<sup>58</sup>

Dicho dictamen ergo de ser fundado, debe necesariamente estar contemplado en naturaleza del servicio, de hecho se señala: "Solamente en casos calificados y mediante resolución fundada, el Director del Trabajo puede autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, atendiendo a la naturaleza de la prestación de los servicios".<sup>59</sup>

### **1.1.3 Improcedencia de alteración de distribución de jornada excepcional autorizada por la Dirección del Trabajo.**

Tanto empleador como trabajadores involucrados en la relación laboral no están facultados para modificar, aun cuando exista acuerdo al respecto, la jornada excepcional

---

<sup>57</sup>Dictamen N°0200/002, Dirección del Trabajo, 16 de enero de 2014.

<sup>58</sup>Dictamen N°1464/085, Dirección del Trabajo, 17 de marzo de 1999.

<sup>59</sup>Dictamen N°4416/254, Dirección del Trabajo, 26 de agosto de 1999.

autorizada por la Dirección del Trabajo, ni en cuanto a los días de trabajo y descansos como tampoco el horario de trabajo o la forma de rotación de los turnos si el sistema autorizado tiene más de un horario de trabajo.

La Dirección del Trabajo sobre este punto se ha manifestado de la siguiente manera:

“Las partes han quedado justificadamente impedidas de pactar una jornada distinta respecto de aquellas faenas o funciones que comprende la resolución respectiva, toda vez que al otorgarse esta autorización administrativa - trabajador y empleador - se sujetaron a una actuación reglada que concluyó y surtió determinados efectos legalmente establecidos, entre los cuales se encuentra el de haber quedado - las partes - adscritas a una especie de régimen estatutario de jornada y descanso, que para ser dejado sin efecto, debe dictarse otro acto administrativo que deshaga lo hecho.” 60

En el año 2011, se reafirman los postulados anteriormente señalados en base al impedimento de modificar el sistema excepcional tanto en la duración y distribución de jornada, la Dirección del Trabajo es el único ente investido de dar pie a una jornada excepcional y en este aspecto manifiesta que:

“No resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique la duración y/o distribución de la jornada de trabajo establecida por una Resolución de este Organismo que autoriza un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, por constituir una materia entregada a su determinación por expresa disposición legal.61

Es necesario consignar que una resolución que autoriza determinados sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, es por esencia un acto

---

60 Dictamen N°3777/136, Dirección del Trabajo, 11 de septiembre de 2003.

61 Dictamen N°4012/082, Dirección del Trabajo, 12 de octubre de 2011.

administrativo que como tal, es factible de modificar o complementar debiendo adaptarse a los nuevos ordenamientos emitidos por el legislador en materia laboral.

#### **1.1.4 Sanciones por la implementación de jornadas no autorizadas o por la modificación de la jornada.**

En el caso de las Jornadas excepcionales al ser creadas y aprobadas mediante resolución fundada por el Director competente, la omisión, infracción e incumplimiento de las normas sobre jornada de trabajo y descansos pueden ser sancionadas de 2 maneras, a saber:

1. La aplicación de multas administrativas, cuyo monto dentro de los parámetros legales lo establece el fiscalizador que aplica la sanción.
2. La suspensión de labores respecto de los trabajadores afectados.

- **Las multas administrativas**

El empleador que implementa una jornada excepcional sin la autorización previa de la Dirección del Trabajo, puede ser sancionado con una multa de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 506 del Código del Trabajo, cuyos rangos según el número de trabajadores que tenga la empresa serán:

Numero trabajadores empresa	Unidades Tributarias Mensuales
De 1 a 49	1 a 10 U.T.M.
De 50 a 199	2 a 40 U.T.M.
De 200 o más	3 a 60 U.T.M.

Un ejemplo para aclarar lo mencionado anteriormente, Si el empleador tiene 60 trabajadores, el funcionario fiscalizador que detecte el incumplimiento puede aplicar una

multa administrativa, cuyo monto lo determinara dentro del rango establecido en las normas legales, esto es entre 2 a 40 U.T.M.

- **La suspensión de labores**

Debemos tener presente que los Inspectores del Trabajo (Fiscalizadores de la Dirección del Trabajo) ante el incumplimiento grave de las disposiciones legales, pueden disponer la medida extrema de suspensión inmediata de labores con respecto de trabajadores en conformidad al artículo 28 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuando se constata infracción a la legislación laboral.

A este respecto el artículo 28 del D.F.L. N° 2, de 1967, dispone:

“Artículo 28° En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, los Inspectores del Trabajo podrán ordenar la suspensión inmediata de las labores que a su juicio constituyen peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores y cuando constaten la ejecución de trabajos con infracción a la legislación laboral.

En el caso del inciso anterior, los trabajadores seguirán percibiendo sus remuneraciones, o el promedio diario de los últimos seis meses si trabajaren a trato, a comisión o a sueldo y comisión, considerándose como efectivamente trabajado el período de suspensión para todos los efectos legales.”

Como se puede apreciar, la disposición citada faculta a los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo para ordenar la suspensión inmediata de labores en los siguientes casos:

- Cuando se constate la ejecución de labores que a su juicio constituyan peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores.
- Cuando se verifique la ejecución de trabajos con infracción a la legislación laboral.

En forma expresa se establece que los trabajadores involucrados en la suspensión de labores, seguirán gozando de sus remuneraciones, estableciéndose claramente el procedimiento para determinar el valor de remuneraciones a percibir.

La Dirección del Trabajo mediante la Circular N°53 del 31.03.2005, ha señalado:

“3.7.- Pautas Para Aplicar La Medida De Suspensión De Faenas

2.2.- Desde El Punto De Vista De La Legislación Laboral.

Indicada ya la finalidad de la norma y establecido que no procede la medida ante cualquier infracción laboral, sino sólo ante aquella que tiende a proteger la salud y vida del trabajador, la suspensión procederá, a vía de ejemplo en los siguientes casos, no siendo procedente clasificación alguna:

- Trabajo de menores en horarios nocturnos, en trabajos mineros subterráneos sin el debido examen de aptitud, en trabajos que requieran de fuerza excesiva, en jornadas superiores a 8 horas diarias, trabajo sin autorización legal.
- Trabajo de mujer embarazada considerado perjudicial para su salud
- Trabajo en el día de descanso semanal. La medida se aplicará siempre que se constate en terreno la ejecución de trabajos en:
  - Días domingos y festivos respecto de aquellas empresas no exceptuadas del descanso dominical; salvo que se trate de fuerza mayor;
  - El día de descanso compensatorio del día domingo, en aquellas empresas exceptuadas del descanso dominical;
  - En los días de descanso compensatorios de los días domingos y en el día de incremento en el caso de las jornadas bisemanales y
  - En el período de descanso de las jornadas excepcionales del artículo 38 del citado Código”<sup>62</sup>

---

62 Procedimientos Extraordinarios de Fiscalización: Dirección del Trabajo: Circular N° 53 Anexo 3 del 31 de mayo de 2005; [http://www.dt.gob.cl/1601/articles-89359\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-89359_recurso_1.pdf)

La suspensión de labores en cuanto al incumplimiento a las normas sobre jornada de trabajo y descansos, además de la sanción administrativa consistente en multas a beneficio fiscal, implica además la suspensión de labores del personal afectado, aplicándose para los trabajadores el concepto de jornada pasiva. Si está implementada una jornada de 10 por 10 sin autorización de la Dirección del Trabajo, a partir del 7 día de trabajo perfectamente el funcionario fiscalizador que detecte esta falta podría suspender de labores al o los trabajadores afectados, toda vez que han trabajado más de 6 días consecutivos.

## **1.2 Concepto de Ciclo de Trabajo.**

En materia de jornadas excepcionales, necesariamente se debe dejar de analizar la jornada bajo el concepto de semana del artículo 28 del Código del Trabajo donde se expresa el impedimento de distribución de la jornada de trabajo en más de seis y menos de cinco días, reafirmada en dictamen 2296/023 de 24 de junio de 2014, el que nos da una definición actualizada de semana siendo en resumen:

“...El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, dentro de las acepciones acordes al ordenamiento jurídico laboral vigente, expresa que "semana" es:

"2. Período de siete días consecutivos."

Asimismo, cabe recordar que de acuerdo a lo prevenido en el artículo 20 del Código Civil "Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras".<sup>63</sup>

Sin embargo, para el tratamiento de las jornadas bisemanales y excepcionales, se dejará de analizar las jornadas de trabajo bajo el concepto de semana, más bien se debe hablar de Ciclos de Trabajo. En términos prácticos se define un ciclo de trabajo como la

---

<sup>63</sup>Dictamen N°2296/022, Dirección del Trabajo, 24 de junio de 2014.

sumatoria de los días de trabajo más los días de descanso. Vale decir, en el sistema 4 por 4 el ciclo de trabajo está constituido por 8 días, donde se trabaja 4 días seguidos y se descansa 4 días. En la jornada 20 por 10 el ciclo será 30 días donde se trabaja 20 días continuos y se descansa 10 días.

Para que una jornada excepcional sea autorizada, necesariamente debe existir concordancia entre el ciclo y su jornada efectiva de trabajo, siendo necesario para ello calcular el promedio de horas semanales, el cual no podrá ser en caso alguno superior a 45 horas.

### **Improcedencia de otorgar 2 domingos de descanso en cada mes calendario.**

Las jornadas excepcionales de trabajo se autorizan cuando no es posible dar cumplimiento a las normas del artículo 38 del Código del Trabajo, dada las especiales características de la prestación de los servicios, por lo que la obligación de otorgar a lo menos 2 domingos libres en el mes no resulta aplicable a este tipo de jornadas. Esto significa que el empleador no se encuentra obligado a otorgar al menos 2 domingos libres en cada mes calendario cuando implementa una jornada excepcional que previamente haya sido autorizada, dicha medida se aplica en faenas esencialmente de sistemas de turnos correspondiente a jornadas ordinarias de trabajo como el sistema de turnos en una fábrica de proceso continuo en una ciudad, que no guardan relación con la actividad minera.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

“Del inciso 6° de la norma legal preinserta se infiere que los sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos que el Director del Trabajo está facultado para autorizar, procede entre otras circunstancias, cuando lo dispuesto en los demás incisos del artículo 38 no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de los servicios, y se estuviere en presencia de algunas de las situaciones previstas en el inciso 1° de la citada disposición.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que entre las disposiciones del artículo 38, cuya inaplicabilidad hace procedente la autorización de los sistemas excepcionales de que se trata, se encuentra precisamente el inciso 4º, conforme al cual o lo menos dos de los días de descanso compensatorio de los trabajadores que se encuentran en las situaciones contempladas en los N°s 2 y 7, deben otorgarse en día domingo, en el respectivo mes calendario.

De lo expuesto precedentemente se sigue que el mencionado inciso 4º no resulta aplicable a los sistemas excepcionales de distribución de las jornadas de trabajo y de los descansos y, por ende, a los trabajadores que se encuentren afectos a dichos sistemas en las situaciones que se indican, no les asiste el derecho a impetrar el beneficio del descanso en la forma que se contempla en el citado inciso 4º.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en 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 a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y de descanso, en las situaciones previstas en los numerandos 2º y 7º del inciso 1º del artículo 38 del Código del Trabajo.<sup>64</sup>

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."

De esta manera el Concepto de Ciclo de Trabajo y descanso se aparta de la concepción de semana, siendo improcedente lo señalado en el artículo 38 del Código Laboral Chileno.

---

64 Dictamen N°2691/154, Dirección del Trabajo, 19 de agosto de 2002.

## **2. Vigencia de las jornadas autorizadas.**

De conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo, la vigencia de la Resolución administrativa fundada, que autoriza o renueva un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos será por el plazo máximo de 4 años.

“La resolución que autorice un sistema excepcional de jornada y descansos respecto de una obra o faena determinada, cuyo período de ejecución supere los cuatro años que establece el inciso final del artículo 38, no podrá ser susceptible de renovación, sin perjuicio de solicitarse una nueva autorización de sistema excepcional”.<sup>65</sup>

### **2.1 Duración de la resolución.**

En caso de obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un plazo máximo de 4 años.

En cuanto a la renovación de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, esta se renovará por un periodo de vigencia máximo de 4 años, pero puede ser con un período de eficacia inferior a cuatro años dado el evento de que las partes involucradas así lo solicitasen en forma expresa, según lo señala el ordinario N° 3018/81, de fecha 18.07.2005 de la Dirección del Trabajo.

En caso de renovaciones dicha vigencia, será a partir de la fecha de expiración de la resolución por la que se solicita la renovación. No obstante lo anterior, se podrá solicitar que la nueva resolución será a partir de la fecha en que se dicte el acto administrativo de renovación con acuerdo de las partes. En las resoluciones de renovación de Jornadas excepcionales se deberá señalar expresamente la fecha en que caduca la autorización de renovación.

---

<sup>65</sup> Dictamen N°1690/074, Dirección del Trabajo, 23 de abril de 2004.

Respecto de la vigencia de las jornadas excepcionales la Dirección del Trabajo ha señalado:

“De los preceptos legales antes transcritos se infiere, en primer término, que la LEY ha conferido al Director del Trabajo la facultad de autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos a aquellas empresas exceptuadas del descanso dominical y en días festivos en que no fuere posible aplicar las normas generales que en materia de descanso semanal compensatorio se establecen en los incisos anteriores del mismo artículo, atendidas las especiales características de la prestación de servicios.

De las mismas normas se infiere igualmente que el ejercicio de dicha facultad debe materializarse en una resolución fundada de la autoridad, lo que significa que el mencionado acto administrativo debe contener una exposición detallada de los antecedentes de hecho y de derecho que justifican o hacen admisible la respectiva autorización.

De las citadas disposiciones se desprende, además, que la vigencia de la resolución que autorice un sistema excepcional se extenderá por un plazo de cuatro años y que ésta podrá ser renovada por la Jefatura Superior del Servicio en tanto se verifique que las condiciones que justificaron su otorgamiento se mantienen. Se agrega que en caso de obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el respectivo plazo de ejecución, con un máximo de cuatro años.

Ahora bien, tal como se señala en el punto 1° del dictamen precitado, el establecimiento del plazo de cuatro años para la vigencia de las resoluciones que autorizan sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos tuvo por objeto conciliar los intereses de la empresa y de los trabajadores involucrados, garantizando a las primeras un tiempo razonable para llevar a cabo sus planes productivos y, a los segundos, la posibilidad de que la autoridad administrativa verifique al cabo de los referidos cuatro años, la mantención de las condiciones que les sirvieron de fundamento y determinar, así, la procedencia o no de su renovación. Conforme al citado

pronunciamiento jurídico, el referido plazo fue establecido en beneficio de las partes, en términos tales de darles certeza respecto del período de aplicación del sistema, sin perjuicio de la facultad de renovar el referido sistema una vez vencido el plazo de vigencia, en tanto concurren los requisitos para ello.

Atendidos los citados fundamentos, resulta viable sostener que si bien el plazo de cuatro años que la LEY establece para la vigencia de las citadas resoluciones es obligatorio para la autoridad administrativa, la cual no podría de oficio o por su propia iniciativa otorgarlas por un período inferior, nada obsta a que el empleador y los respectivos trabajadores, partes en cuyo beneficio fue establecido dicho plazo, soliciten, de común acuerdo, la autorización correspondiente por un plazo inferior a aquél si estiman que éste permite el logro de los objetivos que se tuvo en vista para establecer un plazo determinado de vigencia de las resoluciones de que se trata.

De esta suerte, no cabe sino concluir que el Director del Trabajo se encuentra facultado para autorizar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos con un período de vigencia inferior a cuatro años, en el evento de que las partes involucradas así lo solicitaren en forma expresa, debiendo, en consecuencia, entenderse reconsiderada en tal sentido la doctrina contemplada en el punto 1º del dictamen N° 1690/74, de 23.04.04. 66

## **2.2 Obligatoriedad de Renovación de Jornadas Excepcionales cada 4 años.**

Respecto de las resoluciones que autorizaban sistemas excepcionales de trabajo y distribución de descansos que la Dirección del Trabajo, concedió antes de la entrada en vigencia de la Ley 19.759, esto es desde el 01.12.2001 dichas resoluciones no tenían un tiempo máximo de vigencia, por lo que de no haberse solicitado por un periodo determinado estas eran de duración indefinida, por lo que al establecerse en el año 2001

---

66Dictamen N°3018/081, Dirección del Trabajo, 18 de julio de 2005.

que tendrían una vigencia de 4 años, la Dirección del Trabajo estimó que todas poseían una vigencia de 4 años hacia adelante, obligando a las empresas a realizar las respectivas renovaciones de jornadas a partir de diciembre de 2005.

La Dirección del Trabajo ha señalado respecto de la renovación de Jornadas excepcionales de trabajo:

"Como es dable apreciar, la nueva normativa fija un plazo determinado de vigencia de las referidas resoluciones, a diferencia de lo que ocurría con la legislación anterior, en la cual no se establecía plazo alguno al efecto.

...De esta suerte, considerando que conforme a las actuales disposiciones contenidas en el inciso final del artículo 38, las resoluciones en comento necesariamente deberán tener una vigencia de cuatro años, salvo tratándose de aquellas dictadas para la ejecución de una obra o faena determinada, y teniendo presente además, la regla de vigencia in actum de las leyes laborales, como también, el principio de efecto inmediato de la ley, forzoso es concluir que resulta aplicable respecto de las resoluciones que nos ocupan y que hayan sido dictadas con anterioridad a la vigencia de la ley modificatoria citada, el plazo de que se trata, vale decir cuatro años a contar del 01.12.2001."<sup>67</sup>

### **2.2.1 Revocación de Sistemas Excepcionales Autorizados.**

Los Directores Regionales del Trabajo se encuentran facultados para revocar cualquier resolución autorizada de un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos, cuando mediante fiscalización se detectase que alguna de las circunstancias declaradas por el empleador en su solicitud, no sean verdaderas o las

---

<sup>67</sup> Ordinario N°4962/231, Dirección del Trabajo, 27 de diciembre de 2001.

mismas sufran alteraciones, y con ello no se cumplan los criterios y requisitos que dieron lugar al otorgamiento de dicha autorización. Sin perjuicio de las sanciones administrativas y pecuniarias que correspondan a cada uno de los incumplimientos detectados.

Se puede dar como ejemplo la alteración de los horarios autorizados, el no cumplimiento de los requisitos establecidos y las faltas que digan relación con el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad entre otras.

### **2.3 Resoluciones marco para la empresa principal.**

Con la puesta en vigencia de la Orden de Servicio N° 5 de la Dirección del Trabajo, se ha establecido que las empresas principales o mandantes se encuentran como cualquier otro empleador con facultades para gestionar jornadas excepcionales en relación a sus trabajadores, pudiendo solicitar que se dicte por parte de la Dirección del Trabajo resoluciones de sistemas excepcionales marco de distribución de jornada de trabajo y descansos: para ser aplicadas respecto de las empresas contratistas y subcontratistas que laboran en una determinada empresa principal. Esta resolución marco, debe ser solicitada por la respectiva empresa principal, debiendo acreditar para su otorgamiento:

1. El cumplimiento de los criterios generales y específicos de acuerdo al tipo de jornada que se trate, esto es fuera o dentro de radio urbano o bien si la faena se encuentra en altura geográfica;
2. El cumplimiento de las exigencias en materia de seguridad y salud establecidas para las empresas principales respecto de los trabajadores bajo régimen de subcontratación. De esta manera deberá acreditarse si procede la existencia de:
  - a) Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
  - b) Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas
  - c) Comité Paritario de Faena; y

d) Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.

En la resolución de sistema excepcional marco se contemplarán el o los sistemas de jornada que estarán pre autorizados, con un máximo de 10 tipos de jornadas. Por ejemplo 4 por 4; 7 por 7; 6 por 2 u otras, para ser utilizados en las faenas de la respectiva empresa principal, sin necesidad de acreditar su pertinencia. Debiendo en todo caso cumplirse con la totalidad de los requisitos adicionales contemplados en la Orden de Servicio N° 5, particularmente en lo referido al acuerdo del empleador con sus trabajadores en la implementación del sistema excepcional.

**Obligación del contratista o subcontratistas de pedir jornada excepcional**

La resolución de sistema excepcional marco una vez dictada, para ser aplicada alguna de las jornadas indicadas en la resolución, deben previamente ser solicitada por la empresa respectiva y autorizado por la Dirección del Trabajo mediante Resolución fundada, de modo específico para una faena determinada y en base a alguno de los ciclos contenidos en la resolución marco. La solicitud hecha por el contratista o subcontratista debe individualizar la resolución marco respectivo a aplicar y el sistema de jornada específico al que se acoge.

Las Resoluciones Marco, así como las específicas para cada contratista o subcontratista serán dictadas por el Director(a) Regional del Trabajo respectivo. Sin embargo, cuando se trate de una solicitud de una empresa principal que involucre faenas en más de una región; la competencia le corresponderá al Jefe del Departamento de Inspección.

### **3. Tipos de Jornadas Excepcionales.**

En la Orden de Servicio N<sup>o</sup> 5 de la Dirección del Trabajo, se distinguen dos tipos de Jornadas Excepcionales siendo estas:

- 1. Sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos para faenas ubicadas dentro de centros urbanos.**
- 2. Sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos para faenas ubicadas fuera de centros urbanos.**

En cada una de ellas se establecerán criterios específicos, que deberán cumplirse respecto de esta categorización, para que sea procedente la autorización de los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos.

Los criterios para calificar si una jornada debe ser considerada dentro o fuera de centros urbanos, han sido establecidos única y exclusivamente para las autorizaciones de jornadas excepcionales y no resultan aplicables a otro tipo de jornadas; como es el caso de las jornadas bisemanales ya vistas en el capítulo I.

#### **3.1 Criterios para definir el tipo de sistema excepcional.**

La Orden de Servicio N<sup>o</sup> 5, fue establecida para los efectos de determinar si una faena se encuentra dentro o fuera de centros urbanos. Para esto deben utilizarse los siguientes criterios o circunstancias, los que no son copulativos, es decir, no es necesario ni exigible que se cumplan las siguientes características:

- a) Lugar donde los trabajadores pernoctan o pernoctarán (cuando no hubiere trabajadores al momento de la solicitud).
- b) Lugar de ubicación de las faenas.
- c) Categorización general del tipo de faena por la que solicita la jornada.

### **3.2 Sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos para faenas ubicadas fuera de centros urbanos.**

De acuerdo a los criterios enunciados en el punto anterior, se determinará que la faena se ubica fuera de centros urbanos, cuando se cumplan de manera parcial o total las siguientes condiciones:

a) Si los trabajadores pernoctan o pernoctarán en los lugares de trabajo. Se interpretará que los trabajadores involucrados en la solicitud duerman en:

- Los campamentos de la faena;
- Lugares arrendados o dispuestos por la empresa para pernoctar o
- Se paga una asignación por alojamiento.

Este criterio se relaciona con lo dispuesto en dictamen N° 5547/263, de fecha 26.12.2003, que indica sobre el concepto de “lugar apartado de centros urbanos” y que se aplica para la implementación de las jornadas bisemanales en contraposición a las jornadas excepcionales, el cual establece:

“Sólo se encuentran en la situación del artículo 39 del Código del Trabajo, que permite el pacto de la denominada jornada bisemanal, aquellos trabajadores que hagan uso de 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”.<sup>68</sup>

Para establecer si las faenas se encuentran ubicadas fuera de los límites urbanos de una ciudad, es necesario aclarar que es el límite Urbano límite urbano. Se debe remitir al DFL N° 458 del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, publicado el 13 de abril de 1976, que señala en el artículo 52:

---

<sup>68</sup> Dictamen N°5547/263, Dirección del Trabajo, 26 de diciembre de 2003.

“Artículo 52°.- Se entenderá por límite urbano, para los efectos de la presente ley y de la Ley Orgánica de Municipalidades, la línea imaginaria que delimita las áreas urbanas y de extensión urbana que conforman los centros poblados, diferenciándolos del resto del área comunal.”

b) Si la faena por la cual se solicita la jornada, pertenece a un sector productivo cuyo tratamiento global en materia de sistemas excepcionales haya sido el de fuera de centros urbanos. Así, cuando se trate de una solicitud que incida en una faena que se desarrolle en un sector productivo categorizado, sea totalmente o en la zona geográfica de que se trate, como ubicado fuera de centro urbano, la solicitud debe ser tramitada con los criterios correspondientes a este tipo de faenas. En el caso del trabajo en la minería del cobre en que tradicionalmente, más allá de la ubicación geográfica o si los trabajadores duermen o no en faenas, es considerada como faena ubicada fuera de centros urbanos.

Las características especiales de la prestación de servicios, en las cuales existen variables tales como: la distancia geográfica, escasez de mano de obra, altitud geográfica, acceso o proceso productivo complejo y es por esto que se requiere evaluar si la solicitud corresponde a una faena ubicada dentro de centros urbanos o fuera de centros urbanos respectivamente. El Director Regional, previo informe podrá evacuar una consulta al Departamento de Inspección de la Dirección del Trabajo, siendo dicho departamento quien deberá pronunciarse al respecto.

Los criterios expuestos, permiten dar una mayor flexibilidad a las empresas y sus trabajadores, ante situaciones de común ocurrencia como es el caso de las faenas transitorias como reparaciones, construcciones y montajes e implementación de naves industriales, entre las diversas actividades vinculadas a la minería. Es necesario señalar en que muchas veces el personal es trasladado de una ciudad o región a otra, pudiendo aplicarse jornadas dentro de radio urbano pero que para efectos del número de días de trabajo y descansos podrá ser solicitada bajo los criterios de fuera de radio urbano.

### **3.3 Sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos para faenas ubicadas dentro de centros urbanos.**

De acuerdo a lo señalado anteriormente, se considera dentro de radio urbano, todas aquellas faenas en que no aparezca una o la totalidad de las condiciones señaladas para efectos de que una faena sea clasificada como fuera de centro urbano.

Generalmente, esto está relacionado con labores de servicio vinculadas a la actividad minera, que puede adaptarse a los centros urbanos; como las actividades de abastecimiento de centros mineros, mensajería, pero aquello no implica trabajo minero, debido a que para todos los efectos la labor minera comprende funciones realizadas fuera de centros urbanos.

## **CAPITULO TERCERO ORDEN DE SERVICIO NUMERO 5**

### **1. Criterios generales de Autorización de Jornadas Excepcionales.**

Para poder solicitar y cumplir con los requerimientos emanados en el artículo 38 del Código del Trabajo, La Orden de Servicio N° 5 del 20 de noviembre de 2009 emitida por parte de la Dirección del Trabajo, sistematiza y actualiza los procedimientos para autorizar y renovar sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descansos. Se establece el procedimiento de actuación del Servicio sólo en los siguientes casos:

- a) Solicitudes de sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos para faenas ubicadas fuera de centros urbanos.**
- b) Solicitudes de sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos para faenas ubicadas dentro de centros urbanos.**
- c) Solicitudes de renovación de las resoluciones de autorización de jornadas excepcionales.**

La Orden de Servicio N° 5 aplica para faenas ubicadas tanto fuera como dentro de radios urbanos ,además de referirse a la renovación de una jornada autorizada por el órgano administrativo, es decir la Dirección del Trabajo y según el grado de complejidad de esta solicitud, autoriza o rechaza la Dirección Regional y/o Nacional. “La autorización de los sistemas excepcionales procede, entre otras circunstancias, cuando lo previsto en los demás incisos del art. 38 no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de los servicios”<sup>69</sup>. A continuación se presentarán y se revisará los criterios generales definidos por la Dirección del Trabajo en la Orden de Servicio N° 5,

---

<sup>69</sup> Jara Straussmann, A. (2003).Análisis de la facultad de la dirección del trabajo para autorizar sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y los descansos. Disponible en <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/115092> pág. 69.

para la autorización de las solicitudes de jornadas excepcionales de trabajo, aplicables a cualquier solicitud que se presente ya sea esta dentro o fuera de radio urbano. Este punto permitirá comprender a cabalidad las disposiciones emanadas del legislador en el artículo 38 del trabajo en sus incisos finales.

### **1.1.1 Procedimiento de solicitud de jornada excepcional.**

Para solicitar la autorización del sistema excepcional, la empresa interesada debe presentar una solicitud de autorización. Se debe cumplir con lo estipulado en los formularios de la Dirección para el caso solicitado. El empleador es quien debe solicitar las jornadas excepcionales, no siendo válido ni tampoco procedente que los trabajadores y/o sindicatos puedan presentar una solicitud de jornada. Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha sido enfática en señalar:

"La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de autorizar el establecimiento de un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos, en virtud de la facultad establecida en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, cuando ha sido solicitado solamente por la parte trabajadora".<sup>70</sup>

Las solicitudes pueden ser presentadas, tanto en las oficinas de partes de las Direcciones Regionales, Inspecciones Comunales o Provinciales, en la Dirección Nacional como aquellas que se realizan a través de la sección Trámites en Línea de la página web de la Dirección del Trabajo. Estas solicitudes deberán cumplir con las formalidades establecidas para tal efecto y que se indican en los respectivos formularios solicitud.

Dicho requerimiento deberá ingresarse en la Dirección Regional del Trabajo, que corresponda al lugar en que se ubica la faena para la cual se solicita el sistema

---

<sup>70</sup>Dictamen N°0609/037, Dirección del Trabajo, 29 de enero de 1998.

excepcional. Sin embargo, en aquellos casos en que la presentación se ingrese en un lugar distinto al señalado, la oficina receptora deberá remitir la totalidad de los antecedentes a la Dirección Regional del Trabajo competente, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la fecha de ingreso de la solicitud. La Orden de Servicio establece que la oficina receptora del formulario respectivo comunicará mediante oficio a la empresa solicitante que la solicitud ha sido remitida a la Dirección Regional correspondiente.

### **De los formularios a utilizar en las presentaciones.**

Como se ha señalado, la tramitación comenzará con la presentación de la empresa interesada solicitando autorización de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos o bien la petición de renovación si procediese, utilizando los siguientes formularios:

- a) **Para faenas ubicadas dentro de centros urbanos:** Formulario de solicitud de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso, respecto de faenas ubicadas dentro de centros urbanos.- Declaración jurada de formulario 35- 1 (F35-1).
- b) **Para faenas ubicadas fuera de centros urbanos:** Formulario de solicitud de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos respecto de faenas ubicadas fuera de centros urbanos. Declaración jurada de formulario 35- 2. (F35-2).
- c) **Para renovación de sistemas excepcionales autorizados:** Formulario solicitud de renovación de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos. Declaración jurada formulario 35-3a. (F35-3).

De acuerdo a lo expuesto, sobre autorización de sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos; este trámite se puede efectuar a través del portal web de la Dirección del Trabajo, Sección Trámites en Línea, accediendo al sistema con la clave de ingreso que se le haya otorgado a través de la entidad

administrativa fiscalizadora para la realización de trámites en línea e implementación vía web.

Los formularios se encuentran disponibles para ser descargados en la misma página web de la Dirección del Trabajo<sup>71</sup>.

### **1.1.2 Competencia.**

La solicitud para poder implementar un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos, además de las de renovación de dichos sistemas, deben ser resueltas por el Director(a) Regional de la jurisdicción en que se ubica la faena. Sin embargo, una empresa puede hacer la presentación en la Dirección regional o Inspección del Trabajo correspondiente a la jurisdicción donde tiene su domicilio. De esta forma la facultad de autorizar y/o rechazar la implementación del sistema de trabajo excepcional o de su renovación radica en los Directores (as) Regionales del Trabajo donde se realizarán las faenas o servicios por los que se solicita la autorización de la jornada excepcional.

El Director (a) Regional no resolverá las solicitudes, rechazando sin más trámite las que no se ajusten y no se enmarquen dentro de los criterios administrativos establecidos o que habiendo solicitado una jornada excepcional, esta sea muy compleja. Para que dicha resolución se tenga en conocimiento y análisis debe ser evaluada por un superior y la autorización deber ser otorgada por el Jefe(a) del Departamento de Inspección, para lo cual la Dirección Regional debe remitir todos los antecedentes al Departamento de Inspección (Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo – UCyMAT).

---

<sup>71</sup>www: Dirección del Trabajo formularios, sitio disponible en: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-propertyvalue-23047.html>.

Dichos criterios a considerar serán resueltos por los Directores Regionales, donde recaerá en ellos la facultad de conceder o rechazar dichas solicitudes, existiendo mayor certeza administrativa. Al recurrir a la orden de servicio N° 5 permiten entregar criterios concretos entregados por la Dirección del Trabajo a los Directores Regionales; con el fin de evitar distorsiones en el tratamiento de solicitud sea autorizando o rechazando y por sobre todo evitando resoluciones de tipo arbitrario, que pueden tener relación con apartarse de los mandatos de la Orden de Servicio N° 5 o directamente de la ley administrativa.

### **Regulación de parte de la Dirección del Trabajo.**

Como la normativa legal citada en el punto anterior es reducida, para solucionar el tema con fecha 20 de noviembre de 2009, la Dirección del Trabajo emitió la Orden De Servicio N° 05 que sistematiza y actualiza los procedimientos para autorizar y renovar sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descansos. La orden de servicio entró en vigencia el 01 de febrero de 2010, siendo las solicitudes de implementación y renovación de jornadas excepcionales presentadas desde esa fecha en adelante resueltas conforme los criterios que dicho organismo administrativo establece.

La orden de servicio es muy importante tanto para las empresas como los trabajadores, ya que mediante ésta se han actualizado los criterios de autorización de las jornadas excepcionales. Se establecen conceptos como el calificar una jornada excepcional dentro de radio urbano o bien fuera de este radio. La forma de cálculo del promedio de horas semanales para determinar la procedencia de la autorización de los ciclos de trabajo y el cálculo de los factores de horas extras. Además se han incorporados nuevas exigencias para determinadas faenas y se han regulado claramente la procedencia de los 6 días adicionales de descanso en las jornadas dentro de radio urbano, precisando cuáles serán las jornadas dentro de radio urbano donde deberá otorgarse estos días y en

cuáles no procede. Sin embargo, se destaca que para los casos de la actividad minera siempre será considerada como alejada de centros urbanos.

### **1.1.3 Procedencia de la facultad.**

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, para implementar las jornadas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, se requiere la autorización previa de la Dirección del Trabajo, por tanto no procede que la jornada excepcional sea implementada solo con el acuerdo entre las partes o bien implementar la jornada excepcional una vez hecha la solicitud de jornada. Desde 1999 se ha consignado por el órgano administrativo:

"Es posible sostener que la única forma de operar válidamente bajo un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos es mediando una Resolución fundada de esta Dirección que lo autorice, a solicitud de la respectiva empresa, en el evento de que concurran los requisitos que harían procedente dicha autorización".<sup>72</sup>

"Solamente en casos calificados y mediante resolución fundada, el Director del Trabajo puede autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, atendiendo a la naturaleza de la prestación de los servicios".<sup>73</sup>

Confirmando lo anterior, en el año 2014 la Dirección del Trabajo explica en dictamen N°0200/002, del 16 de enero de 2014, consignando las facultades privativas del Director del servicio en autorizar jornada ante la imposibilidad e improcedencia de alterar por autonomía de las partes la resolución administrativa, el dictamen reafirma y al respecto la Dirección del Trabajo se ha pronunciado señalando:

---

<sup>72</sup>Dictamen N°1464/085, Dirección del Trabajo, 17 de marzo de 1999.

<sup>73</sup>Dictamen N°4416/254, Dirección del Trabajo, 26 de agosto de 1999.

“De los preceptos legales antes transcritos se infiere, en primer término, que la ley ha conferido al Director del Trabajo la facultad de autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos a aquellas empresas exceptuadas del descanso dominical y en días festivos en que no fuere posible aplicar las normas generales que en materia de descanso semanal compensatorio, atendidas las especiales características de la prestación de los servicios. De las mismas normas se infiere igualmente, que el ejercicio de dicha facultad debe materializarse en una resolución fundada de la autoridad, de lo que se desprende que, el mencionado acto administrativo debe contener una exposición detallada de los antecedentes de hecho y de derecho que justifican o hacen admisible la respectiva autorización.

Como es dable apreciar, de las disposiciones legales en comento aparece de manifiesto que la facultad para autorizar el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso en los casos que en las mismas se prevé, recae exclusivamente y en forma privativa, en el Director del Trabajo, quien en forma previa a emitir su resolución deberá contar con el acuerdo de los trabajadores involucrados.

Analizada la consulta planteada a la luz de la normativa legal precitada preciso es convenir que las partes de la relación laboral no pueden convenir la implantación de tales sistemas excepcionales, puesto que, como ya se señalara, el legislador ha radicado privativamente en el Director del Trabajo la facultad para autorizarlos, en la medida que se cumplan los requisitos legales y administrativos necesarios para ello.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias transcritas y comentadas, y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente el establecimiento de un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso, a través de un convenio colectivo suscrito en un procedimiento de negociación colectiva desarrollado en virtud del artículo 314 del

Código del Trabajo, puesto que la facultad legal para otorgar tal autorización recae exclusivamente en el Director del Trabajo.<sup>74</sup>

De acuerdo a lo indicado en el dictamen anteriormente mencionado, al ser un acto emanado de una formalidad administrativa, las partes están totalmente impedidas de alterar y modificar tanto la jornada como los ciclos de trabajo autorizados por resolución emanada de la Dirección del Trabajo.

### **1.1.3.1 Improcedencia, alteración, de jornada excepcional autorizada.**

Las partes involucradas en la relación laboral, no se encuentran facultadas para realizar modificaciones, aun cuando exista acuerdo al respecto. Por otra parte, no se puede rectificar una jornada excepcional ya autorizada por la Dirección del Trabajo; sea esta por los días de trabajo y descansos como así el horario de trabajo o la forma de rotación de los turnos.

Si el sistema autorizado tiene más de un horario de trabajo, esto indica que es una resolución de carácter administrativa y solo debe ser cambiada por un acto de autoridad en una resolución que modifique una jornada excepcional o deje la anterior sin efecto. El organismo administrativo señala lo siguiente:

“No resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique la duración y/o distribución de la jornada de trabajo establecida por una Resolución de este Organismo que autoriza un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, por constituir una materia entregada a su determinación por expresa disposición legal”.<sup>75</sup>

Y a mayor abundamiento se señala:

---

<sup>74</sup>Dictamen N°0200/002, Dirección del Trabajo, 16 de enero de 2014.

<sup>75</sup>Dictamen N°4012/082, Dirección del Trabajo, 12 de octubre de 2011.

“Las partes han quedado justificadamente impedidas de pactar una jornada distinta respecto de aquellas faenas o funciones que comprende la resolución respectiva, toda vez que al otorgarse esta autorización administrativa - trabajador y empleador - se sujetaron a una actuación reglada que concluyó y surtió determinados efectos legalmente establecidos, entre los cuales se encuentra el de haber quedado - las partes - adscritas a una especie de régimen estatutario de jornada y descanso, que para ser dejado sin efecto, debe dictarse otro acto administrativo que deshaga lo hecho”.<sup>76</sup>

### **Sanciones por la implementación de jornadas no autorizadas o por la modificación de la jornada.**

El incumplimiento de las disposiciones emanadas de un órgano administrativo y fiscalizador como la Dirección del Trabajo, puede aplicar dos sanciones en el caso de incumplimiento de las normas sobre jornada de trabajo y descansos, estas son:

- 1) La aplicación de multas administrativas, cuyo monto dentro de los parámetros legales lo establece el fiscalizador que aplica la sanción.
- 2) La suspensión de labores respecto de los trabajadores afectados.

### **Multas administrativas.**

El empleador que implementa una jornada excepcional sin la autorización previa de la Dirección del Trabajo, puede ser sancionado con una multa de acuerdo a lo dispuesto

En el artículo 506 del Código del Trabajo; esta variara de acuerdo al número de trabajadores que tenga la empresa.

Por ejemplo, si la empresa tiene una fuerza laboral de 150 trabajadores, el funcionario fiscalizador que detecte el incumplimiento puede aplicar una multa

---

<sup>76</sup>Dictamen N°3777/136, Dirección del Trabajo, 11 de septiembre de 2003.

administrativa a beneficio fiscal, cuyo monto será establecido según los rangos de acuerdo a la norma legal, siendo este entre 2 a 40 U.T.M., sin perjuicio de suspender las labores.

### **Fiscalización de las condiciones de higiene y seguridad.**

Respecto de la exigencia incoada en el artículo 38 del Código del Trabajo, que indica la autorización de jornada excepcional, esta procede cuando se haya constatado mediante fiscalización que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema. Cabe mencionar que las disposiciones establecidas en la Orden de Servicio N° 5 señalan que la fiscalización de las condiciones de higiene y seguridad a que se refiere el inciso penúltimo del artículo 38 del Código del Trabajo; como requisito para autorizar sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos, se entenderá cumplida con la revisión que se efectúa en la Dirección Regional del Trabajo tanto para las actividades desarrolladas en faenas alejadas o faenas cercanas o dentro de centros urbanos, sin necesidad de constituirse en terreno.

Es necesario señalar que dicha orden, en el caso que se reciba una denuncia relacionada con el Sistema Excepcional de Distribución de la Jornada de Trabajo y Descansos vigente, se deberá realizar una fiscalización con arreglo a las instrucciones generales de la misma.

Es importante indicar que al momento de solicitar una jornada excepcional, se deben entregar todos los antecedentes requeridos por la Dirección del Trabajo, relacionado con el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en la faena en que se implementará la jornada, con el fin de demostrar que el empleador cumple con las disposiciones legales vigentes.

#### **1.1.4 Renovación y revocación de jornadas.77**

##### **Tipos de resoluciones.**

Ante la presentación de una solicitud de jornada excepcional o bien una de renovación de jornada, la Dirección del Trabajo tiene la facultad de conceder o rechazar lo solicitado por el empleador, por ello las resoluciones que puede emitir el ente fiscalizador puede ser de autorización o rechazo y de renovación siendo estas:

##### **1. Resolución de autorización o rechazo:**

Ante la solicitud presentada por una empresa para la implementación de un sistema Excepcional de Jornada, corresponde al Director(a) Regional del Trabajo en uso de las facultades delegadas y sobre la base del análisis del cumplimiento de los criterios establecidos en la Orden de Servicio N° 5, autorizar o rechazar el sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos propuestos, lo anterior se hará mediante la resolución correspondiente. Las posibles causas que pueden dar origen al rechazo de una solicitud, tienen relación con el incumplimiento de los criterios indicados en la Orden de Servicio.

##### **2. Resolución de renovación:**

En cuanto a la renovación de una resolución que autoriza un sistema excepcional de jornada de trabajo, se debe considerar que ésta será válida siempre que se verifiquen los requisitos que justificaron su otorgamiento y se mantengan; se destaca el acuerdo de los trabajadores, siendo una condición fundamental para la renovación de la jornada.

---

77Revisar cuadro estadístico sobre autorización y rechazo de Jornadas Excepcionales 2010 -2013 en Anexo

**Transitoriedad de las obras:**

La Orden de Servicio N° 2 con fecha 29 de febrero de 2014, complementa la Orden de Servicio N° 5 en estudio y establece que se modifica el criterio temporal de las obras transitorias, esto es de seis a doce meses máximo. Dicho plazo podrá extenderse sólo una vez y para ello debe presentarse una solicitud fundada antes del vencimiento de la resolución que se requiere extender. Para esto, es necesario exponer las razones para la ampliación de la obra transitoria. Si no se cumple con los requisitos señalados, se procederá a rechazar la solicitud de extensión sin más trámite.

**Notificación de las resoluciones:**

De acuerdo a lo establecido en la Orden de Servicio N° 5 la resolución de autorización, rechazo o renovación, emitida por parte del Director Regional del Trabajo debe notificarse, como se señala:

1. La empresa debe indicar previamente un correo electrónico de contacto y por este medio, comunicar al solicitante el término del proceso de su petición y la respectiva Resolución debe ser retirada en la Dirección Regional del Trabajo competente. La Oficina de Partes de la Dirección Regional debe entregar la Resolución al interesado, Representante legal o quién lo represente.
2. Informar el resultado de la solicitud vía correo electrónico a la o las organizaciones sindicales involucradas y dicho dictamen debe ser retirado en la Dirección Regional del Trabajo correspondiente. La Oficina de Partes de esta Dirección debe entregar la Resolución al Sindicato o Sindicatos involucrados en el acuerdo, al igual que al empleador.

### **1.1.5 Cambios introducidos por la Orden de Servicio Número 2.**

#### **Facultades de los Directores Regionales del Trabajo.**

La Dirección del Trabajo, mediante Orden de Servicio N° 2 de fecha 27.01.2014, que modifica y complementa la Orden de Servicio N° 5 de 20.11.2009, establece respecto de las facultades delegadas en los Directores Regionales del Trabajo lo siguiente:

1. **Del ejercicio de la facultad delegada en resolución exenta N° 1513:** Mediante la Resolución Exenta N° 1513 de 2013, se ha delegado en los directores Regionales la facultad de invalidar, revocar o modificar las resoluciones de jornadas excepcionales que se hubiesen dictado ya sea de oficio o a petición de parte, según sea la situación detectada.
2. **Alcance O Efectos Jurídicos De Cada Uno De Los Actos Administrativos:** Para determinar los alcances de los actos administrativos cuya facultad se encuentra delegada en los respectivos Directores Regionales del Trabajo, necesariamente se debe recurrir la Ley 19.880, que para estos efectos dispone.

#### **Invalidación.**

Se refieren a situaciones contrarias a derecho que alteran total o parcialmente la resolución objeto del acto administrativo. Así si la autoridad ha dictado un acto administrativo que adolece de un vicio de ilegalidad en un procedimiento llevado a cabo en el marco de una solicitud de sistema excepcional de distribución de los días de trabajo y descanso; debe ser invalidado ya sea de oficio o a petición de parte. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan a cada uno de los incumplimientos detectados. El plazo para ejercerlo, tanto de oficio como a petición de parte es de dos años contados desde la notificación o publicación del acto. El artículo 53 de la ley en comento señala:

“Ley 19.880: Artículo 53. Invalidación. La autoridad administrativa podrá, de oficio o a petición de parte, invalidar los actos contrarios a derecho, previa audiencia del interesado, siempre que lo haga dentro de los dos años contados desde la notificación o publicación del acto.

La invalidación de un acto administrativo podrá ser total o parcial. La invalidación parcial no afectará las disposiciones que sean independientes de la parte invalidada.

El acto invalidatorio será siempre impugnabile ante los Tribunales de Justicia, en procedimiento breve y sumario.”<sup>78</sup>

### **Procedimiento que debe aplicarse respecto de la invalidación.**

Cuando la autoridad estima que resulta procedente invalidar un acto por adolecer de algún vicio de legalidad ya sea de oficio o a petición de parte, previamente deberá otorgar traslado a los interesados de ese procedimiento a fin de que expongan lo que estimen pertinente mediante oficio ordinario, que consignara a lo menos lo siguiente:

- 1) N° y fecha de la Resolución objeto del acto administrativo;
- 2) Nombre y ubicación de la obra, faena o puesto de trabajo que se afecta;
- 3) Un detalle de las circunstancias o causas que ameritan la invalidación;
- 4) Plazo de que disponen los interesados para hacer sus descargos, el que será de 10 días hábiles, con apercibimiento que, si no se hace descargo alguno, se resolverá, al término del plazo otorgado, conforme al mérito de lo constatado.

---

<sup>78</sup>Ley 19.880: disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=210676>.

Lo anterior tiene fundamento, en el principio de contradicción que se establece en el artículo 10 de la Ley 19.880. Se debe entender como perjudicado o afectado a todo aquel a quien afecte el acto administrativo que se invalida, tales como:

- 1) La empresa afectada directamente por la medida, entendiéndose por tal aquella que ha implementado la jornada excepcional que se pretende invalidar,
- 2) El sindicato o trabajadores no sindicalizados de la empresa afectada,
- 3) La empresa principal si la actividad se da bajo régimen de subcontratación y
- 4) La empresa contratista si la afectada es un subcontratista.

#### **Notificación Del Oficio Ordinario a las partes afectadas.**

El oficio ordinario deberá ser notificado mediante remisión de carta certificada al domicilio de la(s) empresa(s), al o los sindicatos involucrados y/o a los trabajadores no sindicalizados que hubiesen informado en su primera presentación o con posterioridad. Tratándose de trabajadores no sindicalizados respecto de los cuales no se cuente con domicilio y su paradero es ignorado. La notificación se podrá efectuar a través de los mismos medios que la empresa dispone para la entrega de información colectiva u otro medio que cumpla con este fin.

#### **Del efecto de la argumentación de los afectados.**

Hechos los descargos o las argumentaciones por parte del empleador y los trabajadores, deben ser analizadas desde la perspectiva del caso y las causas que han sido ignoradas u omitidas. A partir de este punto, adoptar la determinación de concretar la medida anunciada o desistirse de ella, dictándose la correspondiente resolución. Transcurrido el plazo otorgado y sí las partes nada dicen, se dicta la resolución de

invalidación sin más trámite precluyendo la oportunidad por el simple transcurso del tiempo.

### **Respecto a la Revocación.**

La revocación es una de las herramientas administrativas de que dispone el organismo administrativo para proceder a la revisión de oficio de actuaciones irregulares contrarias a la orden de servicio y a la legislación laboral en general.

En la revocación la resolución que autoriza el establecimiento de sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos que se pretende dejar sin efecto, ha nacido válida a la vida del derecho, pero se deja sin efecto por consideraciones de mérito y oportunidad. Como consideraciones de mérito y oportunidad se debe tener en cuenta la alteración de las condiciones que tuvo a la vista el Director (a) para otorgar la autorización, como el incumplimiento de los criterios y requisitos que permitieron otorgar dicha Resolución.

Por otra parte, cuando exista un cambio de criterio de la Autoridad ésta solo podrá hacerse efectiva una vez expirado el periodo de la autorización otorgada. Finalmente sobre la materia, debe tenerse presente los límites existentes para la procedencia de la revocación. Así, la revocación no procederá en los siguientes casos:

- 1) Cuando se trate de actos declarativos o creadores de derechos adquiridos legítimamente;
- 2) Cuando la ley haya determinado expresamente otra forma de extinción de los actos; o
- 3) Cuando, por su naturaleza, la regulación legal del acto impida que sean dejados sin efecto.<sup>79</sup>

---

<sup>79</sup> *Op. cit.*, artículo 68.

### **Modificación o aclaración.**

Se entiende por modificación la corrección de la Resolución original en cuestiones de forma, de manera que no puedan afectar las condiciones autorizadas en el fondo. Se usará para precisar o enmendar errores ortográficos, de tipeo, de sintaxis u otros de similar naturaleza, sin afectar los derechos ni alterar obligaciones. Sus fundamentos se encuentran en el artículo 62 de la Ley 19.880, que dispone:

“Artículo 62. Aclaración del acto. En cualquier momento, la autoridad administrativa que hubiere dictado una decisión que ponga término a un procedimiento podrá, de oficio o a petición del interesado, aclarar los puntos dudosos u oscuros y rectificar los errores de copia, de referencia, de cálculos numéricos y, en general, los puramente materiales o de hechos que aparecieren de manifiesto en el acto administrativo”.

### **De las solicitudes formuladas sin que existan aún trabajadores afectados.**

Para implementar una Jornada Excepcional, ésta puede ser solicitada antes de comenzar las faenas propiamente tal o como en un nuevo proyecto. El inciso penúltimo del artículo 38 del Código del Trabajo faculta al Director del Trabajo para autorizar solicitudes de sistemas excepcionales aun cuando no existan trabajadores contratados que sean afectados por las jornadas solicitadas. Atendido a que el Formulario Solicitud constituye una Declaración Jurada, bastará que se consigne en el esta situación y con ello dar por cierto el hecho de no tener trabajadores afectos al sistema que se solicita. Sin embargo, el ente administrador deberá hacer la denuncia pertinente ante el Ministerio Público si se detecta que ha existido ánimo de burlar la Orden de Servicio de forma dolosa. Figura que está tipificada en el Código Penal, específicamente en el artículo 196.

Es importante destacar que estos actos administrativos reseñados anteriormente, han sido regulados mediante Orden de Servicio N° 2 de fecha 27.01.2014, aclarando

varios aspectos que hasta esa fecha estaban poco claros para los empleadores que solicitan este tipo de jornadas, evitando la discrecionalidad del funcionario en la aplicación de la resolución administrativa.

### **1.1.6 Recursos.**

Si la solicitud carece de alguna omisión, información incompleta o inconsistencia que no permita una adecuada resolución y que no tenga relación con el incumplimiento de los criterios indicados en la presente Orden de Servicio, se deberá requerir a la empresa solicitante la corrección respectiva dentro del plazo que al efecto se fije, bajo apercibimiento del rechazo de la solicitud. Dicho requerimiento se formulará mediante correo electrónico dirigido a aquel que el solicitante haya señalado en su solicitud. La forma de comunicación estará contemplada en el expediente de la solicitud.

De igual forma como sucede en sede jurisdiccional, los recursos solo pueden ser interpuestos por la parte afectada, siendo titular del derecho lesionado por el acto que se impugna, como se manifiesta en el artículo 2 de la ley 18.575 que señala:

“ley 18.575, Artículo 2º.- Los órganos de la Ley de Administración del Estado someterán su acción a la Constitución y a las leyes. Deberán actuar dentro de su competencia y no tendrán más atribuciones que las que expresamente les haya conferido el ordenamiento jurídico. Todo abuso o exceso en el ejercicio de sus potestades dará lugar a las acciones y recursos correspondientes.<sup>80</sup>

Además debemos recurrir a la ley 19.880 que establece Sobre Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado, cuya regulación se puede entender en los principios de imparcialidad que está regulado en el artículo 11, el cual indica:

---

<sup>80</sup> Ley 18.575: disponible en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=29967>.

“Ley 19.880, Artículo 11°.- Principio de imparcialidad. La Administración debe actuar con objetividad y respetar el principio de probidad consagrado en la legislación, tanto en la substanciación del procedimiento como en las decisiones que adopte.

Los hechos y fundamentos de derecho deberán siempre expresarse en aquellos actos que afectaren los derechos de los particulares, sea que los limiten, restrinjan, priven de ellos, perturben o amenacen su legítimo ejercicio, así como aquellos que resuelvan recursos administrativos”.<sup>81</sup>

En sede administrativa el solicitante ante el rechazo o la revocación administrativa de una Jornada Excepcional, puede solicitar ante el organismo subsanar las deficiencias presentadas en la solicitud, sin embargo: La impugnación de los actos administrativos, es una revisión de acto administrativo que tiene una relación con los requisitos solicitados del acto administrativo.

Por otra parte el artículo número 15 de la ley 19.880, aplica el principio de impugnabilidad, ya sea en sede administrativa de reposición en el caso de una revocación o ante el superior jerárquico sin perjuicio de los recursos en sede judicial, a este respecto el señalado principio se desglosa por el legislador de la siguiente forma:

“Ley 19.880, Artículo 15°.- Principio de impugnabilidad. Todo acto administrativo es impugnabile por el interesado mediante los recursos administrativos de reposición y jerárquico, regulados en esta ley, sin perjuicio del recurso extraordinario de revisión y de los demás recursos que establezcan las leyes especiales.

Sin embargo, los actos de mero trámite son impugnables sólo cuando determinen la imposibilidad de continuar un procedimiento o produzcan indefensión.

---

<sup>81</sup> Ley 19.880: disponible en : <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=210676>

La autoridad que acogiere un recurso interpuesto en contra de un acto administrativo, podrá dictar por sí misma el acto de reemplazo”.<sup>82</sup>

De esta manera los recursos administrativos son aplicables en materia de Jornada Excepcional al igual que los demás actos administrativos, que son impugnables por regla general, salvo en el caso de deficiencias de mero trámite en cuanto hagan imposible la prosecución del procedimiento o produzcan indefensión.

La tramitación se interpone ante la Dirección del Trabajo Regional o Nacional respectiva según procediese, donde actúa el Director de Servicio como juez y parte, sin embargo siempre desde el punto de vista de las atribuciones legales correspondientes, es decir en ejercicio de la potestad administrativa y no jurisdiccional.

Los fundamentos para impugnar un acto administrativo se encuentran en diversas normas jurídicas. En la Constitución Política de la República se reconoce el derecho a la acción (artículo 19 N°3) y la denominada acción o vía contenciosa-administrativa general (artículo N° 38 inc. 2°). En la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado N°18.575 (LOCBGAE), se contemplan las acciones y recursos correspondientes que dan lugar el abuso o exceso en el ejercicio de las potestades públicas de los Órganos de la Administración del Estado (art. 2°), conocido doctrinariamente como abuso de poder. En el mismo cuerpo legal en su artículo N° 10 se señala en su inciso segundo: “Los interesados podrán, en todo momento, alegar defectos de tramitación, especialmente los que supongan paralización, infracción de los plazos señalados o la omisión de trámites que pueden ser subsanados antes de la resolución definitiva del asunto. Dichas alegaciones podrán dar lugar, si hubiere razones para ello, a la exigencia de la correspondiente responsabilidad disciplinaria”<sup>83</sup>

---

<sup>82</sup>*Op. cit.*

<sup>83</sup>*Op. cit.*

La regla general de la Administración del Estado proporciona las directrices ante el rechazo y/o revocación de una Jornada Excepcional donde el funcionario ha incurrido en errores o actos arbitrarios.

## **1.2. Criterios de Autorización.**

### **1.2.1. Caso calificado.**

Es importante señalar que las Jornadas excepcionales deben referirse a un caso calificado. Por ejemplo: cuando en la obra o faena no se puedan aplicar las normas generales, sobre distribución de jornada de trabajo y descanso, porque se trata de procesos de trabajos continuos productivos técnicos, tecnológicamente complejos y/o que se trata de puestos de trabajo calificados y de difícil reemplazo.

Sobre este criterio es bueno tener en consideración algunos dictámenes de la Dirección del Trabajo que analizan la existencia del caso calificado.

"...Por otra parte, de los mismos antecedentes e informe queda establecido que la razón invocada por la empresa recurrente para solicitar la autorización en cuestión, en ningún caso puede estimarse como un caso calificado, puesto que el apoyo al giro bancario a través de la red de cajeros automáticos, perfectamente puede cumplirlo a través de la implementación de la jornada ordinaria de trabajo, evitando la concentración horaria forzada y técnicamente innecesaria que impone a sus dependientes.

De consiguiente, en la especie no estamos en presencia de un caso efectivamente calificado que permita a la suscrita autorizar el establecimiento del sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, puesto que la proposición en estudio constituye una medida gerencial de mera adecuación funcional".<sup>84</sup>

---

<sup>84</sup>Dictamen N°3094/179, Dirección del Trabajo, 15 de junio de 1999.

Lo anterior indica que en la especie como caso calificado debe remitirse caso a caso con fundamentos plausibles, de lo contrario estamos frente a un contrato de trabajo ordinario tal como se refiere el dictamen N° 4416/254 de 26 de agosto de 1999, que indica lo siguiente:

“De este modo, en la especie, no se configuraría de manera efectiva un caso calificado que pudiera permitir al Director del Trabajo autorizar un sistema excepcional como el requerido, según lo condiciona la disposición legal en comento.

De lo expresado es posible concluir que atendidas las especiales características de la prestación de los servicios de los dependientes de que se trata, no existiría impedimento para dar aplicación a las normas generales del Código del Trabajo en materia de distribución de jornada laboral y descansos.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Uds. que se deniega a la empresa ... S.A. el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos propuesto, de laborar jornadas diarias de 12 horas para personal de producción y operadores y mecánicos de mantención y supervisión”.<sup>85</sup>

Es muy importante al momento de solicitar la jornada excepcional, detallar cuál o cuáles son los motivos que la empresa señala para efectos de ser considerado un caso calificado, donde no se puedan aplicar las reglas generales que contiene el Código del Trabajo en cuanto a duración y distribución de la jornada de trabajo.

### **1.2.2. Faenas y puestos de trabajo específicos.**

La Orden de Servicio N° 5 es enfática al señalar que ésta debe entenderse otorgada para faenas y puestos de trabajo específicos dado el carácter excepcional, su extensión

---

<sup>85</sup>Dictamen N°4416/254, Dirección del Trabajo, 26 de agosto de 1999.

debe ser de forma restrictiva y referida sólo a faenas precisas y determinadas. Por ello, si las faenas son transitorias las autorizaciones caducan a su terminación sin poder extenderse en caso alguno a otras faenas. Igualmente se refiere sólo a determinados puestos de trabajo independiente de que sean realizados por diferentes trabajadores, sin poder extenderse a otros puestos de trabajo no previstos en ella incluso dentro de la misma obra o faena.

Es importante destacar que la jornada de trabajo se autoriza para una faena determinada, no correspondiendo la implementación en otras faenas, recintos o establecimientos de la empresa, como tampoco es aplicable la jornada excepcional que tenga una empresa principal a los trabajadores subcontratados.

En las solicitudes de jornada excepcional se deben indicar los puestos de trabajo que estarán afectos a ésta, puesto que el número de trabajadores que los cubren podrá variar una vez autorizada la jornada; siendo muy importante siempre revisar que al momento de solicitarla se indiquen en la respectiva solicitud la totalidad de los puestos de trabajo. Por ejemplo, si se crea un nuevo puesto de trabajo el cual no está contemplado en la resolución de autorización, la empresa no podrá implementar la jornada excepcional con esos trabajadores toda vez que no está autorizado el puesto de trabajo específico.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado: “...la autorización de un sistema especial por parte del Director del Trabajo rige sólo para la empresa y los trabajadores respecto de los cuales se cursó, como ya se expresó en dictamen N° 3393/177, de 31 de mayo de 1995, por lo cual no resulta jurídicamente procedente que una determinada entidad implante un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo no autorizado para ella sino para una empresa distinta, y más aún, para una faena distinta, como ha sucedido en la especie.”<sup>86</sup>

---

<sup>86</sup>Dictamen N°1697/100, Dirección del Trabajo, 14 de abril de 1998.

### **1.2.3. Jornada de trabajo promedio semanal máxima de 45 horas.**

Al contemplar una jornada de trabajo promedio de 45 horas semanales como máximo, el criterio común a todos los tipos de solicitudes será el ciclo de 45 horas y no se autorizarán jornadas que contemplen horas extraordinarias permanentes. Este punto es esencial para comprender los porcentajes a trabajar en los distintos roles de turno, el promedio determinará la jornada a aplicar y el sólo hecho de sobrepasar dicho promedio implicará el rechazo de la Jornada Solicitada, no autorizando horas extraordinarias permanentes.

#### **1.2.3.1 Formas de determinar el promedio de horas semanales.**

Es importante señalar, que para calcular el Promedio de Horas Semanales en el Ciclo (PHSC), se deberá considerar el siguiente procedimiento:

“Sumar el Número de Horas de trabajo en el Ciclo (NHC), para lo cual se deberá multiplicar el número de horas de la jornada diaria de trabajo por el número de días de trabajo del ciclo propuesto.

Dividir el Número de Horas trabajo en el Ciclo (NHC) por el Número de Días del Ciclo (NDC). Los días del ciclo son los días de trabajo más los días de descanso.

Cuando se trate de un sistema de ciclo compuesto, esto es, que el ciclo esté conformado por varios sub ciclos, se deberá utilizar como parámetro la totalidad de días de trabajo y descanso del ciclo. Así, para los efectos de determinar el número de días de trabajo y descansos del ciclo se deben sumar los días de trabajo y descansos de cada sub ciclo.

Multiplicar el factor resultante de la operación anterior por 7 (siete), para semanalizar la jornada, esto es para determinar el cumplimiento del máximo de 45 horas semanales.

De esta manera, la fórmula para calcular el Promedio de Horas Semanales en el Ciclo es la siguiente:  $PHSC = (NHC / NDC) \times 7$  87

La Orden de servicio N° 5, se ha referido al tema con dos ejemplos de implementación de jornada que se señalan a continuación:

- 1) “Ejemplo 1 (sistema ciclo simple): Una jornada de trabajo compuesta de 7 días de trabajo continuos, seguidos de 7 días de descanso continuos (7x7), en un horario de 08:00 a 20:00 hrs., con una jornada diaria de 12 horas y un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a dicha jornada. A continuación se presenta un esquema y detalle del procedimiento de cálculo del sistema señalado:

	<b>Día / Horario</b>						
<b>Turno</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>Hora inicio</b>	<b>08:00</b>	<b>08:00</b>	<b>08:00</b>	<b>08:00</b>	<b>08:00</b>	<b>08:00</b>	<b>08:00</b>
<b>Hora salida</b>	<b>20:00</b>	<b>20:00</b>	<b>20:00</b>	<b>20:00</b>	<b>20:00</b>	<b>20:00</b>	<b>20:00</b>
<b>Hora inicio</b>	<b>DESC</b>	<b>DESC</b>	<b>DESC</b>	<b>DESC</b>	<b>DESC</b>	<b>DESC</b>	<b>DESC</b>
<b>Hora salida</b>	<b>ANSO</b>	<b>ANSO</b>	<b>ANSO</b>	<b>ANSO</b>	<b>ANSO</b>	<b>ANSO</b>	<b>ANSO</b>
<b>Hora inicio</b>	<b>Reinicio del ciclo 7x7</b>						
<b>Hora salida</b>							

NHC = Número de Horas del Ciclo = 84 horas (7 turnos de 12 horas compuestas de 11 horas de trabajo efectivo y una hora de colación que es imputable a la jornada)

NDC = Número de Días del Ciclo = 14 días (7 días de trabajo + 7 días de descanso)

PHSC =  $(84 / 14) \times 7 = 42$  (42 horas, es el promedio de horas semanales del ciclo)".<sup>88</sup>

En las jornadas de más de 10 horas efectivas de trabajo, el tiempo destinado a colación deberá ser como mínimo 1 hora imputable a la jornada de acuerdo a los criterios de autorización de jornada excepcional que más adelante se señalarán. Por ello se aplica al cálculo el promedio de horas semanales por 12 horas, ya que la colación es parte de ésta. Para una mejor revisión del cálculo y la forma en la cual se implementa esta jornada necesariamente debemos remitirnos a las jornadas comúnmente utilizadas en el número 9 de este capítulo, en la implementación de una jornada 7X7.

En el segundo ejemplo de la Orden de Servicio número 5, se aplica el caso sobre las jornadas de seis días que es aplicable en cierta medida a labores relacionadas con trabajadores que son habitantes de las zonas mineras, lugareños ubicados en centros urbanos cercanos a las faenas, como el caso de Iquique, Calama, Copiapó, Tierra Amarilla, etc.

2) “Ejemplo 2 (sistema ciclo compuesto): Un ciclo de trabajo compuesto de 6 días de trabajo continuos, seguidos de 3 días de descanso, en un horario de 00:00 a 08:00 horas., de 6 días de trabajo continuos seguidos de 1 día de descanso, en un horario de 08:00 a 16:00 horas., y de 6 días de trabajo continuos seguidos de 2 días de descanso, en un horario de 16:00 a 24:00 horas. (6x3, 6x1 y 6x2), con una jornada diaria de 8 horas, y un tiempo destinado para la colación imputable a la jornada de 30 minutos.

Como se trata de un sistema de ciclo compuesto, en tanto, este ciclo está conformado por varios sub ciclos, se deberá utilizar como parámetro la totalidad de días de trabajo y descanso del ciclo. Así, para los efectos de determinar el número de días de trabajo y descansos del ciclo se deben sumar los días de trabajo y descansos de cada sub ciclo, resultando en el ejemplo propuesto un total de 18 (6+6+6) días de trabajo y 6 (1+2+3) días de descanso en el ciclo, lo que hace un total de 24 días del ciclo (NDC). De

---

<sup>88</sup>Op. Cit.

igual modo, para determinar el número total de horas del ciclo (NHC) se deberán sumar las horas de trabajo de cada sub ciclo, resultando en el ejemplo un total de 144 horas del ciclo (48+48+48).

A continuación se presenta un esquema y detalle del procedimiento de cálculo del sistema señalado:

		<b>Día / Horario</b>						
<b>Turno</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	
<b>Hora inicio</b>	<b>00:00</b>	<b>00:00</b>	<b>00:00</b>	<b>00:00</b>	<b>00:00</b>	<b>00:00</b>	<b>DESCANSO</b>	
<b>Hora salida</b>	<b>08:00</b>	<b>08:00</b>	<b>08:00</b>	<b>08:00</b>	<b>08:00</b>	<b>08:00</b>		
<b>Hora inicio</b>	<b>DESC ANSO</b>	<b>DESC ANSO</b>	<b>08:00</b>	<b>08:00</b>	<b>08:00</b>	<b>08:00</b>	<b>08:00</b>	
<b>Hora salida</b>			<b>16:00</b>	<b>16:00</b>	<b>16:00</b>	<b>16:00</b>	<b>16:00</b>	
<b>Hora inicio</b>	<b>08:00</b>	<b>DESC ANSO</b>	<b>16:00</b>	<b>16:00</b>	<b>16:00</b>	<b>16:00</b>	<b>16:00</b>	
<b>Hora salida</b>	<b>16:00</b>		<b>24:00</b>	<b>24:00</b>	<b>24:00</b>	<b>24:00</b>	<b>24:00</b>	
<b>Hora inicio</b>	<b>16:00</b>	<b>DESC ANSO</b>	<b>DESC ANSO</b>	<b>Reinicio del ciclo 6x3, 6x1 y 6x2</b>				
<b>Hora salida</b>	<b>24:00</b>							

NHC = Número de Horas del Ciclo = 144 horas (48+48+48)

NDC = Número de Días del Ciclo = 24 días (18 días de trabajo + 6 días de descanso)

PSHC =  $(144 / 24) \times 7 = 42$  (42 horas, es el Promedio de Horas Semanales del Ciclo)<sup>89</sup>

El ejemplo que entrega la Dirección del Trabajo relacionada al tiempo destinado a colación aun no siendo obligatorio se consideró como parte de la jornada, afectando el cálculo del promedio de horas semanales. Para una mejor revisión del cálculo y la forma en la cual se implementa esta jornada debemos remitirnos a las jornadas habitualmente utilizadas en el número 9 de este capítulo, en la implementación de una jornada 6X1, 6X2 y 6X3.

Siguiendo los ejemplos otorgados por la Dirección del Trabajo, veremos el cálculo del promedio de horas semanales de algunas jornadas excepcionales frecuentemente utilizadas:

**Calculo promedio semanal jornada excepcional 7por 7 (7X7):**

<b>A</b>	<b>DIAS CONTINUOS DE TRABAJO</b>		<b>7</b>
<b>B</b>	<b>HORAS DIARIAS DE TRABAJO</b>		<b>12</b>
<b>C</b>	<b>NUMERO DE HORAS DEL CICLO</b>	<b>(A x B)</b>	<b>84</b>
<b>D</b>	<b>DIAS DE DESCANSO</b>		<b>7</b>
<b>E</b>	<b>DIAS DE DURACION DEL CICLO</b>	<b>(A + D)</b>	<b>14</b>
<b>F</b>	<b>NCH / NCD</b>	<b>(c / e)</b>	<b>6</b>
<b>G</b>	<b>PROMEDIO DE HORAS SEMANALES</b>	<b>(F x 7)</b>	<b>42</b>
<b>H</b>	<b>PROMEDIO DE HORAS SEMANALES</b>	<b>(F X D)</b>	<b>43.076923</b>
	<b>FACTOR HORAS EXTRAS</b>		<b>0.0083333</b>

**El promedio de horas semanales será de 43.076923 horas**

Para una revisión más minuciosa del cálculo y la forma en la cual se implementa esta jornada, debemos remitirnos a las jornadas habitualmente utilizadas en el número 9 de este capítulo, en la implementación de una jornada 7X7.

---

<sup>89</sup>Op. Cit.

### **Cálculo promedio semanal Jornada Excepcional Jornada 20 por 10 (20X10):**

<b>A</b>	<b>DIAS CONTINUOS DE TRABAJO</b>	<b>20</b>
<b>B</b>	<b>HORAS DIARIAS DE TRABAJO</b>	<b>9,6</b>
<b>C</b>	<b>NUMERO HORAS DEL CICLO (A x B)</b>	<b>192</b>
<b>D</b>	<b>DIAS DE DESCANSO</b>	<b>10</b>
<b>E</b>	<b>DIAS DE DURACION DEL CICLO (A + D)</b>	<b>192</b>
<b>F</b>	<b>NHC / NDC (c / e)</b>	<b>6,4</b>
<b>G</b>	<b>PROMEDIO DE HORAS SEMANALES (F x 7)</b>	<b>44,8</b>
	<b>FACTOR HORAS EXTRAS</b>	<b>0.0078125</b>

**El promedio de horas semanales será de 44 horas con 48 minutos**

Para una revisión más detallada del cálculo y la forma en la cual se implementa esta jornada, debemos remitirnos a las jornadas utilizadas en el Anexo, en la implementación de una jornada 20X10.

Que la jornada excepcional por la cual se solicita autorización cumpla con este criterio es sumamente importante, toda vez que si la jornada excepcional tiene un promedio de horas semanales superior al máximo de jornada ordinaria semanal de 45 horas será rechazada. El dictamen N° 3677/223 del 19 de julio de 1999 donde la jornada ordinaria en dicho lapso era de 48 horas semanales, tiene perfecta aplicación para con la jornada ordinaria máxima nacional, por ello el dictamen señala:

“A la luz de la disposición legal precedentemente transcrita es posible constatar que el sistema propuesto implica laborar un promedio de 56 horas semanales, lo que sobrepasa el máximo de 48 horas semanales previsto por el legislador, por lo que no cabe sino concluir que su autorización no resulta Jurídicamente procedente. Nota: (actualmente 45 horas semanales).”<sup>90</sup>

#### **1.2.4. Máximo de jornada Diaria.**

Dentro de los puntos esenciales en los criterios de autorización de las jornadas excepcionales, se encuentra contemplar una jornada diaria de trabajo máxima de 12 horas

---

<sup>90</sup> Dictamen N°3677/223, Dirección del Trabajo, 19 de julio de 1999.

diarias. Ello significa que el tiempo máximo de jornada de trabajo efectiva, considerando las eventuales horas extraordinarias no será superior a 11 horas y la permanencia máxima en el puesto de trabajo no superará las 12 horas continuas. Para computar las 12 horas de permanencia máxima en el lugar de trabajo, se considerará tanto la jornada ordinaria de trabajo como las eventuales horas extraordinarias y el descanso dentro de la jornada.

El criterio de la Dirección del Trabajo respecto del límite de jornada diaria y el máximo de permanencia en el lugar de trabajo es:

- 1) **Máximo de jornada efectiva de trabajo de 11 horas:** la jornada efectiva es la sumatoria de las horas ordinarias de trabajo más el sobretiempo que pudiera realizarse.
- 2) **El máximo de permanencia en el lugar de trabajo es de 12 horas:** estas doce horas incluyen la jornada ordinaria, el sobretiempo y el descanso de colación.

Es importante tener presente al momento de revisar la implementación de una jornada excepcional en cuanto al número de horas diarias y el tiempo de permanencia con los criterios que se expondrán a continuación. Toda vez que la jornada efectiva de trabajo supera las 10 horas diarias, la colación debe ser mínimo de 1 hora imputable a ésta. El límite de 12 horas diarias máximo de permanencia guarda relación con el derecho a descanso diario de los trabajadores. Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado donde si bien tiene un tratamiento casi marginal con la actividad minera, se entiende aplicable a todo tipo de Jornada excepcional. La Dirección del Trabajo se ha pronunciado como sigue:

"Podría estarse en presencia de un caso calificado que pudiera importar la inaplicabilidad de los sistemas normales de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos, no lo es menos que el sistema propuesto excede el máximo de 12 horas diarias de permanencia en el trabajo y de 11 horas diarias efectivas de labor, lo cual vulnera los

criterios básicos establecidos en la Circular N° 110, de 10 de septiembre de 1997, de este Servicio".<sup>91</sup>

### **1.2.5. Procedencia restrictiva de horas extraordinarias**

La Orden de Servicio Número 5 se manifiesta expresamente en la restricción de horas extraordinarias, de conformidad al artículo 31 del Código del Trabajo, las horas extraordinarias podrán pactarse en aquellas faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador, con un máximo de dos horas por día y siempre la Inspección del Trabajo podrá prohibirlas en uso de sus facultades. Sólo podrán convenir horas extraordinarias para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y los acuerdos a su respecto deberán constar por escrito y no podrán exceder los tres meses.

Se considerarán como horas extraordinarias todas aquellas que sobrepasen la jornada autorizada, es decir las que excedan del número de horas de trabajo que comprende el ciclo autorizado y sin perjuicio de las limitaciones indicadas anteriormente.

Para el cálculo del factor de horas extraordinarias (FHE), se debe utilizar el siguiente procedimiento:

“Se divide NHC por NDC, determinados en la forma indicada en el punto 3 de este ítem, y el resultado se multiplica por 30, que es una constante de transformación del cociente al entero mensual.

Luego la constante 1 se divide por el resultado obtenido de acuerdo al procedimiento indicado en a).

El resultado obtenido en b), se multiplica por 1 más el % de recargo de la hora extraordinaria (% recargo/100).

---

<sup>91</sup>Dictamen N°1265/068, Dirección del Trabajo, 09 de marzo de 1999.

El procedimiento indicado se puede expresar a través de la siguiente fórmula:

$$FHE = \left( \frac{1}{((NHC / NDC) \times 30)} \right) \times (1 + (\% \text{ recargo} / 100))$$

Ejemplo: (Sistema Ciclo Simple): Una jornada de trabajo compuesta de 7 días de trabajo continuos, seguidos de 7 días de descanso continuos (7x7), en un horario de 08:00 a 20:00 horas, con una jornada diaria de 12 horas y un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a dicha jornada, según el siguiente esquema:

El factor de cálculo de horas extraordinarias (FHE) para dicho ejemplo, considerando un recargo del 50%, será:

$$FHE = \left( \frac{1}{((84 / 14) \times 30)} \right) \times (1 + (50 / 100)) \quad FHE = 0,00833333$$

El factor de cálculo de horas extraordinarias será de 0,00833333, el que multiplicado por el sueldo, dará el valor de horas extraordinarias con el recargo del 50%.”92

### **1.2.6. Tiempo máximo de permanencia por día**

La realización de horas extras en jornadas excepcionales no está prohibida, sin embargo al momento de realizarse se debe tener en consideración el criterio definido en el punto anterior, que implica el máximo de jornada efectiva de trabajo no puede exceder de 11 horas. Para determinar la jornada efectiva se suma la jornada ordinaria con el sobretiempo y el máximo de permanencia que no puede superar las 12 horas. El máximo de permanencia considera la jornada ordinaria el descanso de colación y el sobretiempo, por lo que si se implementa por ejemplo una jornada de 6 por 6 con 12 horas diarias, donde son 11 horas ordinarias de trabajo y 1 hora de colación imputable a la jornada; no

---

92 Dirección del trabajo, Orden de Servicio N° 5, pág. 10

correspondería la realización de sobretiempo ya que estamos en el máximo de horas de jornada efectiva y en el máximo de permanencia.

Si la jornada por ejemplo fuese un turno 14 por 7, con 9 horas 36 minutos de jornada ordinaria diaria y 1 hora de colación no imputable a la jornada, la realización de sobretiempo debe analizarse teniendo en consideración el criterio que si la jornada efectiva de trabajo es superior a 10 horas el descanso de colación no podrá ser inferior a 1 hora imputable a la jornada, es así que si por ejemplo en el turno mencionado, cual es el 14 por 7 con 9:36 horas los trabajadores realizarán 1:24 de sobretiempo, la jornada efectiva de trabajo sería 11 horas cumpliéndose con el criterio anterior. Sin embargo al sobrepasar las 10 horas de jornada efectiva el tiempo de colación viene a ser parte de la jornada por lo que el trabajador en el fondo genera 2 Horas 24 minutos de exceso de jornada lo que trasgrede el máximo de 2 horas extras por día, estando frente a una infracción laboral susceptible de ser sancionada por la Dirección del Trabajo. Es necesario considerar que se deberá pagar esa hora de colación como hora extra.

#### **1.2.7. Otorgar un descanso de colación entre la jornada.**

Otorgar un descanso de colación dentro de la jornada: Si la jornada efectiva de trabajo supera las 10 horas diarias el descanso de colación deberá ser de al menos una hora diaria y será imputable a la jornada de trabajo, siendo parte de ella. Si el período de colación es de 1 hora o más, éste podrá ser fraccionado en más de 1 periodo pero dejando en la mitad de la jornada o cercano a ella un período mínimo de 30 minutos.

Si el número de horas del ciclo (NHC) es de 10 horas o menos, el período de colación deberá ser como mínimo de 30 minutos ininterrumpido. En ningún caso los periodos de descanso dentro de la jornada se otorgarán al comienzo y al final de la jornada, si no que deberá dividirse la jornada en dos períodos relativamente equilibrados.

Este criterio establece varias consideraciones a tener presente al momento de querer implementar una jornada excepcional, por ejemplo:

1. Para determinar la duración del descanso de colación debe analizarse la jornada efectiva de trabajo, la cual como se ha mencionado en puntos anteriores, es la sumatoria de la jornada ordinaria de trabajo más el sobretiempo realizado, así que:
  - a. Si la jornada efectiva de trabajo es de 10 horas o menos, el descanso para colación es mínimo 30 minutos no imputables a la jornada.
  - b. Si la jornada efectiva de trabajo supera las 10 horas, el descanso de colación debe ser como mínimo 1 hora imputable a la jornada.
2. El descanso de colación debe dividir la jornada en 2 partes similares idealmente y no puede ser otorgado ni al inicio ni al término de la jornada diaria o en momentos cercanos a dichos horarios.
3. Si el periodo de colación es de 1 hora o más, el tiempo que estos abarquen pueden dividirse en más de 1, dejando un periodo mínimo de 30 minutos de descanso que divida la jornada en dos partes relativamente equilibradas entre sí.

#### **1.2.8. Compensación de festivos laborados.**

Una de las características que deben proceder en el acuerdo entre trabajadores y empleador dice relación con respetar las reglas generales en materia de descansos compensatorios por los días festivos trabajados. El descanso compensatorio por los días festivos laborados no podrá imputarse a los días de descanso del ciclo, debiéndose aplicar a su respecto la norma general del Código del Trabajo. Por cada día festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios se deberá otorgar un día de descanso compensatorio adicional en conjunto con el siguiente lapso de días de descanso, sin perjuicio que las partes acuerden una especial forma de distribución o de remuneración

de tales días. En este último caso la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.

En materia de compensación de los días festivos laborados en jornadas excepcionales se aplica la regla general de compensación establecida en el artículo 38 del Código del Trabajo, siendo las alternativas de compensación que las partes pueden acordar, tales como:

1. El otorgamiento de días adicionales de descanso.
2. El pago de una especial forma de remuneración, la cual no puede ser menor al número de horas trabajadas en el festivo pagadas al valor de sobretiempo.

### **1.2.9. Acuerdo con los trabajadores**

El requisito fundamental es contemplar un acuerdo con los trabajadores, para que sea efectivamente autorizada la jornada debe contar con la aprobación de los trabajadores involucrados, ya fuese este una organización sindical cuando exista o en forma individual cuando se trate de trabajadores no sindicalizados. En el caso de los trabajadores sindicalizados, la solicitud deberá ser acompañada por una declaración de la o las organizaciones sindicales existentes y tengan trabajadores involucrados en el sistema excepcional respecto del cual se pide la autorización, en orden a confirmar el carácter de consensual de dicho sistema excepcional; En ningún caso se ponderarán mayorías o minorías, cualquiera sea de número de socios de uno o más sindicatos, o número de sindicatos para los efectos de verificar el cumplimiento del requisito en análisis. Por ende, el acuerdo o desacuerdo de un sindicato sólo será oponible respecto de sus socios.

### **1.2.9.1 Porcentajes**

En este punto la Orden de servicio es clara en establecer que dichos acuerdos son parte de un consenso entre Sindicato y Empresa donde no proceden minorías señalando La Dirección del Trabajo:

“El acuerdo de la organización sindical podrá ser otorgado en un proceso especial o en el marco de un proceso de negociación colectiva, sea en un instrumento colectivo o en un documento especial, pero siempre en cualquier caso deberá estar claramente establecido el tipo de jornada y el período por el cual se otorga el acuerdo.”<sup>93</sup>

En el caso de los trabajadores no sindicalizados, la solicitud necesariamente debe estar acompañada de la declaración de conformidad respectiva y adjuntara la solicitud de Jornada excepcional, a pesar de que existan organizaciones sindicales constituidas en la empresa. La solicitud deberá ser presentada con la declaración de conformidad de los trabajadores no sindicalizados en un porcentaje de a lo menos el 75% de los mismos. Ante la inexistencia de organizaciones sindicales, aun cuando no existiesen organizaciones sindicales constituidas en la empresa, la solicitud deberá ser acompañada de la declaración de conformidad de un 75% de los trabajadores involucrados en el sistema excepcional.

### **1.2.9.2 Formalidades del acuerdo.**

Sólo se otorgarán las resoluciones de autorizaciones de jornada excepcional, en la medida que se acredite el acuerdo expreso y completo de los trabajadores involucrados si los hubiese. El pacto de los trabajadores involucrados en el sistema, por el cual se solicita autorización se deberá pedir a través de la(s) organización(es) sindical(es) cuando

---

<sup>93</sup>*Op. Cit.*

existiesen, en forma individual cuando se trate de trabajadores no sindicalizados y cuando no existiese organización sindical.

### **1.2.9.3 Existencia e inexistencia de organizaciones sindicales.**

#### **a. Existencia de organizaciones sindicales:**

En caso que existan organizaciones sindicales a las que se encuentren afiliados trabajadores que laboran en la faena por la cual se solicita autorización, se aplicarán las siguientes reglas:

Trabajadores sindicalizados: el acuerdo respecto de los trabajadores sindicalizados se deberá recabar con la organización sindical correspondiente, para lo cual se deberá presentar documento suscrito por la respectiva directiva sindical, en el que se indique expresamente el sistema de distribución de jornada a solicitar (número de días de trabajo continuos, número de días de descanso, horarios de entrada y salida; reglas especiales de distribución de descansos compensatorios, etc.) y la faena en donde se prestarán los servicios. En ningún caso se admitirá el acuerdo individual de los trabajadores sindicalizados.

En el caso que existan 2 o más organizaciones sindicales que cuenten con socios que laboran en la faena por la que se solicita la autorización, los sistemas excepcionales solo se autorizaran respecto de los sindicatos que concurran con el acuerdo. De esta manera, podrá darse el evento de que el sistema se autorice respecto de los trabajadores sindicalizados a uno o más sindicatos que dieron el acuerdo y no respecto de los trabajadores afiliados a otra u otras organizaciones sindicales que no dieron el acuerdo. En ningún caso se ponderarán mayorías o minorías, sea de número de socios de uno o más sindicatos o número de sindicatos, para los efectos de verificar el cumplimiento del requisito en análisis. En consecuencia, el acuerdo o desacuerdo de un sindicato sólo será oponible respecto de sus socios.

El acuerdo de la organización sindical podrá ser otorgado en un proceso especial o en el marco de un proceso de negociación colectiva, sea en un instrumento colectivo o en un documento especial, pero siempre en cualquier caso deberá estar claramente establecido el tipo de jornada y el período por el cual se otorga el acuerdo.

Con todo, cuando el acuerdo se otorgue en un instrumento colectivo, aquél deberá hacerse exigible durante la vigencia del referido instrumento colectivo.

De igual forma, si el acuerdo es dado en un instrumento colectivo o en un documento especial pero con un período de desfase entre el otorgamiento del acuerdo y la vigencia de la autorización o renovación objeto del mismo, se entenderá que dicho acuerdo obliga al Sindicato y, por ende, a la totalidad de los trabajadores sindicalizados al momento de hacerse exigible, hayan estado o no sindicalizados al momento de otorgarse el acuerdo, salvo que en el referido instrumento expresamente se deje establecido que se deberá recabar el acuerdo de los trabajadores sindicalizados no vigentes al momento de otorgar el acuerdo, el que se verificará de la misma forma, es decir, a través de la organización sindical.

Trabajadores no sindicalizados: el acuerdo respecto de los trabajadores no sindicalizados se deberá recabar individualmente, bastando para entender cumplido este requisito respecto del total de trabajadores no sindicalizados cuando se acredite documentalmente el acuerdo de, a lo menos, el 75% de los trabajadores no sindicalizados involucrados en la jornada. En el documento que se presente deberá describirse expresamente el sistema de distribución de jornada a solicitar (número de días de trabajo continuos, número de días de descanso, horarios de entrada y salida; reglas especiales de distribución de descansos compensatorios, etc.), la faena en la cual se prestarán los servicios, la identificación de los trabajadores que suscriben (nombre y RUT) y la firma de conformidad.

En ningún caso se ponderarán mayorías o minorías relativas al número de trabajadores sindicalizados o no sindicalizados para los efectos de verificar el

cumplimiento del requisito en análisis. De esta manera, podrá darse el evento que el sistema se autorice respecto de los trabajadores sindicalizados (total o parcialmente según la regla correspondiente) y no respecto de los trabajadores no sindicalizados, o viceversa. En consecuencia, el acuerdo o desacuerdo de cada estamento (trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados) sólo será oponible respecto de sí mismos conforme a las reglas ya analizadas.

**b) Inexistencia de organizaciones sindicales:**

En caso que no existan organizaciones sindicales a las que se encuentren afiliados trabajadores que laboran en la faena por la cual se solicita autorización, el acuerdo de los trabajadores se deberá recabar individualmente, bastando para entender cumplido este requisito respecto del total de trabajadores no sindicalizados cuando se acredite documentalmente el acuerdo de, a lo menos, el 75% de los trabajadores no sindicalizados involucrados en la jornada. En el documento que se presente deberá describirse expresamente el sistema de distribución de jornada a solicitar (número de días de trabajo continuos, número de días de descanso, horarios de entrada y salida; reglas especiales de distribución de descansos compensatorios, etc.), la faena en la cual se prestarán los servicios, la identificación de los trabajadores que suscriben (nombre y RUT) y la firma de conformidad.

La Dirección del Trabajo al momento de establecer la forma en la cual deben analizarse los acuerdos con los trabajadores para la implementación de una jornada excepcional, es categórica al establecer que en el caso de los trabajadores sindicalizados el acuerdo debe ser solicitado a través de la organización sindical, por lo que el tema será tratado con la directiva sindical para evaluar la forma en la cual la organización los trabajadores involucrados manifestarán el acuerdo, que dependerá única y exclusivamente de los estatutos de la organización sindical, ya que las organizaciones

sindicales son autónomas al momento de establecer algún tipo de procedimiento que permita a los socios de la organización pronunciarse sobre una materia determinada.

En el caso de los trabajadores no sindicalizados, el acuerdo con el sistema excepcional que desea implementarse se solicita en forma individual pudiendo utilizarse el modelo de acuerdo que el formulario de solicitud de jornada excepcional contempla, a este respecto se puede consignar:

"...se desprende que los trabajadores entrevistados a los cuales se les aplicaría el sistema solicitado por la empresa manifestaron su desaprobación, basada principalmente en que con su implantación no devengarían sobresueldo, como ocurriría con el sistema que propone, analizado en el informe de fiscalización, de agregar a dos turnos de 12 horas cada uno medio turno, de 6 horas, con un día libre a continuación, régimen que en la respectiva semana significa laborar 54 horas, excediendo el máximo legal de 48 horas. (Actualmente 45 horas)

Pues bien, entre las funciones que competen a la Institución que corresponde dirigir al Director del Trabajo, se encuentra la consagrada por el artículo 1° letra e), del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, referida a la "realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo".

De esta suerte, la implantación del sistema excepcional requerido podría llevar a controversia o conflicto cuya prevención constituye una de las funciones de la suscrita, tal como se deriva de la norma orgánica anteriormente citada, lo que impide conceder la autorización solicitada, al no contar con la aprobación de los trabajadores".<sup>94</sup>

De conformidad a lo establecido en el artículo 38 del Código del Trabajo es un requisito fundamental para la procedencia de la autorización de jornada excepcional, la existencia del acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectos a la jornada que se

---

<sup>94</sup>Dictamen N°5201/280, Dirección del Trabajo, 27 de agosto de 1997.

solicitará. Así lo ha establecido la Dirección del Trabajo en diferentes pronunciamientos pudiendo citarse:

“...cabe hacer presente que, de acuerdo a la reiterada Jurisprudencia de esta Dirección, es requisito fundamental para autorizar un sistema excepcional de distribución de Jornada de Trabajo y descansos, contar con el acuerdo de los trabajadoras a quienes afectaría el régimen especial, lo que resulta de toda lógica si se considera que sólo con su consentimiento puede modificarse el contrato de Trabajo en materia de Jornada.

En la especie, de los antecedentes acompañados, entre ellos, el informe de fiscalización anteriormente mencionado, consta que los trabajadores involucrados en el sistema excepcional cuya autorización se solicita, no han expresado que consienten en su implantación, de donde se sigue que no resulta procedente acceder a lo solicitado por la empresa.

En corroboración de lo expresado es necesario señalar que sin el acuerdo de los trabajadores, la implantación del sistema especial requerido, podría llevar a un conflicto o controversia entre las partes cuya prevención constituye una de las funciones de esta Dirección, en conformidad al artículo 1° del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de este Servicio, según el cual, "le corresponderá particularmente: e) la realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, se deniega la autorización solicitada por la Empresa LL para implantar el sistema excepcional de distribución de la Jornada de Trabajo y descansos propuesto para los dependientes. “95

---

95Dictamen N°3677/223, Dirección del Trabajo, 19 de julio de 1999.

### **1.2.10 Condiciones de Higiene y Seguridad adecuadas en los lugares de trabajo**

Un requisito de aprobación de Jornada Excepcional tiene relación con contemplar las condiciones necesarias y adecuadas de Seguridad y Salud en el Trabajo, la empresa deberá acreditar con documentos sí en la faena se cuenta con un programa para la organización, ejecución y control de las actividades de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el que deberá contener como mínimo:

- Identificación y evaluación de los riesgos (físicos, químicos, biológicos y ergonómicos) existentes en la faena.
- Medidas preventivas que se adoptarán frente a cada uno de los riesgos (protecciones colectivas y/o personales, evaluaciones médicas, evaluaciones ambientales, entre otras).
- Medidas administrativas (inventario de tareas críticas, procedimientos de trabajo seguro, etc.).
- Cronograma de actividades (capacitaciones, inspecciones planeadas, reuniones, etc.).
- Responsabilidad de la actividad preventiva en cada uno de los niveles de la empresa (gerencia, supervisores, trabajadores).
- Cumplimiento de normativa y reglamentos relativos a la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (cuando corresponde), Departamento de Prevención de Riesgos (cuando corresponde) y Reglamento Interno.

Se debe informar a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos, las medidas preventivas que se deben adoptar y los métodos de trabajo correcto (derecho a

saber) y por último: Se cumple con las condiciones sanitarias y ambientales exigidas por el DS N° 594 de 15.09.1999 y sus posteriores modificaciones, del Ministerio de Salud.

En el caso de empresas solicitantes de menos de 100 trabajadores, se deberá acreditar:

- a) Identificación y evaluación de los riesgos en la faena;
- b) Medidas preventivas que se adoptarán frente a cada uno de los riesgos;
- c) Cumplimiento de los instrumentos de prevención de riesgos que correspondan y,
- d) Programa de trabajo de Salud y Seguridad de empresas contratistas y subcontratistas exigido en el art. 9 del DS N° 76 de 2006 de MINTRAB; este último sólo si existe Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por efecto de existir régimen de subcontratación.

La Dirección del Trabajo en la Orden de Servicio N° 5 estableció que las condiciones de higiene y seguridad adecuadas al sistema propuesto, deben ser acreditadas por el empleador solicitante de la jornada excepcional a través de los documentos respectivos. En los formularios de solicitud de jornada excepcional, se establece un listado con la documentación que debiese presentarse; la cual puede ser en papel o bien en formato digital mediante la entrega de un CD o DVD. La acreditación del cumplimiento de las normas de higiene y seguridad, es un tema que debe revisarse en cada empresa en particular de acuerdo al número de trabajadores, a los riesgos que están expuestos el tipo de empresa, las características especiales de la prestación de los servicios entre otras variables y el análisis de dichas circunstancias. Finalmente, la empresa deberá adjuntar a la solicitud de jornada la documentación pertinente.

### **1.2.11. Régimen de Subcontratación.**

Cuando el solicitante es una empresa que está sujeta al trabajo en régimen de subcontratación; como empresa principal deberá cumplir las exigencias contenidas en el DS N° 76 de 2006 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. De esta manera, deberá acreditarse si procede la existencia de:

- Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas;
- Comité Paritario de Faena; y
- Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.

Si la empresa que solicita una jornada excepcional es una empresa principal o mandante, deberá acreditar el cumplimiento del deber de protección de la vida y salud de los trabajadores que laboran en régimen de subcontratación en sus faenas, de acuerdo a lo que establece el artículo 183 E del Código del Trabajo y el artículo 66 bis de la Ley 16.744, cuyo reglamento está contenido en el DS N° 76 de 2006 del Ministerio del Trabajo.

En cuanto a las responsabilidades la empresa principal es solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Dicha responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal. En los mismos términos el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, en favor de los trabajadores de éstos.

## **2. Criterios específicos para faenas ubicadas dentro de Radio Urbano**

A pesar que la actividad minera esta esencialmente bajo criterio de fuera de radio urbano. No es menos cierto la necesidad de referirse a criterios sobre faenas ubicadas dentro de Radio Urbano como la vigilancia por sistemas satelitales y radares de los movimientos del “cerro” o la mina. Pudiéndose realizar perfectamente en pleno centro de una ciudad.

La Orden de Servicio N° 5 de La Dirección del Trabajo establece una serie de criterios específicos para la autorización de jornadas excepcionales calificadas como dentro de radio urbano las que serán desglosadas en este número 2:

### **2.1 Relación máxima entre días de trabajo y descanso**

Respetar una relación máxima entre días de trabajo y descanso: La relación entre días de trabajo y de descanso, podrá ser de 1:1; 2:1 y hasta un máximo de 3:1.

Para obtener la relación de días de trabajo y descansos en el ciclo, se divide el número de días de trabajo por el número de días de descanso. Ejemplo; en una jornada de 6 días de trabajo, seguidos de 2 de descanso (6x2), la relación sería de 3 a 1, dado que 6 dividido por 2 es 3.

En una jornada compuesta, que está conformada por varias etapas, se deberá utilizar como parámetro la totalidad de días de trabajo y descanso del mismo ciclo. Así en una jornada de 6x1; 6x2 y 6x3, la relación sería de 3 a 1, dado que 18 (6+6+6) dividido por 6 (1+2+3) es 3.

La relación entre días de trabajo y descansos en las jornadas excepcionales dentro de radio urbano, puede ser de:

- 1 por 1, es decir 1 día de trabajo por un día de descanso, en esa relación están el turno 2 por 2, turno 3 por 3, el turno 4 por 4 entre otros.

- 2 por 1, es decir 2 días de trabajo por 1 de descanso, podría darse por ejemplo al implementar un turno 4 por 2 o un turno 6 por 3.
- 3 por 1, es decir 3 días de trabajo por 1 de descanso, en esta relación está el turno 6 por 2 y el turno 6 por 1 6 por 2 6 por 3.

## **2.2 Máximo de días continuos de trabajo.**

En el caso que la faena esté en el radio urbano, la Dirección del Trabajo es clara en señalar que el máximo de días continuos será de siete días. Es importante entender si dicha jornada excepcional califica como faena inserta dentro de radio urbano especialmente en materias relacionadas con aspectos propios de la actividad minera. Atendido el criterio señalado, el máximo de días continuos de labores que se podrá autorizar es de 7 días continuos.

## **2.3 Descanso anual adicional**

Los trabajadores afectos al sistema excepcional de jornadas y descansos por el cual se solicita autorización, gozarán de un descanso anual adicional de al menos 6 días. Este descanso anual adicional, podrá por acuerdo de las partes distribuirse durante el respectivo período anual de forma tal que se otorgue la totalidad de los días de descanso adicional junto con el período de vacaciones o parcialmente durante dicho período. Con este descanso anual adicional, por acuerdo de las partes podrá ser compensado en dinero, en cuyo evento la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.

No obstante lo anterior, no será obligatorio el descanso anual adicional en la medida que el sistema excepcional contemple un promedio anual de al menos dos domingos libres en el mes. Así, los ciclos que tienen una relación de 1:1 es decir a modo

de ejemplo: 4x4, 5x5, 6x6 y 7x7 no estarían obligados a otorgar el descanso anual adicional.

Cuando se solicita una jornada excepcional dentro de radio urbano se debe tener en consideración, que como criterio especial de autorización se exige que los trabajadores tengan derecho a lo menos de 6 días de descanso adicional en cada año; no se especifica que este descanso adicional sea por cada año calendario, para efectos prácticos la anualidad debe tomarse desde la implementación de la jornada excepcional en adelante o bien desde que el trabajador se incorpora a este régimen especial de jornada. Por ejemplo si la jornada se implementa a partir del 20 de diciembre de 2015, la anualidad se cumpliría el 20 de diciembre de 2016, por lo que dentro de este periodo se generaría el derecho a los 6 días adicionales de descanso. La Dirección del Trabajo estableció un mínimo de 6 días adicionales de descanso donde las partes son libres de acordar un número mayor de días de descanso adicional.

El descanso anual adicional impuesto por la Dirección del Trabajo como requisito para la implementación de jornada excepcional dentro de radio urbano presenta las siguientes características:

### **2.3.1 Jornadas obligadas a otorgar los 6 días adicionales de descanso.**

Toda jornada excepcional que no otorgue un promedio de a lo menos 2 domingos libres al mes en el año, estarán afectas a la obligación de otorgar a lo menos 6 días de descanso adicional. Por ejemplo, algunas jornadas en que sería obligatorio el otorgamiento de estos días adicionales de descanso sería el sistema de cuarto turno del sector salud, la jornada 6 por 2 y la jornada 6 por 1, 6 por 2, y 6 por 3, ya que al analizar el turno en el periodo de un año no cumplen con otorgar a lo menos un promedio de 2 domingos libres por mes.

Las jornadas excepcionales que están en la relación de días de trabajo de 1 por 1 como son el turno 4 por 4 y el turno 7 por 7, de acuerdo a lo establecido por la dirección del Trabajo, cumplen con el otorgamiento de un promedio de 2 domingos libres al mes por lo que no estarán obligadas a otorgar de a lo menos 6 días adicionales de descanso.

### **2.3.2 Formas de otorgar o compensar los días adicionales de descanso:**

El descanso adicional puede concederse de mutuo acuerdo entre las partes de la siguiente forma:

1. Adicionándolos a los días de vacaciones, por ejemplo otorgándolos junto con el feriado del trabajador.
2. Otorgar al trabajador como días de descanso dentro de la anualidad.

La forma en la cual se otorgará estos días debe ser acordada, siendo necesario para efectos de mejor comprensión y evitar controversias que deban constar por escrito, para que las partes tengan certeza de cuál es la forma en que se otorgarán y no quede al arbitrio de algunas de las partes de la relación laboral. Se permite además, que estos días de descanso adicional sean compensados en dinero, pero se establece que esta compensación no puede ser inferior al artículo 32 del Código del Trabajo, lo que significa que la compensación en dinero no podrá ser inferior al número de horas de jornada diaria multiplicadas por el valor de horas extras calculadas con un 50% de recargo.

En cuanto al criterio de horas extraordinarias la Dirección del Trabajo estableció en el ejemplo citado que para la jornada 6 por 1, 6 por 2 y 6 por 3, con 8 horas diarias de jornada que incluía un tiempo destinado a colación de media hora imputable a la jornada. El factor de horas extras es de 0.008333333, por lo que si un trabajador se desempeña en esta jornada y tiene un sueldo de \$300.000.-CLP la compensación de 1 día adicional de descanso en dinero sería:

Valor día compensado = (300000 X 0.008333333) X 8

Valor día compensado = \$20.000.-

Por lo que la compensación en dinero del día adicional de descanso que no ocupa tiene un valor mínimo de \$20.000 CLP. Valor que debe considerarse una mayor remuneración para el trabajador siendo por tanto imponible y tributable. Respecto de la compensación de los días de descanso adicionales, la Dirección del Trabajo ha señalado:

“1.- En caso que la empresa XX convenga con sus trabajadores afectos a la Resolución N° 000161, de 21.01.2010 de este Servicio que autorizó una distribución excepcional de la jornada de trabajo y descansos, para una faena ubicada fuera de centros urbanos, una compensación de los seis días adicionales de descanso anual a que hace referencia su considerando cuarto, ésta deberá efectuarse en dinero en base al concepto de día trabajado, caso en el cual la remuneración a pagar no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo, y,

2.- La compensación en dinero de los días de descanso anual adicional a que tienen derecho los trabajadores regidos por resoluciones dictadas por este Servicio en base al artículo 38 incisos penúltimo y final del Código del Trabajo, por medio de las cuales se autoriza un sistema excepcional de jornada y descanso para faenas ubicadas dentro de centros urbanos, debe calcularse en base al concepto de día trabajado, evento en el cual la remuneración a pagar no podrá ser inferior a la que corresponda pagar por concepto de jornada extraordinaria.”<sup>96</sup>

---

<sup>96</sup>Dictamen N°3324/067 Dirección del Trabajo, 19 de agosto de 2011.

### 2.3.3 Término de la relación laboral.

En caso de término de la relación laboral, los días pendientes de descanso adicional que han tenido su origen en la resolución de jornada excepcional; señala la

Dirección del Trabajo que estos deben ser compensados en dinero de la misma forma que vimos en el punto anterior, por lo que se debiese analizar el número de días pendientes de este descanso anual adicional y proceder a su pago.

Siguiendo el ejemplo anterior, si el trabajador prestó servicios para la empresa en la jornada 6 por 1, 6 por 2 y 6 por 3, con 8 horas diarias de jornada que incluía un tiempo destinado a colación de media hora imputable a la jornada el factor de horas extras es de 0.008333333, por lo que si un trabajador se desempeña en esta jornada y tiene una sueldo de \$300.000.- la compensación de 1 día adicional de descanso en dinero sería:

$$\text{Valor día compensado} = (300000 \times 0.008333333) \times 8$$

$$\text{Valor día compensado} = \$20.000.-$$

Por ejemplo, si el trabajador prestó servicios 5 meses con 20 días en dicha jornada, consideramos que para determinar la proporción de los días pendientes de descanso adicional se debiese utilizar, como sigue: el procedimiento de determinación del feriado proporcional, sería dividir los 6 días por doce para obtener la proporción mensual y dicha proporción mensual por 30 para obtener la proporción por día, según los datos que hemos visto la forma de calcular la proporción sería:

$$\text{Días descanso adicional} = ((6 / 12) \times 5) + (((6/12)/30) \times 20)$$

$$\text{Días descanso adicional} = 2,5 + 0,333$$

$$\text{Días descanso adicional} = 2,833 \text{ días}$$

$$\text{Valor a compensar} = 2,833 \times 20000$$

$$\text{Valor a compensar} = \$56.660.-$$

Respecto de la compensación en dinero de estos días adicionales de descanso, al concluir la relación laboral la Dirección del Trabajo ha señalado que:

“Sobre la materia, el Departamento Jurídico del Servicio coincide con el planteamiento precedente, en el sentido que, de existir días de descanso de los que el dependiente no ha hecho uso y se extingue su vínculo laboral, en el finiquito correspondiente, deben incorporarse los días de descanso proporcionales al tiempo trabajado, compensándolos en dinero conforme a los valores que resulten de aplicar el artículo 32 del Código del Trabajo.

Efectivamente, como lo precisan en forma uniforme y reiterada las resoluciones del Servicio que otorgan estos sistemas excepcionales de jornada y descansos, estos días adicionales de descanso - por acuerdo de las partes - podrán ser compensados en dinero, en cuyo caso, la retribución no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.

En lo que interesa, el inciso tercero de esta disposición establece:

“Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria”.

Así entonces, como se ha dicho precedentemente, la liquidación de este beneficio conforme al valor de las horas extraordinarias, se justifica plenamente, porque éste ha sido concebido como una forma de compensar el trabajo en día domingo, evidentemente más gravoso y de mayor esfuerzo para el trabajador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones y criterios invocados, cúmpleme manifestar a Ud. que resulta legalmente procedente compensar en dinero los días de descanso pendientes propios de un sistema de jornada y descansos excepcionales,

incorporarlos al finiquito correspondiente y liquidarlos sobre la base del valor de las horas extraordinarias que precisa el artículo 32 del Código del Trabajo”97.

### **3. Criterios específicos para faenas ubicadas Fuera de Radio Urbano.**

La Orden de Servicio N° 5 de La Dirección del Trabajo, establece los siguientes criterios específicos para la autorización de jornadas excepcionales calificadas como fuera de radio urbano de gran importancia para esta investigación, donde el tema de las jornadas excepcionales en la minería se aplica para estos efectos y es considerada como faena ubicada fuera del radio urbano. De este modo es esencial destacar:

#### **3.1 Relación máxima entre días de trabajo y descanso.**

Respetar una relación máxima entre días de trabajo y descanso: La máxima relación entre días de trabajo entre jornada diurna y días de descanso será 2:1, es decir (por cada dos días de trabajo un día de descanso). En el caso del trabajo nocturno y/o exposición intensa a contaminantes dicha relación no superará el 1:1, es decir por cada jornada de trabajo nocturno habrá a lo menos un día de descanso.

Para obtener la relación de días de trabajo y descansos en el ciclo: se divide el número de días de trabajo por el número de días de descanso. Ejemplo: en una jornada de 7 días de trabajo seguidos de 7 días de descanso (7x7), la relación sería de 1 a 1 dado que 7 dividido por 7 es 1. La relación entre días de trabajo y descansos en las jornadas excepcionales fuera de radio urbano puede ser de:

---

97Dictamen N°0045/005, Dirección del Trabajo, 03 de enero de 2008.

1. En jornada diurna el máximo es de 2 por 1, esto es 2 días de trabajo por 1 de descanso, en esa relación encontramos las jornadas 10 por 5, jornada 14 por 7 y jornada 20 por 10.
2. En jornada diurna también se puede utilizar la relación 1 por 1 como son las jornadas 4 por 4, jornada 8 por 8 o la jornada 10 por 10.
3. En el caso de trabajo nocturno y/o exposición intensa a contaminantes, la relación debe ser de 1 por 1, en la que estarían los turnos 4 por 4, 5 por 5 y otros.

### **3.2 Máximo de días continuos de trabajo.**

Es esencial respetar el máximo de días continuos de trabajo: El máximo de días continuos de trabajo será de 20 (veinte) tratándose de faenas transitorias y de 14 (catorce) días si la faena es de carácter permanente. En los casos en que dadas las especialísimas condiciones geográficas en las que se desarrolle la faena productiva (lejanía y aislamiento extremo) y que implique la imposibilidad técnica de ajustar la jornada a los parámetros tratados; podrá autorizarse un sistema con una cantidad de días continuos mayor al señalado. En este caso será de competencia del Jefe(a) Departamento de Inspección autorizar un sistema excepcional de estas características. Para establecer el máximo de días continuos de labores, que podrán utilizarse en una jornada excepcional se debe tener presente el tipo de faenas que se desarrollarán, es así que:

1. En faenas de carácter permanente el máximo de días continuos de trabajo será de 14 días.
2. En faenas de carácter transitorio el máximo de días continuos de labores será de 20 días.

Debe ser analizado en concordancia con el criterio anterior, por ejemplo si estamos en presencia de una faena permanente se podrá pactar por ejemplo una jornada de 14 por 7, que estará dentro de los criterios de autorización toda vez que está en la relación 2 por 1, pero queda limitada solo a ser implementada en horario diurno. Si la empresa quisiera implementarla en horario nocturno o bien en turnos rotativos, la jornada para cumplir los requisitos de autorizaciones debiese ser un 14 por 14, ya que ahí se estará cumpliendo con los 2 criterios expuestos. El establecer si estamos en presencia de una faena permanente o transitoria, es una situación de hecho que debe ser analizada en cada caso particular por la respectiva Dirección Regional del Trabajo. La Dirección del Trabajo, mediante Orden de Servicio N° 2 de fecha 27.01.2014, establece lo siguiente respecto de la transitoriedad de las obras:

Transitoriedad de las obras: “No obstante mantenerse vigentes en su totalidad los criterios contenidos en el capítulo V de la Orden de Servicio N° 5, mediante la presente Orden de Servicio, para los efectos de considerar la transitoriedad de las obras, se modifica el actual criterio de límite temporal de 6 meses a 12 meses. Así, se establece que las obras de naturaleza transitoria tendrán como límite en lo que a su duración se refiere, una temporalidad máxima de hasta 12 meses.”

Dicho plazo podrá extenderse en forma excepcional, por una sola vez, por un periodo que no podrá ser superior a 6 meses. Para ello el interesado deberá presentar solicitud fundada, antes del vencimiento de la Resolución que se pretende prolongar, exponiendo las razones por las cuales se requiere la extensión.

De no cumplirse con los requisitos señalados procederá rechazar la solicitud de extensión.”<sup>98</sup>

Como se destaca, se consideran faenas de carácter transitorias aquellas que no excedan en su ejecución de 12 meses. Se establece además la posibilidad que en casos

---

<sup>98</sup> Dirección Del Trabajo; Resolución Exenta N° 422 de 21 04 de 2014: Sitio disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1061004&idParte=&idVersion=2014-04-09>

fundados las jornadas excepcionales solicitadas para faenas de carácter transitorias se extiendan por un periodo máximo de 6 meses, debiendo el empleador presentar la solicitud de extensión respectiva ante la Dirección Regional del Trabajo que autorizó la jornada excepcional que se quiere extender.

### **3.3 Requisitos especiales para faenas en altura geográfica.**

Una de las novedades en materia de legislación, ha sido la modificación del decreto 594 del Ministerio de Salud, cuya implementación es a partir del 08 de noviembre de 2013 donde se insertan una serie de artículos referentes a las condiciones a considerar en trabajos en altura. Lo anterior es propio de faenas tales como: El Teniente, Maricunga, Pascua Lama, entre otras. A este respecto se divide el trabajo en altura entre los 1.500 Metros sobre el nivel del mar (msnm) y faenas ubicadas sobre los 3.000 msnm. Donde se puede desglosar en:

#### **a) Faenas ubicadas entre 1500 y 3000 msnm.**

Todas las faenas ubicadas entre 1.500 y 3.000 m.s.n.m., clasificadas como Mediana Altitud, deberán acreditar la ejecución de planes de emergencia y de rescate en altura; tratamiento de los riesgos de la conducción en alta montaña; los riesgos climáticos y las medidas preventivas asociadas a la hipoxia, donde la exposición aguda a la hipoxia “provoca reacciones esencialmente ventilatorias y circulatorias: el corazón y la respiración se aceleran”.<sup>99</sup>

Al momento de solicitar jornadas excepcionales para faenas ubicadas sobre 1500 metros sobre el nivel del mar: Se deben tener en consideración las exigencias adicionales

---

<sup>99</sup> “Una aproximación a las condiciones de trabajo en la gran minería de altura, cuadernos de investigación”, Dirección del Trabajo: sitio disponible en [http://www.dt.gob.cl/1601/articles-100032\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-100032_recurso_1.pdf). Pág. 37.

que la Dirección del Trabajo ha establecido, la empresa deberá entonces acreditar al momento de presentar la solicitud de jornada excepcional:

“La existencia de planes de emergencia y de rescate en altura;

Tratamiento de los riesgos de la conducción en alta montaña, esto debiese acreditarse con las capacitación del personal en estas materias;

Los riesgos climáticos, esto debiese ser revisado por la empresa en las evaluaciones de riesgos y acreditar que a los trabajadores se le informaron, además de que la empresa tomo las medidas de prevención adecuadas como es la entrega de elementos de protección personal adecuados.

Las medidas preventivas asociadas a la hipoxia.

Acreditar que cumple con los límites permisibles establecidos en el art. 66 del DS N° 594 del MINSAL, esto dice relación con los límites permisibles ponderados y temporales para las concentraciones ambientales de las sustancias tales como Acetato, Ácido Fórmico, Ácido Nítrico, Ácido Pírico, Ácido Sulfhídrico, Ácido Sulfúrico, Alcohol Etilico, Alcohol Metílico, Humos de soldadura, Anhídrido Carbónico, entre otras sustancias a que alude el artículo 66 del DS 594, esta materia debe ser analizada en las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo;

La existencia de un protocolo de procedimiento de envío de trabajadores enfermos profesionales y con síntomas que presumiblemente tengan un origen profesional al organismo administrador del seguro de la Ley 16.744 correspondiente y de atención médica en faena para trabajadores afectados por la hipoxia;

Incorporar a los respectivos programas de prevención de riesgos, la identificación, evaluación y medidas preventivas para los riesgos asociados a la hipoxia generada por la Gran Altitud;

Programas de capacitación específica a trabajadores expuestos; y

Registro de las atenciones médicas del policlínico, cuando existiese.".<sup>100</sup>

Todo lo anterior, junto de la realización de exámenes médicos, pre-ocupacionales y ocupacionales.

#### **b) Faenas ubicadas sobre 3000 msnm**

Las solicitudes que involucren faenas situadas a una altura superior a los 3.000 msnm., clasificada como de Gran Altitud se sujetarán a criterios adicionales que permitan atenuar de mejor forma los efectos de la exposición laboral a la altura, los cuales se indican a continuación:

1. Se debe cumplir, a lo menos con los límites permisibles establecidos en el art. 66 del DS N° 594 del MINSAL y las respectivas correcciones de altura definidas en los artículos 110 b y siguientes del citado cuerpo legal;
2. Acreditar la existencia de un protocolo de procedimiento de envío de trabajadores enfermos profesionales y con síntomas que presumiblemente tengan un origen profesional al organismo administrador del seguro de la Ley 16.744 correspondiente y de atención médica en faena para trabajadores afectados por la hipoxia;
3. Incorporar a los respectivos programas de prevención de riesgos, la identificación, evaluación y medidas preventivas para los riesgos asociados a la hipoxia generada por la Gran Altitud;
4. Programas de capacitación específica a trabajadores expuestos; y

---

<sup>100</sup> Orden de Servicio Número 5: de fecha 20 de noviembre de 2009, Santiago. Pág. 29.

5. Registro de las atenciones médicas del policlínico, cuando existiese.

Con todo, cuando los campamentos asociados a las faenas ubicadas a Gran Altitud estén emplazados a más de 3.000 msnm., se deberá evaluar especialmente las características de la faena y proceso productivo garantizándose adecuadas condiciones de salud y seguridad para los trabajadores. En este caso será de competencia del Jefe(a) del Departamento de Inspección autorizar un sistema excepcional de estas características.

“Decreto Supremo 594 de 1999. Artículo 110 b.5.- Los trabajadores que no cumplan con la definición de expuestos del presente reglamento, pero que realizan labores a más de 3.000 msnm, en forma esporádica o puntual, deben realizarse una evaluación de salud anual, la que se efectuará en conformidad con lo señalado en la Guía Técnica referida en los artículos anteriores. Estas evaluaciones anuales serán de cargo del empleador.”

Toda empresa que tenga trabajadores prestando servicios en altura geográfica, debe tener en consideración tanto las normas contenidas en el Decreto Supremo 594 de 1999, como Radiación ultravioleta, de origen solar e Hiporbaria intermitente crónica por gran altitud.

**c) Ubicación de campamentos y exigencias especiales.**

Para efectos de considerar la salud humana bajo condiciones climáticas extremas, el Decreto 594 de 1999 se refiere en los artículos 9 y 10 someramente sobre las condiciones que debe reunir los campamentos, siendo estos:

“Artículo 9: En aquellas faenas en que por su naturaleza los trabajadores estén obligados a pernoctar en campamentos de la empresa, el empleador deberá proveer dormitorios dotados de una fuente de energía eléctrica, con pisos, paredes y techos que aislen de condiciones climáticas externas.

En las horas en que los trabajadores ocupen los dormitorios, la temperatura interior, en cualquier instante, no deberá ser menor de 10°C ni mayor de 30°C. Además, dichos dormitorios deberán cumplir con las condiciones de ventilación señaladas en el Párrafo I del Título III del presente reglamento.

Cada dormitorio deberá estar dotado de camas o camarotes confeccionados de material resistente, complementados con colchón y almohada en buenas condiciones. El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para que los dormitorios se mantengan limpios.

Artículo 10 En los trabajos que necesariamente deban ser realizados en locales descubiertos o en sitios a cielo abierto, deberán tomarse precauciones adecuadas que protejan a los trabajadores contra las inclemencias del tiempo. ”101

A modo de resumen, se puede señalar que el Decreto 594 indica una serie de requisitos, donde se deben considerar en un campamento con condiciones térmicas y de humedad adecuadas a la función crítica para la salud que significa trabajar sobre 3.000 metros sobre el nivel del mar, cuestión de gran importancia en materia de cumplimiento con el artículo 184 del Código del trabajo que se refiere al deber de cuidado, riesgos y protección eficaz de los trabajadores.

#### **d) Implementación de policlínicos.**

Toda faena o lugar de trabajo situado a más de 3.000 msnm que emplee más de 50 trabajadores en total, cualquiera sea su empleador o calidad de contratación, debe contar con un policlínico con disponibilidad de atención diurna y nocturna, dotado del

---

101Ministerio de salud: Decreto 594 del Ministerio de Salud: recurso disponible en :file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DTO-594\_29-ABR-2000.pdf

personal de salud, según resulte de la aplicación de las siguientes tablas del artículo 110.b.7 del Decreto 594:

Trabajadores		Altitud		Lejanía centro asistencial		Acceso	
Número	Puntaje	(msnm)	Puntaje	Horas	Puntaje	Dificultad	Puntaje
50-99	1	3.000-3.499	0.5	Menor 1H	0.5	Fácil	0.5
100 – 499	1.5	3.500-3.999	1	1 – 1.5 horas		Intermedio	1.5
500 -999	2	4.000 – 4.999	4	1.5 – 2 horas		Difícil	3
1.000 -1.499	3	4.500 – 4.999	4.5	Más de 2 horas			
1.500 – 1999	5	5.000 – 5.500	5				
Mayor a 200	7						

Puntaje Total	Personal de Salud		
	Paramédico	Enfermero	Médico
2,5 – 5,5	1	-	-
6 – 7,5	2	-	-
8 – 10	3	1	-
Mayor a 10	4	1	1

**Fuente: Decreto 594 MINSAL. 102.**

Los policlínicos en los lugares de trabajo en altitud, deben poseer la correspondiente autorización sanitaria otorgada por la Secretaría Regional Ministerial de Salud. Esto corresponde al lugar en que se encuentra ubicado y contar con los elementos diseñados de acuerdo a la Guía Técnica referida anteriormente. Un protocolo de procedimientos de policlínico que se refiera a la vigilancia, monitorización y seguimiento de la aclimatación a la gran altitud de los trabajadores, seguimiento y compensación de patologías crónicas, evaluación inicial al llegar a la faena o lugar de trabajo por primera vez y luego de 6

---

102 Decreto 594 del Ministerio de Salud: recurso disponible en file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DTO-594\_29-ABR-2000.pdf.

meses sin haber subido a gran altitud y seguimiento a las 24 y 48 horas posteriores a la llegada y reevaluación anual.

**e) Información de riesgos laborales.**

Las empresas o faenas que tengan trabajadores expuestos a hipobaría intermitente crónica por gran altitud, están obligadas a realizar prevención del riesgo, adoptando las siguientes medidas: Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de exposición laboral a altitud e hipobaría y sus medidas de control en los siguientes términos:

a) La exposición a hipobaría intermitente crónica por gran altitud puede producir algún tipo de enfermedades reversibles a corto y/o a largo plazo, principalmente neurológicas y cardiopulmonares que van desde el mal agudo de montaña en sus diferentes variedades, policitemia, hipertensión pulmonar y/o trastornos del sueño -el que se podría agravar en sujetos con apnea obstructiva del sueño previa-, entre otras patologías".

b) Incorporar este riesgo en su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

c) Contar con un programa preventivo de trabajadores expuestos ocupacionalmente a hipobaría intermitente crónica, por escrito, actualizado en forma anual y elaborada en conformidad con lo establecido en la Guía Técnica que amplía y modifica esta normativa sobre condiciones de higiene y seguridad.

d) Impartir anualmente a los trabajadores instrucción teórico-práctica sobre el riesgo y consecuencias para la salud de la exposición ocupacional a hipobaría intermitente crónica por gran altitud y las medidas preventivas a considerar, el cual tendrá una duración mínima de 3 horas cronológicas y será impartido por un profesional de la salud, con título otorgado por una entidad de educación superior reconocida por el Estado, con

un mínimo de 8 semestres de estudio y formación en los temas a tratar. Este programa deberá constar por escrito.

**f) Capacitación al personal.**

Adicionalmente los trabajadores que se desempeñen en gran altitud deben realizarse anualmente el chequeo preventivo de salud común y el seguimiento de sus patologías crónicas, de conformidad con su sistema previsional de salud y presentarlos al momento de efectuarse el examen de salud ocupacional, debiendo mantener el trabajador en su poder los resultados de dichos exámenes. El médico examinador del programa de vigilancia extenderá un certificado de aptitud o no aptitud del trabajador, considerando el resultado de la evaluación ocupacional y del examen de medicina preventiva.

Aquellos trabajadores considerados no aptos, deberán ser reubicados en otra tarea que no indique riesgo para su salud. Dichas evaluaciones de salud deben ser realizadas por médicos que posean capacitación en salud ocupacional y medicina de montaña. El número y calidad profesional del personal del policlínico debe reajustarse cada vez que exista una modificación de más de un 10% de alguna de las variables de la tabla consideradas para la fijación del mismo.

Los paramédicos del policlínico deberán poseer conocimientos de salud ocupacional, medicina de montaña y emergencias médicas. Las enfermeras/os deberán tener formación en salud ocupacional y urgencia médica, además de conocimientos en medicina de montaña.

Adicionalmente en aquellos lugares de trabajo que se encuentren a más de cincuenta kilómetros de un hospital o policlínico y tengan un puntaje total igual o mayor de 8, de acuerdo con la tabla señalada en el artículo 110 b 7 del Decreto 594 ya consignado, deben tener acceso al uso de a lo menos una ambulancia básica disponible las 24 horas del día, todos los días en que se desarrollen labores o haya personas en el

lugar. Los médicos deben poseer capacitación en salud ocupacional y medicina de urgencia y conocimientos de medicina de montaña. La capacitación específica indicada para el personal de enfermería y paramédico puede ser impartida por el médico.

Finalmente el Artículo 110 b.9. señala que los lugares de trabajo o faenas deben contar con una brigada de emergencia, número determinado por la Administración de acuerdo con la extensión de las faenas y el número de trabajadores, a la cual le corresponderá actuar sólo en caso de emergencia para atender al accidentado hasta que obtenga atención profesional. Sus integrantes deben recibir instrucción en forma anual, de dos horas cronológicas de duración, en las siguientes materias:

“1. Atención de accidentados, primeros auxilios, manejos básicos de politraumatizados y extricación.

2. Precauciones estándares en la atención de salud, como protección de patógenos en la sangre.

3. Conceptos básicos de alteraciones fisiológicas y patologías producidas y relacionadas a la altura.

4. Conceptos básicos de espacio confinado, fugas químicas, incendio y derrames.

Estos trabajadores/as deberán actuar sólo en caso de emergencia para atender al accidentado hasta que éste reciba atención profesional.”<sup>103</sup>

#### **g) De los Exámenes médicos.**

La aptitud de los trabajadores para laborar en forma intermitente a gran altitud, antes de su ingreso, se determinará mediante exámenes, encuestas de salud, evaluaciones

---

<sup>103</sup>Decreto 594 del Ministerio de Salud: recurso disponible en :file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DTO-594\_29-ABR-2000.pdf

y contraindicaciones, efectuadas en conformidad con lo señalado en la Guía Técnica que emita el organismo de salud. Dichos procedimientos serán de cargo de la empresa contratante.

Obligatorio es el chequeo preventivo de salud común y un seguimiento de patologías crónicas, donde los exámenes ocupacionales determinarán la aptitud para poder estar capacitado de realizar labores en trabajos sobre los tres mil metros sobre el nivel del mar. El derecho laboral chileno privado no considera la condición de salud como causal de término; debiendo en caso de no estar apto para las labores readecuar al trabajador en la empresa. Las evaluaciones de salud deben ser realizadas por médicos que posean capacitación en salud ocupacional y medicina de montaña.

#### **4. Cálculo de horas extras.**

##### **Determinación de las horas extras en jornadas excepcionales**

Respecto de las horas extraordinarias en materia de jornadas excepcionales, estas se pueden realizar teniendo en consideración por supuesto que:

1. Son horas extras lo que exceda el máximo legal o el pactado si fuese menor, en jornadas excepcionales serán horas extras las que excedan del número de horas de jornada ordinaria del ciclo de trabajo autorizado.
2. Que el máximo de horas extras por día son 2
3. Que el máximo de horas de permanencia en el puesto de trabajo considerando la jornada ordinaria, el descanso de colación y el posible sobretiempo no puede exceder de 12 horas al día.
4. Que el máximo de jornada efectiva de trabajo que es la sumatoria de las horas ordinarias de trabajo y el posible sobretiempo no puede exceder de 11 horas.

5. Cuando se ha pactado distribuir la jornada ordinaria de trabajo incluyendo domingos y festivos de conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo, las horas trabajadas en día domingo o festivo darán derecho al pago de horas extras solo si con ellas se excede la jornada semanal convenida.

Los requisitos y formalidades respecto a las horas extras ordinarias de los artículos 30, 31 y 32 del Código del Trabajo son aplicables a la realización de horas extras en jornadas excepcionales, por lo que es útil recordar que 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 un pacto. 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:

1. Debe constar por escrito.
2. Se deben indicar las situaciones eventuales y transitorias que darán origen a la realización de sobretiempo.
3. La vigencia es transitoria, no pudiendo superar los tres meses.
4. Puede ser renovado por acuerdo de las partes.

En los casos de falta de pacto escrito, deben concurrir las condiciones que se indican para estar en presencia de sobretiempo, a saber:

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

Para efecto de la determinación del sobretiempo, la Dirección del Trabajo considera las anotaciones del registro control de asistencia que el empleador tenga implementado, por lo que si de acuerdo a dicho registro se excedió de las horas pactadas,

se considerara que el empleador debe pagar el respectivo sobretiempo. Para determinar el valor de las horas extraordinarias deben considerarse todos los estipendios que revistan el carácter de sueldo, es decir que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo.

En jornadas excepcionales como ya se viera, no se utiliza el concepto de semana sino que de ciclos de trabajo por lo que al momento de determinar la existencia de sobretiempo se deberá tener en consideración que serán horas extras todo lo que exceda del número de horas de jornada excepcional que se hubiese autorizado.

Supongamos por ejemplo que un trabajador, está afecto a una jornada excepcional de 6 días de trabajo por 2 de descanso, con una jornada de trabajo de 8 horas diarias, que incluyen un tiempo destinado a colación de media hora no imputable a la jornada el promedio de horas semanales de esta jornada será:

<b>A</b>	<b>DIAS CONTINUOS DE TRABAJO</b>	<b>6</b>
<b>B</b>	<b>HORAS DIARIAS DE TRABAJO</b>	<b>8</b>
<b>C</b>	<b>NUMERO HORAS DEL CICLO (A x B)</b>	<b>48</b>
<b>D</b>	<b>DIAS DE DESCANSO</b>	<b>2</b>
<b>E</b>	<b>DIAS DE DURACION DEL CICLO (A + D)</b>	<b>8</b>
<b>F</b>	<b>NHC / NDC (c / e)</b>	<b>6</b>
<b>G</b>	<b>PROMEDIO DE HORAS SEMANALES (F x 7)</b>	<b>42</b>

Si bien el promedio de horas semanales es de 42 horas, para efectos de horas extraordinarias se debe considerar todo lo que exceda de las 48 horas ordinarias de trabajo que están autorizadas en este ciclo de trabajo, toda vez que esa es la jornada ordinaria convenida.

Para analizar el sobretiempo detallamos el siguiente ejemplo (Semana Santa 2016), que tiene las particularidades de ser siempre en día viernes y sábado. Teniendo presente que al ser un Feriado determinado por Calendario lunar puede ser

indistintamente en marzo y/o en abril, por ello a modo de ejemplo señalamos el caso correspondiente al mes de marzo de 2016:

MARZO

2016

DÍA		HORA INGRESO	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
Martes	22	8:00	17:30	9:30	8:00	
Miércoles	23	8:00	16:00	8:00	8:00	
Jueves	24	8:00	16:00	8:00	8:00	
Viernes	25	8:00	16:30	8:30	8:00	
Sábado	26	8:00	16:00	8:30	8:00	
Domingo	27	8:00	16:00	8:00	8:00	
		HORAS SEMANALES		50:00	48:00	2:30

En este ejemplo, son horas extras las que exceden de la jornada semanal convenida, con la excepción que aquí serán horas extras las que excedan del número de horas ordinarias que contempla el ciclo de trabajo autorizado, el cual es de 48 horas por lo que solo serán consideradas horas extras 2:30 horas.

Las horas trabajadas en el festivo del ejemplo dado, como son el día viernes y sábado, se compensarán de alguna de las maneras que al respecto contempla el artículo 38 del Código del Trabajo que revisaremos más adelante.

#### 4.1 Factor de cálculo de horas extras.

Como vimos anteriormente, la Orden de Servicio N° 5 de la Dirección del Trabajo, establece el siguiente procedimiento para determinar el factor de horas extras:

“El procedimiento indicado se puede expresar a través de la siguiente fórmula:

$$FHE = \left( 1 / \left( \left( NHC / NDC \right) \times 30 \right) \right) \times \left( 1 + \left( \% \text{ recargo} / 100 \right) \right)$$

Ejemplo 1 (sistema ciclo simple): Una jornada de trabajo compuesta de 7 días de trabajo continuos, seguidos de 7 días de descanso continuos (7x7), en un horario de 08:00 a 20:00 hrs., con una jornada diaria de 12 horas y un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a dicha jornada, según el siguiente esquema:

El factor de cálculo de horas extraordinarias (FHE) para dicho ejemplo, considerando un recargo del 50%, será:

$$FHE = \left( 1 / \left( \left( 84 / 14 \right) \times 30 \right) \right) \times \left( 1 + \left( 50 / 100 \right) \right) FHE = 0,00833333$$

El factor de cálculo de horas extraordinarias será de 0,00833333, el que multiplicado por el sueldo, dará el valor de horas extraordinarias con el recargo del 50%”.<sup>104</sup>

Con el procedimiento establecido por la dirección del Trabajo, podemos determinar los factores de horas extraordinarias para diferentes jornadas excepcionales, siguiendo el ejemplo dado en el punto anterior el factor de horas extraordinarias para la

---

<sup>104</sup> Orden de Servicio Número 5: de fecha 20 de noviembre de 2009, Santiago. Pág. 10.

jornada de 6 por 2, con una jornada ordinaria diaria de 8 horas diarias y media hora de colación imputable a la jornada y considerando el recargo del 50% que establece el artículo 32 del código del Trabajo el cálculo será de la siguiente manera:

### **CALCULO FACTOR HORAS EXTRAS JORNADA EXCEPCIONAL 6 POR 2**

<b>A</b>	<b>DIAS CONTINUOS DE TRABAJO</b>	<b>6</b>
<b>B</b>	<b>HORAS DIARIAS DE TRABAJO</b>	<b>8</b>
<b>C</b>	<b>NUMERO HORAS DEL CICLO (A x B)</b>	<b>48</b>
<b>D</b>	<b>DIAS DE DESCANSO</b>	<b>2</b>
<b>E</b>	<b>DIAS DE DURACION DEL CICLO (A + D)</b>	<b>8</b>

#### **FACTOR HORAS EXTRAS**

$$FHE = ( 1 / ( ( NHC / NDC ) x 30 ) ) x ( 1 + ( \% \text{ recargo} / 100 ) )$$

$$FHE = ( 1 / ( ( 48 / 8 ) x 30 ) ) x ( 1 + ( 50 / 100 ) )$$

$$FHE = 0,0083333$$

FHE: Si el trabajador afecto a la jornada excepcional de 6 por 2 descrita tuviese un sueldo de \$350.000 mensuales, el valor de horas extras utilizando el factor será:

$$\text{Valor horas extras} = 350000 x 0.0083333 \quad \text{Valor horas extras} = 2.917.-$$

Como puede apreciarse el factor de horas extras tiene directa relación con el número de días de duración del ciclo y el número de horas que comprende la jornada excepcional autorizada para graficar esto veremos el cálculo del factor de horas extras para las siguientes jornadas excepcionales:

#### **Calculo Factor Horas extras Jornada excepcional 3por 3**

<b>A</b>	<b>DIAS CONTINUOS DE TRABAJO</b>	<b>3</b>
<b>B</b>	<b>HORAS DIARIAS DE TRABAJO</b>	<b>12</b>
<b>C</b>	<b>NUMERO HORAS DEL CICLO (A x B)</b>	<b>36</b>
<b>D</b>	<b>DIAS DE DESCANSO</b>	<b>3</b>
<b>E</b>	<b>DIAS DE DURACION DEL CICLO (A + D)</b>	<b>6</b>

## FACTOR HORAS EXTRAS

$$FHE = ( 1 / ( ( NHC / NDC ) x 30 ) ) x ( 1 + ( \% \text{ recargo} / 100 ) )$$

$$FHE = ( 1 / ( ( 36 / 6 ) x 30 ) ) x ( 1 + ( 50 / 100 ) )$$

$$FHE = 0,0083333$$

### **4.2 Diferencia entre promedio semanal y promedio efectivo de trabajo.**

Otra forma de calcular el factor de horas extraordinarias en jornadas excepcionales es utilizando la fórmula contenida en el Oficio Circular N° 4 de 15.05.1987 de la Dirección del Trabajo que establece el siguiente procedimiento:

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%.

Para la jornada de 45 horas semanales el factor será:

$$\text{Factor horas extras} = (((1/30) \times 7) / 45) \times 1.5$$

$$\text{Factor horas extras} = 0.0077777$$

Si nosotros tomamos el promedio de horas semanales de la jornada 7 por 7, que es de 42 horas a la semana y que se determina de la siguiente manera:

<b>A</b>	<b>DIAS CONTINUOS DE TRABAJO</b>	<b>7</b>
<b>B</b>	<b>HORAS DIARIAS DE TRABAJO</b>	<b>12</b>
<b>C</b>	<b>NUMERO HORAS DEL CICLO (A x B)</b>	<b>84</b>
<b>D</b>	<b>DIAS DE DESCANSO</b>	<b>7</b>
<b>E</b>	<b>DIAS DE DURACION DEL CICLO (A + D)</b>	<b>14</b>
<b>F</b>	<b>NHC/ NDC (c/ e)</b>	<b>6</b>
<b>G</b>	<b>PROMEDIOS DE HORAS SEMANALES</b>	<b>42</b>

Al sustituirlo en la fórmula de cálculo de factores de horas extraordinarias del Oficio Circular N° 4, nos dará:

$$\text{Factor horas extras} = (((1/30) \times 7) / 42) \times 1.5$$

$$\text{Factor horas extras} = 0.0083333$$

Que es el mismo que determinamos utilizando la fórmula establecida en la orden de servicio N° 5 de la Dirección del Trabajo.

En la Circular N° 110 de 10.09.1997, la Dirección del Trabajo para efecto de la determinación de los factores de horas extraordinarias calculaba los factores sobre la base de la jornada efectiva de trabajo, por lo que en el caso de la jornada 7 por 7 el factor de horas extras se determinaba de la siguiente forma:

**PASO 1:**

$$VM = (Nhtc \times 30) / Ndc$$

Dónde:

VM = relación mensual del cociente.

Nhtc = número de horas del ciclo autorizado

Ndc = número de días del ciclo.

## PASO 2:

$$FHE = 1 / VM \times ( 1 + \% \text{ RECARGO} / 100)$$

FHE = factor para calcular valor de horas extras.

% RECARGO = porcentaje de recargo de las horas extras.

<b>A</b>	<b>DIAS CONTINUOS DE TRABAJO</b>	<b>7</b>
<b>B</b>	<b>HORAS DIARIAS DE TRABAJO</b>	<b>11</b>
<b>C</b>	<b>NUMERO HORAS DEL CICLO (A x B)</b>	<b>77</b>
<b>D</b>	<b>DIAS DE DESCANSO</b>	<b>7</b>
<b>E</b>	<b>DIAS DE DURACION DEL CICLO (A + D)</b>	<b>14</b>
<b>F</b>	<b>SEMANAS CONTENIDAS EN EL CICLO</b>	<b>2</b>
<b>G</b>	<b>PROMEDIOS DE HORAS SEMANALES</b>	<b>38.5</b>

En la fórmula vista anteriormente el valor será:

$$VM = (77 \times 30) / 14 = 165$$

$$FHE = (1 / 165) \times (1 + 50/100)$$

$$FHE = 0.0090909$$

### 4.3 Determinación de factores según la jornada utilizada.

La determinación de los factores de horas extras considerando solo la jornada efectiva de trabajo, es decir dejando fuera el descanso de colación cuando es parte de la jornada ordinaria de trabajo; fue dejado sin efecto por la Circular N° 11 de 05.02.1998, de la Dirección del Trabajo estableciendo que el cálculo debe hacerse considerando la jornada de trabajo tal como se hace en la actualidad. Sin embargo esta forma de cálculo fue comúnmente utilizada incluso por la misma Dirección del Trabajo, por lo que existen

muchas resoluciones de jornada excepcional en las cuales se indica que el factor de horas extras para turnos de 12 horas extras es el 0.0090909.

#### **4.4 Remuneraciones a ser consideradas en el cálculo del valor de las horas extraordinarias.**

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 42 letra A del Código del Trabajo, cualquier remuneración que cumpla con ser un estipendio fijo, que se pague en dinero por períodos iguales determinados en el contrato y que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo debe ser considerada como sueldo. Es por ello que la Dirección del Trabajo mediante sus dictámenes ha reafirmado e interpretado el artículo en comento señalado:

"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".<sup>105</sup>

En sintonía con lo anterior, en el año 2008 nuevamente el órgano administrativo refuerza la idea de remuneración, destacando los requisitos copulativos que debe cumplir esta y al respecto se manifiesta como:

El efecto inmediato del hecho que una remuneración sea considerada como sueldo, será necesario para la determinación del valor de las horas extraordinarias de trabajo, toda vez que el artículo 32 del Código del Trabajo en su inciso tercero establece

---

<sup>105</sup>Dictamen N°1015/087, Dirección del Trabajo, 17 de marzo de 2000.

que “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.”

Si se considera en el cálculo solo el valor del sueldo base el valor de la hora extra será:

$$\text{Valor hora extra} = (360.000 + 50.000) \times 0.0083333$$

$$\text{Valor hora extra} = 3.417.-$$

Este valor se encontrará 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 Gratificación Mensual En El Cálculo De Las Horas Extras.**

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 42 letra E del Código del Trabajo, la Gratificación corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador, por esta simple definición legal es que la gratificación aun cuando sea pagada mensualmente no reúne características de sueldo motivo por lo cual no corresponde ser calificada de sueldo y por tal razón no se considera en el cálculo de las horas extras; salvo por supuesto que las partes de la relación laboral ya sea vía acuerdo individual o colectivo la incorporen en la base de cálculo del valor de las horas extras.

Respecto de la gratificación y el cálculo de las horas extras la Dirección del Trabajo ha señalado:

"Ni aún una gratificación convencional garantizada, de monto equivalente o superior a la legal, que se pague mes a mes, debe ser considerada para los efectos del cálculo del sobresueldo".<sup>106</sup>

## **5. Compensación de Festivos.**

### **5.1. Doctrina de la Dirección del Trabajo.**

Tal como se ha señalado en los criterios generales de autorización de jornadas excepcionales, la Dirección del Trabajo ha señalado que el descanso compensatorio por los días festivos laborados no podrá imputarse a los días de descanso del ciclo, debiéndose aplicar a su respecto la norma general del Código del Trabajo. Esto es, por cada día festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios se deberá otorgar un día de descanso compensatorio adicional en conjunto con el siguiente lapso de días de descanso, sin perjuicio que las partes acuerden una especial forma de distribución o de remuneración de tales días. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el art. 32 del Código del Trabajo.

En materia de Jornadas excepcionales, los días domingos trabajados quedan compensados en los días de descanso del ciclo de jornada excepcional autorizado, sin embargo la Dirección del Trabajo ha establecido que respecto de los días festivos laborados, se deben aplicar las normas generales de compensación de los festivos contenida en el artículo 38 del Código del Trabajo. Sobre este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

“Del análisis conjunto de las citadas disposiciones administrativas fluye que cada ciclo de trabajo del referido sistema excepcional se compone de 10 días continuos de

---

<sup>106</sup>Dictamen N°0306/025, Dirección del Trabajo, 18 de enero de 1994.

trabajo seguidos de 10 días continuos de descanso en los cuales no se entenderá comprendido el descanso compensatorio por aquellas labores prestadas en días festivos.

Como es dable apreciar, el sistema excepcional de que se trata, consistente en 10 días de trabajo continuo, seguidos de 10 días continuos de descanso, compensa exclusivamente los domingos que incidan en el ciclo de labores, estableciendo que las actividades desarrolladas en días festivos deberán ser compensadas con días de descanso, sin perjuicio de que las partes acuerden una especial forma de distribución o remuneración de tales días.”<sup>107</sup>

Es importante señalar que antes de la Circular N° 10, de 27.10.1997, de la Dirección del Trabajo, no se exigía por parte del ente fiscalizador la compensación de los festivos, por lo que al momento de presentar la respectiva solicitud de jornada excepcional no se contemplaba esta exigencia, pero a partir del 27.10.1997 cuando se dictó la Circular N° 10, se comenzó a exigir la compensación de los festivos laborados, manifestándose la Dirección del Trabajo al respecto como:

"Todos los trabajadores afectos a regímenes excepcionales de jornada y descansos que trabajen efectivamente en día festivo, tienen derecho a ser compensados en la forma que precisa el Oficio Circular N° 10, de 27.10.1997, de esta Dirección, sin distinguir si las autorizaciones respectivas fueron otorgadas antes o después de este Oficio Circular, y en cuanto a los días festivos que dan derecho a esta compensación, son todos aquellos posteriores al mes de septiembre de 1997 efectivamente trabajados".<sup>108</sup>

En la actualidad existen muy pocas empresas que tengan autorizaciones de jornadas excepcionales en las cuales no se encuentren obligadas a la compensación del día festivo laborado, toda vez que estas debieron ser dictadas con anterioridad a octubre de 1997 y dado que desde el 2001 a la fecha, las jornadas excepcionales tienen una

---

<sup>107</sup>Dictamen N°4890/212, Dirección del Trabajo, 13 de noviembre de 2003.

<sup>108</sup>Dictamen N°3782/279, Dirección del Trabajo, 12 de agosto de 1998.

vigencia de 4 años máxima; las empresas se han visto en la obligación de renovar sus jornadas excepcionales y al realizar la solicitud de renovación de jornadas excepcionales la Dirección del Trabajo exige que se adecuen a los criterios actualmente existentes, dentro de los cuales está el de la compensación de los festivos laborados señalando al respecto la Dirección del Trabajo:

“En lo que respecta a la facultad otorgada al Director del Trabajo, en virtud de los dos últimos incisos del artículo 38 del Código del Trabajo, resultará jurídicamente procedente que éste pueda exigir como requisito o condición para la autorización de la renovación de la resolución que estableció un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos, el ajustarse a criterios administrativos y normas de higiene y seguridad actualmente aplicables., aun cuando no se hubieren encontrado establecidos a la época de la autorización cuya renovación se solicita. 109

Es importante señalar que en algunas resoluciones de jornadas excepcionales dictadas con posterioridad al 27.10.1997 cuando se dictó la circular 10, de la Dirección del Trabajo, no aparece que el empleador deba compensar los días festivos laborados, pese que al momento de la solicitud y autorización de jornada excepcional estaba establecido como un criterio de autorización. Sobre este tema la Dirección del Trabajo ha establecido que pese a no aparecer esta obligación en la Resolución de autorización, igual el empleador está obligado a compensar los festivos laborados, ya que al momento de presentar la respectiva solicitud se comprometió a realizarla. Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

“Los empleadores de trabajadores afectos a un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos autorizado por el Director del Trabajo en uso de las facultades que le confieren los incisos penúltimo y final del Artículo 38 del Código del Trabajo, y que han suscrito el documento denominado solicitud de sistema excepcional y declaración jurada a que se alude en el cuerpo del presente informe, en el cual consta

---

109Dictamen N°0873/012, Dirección del Trabajo, 18 de febrero de 2011.

fehacientemente la obligación de compensar los festivos laborados por sus dependientes, no pueden eximirse de la misma por el hecho de que en la respectiva Resolución no se mencione expresamente tal obligación, máxime si el referido documento forma parte integrante de la misma.”<sup>110</sup>

## **5.2 Formas de compensar los festivos laborados.**

Para efectos de cumplir con los requerimientos del legislador, Los festivos laborados pueden compensarse de dos formas:

1. Acordar con el o los trabajadores una especial forma de distribución de los días de descanso que correspondan a la compensación de un día festivo laborado, acuerdo que debiese constar por escrito para dar certeza a las partes de la forma en la cual se compensará el festivo laborado, la oportunidad en que se dará el descanso compensatorio el legislador no lo ha establecido, por lo que serán las partes de la relación laboral las que deberán establecer claramente en que oportunidad se otorgará el descanso.
2. Pactando una compensación en dinero, caso en el cual la suma acordada no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32, es decir al pago de las horas trabajadas en el día festivo a valor de hora extraordinaria calculada con el recargo mínimo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

El hecho que un trabajador labore un festivo no le da derecho al pago de horas extras, siendo el mismo artículo 38 que así lo dispone, al señalar que “las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal”, sucede que cuando la compensación del festivo se hace en dinero

---

<sup>110</sup>Dictamen N°1690/074 Dirección del Trabajo, 23 de abril de 2004.

siendo esta una forma especial de remuneración ,la que no puede ser inferior al número de horas trabajadas en el festivo debiendo ser pagadas a un valor no inferior a las horas extras calculadas con un 50% de recargo. De esta forma muchos trabajadores y empresas creen que el laborar un festivo da derecho a los trabajadores a recibir el pago de horas extras, en lo referido a este punto La Dirección del Trabajo ha señalado que:

"Las horas trabajadas en domingo y festivos deben pagarse con el recargo correspondiente a las horas extraordinarias únicamente en el evento que excedan la jornada ordinaria semanal".<sup>111</sup>

Menester es señalar que la empresa al hacer el pago de la compensación del festivo laborado en dinero en las partidas imponibles y tributables del trabajador, ingrese dicha compensación bajo un nombre que denote claramente lo que está pagando. De esta forma muchas empresas han creado un ítem remuneracional denominado Compensación de Festivo Laborado para separar esta compensación de las posibles horas extras a que el trabajador tenga derecho en el mes que se paga dicha compensación. Respecto de la obligación que tendría el empleador de pactar por escrito la forma en la cual se compensará el festivo, es necesario reiterar los dictámenes de la Dirección del Trabajo citados en el Capítulo 1, que tratan sobre este tema y que es importante reiterar, manifestando:

“Lo expuesto permite afirmar que en el caso de los dependientes exceptuados del descanso dominical, la irrenunciabilidad de los descansos compensatorios ha sido prevista solo respecto de uno semanal, pudiendo negociarse los restantes que se produjeren por el hecho de incidir festivos en la respectiva semana, en la forma que las partes estimen conveniente y a través de un acuerdo entre el trabajador y el empleador, el

---

<sup>111</sup> Dictamen N°4468/310, Dirección del Trabajo, 21 de septiembre de 1998.

que, conforme al dictamen 621, de 5 de febrero de 1986, debe ser suscrito con anterioridad a la época en que dicho día deba laborarse.”<sup>112</sup>

Para mayor comprensión y actualización de los parámetros establecidos, la Dirección del trabajo se ha manifestado nuevamente sobre la compensación de festivos laborados, donde dicho acuerdo debe constar por escrito para efectos de tener certeza, tanto contractual como legal. De esta manera el dictamen 0407/006 del 29 de enero de 2014 se manifiesta aclarando el tema de la siguiente manera:

“Al respecto, cabe señalar que aun cuando la citada norma legal no establece expresamente dicha exigencia sino que se limita a establecer que las partes pueden acordar una especial forma de distribución o remuneración de los días de descanso compensatorio que exceden de uno semanal , este Servicio, en el ámbito de su competencia en materia de interpretación legal, estima que dicho acuerdo debe materializarse por escrito, debiendo establecerse en el mismo las condiciones de otorgamiento y pago del beneficio que en él se establece.

La conclusión anterior se fundamenta en el principio de certeza y seguridad jurídica que debe imperar en las relaciones laborales el cual busca garantizar que trabajador y empleador conozcan con exactitud sus derechos y obligaciones recíprocas. En efecto la materialización por escrito de dicho pacto permitirá a las partes conocer con claridad los términos del mismo y evitar con ello eventuales discrepancias al respecto, sirviéndoles además como medio de prueba de acordado. Asimismo, la escrituración de dicho documento facilitará la labor fiscalizadora de este Servicio al conocer de denuncias que se efectúen sobre la materia.

En cuanto a la oportunidad en que debe celebrarse dicho acuerdo, esta Dirección, en forma reiterada y uniforme ha sostenido, que éste debe suscribirse con anterioridad a

---

<sup>112</sup> Dictamen N°4231/305, Dirección del Trabajo, 11 de octubre de 2000.

la época en que dicho día debe trabajarse, conclusión que se fundamenta en la circunstancia que si bien es cierto el inciso 5° del artículo 38 faculta a las partes para convenir una especial forma de distribución o de compensación de los días de descanso que excedan de uno semanal, no lo es menos que tal potestad no puede ser ejercida para subsanar en forma retroactiva, las omisiones cometidas por una empresa , debiendo por tanto operar sólo a futuro . En el sentido indicado se han pronunciado, entre otros, los Ordinarios N° 4231/305, de 11.10.2000 y N° 2095 de 18.04.86.

Precisado lo anterior, cabe señalar a Ud. que la inexistencia de pacto escrito sobre la materia podrá ser sancionada administrativamente por este Servicio, conforme al artículo 503 del Código del Trabajo.”<sup>113</sup>

De acuerdo a los ordinarios N° 4231/305, de 11.10.2000 y N° 0407/006, de 29.01.2014, citados precedentemente, las partes de la relación laboral se encuentran obligadas a pactar en forma previa el trabajo en días festivos cómo será la forma en que las labores desarrolladas en dichos días van a ser compensadas. Dicho acuerdo debe constar necesariamente por escrito y para mejor certeza deben ser suscritos en los respectivos contratos de trabajo, o como uno de los acuerdos que regirán la relación laboral, sin perjuicio de insertar estos acuerdos en los instrumentos colectivos que se suscriban.

---

<sup>113</sup>Dictamen N°0407/006, Dirección del Trabajo, 29 de enero de 2014.

### **5.3 Número de horas a compensar.**

Uno de los usos más comunes en materia de compensación dice relación con la compensación en dinero de los festivos laborados. Cuando la compensación del festivo se hace en dinero, se debe tener en consideración el número de horas trabajadas en el festivo, considerando que el día festivo se inicia a las 00:00 del día y concluye a las 24:00 del mismo día. Esto debe determinarse para la correcta compensación el número de horas trabajadas en ese día, al respecto la Dirección del trabajo ha señalado:

“De ello se sigue que si las partes han convenido laborar el día de descanso compensatorio que excede de uno, conforme lo autoriza el inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo, habiendo turnos rotativos de trabajo, las horas que deben remunerarse con, a lo menos, el 50% de recargo que prevé el artículo 32 del mismo cuerpo legal, son las que median entre las 00.00 y las 24.00 horas de dicho día, cualquiera que sea el turno al que correspondan.”<sup>114</sup>

Para ejemplificar la compensación en dinero del festivo laborado en jornadas excepcionales revisaremos el siguiente caso:

En una Jornada Excepcional 4 por 4, con turnos diurno y nocturno de 12 horas diarias que incluyen un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a la jornada, en el mes de mayo de 2014 se dio la siguiente asistencia:

---

<sup>114</sup> Dictamen N°3538/038, Dirección del Trabajo, 16 de septiembre de 2013.

Trabajador		ABRIL				MAYO			
		domingo	lunes	martes	Miércoles	jueves	viernes	sábado	domingo
		27	28	29	30	1	2	3	4
1	Hora inicio	8:00	8:00	8:00	8:00	L	L	L	L
	hora termino	20:00	20:00	20:00	20:00	L	L	L	L
2	Hora inicio	20:00	20:00	20:00	20:00		L	L	L
	hora termino		8:00	8:00	8:00	8:00	L	L	L
3	Hora inicio	L	L	L	L	8:00	8:00	8:00	8:00
	hora termino	L	L	L	L	20:00	20:00	20:00	20:00
4	Hora inicio	L	L	L	L	20:00	20:00	20:00	20:00
	hora termino	L	L	L	L		8:00	8:00	8:00

De este ejemplo se puede apreciar lo siguiente:

1. Los turnos de noche como es el caso de este turno de 12 horas, abarca dos días calendarios, por ello al momento de solicitar una jornada excepcional de este tipo

la jornada se solicita 4 por 4 en turno diurno y 5 por 3 en turno nocturno, tal como aparece en los formularios de solicitud de jornada excepcional.

2. Como el primero de mayo es el día festivo, se debe analizar el número de horas trabajadas por cada uno de los trabajadores para determinar el número de horas a compensar por el festivo laborado, considerando que: El trabajador N° 1 no trabajó ninguna hora del festivo, toda vez que el festivo coincide con su primer día de descanso, no teniendo por lo tanto derecho a compensación alguna.

  - El trabajador N° 2 aun cuando comenzó su turno de trabajo el miércoles 30 de abril, terminó su jornada el día jueves 1 de mayo prestando servicios 8 horas del día festivo. Necesario es recordar que en esta jornada la colación es parte de la jornada y se entiende laborada para efecto de la compensación, por lo que habría que compensarle 8 horas a valor de horas extras para entender cumplida la obligación de compensación del festivo.
  - El trabajador N° 3 que realizó el turno diurno laboró 12 horas del festivo, siendo ese el número de horas que deberán ser compensadas al valor de horas extras.
  - El trabajador N° 4, ingresó a laborar a las 20:00 horas del festivo, por lo que tendrá derecho a que se le compensen esas 4 horas a un valor no menor al de horas extraordinarias.

Es muy importante analizar de esta manera el número de horas trabajadas en el festivo, para poder compensar en formas correctas los días festivos laborados.

Retomando el ejemplo sobre la jornada 6 por 2, al analizar la compensación del festivo se tendría que hacer de la siguiente forma:

Jornada excepcional de 6 días de trabajo por 2 de descanso con una jornada de trabajo de 8 horas diarias que incluyen un tiempo destinado a colación de media hora no imputable a la jornada, el promedio de horas semanales de esta jornada será:

<b>A</b>	<b>DIAS CONTINUOS DE TRABAJO</b>	<b>6</b>
<b>B</b>	<b>HORAS DIARIAS DE TRABAJO</b>	<b>8</b>
<b>C</b>	<b>NUMERO HORAS DEL CICLO (A x B)</b>	<b>48</b>
<b>D</b>	<b>DIAS DE DESCANSO</b>	<b>2</b>
<b>E</b>	<b>DIAS DE DURACION DEL CICLO (A + D)</b>	<b>8</b>
<b>F</b>	<b>NHC / NDC (C/E)</b>	<b>6</b>
<b>G</b>	<b>PROMEDIOS DE HORAS SEMANALES</b>	<b>42</b>

Si bien el promedio de horas semanales es de 42 horas, el factor de horas extraordinarias será de 0.0083333 al momento de determinar las horas extraordinarias, necesariamente se debe considerar todo lo que exceda de las 48 horas ordinarias de trabajo que están autorizadas en este ciclo de trabajo, toda vez que esa es la jornada ordinaria convenida. Como ejemplo si la asistencia del trabajador fuese:

Abril 2014		HORA				
Dia		INGRESO	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
Martes	15	8:00	17:30	9:30	8:00	
Miércoles	16	8:00	16:00	8:00	8:00	
Jueves	17	8:00	16:00	8:00	8:00	
Viernes	18	8:00	16:30	8:30	8:00	
Sábado	19	8:00	16:00	8:30	8:00	
Domingo	20	8:00	16:00	8:00	8:00	
Total semanal				50:00	48:00	2:30

En este ejemplo son horas extras las que exceden de la jornada semanal convenida con la excepción que aquí serán horas extras las que excedan del número de horas ordinarias que contempla el ciclo de trabajo autorizado, cual es de 48 horas por lo que solo serán consideradas horas extras 2:30 horas.

Las horas trabajadas en el festivo, como son el día viernes y sábado, son en total 17 horas, por lo que en esta semana ante un sueldo de \$350.000; el trabajador tendría derecho si la compensación del festivo se hiciera en dinero a:

$$\text{Valor horas extras} = 350000 \times 0.008333 = 2.917.- \text{ cada hora}$$

$$\text{Horas extras} = 2.5 \times 2917 = 7.292,$$

$$\text{Compensación festivo} = 17 \times 2917 = 49.589.-$$

En el caso revisado se puede apreciar que el derecho a horas extras es diferente a la compensación del festivo, toda vez que horas extras es lo que excede de la jornada convenida y el festivo laborado cuando se compensa en dinero, debe hacerse sobre el número de horas trabajadas en el festivo. Por lo que debiese también incluirse en la compensación las horas laboradas en exceso de la jornada diaria el día festivo.

#### **5.4 Coincidencia de festivo con día domingo.**

Cuando un festivo coincide con domingo se entiende que el trabajador ha prestado servicios en día domingo, ante lo que no procede el derecho a una compensación del festivo laborado por el hecho que no se debe cancelar dos veces por una jornada realizada, así lo ha sostenido reiteradamente la Dirección del Trabajo, entre otros en los siguientes dictámenes:

"Los trabajadores de la Empresa XX, afectos al sistema excepcional de jornadas y de descansos autorizado por la Resolución N° 0251, de 02.08.99, de la Directora del Trabajo, no tienen derecho a que se les compense con un día de descanso adicional o a que se les remuneren las horas respectivas como extraordinarias por el trabajo desarrollado en un día domingo que coincide con un festivo." 115

---

115Dictamen N°4985/218, Dirección del Trabajo, 20 de noviembre de 2003.

"Los trabajadores de la XX afectos al sistema excepcional de jornadas y de descansos autorizado por la Resolución N° 127, de 24.04.98, de la Directora del Trabajo, no tienen derecho a que se les compense con un día de descanso adicional o a que se les remuneren las horas respectivas como extraordinarias, por el trabajo desarrollado en un día domingo que coincide con un festivo."116

“Si un día festivo coincide con un domingo, el dependiente habrá trabajado efectivamente un solo día circunstancia esta que, al tenor de lo señalado, permite concluir que solamente procederá compensarlo con un día de descanso.

Las horas trabajadas en dicho día por expresa disposición contenida en el mencionado artículo 38, no proceden ser remuneradas como extraordinarias, salvo que se dieran las condiciones que harían procedente dicho pago, esto es, que con ellas se hubiere excedido la jornada semanal acordada".117

Es importante señalar que si bien el festivo laborado que coincide con domingo, este no da derecho a compensación alguna, conforme los dictámenes citados de la Dirección del Trabajo. En caso de la compensación de festivos laborados que esté regulada en instrumentos colectivos donde se pacta muchas veces un recargo mayor al 50% para determinadas festividades; tales como navidad y año nuevo, donde se debe revisar la cláusula contractual para ver si aun cuando el festivo coincida con domingo igual el trabajador podrá tener derecho a la compensación, toda vez que si se señala en una cláusula contractual que las labores realizadas el 1 de enero de cada año se pagarán con un recargo del 75%. El empleador estaría obligado a realizar la compensación aun cuando el 1 de enero coincida con domingo toda vez que el contrato colectivo lo obligaría a ello, es por ello que en materia de festivos laborados debe siempre revisarse muy bien los acuerdos suscritos al consignando dichos días expresamente.

---

116Dictamen N°4890/212, Dirección del Trabajo, 13 de noviembre de 2013.

117Dictamen N°0487/036, Dirección del Trabajo, 26 de enero de 1999.

### **5.5 Festivo que coincide con día de descanso.**

Cuando un día festivo coincide con los días de descanso del ciclo de trabajo, en dicho día festivo no procede ningún tipo de compensación a los trabajadores, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo que se ha manifestado siguiendo el ordenamiento legal refiriéndose a este tema como:

"Los festivos que coincidan o resulten incluidos en un lapso de descanso, tampoco deben conferir derecho compensatorio alguno al dependiente, toda vez que se configura -en el fondo- la misma situación del dependiente afecto al sistema legal ordinario. La necesaria armonía y correspondencia de estas normas conduce a interpretarlas en el sentido que, en ambos sistemas, el festivo se integre y confunda con el lapso legal de descanso, no existiendo razones de derecho o de texto legal que justifiquen discriminación o diferencia".<sup>118</sup>

"El día festivo no trabajado por encontrarse el dependiente haciendo uso de descanso compensatorio no da derecho a un nuevo día de descanso".<sup>119</sup>

### **6. Criterio para la renovación de resoluciones de Jornada Excepcional.**

De acuerdo lo señalado en el artículo 38 del Código del Trabajo, el Director del Trabajo está facultado para renovar dichas jornadas si se verifican que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Se hace necesario tener presente lo dispuesto en la Orden de Servicio Número 5, respecto de las solicitudes de renovación de jornadas excepcionales y los dictámenes de la Dirección del Trabajo sobre esta materia.

---

<sup>118</sup>Dictamen N°0400/026, Dirección del Trabajo, 20 de enero de 1999.

<sup>119</sup>Dictamen N°2938/227, Dirección del Trabajo, 14 de julio de 2000.

## **6.1 Presentación de solicitud.**

Respecto de la presentación de la solicitud de renovación la Orden de Servicio Número 5 dispone:

“La solicitud de renovación deberá presentarse antes del vencimiento de la resolución respecto de la cual se pide la renovación”<sup>120</sup>. En caso contrario, se deberá efectuar una nueva solicitud de sistema excepcional. Con todo, si habiéndose ingresado la solicitud de renovación antes del vencimiento del plazo de vigencia de la resolución por la que se solicita renovación y llegado el plazo de vencimiento se encuentra pendiente de resolución, se entenderá prorrogada automáticamente la resolución original en tanto no se resuelva la renovación.

Corresponderá al Director(ra) Regional del Trabajo, sobre la base del análisis del cumplimiento de los criterios establecidos, renovar el sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos autorizado, lo que hará mediante la dictación de la Resolución de Renovación que haya lugar.

La resolución de renovación deberá contemplar idénticas condiciones a las allí establecidas, salvo modificaciones legales, sin que resulte factible adicionar o alterar cuestiones o aspectos contenidos en aquella

Dicha solicitud debe presentarse antes del vencimiento de la resolución respecto de la cual se solicita la renovación. En caso contrario, si se presenta después de la fecha establecida de duración, se deberá efectuar una nueva solicitud de sistema de jornada excepcional. En caso de que se hubiese ingresado la solicitud de renovación, antes del vencimiento del plazo de vigencia de la resolución por la cual se está solicitando y llegado el plazo de vencimiento se encuentra pendiente de resolución, se entenderá prorrogada automáticamente la resolución original en tanto no se resuelva la renovación.

---

120 Orden de Servicio Número 5: de fecha 20 de noviembre de 2009, Santiago. Pág.4.

Corresponderá al Director Regional del Trabajo, sobre la base del análisis del cumplimiento de los criterios establecidos en la Orden de Servicio, renovar el sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso autorizado, lo que hará mediante la dictación de la Resolución de Renovación respectiva.

En caso de la renovación de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, estas se renovarán por un periodo de vigencia máximo de 4 años, pero puede ser con un periodo de vigencia inferior a cuatro años en el evento en que las partes involucradas así lo solicitasen en forma expresa, según lo señala el ordinario N° 3018/81, de fecha 18.07.2005 de la Dirección del Trabajo.

En caso de renovaciones, su vigencia será a partir de la fecha de expiración de la resolución por la que se solicita la renovación. No obstante lo anterior, se podrá solicitar que la vigencia sea a partir de la fecha en que se dicte la respectiva resolución de renovación con acuerdo de las partes. En éstas se deberá señalar expresamente la fecha en que precluye la autorización de renovación.

## **6.2 Acuerdo con los trabajadores.**

### **6.2.1 Existencia de organizaciones sindicales en la empresa.**

En caso que existan organizaciones sindicales a las que se encuentren afiliados trabajadores que laboran en la faena por la cual se solicita autorización, se aplicarán las reglas que son señaladas por la orden de Servicio N° 5 respecto a la renovación de jornada, siendo estas:

a) “Trabajadores sindicalizados: el acuerdo respecto de los trabajadores sindicalizados se deberá recabar con la organización sindical correspondiente, para lo cual deberá presentar un documento suscrito por la respectiva directiva sindical, en el que se indique expresamente el sistema de distribución de jornada a solicitar (número de días de trabajo continuos, número de días de descanso, horarios de entrada y salida, reglas

especiales de distribución de descansos compensatorios, etc.) y la faena en donde se prestarán los servicios. En ningún caso se admitirá el acuerdo individual de los trabajadores sindicalizados.

En el caso que existan 2 o más organizaciones sindicales que cuenten con socios que laboran en la faena por la que se solicita la autorización, los sistemas excepcionales solo se autorizarán respecto de los sindicatos que concurren con el acuerdo. De esta manera, podrá darse el evento de que el sistema se autorice respecto de los trabajadores sindicalizados a uno o más sindicatos que dieron el acuerdo y no respecto de los trabajadores afiliados a otra u otras organizaciones sindicales que no dieron el acuerdo. En ningún caso se ponderarán mayorías o minorías, sea de número de socios de uno o más sindicatos o número de sindicatos, para los efectos de verificar el cumplimiento del requisito en análisis. En consecuencia, el acuerdo o desacuerdo de un sindicato sólo será oponible respecto de sus socios.

El acuerdo de la organización sindical podrá ser otorgado en un proceso especial o en el marco de un proceso de negociación colectiva, sea en un instrumento colectivo o en un documento especial, pero siempre en cualquier caso deberá estar claramente establecido el tipo de jornada y el período por el cual se otorga el acuerdo.

Con todo, cuando el acuerdo se otorgue en un instrumento colectivo, aquel deberá hacerse exigible durante la vigencia del referido instrumento colectivo.

De igual forma, si el acuerdo es dado en un instrumento colectivo o en un documento especial pero con un período de desfase entre el otorgamiento del acuerdo y la vigencia de la autorización o renovación objeto del mismo, se entenderá que dicho acuerdo obliga al Sindicato y, por ende, a la totalidad de los trabajadores sindicalizados al momento de hacerse exigible, hayan estado o no sindicalizados al momento de otorgarse el acuerdo, salvo que en el referido instrumento expresamente se deje establecido que se deberá recabar el acuerdo de los trabajadores sindicalizados no

vigentes al momento de otorgar el acuerdo, el que se verificará de la misma forma es decir, a través de la organización sindical.

b) Trabajadores no sindicalizados: el acuerdo respecto de los trabajadores no sindicalizados se deberá recabar individualmente, basta entender cumplido este requisito respecto del total de trabajadores no sindicalizados cuando se acredite documentalmente el acuerdo de a lo menos el 75% de los trabajadores no sindicalizados involucrados en la jornada. En el documento que se presente, deberá describirse expresamente el sistema de distribución de jornada a solicitar (número de días de trabajo continuos, número de días de descanso, horarios de entrada y salida; reglas especiales de distribución de descansos compensatorios, etc.). La faena en la cual se prestarán los servicios, la identificación de los trabajadores que suscriben (nombre y RUT) y la firma de conformidad.

En ningún caso se ponderarán mayorías o minorías relativas al número de trabajadores sindicalizados o no sindicalizados para los efectos de verificar el cumplimiento del requisito en análisis. De esta manera, podrá darse el evento que el sistema se autorice respecto de los trabajadores sindicalizados (total o parcialmente según la regla correspondiente) y no respecto de los trabajadores no sindicalizados o viceversa. En consecuencia, el acuerdo o desacuerdo de cada estamento (trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados) sólo será oponible respecto de sí mismos conforme a las reglas ya analizadas.

### **6.2.2 Inexistencia de organizaciones sindicales en la empresa**

En caso que no existan organizaciones sindicales a las que se encuentren afiliados trabajadores que laboran en la faena por la cual se solicita autorización, el acuerdo de los trabajadores se deberá recabar individualmente, basta entender cumplido este requisito respecto del total de trabajadores no sindicalizados cuando se acredite documentalmente el acuerdo de a lo menos, el 75% de los trabajadores no sindicalizados involucrados en la jornada. En el documento que se presente deberá describirse expresamente el sistema de

distribución de jornada a solicitar (número de días de trabajo continuos, número de días de descanso, horarios de entrada y salida; reglas especiales de distribución de descansos compensatorios, etc.), la faena en la cual se prestarán los servicios, la identificación de los trabajadores que suscriben (nombre y RUT) y la firma de conformidad.

Al momento de establecer la forma en la cual debe analizarse el acuerdo con los trabajadores para la implementación de una jornada excepcional, la Dirección del Trabajo, es clara estableciendo que en el caso de los trabajadores sindicalizados el acuerdo debe recabarse a través de la organización sindical, por lo que deberá verse el tema con los estatutos de la organización. La forma en la cual el Sindicato (s) respectivo (s) en relación a los trabajadores involucrados manifestar el acuerdo, dependerá única y exclusivamente de los estatutos de la organización sindical, ya que las organizaciones sindicales son autónomas al momento de establecer algún tipo de procedimiento que permita a los socios de la organización sindical pronunciarse sobre una materia determinada.

En el caso de los trabajadores no sindicalizados el acuerdo con el sistema excepcional que desea implementarse se recaba en forma individual pudiendo utilizarse el modelo de acuerdo que el formulario de solicitud de jornada excepcional contempla.

### **6.3 Acreditación de cumplimiento de condiciones de Higiene y Seguridad adecuadas.**

Para que proceda la renovación de una jornada excepcional el empleador deberá mantener condiciones de trabajo adecuadas, que impidan la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, respetando entre otros, el funcionamiento de los instrumentos de prevención de riesgos y el cumplimiento con las condiciones sanitarias y ambientales básicas de los lugares de trabajo, que se expresa de la siguiente forma:

“En lo que respecta a la facultad otorgada al Director del Trabajo, en virtud de los dos últimos incisos del artículo 38 del Código del Trabajo, resultará jurídicamente

procedente que éste pueda exigir como requisito o condición para la autorización de la renovación de la resolución que estableció un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos, el ajustarse a criterios administrativos y normas de higiene y seguridad actualmente aplicables, aun cuando no se hubieren encontrado establecidos a la época de la autorización cuya renovación se solicita. Se deja sin efecto la doctrina contenida en los puntos 3) y 3.1), del Ordinario 3018/81, de 18.07.05 y toda otra que resulte contraria a la aquí establecida.” 121

Al momento de presentar la solicitud de renovación de jornada excepcional se debe acreditar documentalmente que las condiciones de higiene y seguridad son adecuadas, de la misma forma y con los mismos documentos que vimos en los criterios generales de autorización y si la faena se encuentra a más de 1500 MSNM la acreditación especial de medidas de protección que se establece para esas situaciones.

#### **6.4 Copia de resolución anterior.**

Al momento de hacer la presentación de solicitud de jornada excepcional, es necesario adjuntar copia de la resolución por la cual se pide la renovación.

El acuerdo con los trabajadores tal como ha mencionado en puntos anteriores es indispensable para poder tramitar ya sea la autorización de Jornada Excepcional como para efectos de la renovación, al respecto la Orden de Servicio N° 5 de la Dirección del Trabajo señala:

“De conformidad a lo dispuesto en el inciso final del artículo 38, del Código del Trabajo, las resoluciones que autoricen sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y los descansos, podrán ser renovadas hasta por 4 (cuatro) años. La

---

121Dictamen N°0873/012, Dirección del Trabajo, 18 de febrero de 2011.

renovación tendrá lugar siempre que se verifique que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen, entre los cuales el acuerdo de los trabajadores es condición necesaria. Dicho acuerdo deberá expresarse de la forma prevista en el acápite V. a) 8 de esta Orden de Servicio.”<sup>122</sup>

Los acuerdos con los trabajadores necesariamente deben realizarse siguiendo el mismo tenor a una solicitud de jornada excepcional, por lo que respecto de los trabajadores sindicalizados el acuerdo se recaba con la organización sindical y respecto de los trabajadores no sindicalizados se hace en forma individual.

### **6.5 Pago de derechos.**

Tanto en la tramitación de una solicitud de jornada excepcional, se debe adjuntar el comprobante de pago de los derechos fijados para estos efectos por la Dirección del Trabajo el que al mes de septiembre de 2016 asciende a la cantidad de \$ 6.000.- seis mil pesos.- que debe ser depositado en la cuenta corriente del Organismo Administrativo, en cierta forma es una cantidad exigua, pero no por ello menos importante de consignar.

### **6.6 Situación de las empresas que no renuevan sus jornadas.**

La no renovación de una jornada excepcional en cuanto a sus efectos está claramente señalada en la Orden de Servicio N° 5 de la Dirección del Trabajo, que al respecto señala:

“La no renovación de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos implica que los trabajadores involucrados queden afectos a las normas generales que en materia de jornada de trabajo y descansos se contienen en el Código del

---

<sup>122</sup> Orden de Servicio Número 5: de fecha 20 de noviembre de 2009, Santiago. Pág.4.

Trabajo, lo que deberá materializarse al término de la vigencia del sistema excepcional en uso, ello sin perjuicio de la conclusión completa de los ciclos de trabajo que se encuentren en aplicación a esa fecha. En este caso, la elección de cuál será la distribución diaria y semanal de la jornada de trabajo, conforme a las reglas generales según se ha expresado, debería ser acordada por las partes contratantes y materializarse por escrito. Sin perjuicio de lo anterior, y considerando que en caso de no existir acuerdo se produciría un vacío sobre el sistema de jornada aplicable, en dicho evento, esto es, a falta de acuerdo entre las partes, corresponderá al empleador unilateralmente la fijación de la distribución diaria y semanal de la jornada de trabajo.”<sup>123</sup>

En caso que la renovación no se produzca, es decir sea rechazada o bien ésta no se presenta, implica que los trabajadores involucrados queden afectos a las normas generales que en materia de jornada de trabajo y descansos se contienen en el Código del Trabajo. Esto deberá materializarse al término de la vigencia del sistema excepcional en uso, sin perjuicio de la conclusión completa de los ciclos de trabajo que se encuentren en aplicación a esa fecha. La elección de cuál será la distribución diaria y semanal de la jornada de trabajo, conforme a las reglas generales según se ha expresado debería ser acordada por las partes contratantes y materializarse por escrito. Sin perjuicio de lo anterior y considerando que en caso de no existir acuerdo se produciría un vacío sobre el sistema de jornada aplicable. A falta de acuerdo entre las partes corresponderá al empleador unilateralmente la fijación de la distribución diaria y semanal de la jornada de trabajo.

Con lo señalado anteriormente, la Dirección del Trabajo viene a resolver un tema que se ha dado muy frecuentemente en el mundo laboral, el cual es la negativa de los trabajadores sobre todo de los sindicatos a manifestar su aceptación o acuerdo en renovar. Mientras no se den determinados beneficios o mejoras en sus condiciones de trabajo, lo cual transforma las renovaciones de jornada en la práctica en un nuevo proceso de

---

<sup>123</sup> *Op. Cit.*

negociación colectiva. Al establecer la Dirección del Trabajo que el empleador podrá unilateralmente ante la no existencia de acuerdo un sistema de jornada que respetando las reglas establecidas para las jornadas normales de trabajo da nuestro ordenamiento jurídico establece el poder de negociación de las organizaciones sindicales se ve ostensiblemente reducido; sobre todo en aquellas faenas apartadas de centros urbanos como son las de la gran minería, toda vez que la aplicación de las normas generales en materia de jornada y descansos no les permitirá a muchos de ellos un adecuado descanso junto a sus familias, motivo por el cual en estas materias se debe tender al dialogo y la búsqueda de acuerdos con el fin de evitar el inconvenientes en el clima laboral al interior de la empresa y poder seguir utilizando jornadas que beneficien al trabajador y al empleador.

## **CAPITULO CUARTO SITUACIONES ESPECIALES.**

### **1.0 Principio de continuidad:**

El artículo N°4 del Código del Trabajo en su inciso segundo establece “Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores.” En base a esta norma que establece el denominado principio de continuidad de la empresa, de esta forma y en relación a jornadas excepcionales la Dirección del Trabajo ha señalado:

"La autorización de un sistema excepcional por parte del Director del Trabajo rige sólo para la empresa y los trabajadores respecto de los cuales se cursó, no resultando factible, por ende, que una empresa distinta aplique tal sistema, como ocurre en el caso de Minera ... Ltda.

Por otra parte, y en lo que respecta a lo sostenido en el citado ordinario, en orden a que la autorización de que se trata sólo rige para los trabajadores respecto de los cuales se hubiere cursado, cabe aclarar que ello debe entenderse referido al personal que se desempeñe o pase a desempeñarse en la obra o faena a que se refiera la autorización solicitada, ya que de lo contrario, ello significaría que cada vez que se produzca una alteración de la dotación primitiva debería requerirse una nueva autorización, lo que resultaría jurídicamente improcedente e innecesario." 124

El legislador ha distinguido entre empresa y empleador, vinculando los derechos y obligaciones de los trabajadores con la empresa y no con la persona natural o jurídica que se encuentre a cargo de ella. Por esta razón las modificaciones totales o parciales relativas

---

124Dictamen N°2873/134, Dirección del Trabajo, 01 de agosto de 2001.

al dominio, posesión o mera tendencia de la empresa, no alteran los derechos y obligaciones de los trabajadores.

El objetivo de este principio de la continuidad de la empresa contenido en esta norma, es mantener la estabilidad en la relación laboral y la subsistencia de lo convenido en los contratos individuales e instrumentos colectivos de trabajo con el o los nuevos empleadores.

“Resulta jurídicamente procedente que ..., sucesora legal de la empresa ..., aplique el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y de descansos autorizado por Resolución N° 232, de 13-08-2003, de la Dirección Regional del Trabajo de la Primera Región, a sus trabajadores que se desempeñan en la faena ..., sin perjuicio de la modificación que la referida Dirección Regional deba efectuar en cuanto a la individualización del nuevo titular de la misma.”<sup>125</sup>

Cada vez que se produzca una modificación en el dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, los derechos y obligaciones consignados en los contratos de trabajo se mantienen en los mismos términos con el o los nuevos empleadores; debiendo únicamente actualizarse los contratos de trabajo, indicándose quien asume la calidad de empleador. De esta forma estamos frente a un principio emitido en el Código del Trabajo especialmente en su artículo cuarto “el Principio de continuidad”.

### **1.1 Cambio de ropa y aseo personal.**

En cuanto al cambio de ropa en jornadas excepcionales se aplican los mismos criterios que en materia de trabajo ordinario, significa que se debe entender el cambio de vestuario como parte integral de la jornada, puesto que es parte inherente en la realización de labores para cumplir con las condiciones mínimas de higiene y seguridad. Incluso en

---

<sup>125</sup>Dictamen N°4069/227, Dirección del Trabajo, 11 de septiembre de 2006.

materia ordinaria debe ser calificado como parte del proceso productivo, el tiempo utilizado por los trabajadores (as) en cambio de vestuario, cuando dicho cambio sea requerido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes o por otras similares, consignadas en el citado reglamento y modalidad de trabajo. A este respecto la Dirección del Trabajo señala:

“El tiempo destinado a las actividades de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituirá jornada de trabajo cuando el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente la realización de las mismas por razones de higiene y seguridad, independientemente de si ellas se encuentran consignadas como obligaciones del trabajador en el respectivo reglamento interno.<sup>126</sup>

Esta materia ha sido reafirmada a posteriori y consignando el espíritu de la ley como parte integral de la jornada, la Dirección del trabajo nuevamente se pronuncia en el dictamen N°5097/191, 09 de diciembre de 2004 como:

“El tiempo utilizado en cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal, constituye jornada de trabajo, razón por la cual tales operaciones deben ser ejecutadas al inicio de la jornada, una vez registrado el ingreso en el respectivo sistema de control y antes de consignarse en éste la hora de salida, al término de aquélla.”<sup>127</sup>

De esta manera se entiende como parte integral de la jornada de trabajo el cambio de ropa y aseo personal, sin perjuicio de realizar labores en campamentos.

---

<sup>126</sup>Dictamen N°2936/225, Dirección del Trabajo, 14 de julio de 2000.

<sup>127</sup>Dictamen N°5097/191, Dirección del Trabajo, 09 de diciembre de 2004.

### **1.1.1 Cambio de vestuario realizado en campamentos:**

A diferencia de lo anterior, en el caso del cambio de vestuario en campamentos se está ante un tratamiento particular frente a instalaciones, donde la necesidad de efectuar las actividades allí señaladas, deriva de la propia naturaleza de las funciones desarrolladas por el dependiente que así lo exigen en cumplimiento de las normas legales y reglamentarias que regulan las condiciones de seguridad en el trabajo constituyendo aquellas, obligaciones íntimamente ligadas al desarrollo del proceso productivo de la empresa y a la respectiva prestación de servicios. De esta manera estamos frente a un proceso continuo, a este respecto se refiere la Dirección del Trabajo como:

“Sobre el particular, y teniendo presente que tales campamentos constituyen instalaciones habilitadas para que aquellos pernocten, habiten y satisfagan sus necesidades básicas de alimentación, aseo y otras, operando temporalmente como su residencia o morada, es dable concluir, al igual y por las mismas razones que en el caso analizado en párrafos precedentes no resulta jurídicamente procedente calificar el tiempo que abarquen dichas actividades como jornada de trabajo.

En consecuencia, y sobre la base de las consideraciones formuladas precedentemente, cúmpleme informar a Ud. que el dictamen N° 2936/225, del 14.06.2000, debe entenderse precisado en los términos expuestos en el cuerpo del presente informe.”<sup>128</sup>

Dicha medida señalada en base al cambio de vestuario en campamentos, ha sido ratificada posteriormente ya en el año 2011, consignándose que no corresponde señalar como horas extras o sobretiempo el cambio de vestuario en campamentos, puesto que desde las instalaciones como los dormitorios están adaptados para tales requerimientos y de esta manera el organismo administrativo se refiere así:

“Se ratifica la doctrina sostenida por esta Dirección en el sentido que no constituye jornada de trabajo el tiempo destinado al cambio de vestuario, equipos e implementos de

---

<sup>128</sup>Dictamen N°2243/107, Dirección del Trabajo, 18 de junio de 2001.

seguridad y aseo personal que se lleva a cabo en el campamento donde los trabajadores mantienen temporalmente como su residencia o morada.” 129

## **1.2 Capacitación en días de descanso.**

La capacitación no constituye jornada, por lo que está perfectamente puede realizarse en las horas o días de descanso, siempre y cuando sea voluntaria para los trabajadores, al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

"...1) No constituye jornada de trabajo, las actividades de capacitación programadas por la empresa ....., durante el descanso diario o semanal, en su caso, de los trabajadores sujetos a jornada excepcional de trabajo y descansos, por lo que estos últimos no estarían obligados a asistir a las mismas, salvo que individual o colectivamente se acordare su asistencia. “130

De esta manera debemos remitirnos al tratamiento ordinario respecto de la capacitación de los trabajadores, siendo necesaria la convención de las partes para pactar una capacitación fuera de la jornada de trabajo.

## **1.3 Tiempo de Trayecto.**

Los traslados que los trabajadores deban realizar con anterioridad al inicio de la jornada o posteriores a su conclusión, no son considerados jornada laboral debiendo tener presente lo señalado por la Dirección del Trabajo:

---

129Dictamen N°4247/092, Dirección del Trabajo, 28 de octubre de 2011.

130Dictamen N°3111/169, Dirección del Trabajo, 20 de septiembre de 2002.

“Si los traslados se efectúan con anterioridad al inicio de la jornada de trabajo y con posterioridad al término de la misma, es decir, fuera de la jornada laboral pactada, el tiempo que éstos comprenden no constituye jornada de trabajo, dado que en ese intertanto no existe una efectiva prestación de servicios por parte de los dependientes y no es dable por lo mismo, considerar tales períodos como tiempo de inactividad laboral.”<sup>131</sup>

Por otra parte el traslado de personal dentro de las instalaciones, al igual que en materia ordinaria no constituye jornada, La Dirección del trabajo señala:

“El tiempo empleado por un dependiente en trasladarse desde su lugar de desempeño habitual a la localidad donde se le envía en cometido de servicio y viceversa, no constituye jornada de trabajo efectiva ni debe considerarse para el cálculo de horas extraordinarias, sin perjuicio de lo que las partes puedan convenir.”<sup>132</sup>

En materia de jornadas excepcionales y bisemanales si bien el empleador no tiene la obligación de cancelar como sobretiempo el tiempo de traslado, estamos frente a convenciones que generalmente se aplican en materias de subida a faena y negociaciones entre los sindicatos y las partes en caso de inexistencia de organización sindical.

#### **1.4 Charlas de Seguridad.**

Las charlas de seguridad enmarcadas dentro de las actividades cotidianas del trabajador deben realizarse durante la jornada del trabajador, es decir son parte de la jornada ordinaria de este, al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

"El tiempo utilizado por la empresa Compañía Minera XXX Limitada para Charlas de Seguridad, debe considerarse laborado para el cómputo de la jornada excepcional autorizada, dado que dicha actividad preparatoria constituye una obligación

---

<sup>131</sup>Dictamen N°2522/139, Dirección del Trabajo, 13 de mayo de 1999.

<sup>132</sup>Dictamen N°9322/278, Dirección del Trabajo, 15 de diciembre de 1987.

vinculada al proceso productivo de la empresa y, por ende, a la prestación de los servicios"<sup>133</sup>

Atendido el carácter de la minería y sus riesgos permanentes, se hace necesaria la obligatoriedad de las charlas de seguridad diarias constituyendo éstas jornada de trabajo evidentemente, como cumplimiento al artículo 184 del Código del Trabajo.

### **1.5 Cambio de horario nacional.**

Debemos tener presente que el D.S. N° 1.489 del 6 de Octubre de 1970, dispone que cada año la hora oficial de Chile se adelantará en 60 minutos, a contar de las 24 horas del segundo sábado del mes de Octubre, por un período comprendido entre tal fecha y las 24 horas del segundo sábado del mes de Marzo del año siguiente, esta modificación transitoria de la hora oficial de nuestro país tiene efectos en materia laboral, sobre todo en los turnos de noche o nocturnos.

Sobre los efectos laborales que genera el cambio de hora, la Dirección del Trabajo ha señalado:

“Ahora bien, precisado lo anterior y entrando al análisis de la situación planteada es posible sostener, a la luz del marco legal y doctrinario expuesto en párrafos que anteceden, que en la especie resulta jurídicamente procedente que cuando se adelanta el horario en 60 minutos en el mes de octubre, el empleador descuenta el valor correspondiente al tiempo no laborado puesto que los trabajadores cuyo turno termina a las 24,00 horas no habrían cumplido la totalidad de la jornada de trabajo convenida y, a su vez, cuando en marzo se atrasa el horario en el mismo lapso de tiempo, corresponde que el empleador pague como extraordinaria la hora laborada en exceso por el personal

---

<sup>133</sup>Dictamen N°1275/015, Dirección del Trabajo, 17 de marzo de 2006.

del referido turno, si con ella tales dependientes laboran más de 45 horas semanales o del máximo estipulado si éste fuese menor.

Ahora bien, en lo que dice relación con la posibilidad de compensar las cantidades por concepto de la menor jornada trabajada en octubre con las que deban recibir con motivo del exceso laborado en marzo, cabe señalar que resultaría jurídicamente procedente, en opinión de la suscrita, toda vez que la compensación de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 1655 y siguientes del Código Civil, opera cuando dos personas son deudoras una de otra, lo que precisamente ocurriría en la especie.

En efecto en el caso que nos ocupa y en la medida, lógicamente, que el personal que labora en ambas oportunidades sea el mismo, estos serían deudoras del empleador respecto a las cantidades percibidas al laborar una hora menos al producirse el cambio de horario en el mes de octubre y, por su parte, el empleador sería deudor de aquella suma correspondiente al exceso de jornada trabajada, por igual situación, en el mes de marzo.

De esta forma, en opinión de la suscrita, al ser recíprocamente deudores empleador y trabajador resulta procedente que opere la figura jurídica de la compensación extinguiendo total o parcialmente las deudas existentes entre ambas partes, derivadas del cambio de horario en el país en los ya referidos meses de octubre y marzo.

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

1. Resulta jurídicamente procedente que al adelantarse el horario nacional en 60 minutos en el mes de octubre, el empleador descunte el valor correspondiente al tiempo no laborado por aquellos trabajadores cuyo turno termina a las 24,00 horas y, a su vez, corresponde que el empleador pague como extraordinaria la hora trabajada en exceso por el personal del referido turno, si con ella tales dependientes laboran más de 48 horas semanales o del máximo estipulado si éste fuese menor.

2. Asimismo, resulta procedente compensar las cantidades percibidas al laborar una hora menos al producirse el cambio de horario en el mes de octubre, con las que corresponda percibir producto del exceso de jornada trabajado en el mes de marzo, en la medida que el personal que labora en ambas oportunidades sea el mismo.”<sup>134</sup>

Es necesario recordar que en el caso de los cambios en los turnos nocturnos, se debe tener presente que el día correspondiente al adelanto de hora, vale decir cambio de horario de invierno a verano se debe considerar una jornada menor y viceversa en el caso del cambio de horario de verano a horario de invierno.

El ciclo de horario correspondiente al año 2015 fue suprimido por el Decreto Supremo N° 106 del 27 de enero de 2015, que suprime el horario de invierno y será válido hasta el 25 de marzo del año 2017. Sin embargo, ante presiones de parte de la población y sobre todo de la zona central en materias de trabajo agrícola, se ha vuelto al sistema de horario de invierno cuyo comienzo será el segundo sábado de mayo, correspondiendo al día 07 de mayo de 2016 y el retorno al horario de verano es el segundo sábado de agosto correspondiente al 13 de agosto de 2016, siendo esta norma válida hasta el segundo sábado de mayo de 2018. Lo anterior consignado en el Decreto Supremo N° 253 de fecha 18 de marzo de 2016.

## **1.6 Llegada anticipada a faena.**

El trabajador tiene derecho a que se le otorguen íntegramente los días de descanso establecidos en la resolución de jornada excepcional otorgada por la Dirección del Trabajo, por lo que el empleador está impedido de obligar a los trabajadores a llegar en forma anticipada a los lugares de trabajo, al respecto la Dirección del Trabajo ha manifestado:

---

<sup>134</sup>Dictamen N°4126/210, Dirección del Trabajo, 05 de julio de 1995.

“En la especie, se consulta si es jurídicamente posible que la empresa denunciada obligue a los trabajadores sujetos a jornada excepcional de 7 x 7, a subir a las faenas en días de descanso del personal, considerando que la jornada comienza a las 07:00 horas A.M.

Según el tenor de la norma en estudio, el establecimiento de la jornada excepcional de trabajo y descansos autorizada por el Director del Trabajo, mediante resolución fundada, constituye para las partes la jornada ordinaria cuyas disposiciones no pueden ser modificadas ni alteradas unilateralmente.

De ello se sigue que el empleador puede exigir la llegada a las faenas y la prestación de los servicios de los trabajadores, en la oportunidad y en las condiciones que reza el contrato y la resolución que autoriza la jornada, mientras que los trabajadores tienen el derecho para hacer uso íntegro de los descansos establecidos en la aludida resolución administrativa.

En ese contexto, para la suscrita resulta evidente que se infringe la resolución que autoriza la jornada excepcional, cuando el empleador exige a los trabajadores anticipar en un día el regreso al lugar de las faenas porque, como se señala en el N°6 del Informe de 21.08.2002, evacuado por el Jefe de la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, dicha anticipación en el hecho significa restar del descanso de los trabajadores porque sea exigencia patronal ni siguiera es procedente en los casos de aclimatación.

Por consiguiente, la empresa XXX está impedida de obligar a sus trabajadores sujetos a jornada excepcional de trabajo y descanso, a anticipar en un día el regreso al lugar de las faenas en desmedro de los descansos, porque de esa manera se infringe la resolución administrativa que autorizó dicha jornada.”<sup>135</sup>

De esta forma, la llegada anticipada a faena no procede, ni siquiera en caso de aclimatación, todo ello sin perjuicio de consignar un acuerdo y asignar el descanso en un

---

<sup>135</sup>Dictamen N°3111/169, Dirección del Trabajo, 20 de septiembre de 2002.

lugar distinto al domicilio del trabajador, pudiendo realizar el descanso en un lugar más cercano del lugar de prestación de servicios.

### **1.7 Permiso de alimentación.**

Atendida la inserción de la mujer a las faenas mineras en mayor porcentaje, debido a factores “culturales” como la profesionalización, el acceso al trabajo de las mujeres y como tal se hace necesario en el caso de los derechos maternales la misma aplicación que cualquier trabajadora. Sin embargo, las dificultades ante la inexistencia de salas cunas en lugares apartados como en el caso de la minería. La dirección del trabajo se ha manifestado como:

“Sobre el particular, cabe señalar que la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 421/006, de 28.01.2009, ha señalado al respecto que"...no resulta ajustado a derecho un acuerdo entre empleador y trabajadora que tenga por objeto que ésta haga uso del derecho a alimentar que contempla el inciso 1° del artículo 206 del Código del Trabajo, en forma acumulada una vez a la semana".

...En tal sentido, el acuerdo que se suscriba para tales efectos deberá indicar el número total de horas que el empleador deberá otorgar a la madre trabajadora, para compensar aquellas que no pudo hacer efectivas durante el ciclo de trabajo, atendidas las especiales condiciones de prestación de los servicios.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal, transcrita y comentada, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumulo con informar a Ud. que resultaría jurídicamente procedente acumular el derecho de alimentación cuando -como ocurre en la especie- la madre se encuentra impedida de ejercer diariamente

el mismo, atendido que las faenas en donde presta sus servicios se encuentran ubicadas en lugares apartados de centros urbanos.”<sup>136</sup>

De esta forma se resuelve el permiso de alimentación del artículo 206 del Código del Trabajo, compensando la totalidad de horas de alimentación sumándola como descanso compensatorio.

### **1.8 Compensación días de descanso al concluir la relación laboral.**

Al momento de concluir la relación laboral el empleador debe compensar en dinero los días de descansos que estén pendientes del ciclo de jornada excepcional en la cual el trabajador prestaba servicios, el pago o compensación de estos días se hace a valor de día normal de trabajo. Sobre el particular la Dirección del Trabajo ha señalado:

“En caso de término de la relación laboral, resulta ajustado a derecho compensar en dinero, con el valor de la jornada ordinaria, los días de descanso pendientes propios del ciclo autorizado como distribución excepcional de jornada y descanso, debiendo incorporar el monto por tal concepto en el correspondiente finiquito.”<sup>137</sup>

Es necesario considerar que las jornadas bisemanales y excepcionales, dado su carácter extraordinario deben entenderse, no solo como jornada de trabajo, sino que involucra tanto dicha jornada como la de descanso. De esta forma debe entenderse el descanso como parte integral del contrato de trabajo y parte integral de las labores. De esta manera el dictamen N°5894/390, de fecha 30 de noviembre de 1998, señala:

“...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

---

<sup>136</sup>Dictamen N°3149/045, Dirección del Trabajo, 23 de junio de 2015.

<sup>137</sup>Dictamen N°2316/039, Dirección del Trabajo, 06 de junio de 2011.

período de descanso compensatorio, constituye, a juicio de esta Dirección, un acto ajustado a derecho.

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.

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.”<sup>138</sup>

### **1.9 La puesta a disposición de trabajadores (EST).**

Las Empresas de Servicios Transitorios, deben considerarse que no resulta necesario que esta misma, solicite la autorización de jornadas excepcionales de trabajo cuando la empresa usuaria en donde labore directamente el trabajador transitorio puesto a disposición tenga autorizado un sistema de jornada excepcional. Pudiendo adscribirse inmediatamente al sistema autorizado de la empresa usuaria, procediendo el pacto de la

---

<sup>138</sup>Dictamen N°5894/390, Dirección del Trabajo, 30 de noviembre de 1998.

respectiva jornada excepcional en el contrato de trabajo del trabajador transitorio. Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

“Si la empresa usuaria ha obtenido un sistema excepcional de jornada de trabajo y de descanso, conforme al artículo 38 del Código del Trabajo, corresponde aplicar el mismo directamente al trabajador transitorio puesto a disposición, no siendo necesario, en consecuencia, que la empresa de servicios transitorios obtenga una nueva autorización para dicho trabajador de aquella que ya ha sido obtenida por la empresa usuaria respectiva. Lo anterior, sin perjuicio, de que se debe dejar constancia en el contrato de trabajo de dicha circunstancia”.<sup>139</sup>

#### **1.10 Las licencias médicas del personal.**

Cuando un trabajador afecto a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, presenta una licencia médica se debe tener siempre en consideración que ésta suspende transitoriamente las obligaciones que impone el contrato, por lo que el trabajador no estará obligado a prestar servicios y el empleador no estará obligado al pago de remuneración.

Cuando una licencia médica presentada por un trabajador afecto a una jornada excepcional de trabajo, abarque parte o la totalidad de los días de descanso a que tuviesen derecho, se debe 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 excepcionales, cuando esta abarque parte o la totalidad de los días de descanso

---

<sup>139</sup>Dictamen N°2249/048, Dirección del Trabajo, 19 de junio de 2007.

del ciclo autorizado, ha señalado que la licencia médica no tiene el efecto de suspender el descanso del trabajador; por lo que al concluir la licencia médica éste debe presentarse 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.

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".

De esta forma el organismo administrativo se refiere al tema como:

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". 140

De esta forma el trabajador que está adscrito a licencia médica, una vez terminado dicho período, independiente del ciclo de trabajo debe reintegrarse inmediatamente a trabajar en el ciclo de trabajo; lo que implica que si estamos en una jornada de 7x7 y el

---

140Dictamen N°4942/340, Dirección del Trabajo, 16 de octubre de 1998.

trabajador cumple su reposo el día 6 debe integrarse inmediatamente. De no ser así procedería el descuento pertinente, cuestión que la Dirección del Trabajo ha resuelto como:

"Los trabajadores se encuentran obligados a reincorporarse a sus labores inmediatamente después de terminada su licencia médica si su turno de origen se encuentra trabajando, o al término del sitio de descanso si su turno se encuentra haciendo uso del mismo.

Asimismo, el empleador se encuentra facultado para descontar el valor correspondiente al tiempo no valorado cuando el trabajador, vencido el plazo de licencia médica, no se reincorpora oportunamente a su trabajo".<sup>141</sup>

Como se puede apreciar si el trabajador esta con licencia médica, al concluir ésta debe reincorporarse a sus labores en forma inmediata en la medida que su rol de turno o grupo de trabajo esté prestando servicios de conformidad a los ciclos de trabajo autorizados por la Dirección del Trabajo al que el trabajador esta afecto. Por el contrario, si su grupo de trabajo está con descanso; el trabajador tendrá derecho a hacer uso de los días de descanso y se reintegrará a sus labores al finalizar dichos días de descanso propios del ciclo.

### **1.11 La utilización de permisos establecidos en el Código del Trabajo.**

Los trabajadores afectos a sistemas excepcionales de jornada de trabajo autorizados por la Dirección del Trabajo tienen derechos como cualquier otro trabajador a los permisos consagrados en el Código del Trabajo. No existiendo un tratamiento especial para ellos, aplicándose plenamente lo estipulado en los diversos articulados del Código del Trabajo, como en el caso del artículo 66 sobre permisos por fallecimiento y

---

<sup>141</sup>Dictamen N°1018/090, Dirección del Trabajo, 16 de octubre de 2000.

el nuevo artículo 66 bis que se refiere a la realización de exámenes preventivos de mamografía y de próstata. Junto a ello, lo contemplado en el artículo 207 bis del Código en Comento sobre permiso por matrimonio. La nueva administración ha emitido el Dictamen N°3342/048, Dirección del Trabajo, 01 de septiembre de 2014, que señala.

“El artículo 207 bis del Código del Trabajo, agregado por el N°3 del artículo único de la ley N°20.764, regula el Permiso por Matrimonio, en los siguientes términos:

“En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.”

“Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.”

“El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.”<sup>142</sup>

De esta forma los permisos son aplicables para cualquier trabajador, sin perjuicio de tener siempre en consideración que el rol de turno autorizado por la Dirección del Trabajo, no puede ser alterado por las partes debido al hecho de estar frente a un acto de autoridad que el ciclo no puede ser modificado por el trabajador y el empleador.

### **1.12 Los Permisos Sindicales.**

En materia de permisos sindicales, debemos tener presente que aun estando afecto a una jornada excepcional el dirigente sindical podrá utilizar estos permisos de acuerdo

---

<sup>142</sup>Dictamen N°3342/048, Dirección del Trabajo, 01 de septiembre de 2014.

a la normativa legal vigente, no siendo procedente que el empleador los niegue aduciendo esta circunstancia.

Al respecto la Dirección del Trabajo se ha manifestado como:

"En lo que refiere a la incidencia del permiso sindical en las faenas sujetas a un sistema excepcional de distribución de las jornadas de trabajo y los descansos, debemos señalar que si bien es cierto que el artículo 38 inciso final del Código del Trabajo, constituye una excepción a las normas que regulan las limitaciones a la distribución de la jornada de trabajo, esta no alcanza al ejercicio de los permisos sindicales, por cuanto estos constituyen una materia independiente y como tales están regulados en un libro distinto del referido cuerpo legal, el que se refiere de manera especial a las Organizaciones Sindicales, normando los derechos que gozan los Directores para representar a los trabajadores y para ejercer adecuadamente sus cargos, independientemente del tipo de faena o de las características de la jornada contratada".<sup>143</sup>

De esta forma estamos frente a una plena aplicación de lo consignado en el libro tercero del Código del Trabajo.

### **1.13. Realización de exámenes ocupacionales.**

La realización de exámenes ocupacionales, es una materia que debe ser regulada en el reglamento interno de orden higiene y seguridad que el empleador haya implementado. Sin embargo atendida las características propias de las labores, el empleador está obligado a exigir al trabajador exámenes médicos de aptitud para poder desempeñarse en labores consideradas insalubres o peligrosas. Sin embargo, el trabajador no está obligado y no puede ser compelido a que dichos exámenes se realicen en sus días

---

<sup>143</sup>Dictamen N°1214/056, Dirección del Trabajo, 11 de marzo de 1997.

de descanso, no importando si estos son en un régimen ordinario, excepcional o de distribución de jornada de trabajo y descansos.

“En primer término, corresponde precisar que acorde a la doctrina de esta Dirección, manifestada, entre otros, en dictamen N° 2913/050, de 20.07.2011, no resulta conforme a derecho que los exámenes médicos de aptitud para desempeño en labores consideradas insalubres o peligrosas, se realicen en días de descanso del trabajador, ya sea que correspondan a un régimen ordinario o excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos.

La jurisprudencia anteriormente citada tiene su fundamento en lo informado por la Superintendencia de Seguridad Social, a la cual se le requirió opinión por Ordinario del Ant. 4), Organismo que mediante Oficio N° 28685, del Ant. 3), expone:

“Que las actividades de control médico ocupacional por labores en altura geográfica a que se refiere la consulta, se insertan y son consecuencia de la relación laboral que mantiene el trabajador con la empresa, por lo que la realización de las mismas no debiera efectuarse dentro de los días de descanso del interesado. Es más y teniendo en cuenta que el marco regulatorio a que se alude -el artículo 71 de la ley N° 16.744- dispone que el empleador debe autorizar al trabajador para que asista a estas diligencias médicas, esta autorización sería innecesaria si el interesado las cumple en algún día de descanso; por lo tanto, supone que se realizan cuando el trabajador debe asistir a cumplir con su obligación laboral.”

Cabe señalar que el citado artículo 71, inciso 2°, de la ley N°16.744, sobre seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, antes citado, dispone: que “Los trabajadores que sean citados para exámenes de control por los servicios médicos de los organismos administradores, deberán ser autorizados por su empleador para su asistencia, y el tiempo que en ello utilicen será considerado como trabajado para todos los efectos legales.”

Corresponde tener presente, que la disposición legal antes transcrita se enmarca, a juicio de la Superintendencia mencionada, dentro de las obligaciones generales de prevención de riesgos laborales que de acuerdo a la legislación incumbe asumir al empleador.

Pues bien, de lo anteriormente expuesto se desprende, por una parte, que las actividades de control médico ocupacional no procede que se realicen durante los días de descanso del trabajador, sino cuando está cumpliendo jornada laboral, y por otra, que el artículo 71, de la ley N° 16.744, que dispone que el tiempo de los exámenes médicos se considera tiempo trabajado para todos los efectos legales, sería aplicable sólo cuando éstos se efectúan durante la jornada de trabajo, y por ello se necesita autorización del empleador, pero no si se realizan en días de descanso, lo que por lo demás, como se ha indicado, no sería procedente, por significar infringir el derecho al descanso del trabajador.

“En estas circunstancias, en el caso en análisis, la omisión cometida por la empresa en este aspecto, no es susceptible de ser subsanada retroactivamente sino tan sólo a futuro, correspondiendo sancionar administrativamente la infracción cometida con arreglo al artículo 451 (actual artículo 506) del Código del Trabajo”

En otros términos, los exámenes médicos ocupacionales del trabajador realizado en días de descanso significan vulneración a las normas que regulan este beneficio, que faculta a este Servicio para aplicar las sanciones administrativas correspondientes.

Pues bien, aclarado lo anterior, cabe dilucidar si la situación antes analizada, podría originar pago de jornada extraordinaria por el tiempo que demande la realización de hecho de tales exámenes en días de descanso.

Al efecto, el artículo 30 del Código del Trabajo, dispone:

“Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.”

A su vez, el artículo 22, inciso 1º, del mismo Código, señala:

“La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.”

Del análisis conjunto de ambas disposiciones legales citadas se colige que serán horas extraordinarias las que excedan de las cuarenta y cinco horas semanales, o de las pactadas, si son inferiores a esta duración.

De esta forma, para que se configure jornada extraordinaria debe excederse la jornada ordinaria máxima semanal de trabajo, o la pactada si fuere menor.

Lo anterior obliga a concluir que si durante los días que corresponde descanso al trabajador, se efectúa exámenes médicos para establecer su aptitud al trabajo, el período que demande la realización de éstos no podría ser considerado jornada extraordinaria, toda vez que no se ha prestado servicios o cumplido jornada laboral, por lo que no podría excederse la jornada ordinaria de trabajo.

Lo expresado no podría verse alterado por el hecho que en las faenas exista autorizado un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos, al tenor de lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, si se considera que el tiempo destinado a los exámenes médicos aludidos no ve modificada su naturaleza por la aplicación de este régimen excepcional, por cuanto, si se han efectuado durante el descanso del trabajador, su duración no podría constituir jornada, cualquiera sea el régimen de distribución de la misma.

De este modo, no podría considerarse que el tiempo utilizado en la realización de tales exámenes constituiría jornada laborada cuando ello ocurre durante los descansos, como se consulta, oportunidad en la cual la jornada está precisamente suspendida, y con mayor razón, dicho tiempo no podría ser estimado para el pago de jornada extraordinaria.

Cabe reiterar, que acorde al artículo 71 de la ley N° 16.744, sólo cuando el dependiente se encuentra efectivamente desempeñando la jornada laboral, y ésta se ve

interrumpida por la asistencia a la práctica de los exámenes médicos de control indicados, el tiempo empleado en ello se considera por la misma disposición legal trabajado para todos los efectos legales, por lo que sólo en tal circunstancia podría configurarse la obligación de pago de horas extraordinarias, siempre que mediante este tiempo se exceda la jornada ordinaria máxima laboral o la pactada, si fuere inferior.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales y doctrina citadas, cúpleme informar a Ud.:

1) No resulta jurídicamente procedente que los exámenes médicos ocupacionales de desempeño en altura geográfica se realicen en días de descanso del trabajador, toda vez que ello implica una vulneración de las normas que regulan tal derecho. Con todo, aquellos que se hubieren efectuado en días de descanso del trabajador, no generan pago de horas extraordinarias, sin perjuicio de lo señalado en el presente dictamen.

2) Lo expresado en el punto anterior no podría verse alterado por la circunstancia que exista autorizado en la correspondiente faena un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso, en virtud del artículo 38 del Código del Trabajo.<sup>144</sup>

La realización de exámenes ocupacionales en los días de descanso del trabajo puede implicar que la Dirección del Trabajo, sancione al empleador por el no otorgamiento del descanso. Pero el tiempo utilizado por los trabajadores en la realización de dichos exámenes ocupacionales no da derecho al pago de sobretiempo.

#### **1.14 Efectos de los casos fortuitos como frentes de mal tiempo.**

La existencia de un caso fortuito o fuerza mayor causa la suspensión de la relación laboral, por lo que ante la existencia de un caso como son los frentes climáticos de mal tiempo, se debe considerar que las causas legales que se pueden aducir para cesar en el

---

<sup>144</sup>Dictamen N°3659/072, Dirección del Trabajo, 13 de septiembre de 2011.

cumplimiento de las obligaciones derivadas de un contrato, sea éste de trabajo o cualquier otro, la constituye la fuerza mayor o caso fortuito, definida en el artículo 45 del Código Civil, en los siguientes términos: “Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”.

De la norma legal señalada en el código común, se señala que para que estemos frente a un hecho que pueda ser calificado como fuerza mayor o caso fortuito, es necesario que reúna los siguientes requisitos copulativos: inimputabilidad, imprevisibilidad e irresistibilidad. A este respecto la Dirección del Trabajo señala:

“De la disposición legal anotada se colige que el contrato de trabajo es un contrato bilateral que genera obligaciones recíprocas para las partes. Del mismo precepto aparece que para el empleador, las principales obligaciones que le impone el contrato son las de proporcionar el trabajo convenido y pagar por él una determinada remuneración, en tanto que para el trabajador, su obligación esencial consiste en prestar los servicios para los cuales fue contratado.

Frente a lo expresado cabe señalar que la jurisprudencia de esta Dirección ha sostenido reiteradamente que el empleador no puede exonerarse de las obligaciones principales que nacen del contrato de trabajo, esto es, proporcionar la labor convenida y pagar la correspondiente remuneración, salvo en el evento de existir fuerza mayor o caso fortuito u otra causa eximente de responsabilidad.

Lo anteriormente expuesto se ve corroborado por lo prescrito por el artículo 1545 del Código Civil, que dispone:

“Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”.

Del precepto legal preinserto se desprende que una vez celebrado válidamente un contrato, las obligaciones que de éste emanan tienen fuerza de ley para los contratantes,

salvo que éstos, de común acuerdo, convengan dejarlo sin efecto o que concurra una causa legal para ello.

Ahora bien, una de las causas legales que se pueden invocar para cesar en el cumplimiento de las obligaciones derivadas de un contrato, sea éste de trabajo o cualquier otro, la constituye la fuerza mayor o caso fortuito, definida en el artículo 45 del Código Civil, en los siguientes términos:

“Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”.

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que para que un hecho pueda ser calificado como fuerza mayor o caso fortuito es preciso que reúna los siguientes requisitos copulativos: inimputabilidad, imprevisibilidad e irresistibilidad.

En lo que respecta al primero de ellos, esto es, la inimputabilidad, cabe señalar que ello significa que el suceso o hecho que se invoca como constitutivo del caso fortuito debe provenir de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, o sea, que éstas no hayan contribuido de manera alguna a su producción.

En lo que concierne al segundo elemento del caso fortuito, vale decir, la imprevisibilidad, debe tenerse presente que este consiste en que el hecho invocado no se haya podido prever dentro de los cálculos corrientes y ordinarios, circunstancia que permite sostener que tal elemento guarda relación con lo acostumbrado o desacostumbrado del acontecimiento que se invoca como constitutivo del mismo, esto es, sucesos que racionalmente no hayan podido preverse por la forma como se presentan.

En relación con el requisito en análisis el tratadista XX opina que la imprevisibilidad no implica que el hecho sea totalmente imprevisible sino que basta para configurarlo la circunstancia de que regular o normalmente no haya podido preverse.

Por último, en lo referente al tercer elemento señalado, cual es el de la irresistibilidad, es preciso señalar que se entiende por tal la circunstancia de no ser posible evitar las consecuencias del hecho imprevisto, aun cuando se opongan las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

Por otra parte, cabe hacer presente que el artículo 29 del Código del Trabajo previene:

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

“Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias”.

Del precepto legal preinserto se colige que el empleador está autorizado para exceder la jornada ordinaria, en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, en los siguientes casos:

- a) cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito;
- b) cuando deban impedirse accidentes o
- c) cuando deban efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las máquinas o instalaciones.

Ahora bien de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, en especial, el informe de fiscalización mencionado en el punto 1) precedente, consta que las faenas en que se desempeña el personal de que se trata se encuentran ubicadas, según ya se expresó, en la Minera Los Pelambres, a 57 kilómetros aproximadamente de Salamanca, a una altura entre 3.000 y 4.500 metros sobre el nivel del mar, en la Cuarta Región, entorno de montaña, con temperaturas extremas de calor y de frío, según la estación.

El informe aludido agrega que los trabajadores se encuentran afectos al sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos regulado en la Resolución N °514, de 9 de agosto de 2001, a que se hace alusión en el punto 1) anterior, consistente en laborar siete días continuos de trabajo, seguidos de siete días, también continuos, de descanso y alojan, durante su ciclo de trabajo, en el campamento Chacay, ubicado a aproximadamente 40 minutos del lugar de las faenas..

El documento mencionado expresa que con ocasión del temporal ocurrido en la zona el 4 de junio de 2002, la vía de acceso de Chacay a Pelambres quedó inhabilitada, lo que dio origen a trabajos de emergencia de caminos en los que se vieron involucrados trabajadores de XX que terminaban su ciclo de trabajo de siete días continuos de labor, quienes no pudieron bajar al campamento debido a las condiciones climáticas y de los caminos y también el personal que finalizado su descanso, debía iniciar su jornada de trabajo y no pudo, por las mismas razones, subir a la faena. Uno de estos últimos dependientes fue enviado al Hotel X, ubicado en la curva 4, entre Chacay y Los Pelambres, sin instrucciones de laborar, esperando la habilitación de los caminos para bajar a su domicilio e iniciar su descanso.

El mismo informe expone que los trabajadores señores XX y XX, quienes el día 4 de junio de 2002 laboraban su séptimo día de trabajo, no pudieron bajar al campamento a causa de las aludidas razones climáticas y recibieron instrucciones de permanecer 12 horas de descanso en el refugio después de las cuales prestaron labores de emergencia durante 12 horas, transcurridas las cuales bajaron a su domicilio ( en el caso del señor X) o descansaron otras 12 horas para luego bajar definitivamente (tratándose del señor X).

Analizada la situación de que se trata a la luz de las disposiciones legales citadas, antecedentes recopilados y consideraciones expuestas en los párrafos que anteceden, es posible afirmar que en la especie concurren los requisitos que configuran caso fortuito o fuerza mayor, el que ha exonerado a las partes del cumplimiento de sus obligaciones recíprocas.

Ahora bien, la calificación antes efectuada, permite concluir que en el caso de los trabajadores de cuya situación se trata que a raíz del fenómeno climático ocurrido en la Cuarta Región no hubieren podido subir a la faena y hubieren permanecido en sus lugares de hospedaje, como también de aquellos que no obstante haber permanecido en el lugar de la faena estuvieren impedidos por tal causa de prestar los servicios convenidos, la empresa y tales dependientes han quedado exonerados del cumplimiento de sus obligaciones laborales recíprocas. De esta suerte, si la empresa ha pagado normalmente sus remuneraciones a los trabajadores que se encontraron en tal situación, no estando legalmente obligada a ello, cabe sostener que no existe requerimiento o reparo alguno que formular en su contra.

La misma calificación permite concluir, además, que en cuanto a los dependientes que por la misma causa debieron continuar laborando en la faena, caso de don XX y don XX, la empresa se ha encontrado facultada para prolongar su jornada ordinaria en virtud de lo dispuesto en el artículo 29 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, toda vez que concurre en tal caso, una de las condiciones que la autorizan para ello, cual es, la existencia de caso fortuito o fuerza mayor, precepto que como ya se expresara, obliga a pagar el tiempo correspondiente como extraordinario, obligación ésta que, según lo informado por el fiscalizador actuante, fue oportunamente cumplida por la empresa.

En efecto, el informe de fiscalización aludido precedentemente expresa que revisada la documentación laboral se verificó que la empresa pagó en las remuneraciones correspondientes a agosto de 2002, las labores desarrolladas durante el temporal, con el recargo correspondiente a sobresueldo, 24 horas extraordinarias a don XX y 48 a don XX. Ello consta en los comprobantes de pago de remuneraciones de dicho mes, bajo el concepto de bono de producción, de suerte que estos trabajadores tampoco tienen reclamo o requerimiento que formular a XX sobre el particular.

Respecto al eventual derecho de los dependientes individualizados a impetrar además descansos compensatorios por el mayor número de días laborados, cabe señalar que la circunstancia de que, en la especie, el mayor tiempo trabajado derive de una

extensión de la jornada ordinaria de los mismos en los términos del citado artículo 29 del Código del Trabajo, permite concluir que tales trabajadores sólo tuvieron derecho al pago del sobresueldo correspondiente, pero no así a exigir dicho descanso compensatorio.

Con el mérito de todo lo expresado anteriormente, es posible concluir que los dependientes que prestan servicios para la empresa XX en las faenas que tienen lugar en la Minera Los Pelambres, quienes como consecuencia del temporal ocurrido en la Cuarta Región el 4 de junio de 2002, prestaron servicios de emergencia, excediendo su jornada ordinaria de trabajo, sólo tienen derecho al pago del sobresueldo correspondiente, pero no así a impetrar días de descanso compensatorio por los días trabajados por tal causa. 145

De la jurisprudencia citada, se desprende que cuando se configure el caso fortuito o fuerza mayor como lo es un frente climático de mal tiempo. Lo que sucede en el sistema excepcional como en cualquier otro tipo de jornada se puede dar las siguientes situaciones:

- 1) Trabajadores que no pueden prestar servicios por estar imposibilitados de llegar a los lugares de trabajo, en ese caso se entiende suspendida la relación laboral donde el empleador está eximido del pago de la remuneración convenida y el trabajador no puede ser acusado de ausencias injustificadas, el pago de la remuneración del trabajador en estas circunstancias quedará sujeto a lo que acuerden las partes.
- 2) Los trabajadores que no pudieron utilizar sus descansos por quedar aislados en campamento, no tienen derecho a días adicionales de descanso, ya que esos días alterarían los ciclos de jornada excepcional autorizados lo que resulta improcedente.
- 3) Los trabajadores que debieron prestar servicios durante sus días de descanso tienen derecho, que las horas trabajadas en esos días sean pagadas como horas

---

145Dictamen N°0875/023, Dirección del Trabajo, 04 de marzo de 2003.

extraordinarias de conformidad a lo dispuesto en el artículo 29 del Código del Trabajo y el trabajador no tiene derecho a días adicionales de descanso.

### **1.15 Efectos de la huelga en las jornadas excepcionales.**

La huelga declarada por los trabajadores en un proceso de negociación colectiva tiene el efecto de suspender transitoriamente las obligaciones de las partes en la relación laboral, por lo que los trabajadores no tendrán la obligación de prestar servicios al empleador y éste a su vez, pagar la remuneración convenida. En jornadas excepcionales cuando se produce una huelga en la empresa, es necesario considerar:

“1.- En caso de término de la relación laboral, resulta ajustado a derecho compensar en dinero, con el valor de la jornada ordinaria, los días de descanso pendientes propios del ciclo autorizado como distribución excepcional de jornada y descanso, debiendo incorporar el monto por tal concepto en el correspondiente finiquito.

2.- Dado que la huelga suspende los efectos del contrato de trabajo de los involucrados en ella, durante el período que la misma comprende no resulta procedente que aquéllos exijan el cumplimiento de las condiciones de trabajo pactadas, entre las que se encuentran aquellas que contempla el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso a que se encuentran afectos.

De consiguiente, el trabajador cuyo contrato de trabajo se suspenda debido a la materialización de una huelga dentro de la negociación colectiva de la que forma parte, mientras se encontraba pendiente total o parcialmente el goce del descanso pertinente al correspondiente ciclo, no puede exigir el otorgamiento proporcional de los días de descanso que garantiza el sistema o su compensación en dinero, toda vez que la declaración de huelga por parte de los involucrados impide generar el derecho al

respectivo período de descanso atendida la suspensión de los efectos de la relación laboral en el período en que éste debía hacerse efectivo.”<sup>146</sup>

Una vez finalizada la huelga los turnos deben necesariamente volver al ciclo convenido. No debemos olvidar que las jornadas son resueltas por mandato legal y sobre todo por resolución de acto administrativo que es una resolución emitida por Dirección Regional y/o Nacional, a este respecto se consigna por el organismo fiscalizador:

"1) No resultó jurídicamente procedente que la Compañía Minera XX S.A., una vez finalizada la huelga de sus trabajadores, al reiniciar sus actividades el día 27 de mayo de 2000, otorgare proporcionalmente los días trabajados por sus dependientes con anterioridad a su declaración ni los compense en dinero.

Reconsidera la doctrina contenida en dictamen N° 3956/225, de 08.07.97 y toda aquella contraria a lo sostenido en el cuerpo de este informe.

2) Resulta jurídicamente procedente que al término de la huelga el trabajador empiece a gozar de su descanso por el tiempo que le reste, en el evento que su turno de origen, esté cumpliendo su ciclo de descanso".<sup>147</sup>

Por lo tanto, la huelga es un hecho que al suspender la relación laboral, debe obligatoriamente aceptar la resolución administrativa del ciclo de descanso independiente de la huelga.

## **2. Determinación y otorgamiento del feriado (vacaciones) en jornadas excepcionales.**

En materia de feriado o vacaciones del personal afecto a sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos, en la legislación nacional no existe un tratamiento

---

<sup>146</sup>Dictamen N°2316/039, Dirección del Trabajo, 06 de junio de 2011.

<sup>147</sup>Dictamen N°0715/043, Dirección del Trabajo, 06 de marzo de 2002.

especial para ello. Aplicándose las reglas generales contenidas en los artículos 67 al 76 del Código del Trabajo, debiendo tanto el trabajador como el empleador dar cumplimiento a las formalidades que el legislador ha establecido para utilizar este derecho por parte de los trabajadores.

Las reglas básicas que se deben tener en consideración respecto del feriado son:

1. El feriado debe concederse de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio.
2. El trabajador debe solicitar su feriado anual de la forma prevista en el Reglamento N° 969 de 1933 actualmente vigente. Esto se debe hacer por escrito y con un mes de anticipación como mínimo, para que el empleador determine la fecha en que lo concederá y de lo cual éste dejará testimonio en el duplicado de dicha solicitud que quedará en poder del trabajador.
3. En el artículo 70 del Código del Trabajo, encontramos dos reglas relativas a la concesión del feriado están son:
  - a. El feriado debe ser continuo. La continuidad tiene por finalidad alcanzar los objetivos de esta institución. Las partes de común acuerdo podrán fraccionar el exceso sobre diez días hábiles, es decir al menos 10 días hábiles deben ser en la forma indicada.
  - b. El feriado, puede acumularse en la medida que sea acordada entre trabajador y empleador y no exceda dos períodos consecutivos. Es improcedente acumular tres períodos consecutivos de feriado, por lo cual el empleador cuando hayan dos períodos acumulados deberá conceder a lo menos uno de ellos antes que el dependiente complete el tiempo que le da derecho a otro período.
4. El cómputo del feriado se hace en días hábiles de lunes a viernes, el día sábado es inhábil , cualquiera sea la jornada de trabajo ordinaria que tenga convenida el trabajador, vale decir: trabaje o no los días sábados, su feriado legal deberá

contabilizaste para determinar los días hábiles sólo los días que corren de lunes a viernes.

5. Una vez terminado el feriado, el trabajador debe reincorporarse a sus labores habituales al día siguiente si éste corresponde a un día en que debe prestar servicios, conforme a la jornada pactada en el contrato.

En materia de jornadas excepcionales, se debe tener en consideración la siguiente jurisprudencia administrativa en relación al feriado (vacaciones)

“Los trabajadores de la empresa Sociedad Contractual Minera XXXX, afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos consistente en siete días continuos de trabajo seguidos de siete consecutivos de descanso, que hacen uso de feriado, deben reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio en el evento de que sus respectivos turnos o equipos de trabajo se encuentren laborando a dicha fecha y, en caso contrario, una vez concluido el ciclo de descanso que contempla dicho sistema.”<sup>148</sup>

En el caso que el turno o equipo de trabajo en el que se encuentra adscrito el trabajador que hace uso del feriado, se encuentre en descanso a la fecha de su extinción, no resulta jurídicamente procedente que la empresa lo obligue a volver a su trabajo en tanto no expire dicho período. Por el contrario, si a la fecha señalada el referido turno o equipo, se encuentra cumpliendo el ciclo de trabajo que contempla el sistema: el trabajador deberá volver de inmediato a sus labores en este caso, tendrá derecho a gozar de la totalidad de los días de descanso que aquél garantiza sea cual fuere el número de días que por tal causa hubiere laborado efectivamente en dicho ciclo.

---

<sup>148</sup>Dictamen N°3791/287, Dirección del Trabajo, 07 de septiembre de 2000.

## **2.1 Cómputo del feriado**

El feriado al momento de ser utilizado por el trabajador, debe ser contado en días hábiles de lunes a viernes, aun cuando estemos en presencia de una jornada excepcional, este cómputo considera días hábiles tanto los días laborales del trabajador como los días de descanso del ciclo excepcional. No es procedente exigir que el feriado se cuente solamente en días hábiles laborales, por tanto estamos frente a una materia que es de tratamiento ordinario.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

"Para los efectos de calcular el feriado de aquellos trabajadores que de acuerdo al artículo 38 del Código del Trabajo, se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos no deben considerarse como días hábiles los sábados, domingos y todos aquellos que tienen asignados por ley el carácter de feriado".<sup>149</sup>

De esta manera el artículo 38 tiene tratamiento de excepcional, en materia de jornada y descansos; pero no así en materia de feriado y descansos del Capítulo VII del Libro primero del Código del Trabajo, que se refiere a permisos y feriados para todos los trabajadores.

## **2.2 Fecha de inicio del feriado**

La fecha de inicio del feriado debe ser siempre en día hábil de lunes a viernes y coincidir con el primer día laboral del ciclo de trabajo, no es procedente que el ciclo de jornada autorizado por la Dirección del Trabajo sea alterado por el otorgamiento de las vacaciones del trabajador. Es necesario mencionar que estamos frente a una norma restrictiva que señala el respeto íntegro del ciclo de trabajo y descanso, no siendo procedente dar feriado al trabajador en mitad o parte del ciclo de trabajo y de los

---

<sup>149</sup>Dictamen N°0849/041, Dirección del Trabajo, 07 de febrero de 1994.

descansos correspondientes, por tanto el ciclo de trabajo es un periodo autorizado por resolución administrativa que debe ser cumplido a cabalidad.

Lo anterior confirma lo señalado por la Dirección del Trabajo en los siguientes términos:

“... El personal sujeto a uno de dichos sistemas deberá reincorporarse a sus labores al día siguiente a aquel en que se produjo la expiración de dicho beneficio, en cuanto el turno o equipo de trabajo al cual esté adscrito se encuentre cumpliendo el período de trabajo que comprende el respectivo ciclo, debiendo por el contrario, reasumir sus funciones una vez cumplido el período de descanso correspondiente, en el evento de que al día siguiente del término de su período de feriado su turno o equipo de trabajo esté haciendo uso del descanso que les garantiza el sistema excepcional al que se encuentran afectos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Uds. que los trabajadores de la empresa Cía. ...., afectos a un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos consistente en 7 días de trabajo continuo con 7 días consecutivos de descanso, que hacen uso de feriado, deben reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio en el evento de que su respectivo turno o equipo de trabajo se encuentren laborando a dicha fecha y, en caso contrario, una vez concluido el período de descanso que contempla el respectivo sistema”.<sup>150</sup>

De esta forma el cómputo del feriado ya sea este de 15 días como en el factor 1 a 1, o el caso del turno 7x7 y de factor menor como la jornada 10 x 5, 20 x 10, entre otros que tienen seis días adicionales al feriado, deben hacerse efectivos desde el inicio del ciclo de trabajo, el dictamen N°0350/022, del 22 de enero de 2004 reafirma lo señalado consignando:

---

<sup>150</sup>Dictamen N°1420/113, Dirección del Trabajo, 10 de abril de 2000.

"Los trabajadores de la empresa XX, afectos a un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos consistente en 7 días de trabajo continuo con 7 días consecutivos de descanso, que hacen uso de feriado colectivo, deben iniciar el cómputo del mismo una vez concluido el ciclo de descanso al que pudieran encontrarse afectos en ese momento y reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio, en el evento de que su respectivo turno o equipo de trabajo se encuentre laborando a dicha fecha y, en caso contrario, una vez concluido el período de descanso que contempla el respectivo sistema."<sup>151</sup>

### **2.3 Regreso del feriado**

Al momento de concluir el feriado del trabajador, se debe analizar el ciclo de jornada excepcional a la cual está afecto. Si el grupo de trabajo está prestando servicios, el trabajador debe reintegrarse a sus labores y por el contrario si de acuerdo al ciclo de trabajo el turno del trabajador está con descanso, el trabajador tiene el derecho a utilizar los días de descanso respectivos consignado en los siguientes dictámenes:

"...El trabajador afecto a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos que hace uso de feriado durante el respectivo ciclo de trabajo, conserva el derecho a impetrar la totalidad de los días de descanso que el referido sistema comprende".<sup>152</sup>

"...Los trabajadores de la empresa ....., afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos consistente en siete días continuos de trabajo seguidos de siete consecutivos de descanso, que hacen uso de feriado, deben reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio en el evento de que sus respectivos turnos o equipos de trabajo se encuentren laborando a dicha fecha

---

<sup>151</sup>Dictamen N°0350/022, Dirección del Trabajo, 22 de enero de 2004.

<sup>152</sup>Dictamen N°0260/010, Dirección del Trabajo, 19 de enero de 2000.

y, en caso contrario, una vez concluido el ciclo de descanso que contempla dicho sistema.”<sup>153</sup>

De esta forma, el trabajador debe reintegrarse necesariamente durante el ciclo de trabajo, no debiendo alterar el ciclo de lo consignado en resolución administrativa.

## **2.4 Fraccionamiento del feriado**

En jornadas excepcionales al igual que en materia de jornadas ordinarias de trabajo, es factible de realizar el fraccionamiento del feriado considerando cumplir con los criterios establecidos en los dictámenes anteriormente citados. Sobre el fraccionamiento del feriado debemos tener presente que la dirección del Trabajo ha señalado:

“Las partes de la relación laboral, de común acuerdo, podrán fijar la oportunidad en que el trabajador hará uso de feriado en forma fraccionada, pudiendo acordar que éste se haga efectivo con anterioridad al otorgamiento del período de 10 días hábiles continuos que por tal concepto establece la ley, o con posterioridad a éste.”<sup>154</sup>

Es importante destacar que de acuerdo a lo establecido, en el artículo 70 del Código del Trabajo el fraccionamiento del feriado es de mutuo acuerdo entre las partes, por lo que ni el empleador ni el trabajador puede obligar a la otra parte a acceder al fraccionamiento del feriado.

Por tanto, al remitirnos al fraccionamiento del feriado, la concesión del mismo debe ser necesariamente:

---

<sup>153</sup>Dictamen N°3791/287, Dirección del Trabajo, 07 de septiembre de 2000.

<sup>154</sup>Dictamen N°4617/052, Dirección del Trabajo, 02 de diciembre de 2013.

En primer lugar el feriado debe ser continuo, esta continuidad tiene por finalidad alcanzar los objetivos de esta institución que es la recuperación mental y física del trabajador. Las partes de común acuerdo, podrán fraccionar el exceso sobre diez días hábiles, al menos 10 días hábiles deben ser en la forma indicada. Por otra parte, El feriado puede acumularse en la medida que sea acordada entre trabajador y empleador, y no exceda dos períodos consecutivos.

Al igual que los sistemas ordinarios de jornadas de trabajo, no es procedente acumular tres períodos consecutivos de feriado. Por lo que el empleador cuando haya dos períodos acumulados, deberá conceder a lo menos uno de ellos antes que el dependiente complete el tiempo que le da derecho a otro período.

### **3 Ejemplos de Jornadas Excepcionales comúnmente utilizadas.**

La presentación de este trabajo apunta esencialmente a una descripción particular de Jornadas Excepcionales, la revisión de sus principales aspectos que nos llevan a comprender la distribución de jornada de trabajo y descansos. Para un análisis más exhaustivo atenderemos a la revisión de las jornadas excepcionales más comúnmente utilizadas. Así podemos consignar:

## TURNOS COMUNMENTE UTILIZADOS JORNADAS EXCEPCIONALES

Calculo promedio semanal jornada semanal y diaria

### 1. Jornada 4 por 3

<b>A</b>	<b>DIAS CONTINUOS DE TRABAJO</b>		<b>8</b>
<b>B</b>	<b>DIAS DE DESCANSO</b>		<b>5</b>
<b>C</b>	<b>TOTAL DE DIAS</b>	<b>(A + B)</b>	<b>13</b>
<b>D</b>	<b>NUMERO DE SEMANAS</b>	<b>(C / 7)</b>	<b>1.8571429</b>
<b>E</b>	<b>NUMERO DE HORAS DIARIAS</b>	<b>(D x 45)</b>	<b>10</b>
<b>F</b>	<b>NUMERO DE HORAS ORDINARIAS</b>	<b>(A x E)</b>	<b>80</b>
<b>G</b>	<b>PROMEDIO DE HORAS DIARIAS</b>	<b>(F/A)</b>	<b>10</b>
<b>H</b>	<b>PROMEDIO DE HORAS SEMANALES</b>	<b>(F X D)</b>	<b>43.076923</b>
	<b>FACTOR HORAS EXTRAS</b>		<b>0.00813</b>

TRABAJADOR		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Hora inicio	9:00	7:00	7:00	7:00	L	L	L	9:00	7:00	7:00
	hora termino	19:00	19:00	19:00	18:00	L	L	L	19:00	19:00	19:00
TRABAJADOR		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Hora inicio	7:00	L	L	L	9:00	7:00	7:00	7:00	L	L
	hora termino	18:00	L	L	L	19:00	19:00	19:00	18:00	L	L
TRABAJADOR		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	Hora inicio	L	9:00	7:00	7:00	7:00	L	L	L	9:00	7:00
	hora termino	L	19:00	19:00	19:00	18:00	L	L	L	19:00	19:00

**HORARIOS:**

DIA 1	9:00 19:00	1 HORA DE COLACION	10
DIA 2	7:00 19:00	1 HORA DE COLACION	12
DIA 3	7:00 19:00	1 HORA DE COLACION	12
DIA 4	7:00 18:00	1 HORA DE COLACION	11

**2. Jornada 6 por 1, 6 por 2, 6 por 3.**

<b>A</b>	<b>DIAS CONTINUOS DE TRABAJO</b>		<b>18</b>	<b>8</b>
<b>B</b>	<b>HORAS DIARIAS DE TRABAJO</b>		<b>7.5</b>	<b>8</b>
<b>C</b>	<b>NUMERO DE HORAS DEL CICLO</b>		<b>135</b>	<b>144</b>
<b>D</b>	<b>DIAS DE DESCANSO</b>		<b>6</b>	<b>6</b>
<b>E</b>	<b>DIAS DE DURACION DEL CICLO</b>	<b>(A + D)</b>	<b>24</b>	<b>24</b>
<b>F</b>	<b>NHC / NCD)</b>	<b>(C 7 E)</b>	<b>5.625</b>	<b>6</b>
<b>G</b>	<b>PROMEDIO DE HORAS SEMANALES</b>		<b>39.375</b>	<b>42</b>

	<b>CALCULO FACTOR HORAS EXTRAS</b>			
<b>A</b>	<b>DIAS CONTINUOS DE TRABAJO</b>		<b>18</b>	<b>8</b>
<b>B</b>	<b>HORAS DIARIAS DE TRABAJO</b>		<b>7.5</b>	<b>8</b>
<b>C</b>	<b>NUMERO DE HORAS DEL CICLO</b>		<b>135</b>	<b>144</b>
<b>D</b>	<b>DIAS DE DESCANSO</b>		<b>6</b>	<b>6</b>
<b>E</b>	<b>DIAS DE DURACION DEL CICLO</b>	<b>(A + D)</b>	<b>24</b>	<b>24</b>
	<b>FACTOR DE HORAS EXTRAS</b>		<b>0,0088889</b>	<b>0,0083333</b>

TRABAJADOR / DIA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GRUPO 1	16 00	16 00	16 00	16 00	16 00	16 00	L	L	8:00	8:00
	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	L	L	16 00	16 00
GRUPO 2	8:00	8:00	L	L	L	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
	16 00	16 00	L	L	L	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00
GRUPO 3	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	L	16:00	16:00	16:00	16:00
	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	L	0:00	0:00	0:00	0:00
GRUPO 4	L	L	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	L	L
	L	L	16 00	16 00	16 00	16 00	16 00	16 00	L	L
TRABAJADOR / DIA	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
GRUPO 1	8:00	8:00	8:00	8:00	L	L	L	0:00	0:00	0:00
	16:00	16:00	16:00	16:00	L	L	L	8:00	8:00	8:00
GRUPO 2	0:00	L	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00	L	L
	8:00	L	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	L	L
GRUPO 3	16:00	16:00	L	L	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00
	0:00	0:00	L	L	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00
GRUPO 4	L	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	L	16:00	16:00
	L	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	L	0:00	0:00
TRABAJADOR / DIA	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
GRUPO 1	0:00	0:00	0:00	L	16 00	16 00	16 00	16 00	16 00	16 00
	8:00	8:00	8:00	L	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
GRUPO 2	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	L	L	L	0:00
	16 00	16 00	16 00	16 00	16 00	16 00	L	L	L	8:00
GRUPO 3	L	L	L	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	L
	L	L	L	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	L
GRUPO 4	16 00	16 00	16 00	16 00	L	L	8:00	8:00	8:00	8:00
	0:00	0:00	0:00	0:00	L	L	16 00	16 00	16 00	16 00

### 3. Jornada 7 por 7.

<b>A</b>	<b>DIAS CONTINUOS DE TRABAJO</b>											7
<b>B</b>	<b>HORAS DIARIAS DE TRABAJO</b>											12
<b>C</b>	<b>NUMERO DE HORAS DEL CICLO</b>										(A x B)	84
<b>D</b>	<b>DIAS DE DESCANSO</b>											7
<b>E</b>	<b>DIAS DE DURACION DEL CICLO</b>										(A + D)	14
<b>F</b>	<b>NCH / NCD</b>										(c / e)	6
<b>G</b>	<b>PROMEDIO DE HORAS SEMANALES</b>										(F x 7)	42
	<b>FACTOR HORAS EXTRAS</b>											0.0083333
<b>TRABAJADOR</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	
<b>1</b>	Hora inicio	L	L	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	L	
	hora termino	L	L	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	L	
<b>2</b>	Hora inicio	L	L	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00		
	hora termino	L	L		8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00
<b>3</b>	Hora inicio	8:00	8:00	L	L	L	L	L	L	L	L	20:00
	hora termino	20:00	20:00	L	L	L	L	L	L	L	L	
<b>4</b>	Hora inicio	20:00	20:00		L	L	L	L	L	L	L	8:00
	hora termino	8:00	8:00	8:00	L	L	L	L	L	L	L	20:00
<b>TRABAJADOR</b>		<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	
<b>1</b>	Hora inicio	L	L	L	L	L	L	20:00	20:00	20:00	20:00	
	hora termino	L	L	L	L	L	L		8:00	8:00	8:00	
<b>2</b>	Hora inicio	L	L	L	L	L	L	8:00	8:00	8:00	8:00	
	hora termino	L	L	L	L	L	L	20:00	20:00	20:00	20:00	
<b>3</b>	Hora inicio	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00		L	L	L	
	hora termino	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	L	L	L
<b>4</b>	Hora inicio	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	L	L	L	L	
	hora termino	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	L	L	L	L	
<b>TRABAJADOR</b>		<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	
<b>1</b>	Hora inicio	20:00	20:00	20:00		L	L	L	L	L	L	
	hora termino	8:00	8:00	8:00	8:00	L	L	L	L	L	L	
<b>2</b>	Hora inicio	8:00	8:00	8:00	L	L	L	L	L	L	L	
	hora termino	20:00	20:00	20:00	L	L	L	L	L	L	L	
<b>3</b>	Hora inicio	L	L	L	8:00	8:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
	hora termino	L	L	L	20:00	20:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	
<b>4</b>	Hora inicio	L	L	L	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	
	hora termino	L	L	L		8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	

#### 4. Jornada 10 por 5.

A	DIAS CONTINUOS DE TRABAJO	10		10		10
B	HORAS DIARIAS DE TRABAJO	9,6		9,5		9
C	NUMERO HORAS DEL CICLO (A x B)	96		95		90
D	DIAS DE DESCANSO	5		5		5
E	DIAS DE DURACION DEL CICLO (A + D)	1530		15		15
F	NHC / NDC (c / e)	6,4		6,333333333		6
G	PROMEDIO DE HORAS SEMANALES (F x 7)	44,8		44,33333333		42
	FACTOR HORAS EXTRAS	0.0078125		0.007895		0.008333

Horario de 9 horas 36 minutos de jornada ordinaria más 1 hora de colación no imputable a la jornada.

TRABAJADOR		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Hora inicio	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00
	hora termino	18:36	18:36	18:36	18:36	18:36	18:36	18:36	18:36	18:36	18:36
2	Hora inicio	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	D	D	D	D	D
	hora termino	18:36	18:36	18:36	18:36	18:36	D	D	D	D	D
3	Hora inicio	D	D	D	D	D	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00
	hora termino	D	D	D	D	D	18:36	18:36	18:36	18:36	18:36
TRABAJADOR		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Hora inicio	D	D	D	D	D	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00
	hora termino	D	D	D	D	D	18:36	18:36	18:36	18:36	18:36
2	Hora inicio	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00
	hora termino	18:36	18:36	18:36	18:36	18:36	18:36	18:36	18:36	18:36	18:36
3	Hora inicio	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	D	D	D	D	D
	hora termino	18:36	18:36	18:36	18:36	18:36	D	D	D	D	D
TRABAJADOR		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	Hora inicio	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	D	D	D	D	D
	hora termino	18:36	18:36	18:36	18:36	18:36	D	D	D	D	D
2	Hora inicio	D	D	D	D	D	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00
	hora termino	D	D	D	D	D	18:36	18:36	18:36	18:36	18:36
3	Hora inicio	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00
	hora termino	18:36	18:36	18:36	18:36	18:36	18:36	18:36	18:36	18:36	18:36

### 5. Jornada 20 por 10.

A	DIAS CONTINUOS DE TRABAJO	20		20		20
B	HORAS DIARIAS DE TRABAJO	9,6		9,5		9
C	NUMERO HORAS DEL CICLO (A x B)	192		190		180
D	DIAS DE DESCANSO	10		10		10
E	DIAS DE DURACION DEL CICLO (A + D)	192		190		180
F	NHC / NDC (c / e)	6,4		6,333333333		6
G	PROMEDIO DE HORAS SEMANALES (F x 7)	44,8		44,33333333		42
	FACTOR HORAS EXTRAS	0.0078125		0.007895		0.008333

Horario de 9 horas 36 minutos de jornada ordinaria más 1 hora de colación no imputable a la jornada.

TRABAJADOR		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Hora inicio	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30
	hora termino	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06
2	Hora inicio	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30
	hora termino	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06
3	Hora inicio	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
	hora termino	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
TRABAJADOR		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Hora inicio	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
	hora termino	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
2	Hora inicio	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30
	hora termino	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06
3	Hora inicio	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30
	hora termino	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06
TRABAJADOR		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	Hora inicio	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30
	hora termino	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06
2	Hora inicio	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
	hora termino	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
3	Hora inicio	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30	7:30
	hora termino	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06	18:06

## ANEXO:

Cuadro adjunto muestra el número de resoluciones emitidas en el nivel central (Dirección Nacional) en el periodo comprendido entre los años 2010 y 2013 inclusive:

Año	Autorizadas	Rechazadas	Total
2010	732	446	1178
2011	292	506	798
2012	365	273	638
2013	599	334	933

Cabe mencionar que estas solicitudes son tramitadas tanto en la Dirección Nacional del Trabajo, como en cada una de las Direcciones Regionales del Trabajo. Son ellos quienes resuelven de manera autónoma, no existiendo obligación de enviar información a la Dirección Nacional, llevando cada una sus propios registros y archivos, razón por la cual la información no se encuentra centralizada y no es posible entregar estadísticas a nivel nacional. Solicitudes ingresadas en línea (por página Web de la Dirección del Trabajo), a nivel Nacional.<sup>155</sup>

Año	Autorizadas	Rechazadas	Total
2010	99	436	535
2011	493	911	1404
2012	661	1032	1693
2013	307	435	742

Información Solicitada: Estadísticas periodo 2010 – 2013.

---

<sup>155</sup> Consejo para la transparencia: Respuesta solicitud Ley de Transparencia N° AL003C-0026073 Departamento de Atención de Usuarios DIRECCION NACIONAL DEL TRABAJO.

## CONCLUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo, analizar un tema complejo como lo son las Jornadas Bisemanales y Excepcionales contempladas en los artículos 38 y 39 del Código del Trabajo; por lo que se trató de realizar un texto de fácil lectura y caracterizada por prácticos ejemplos.

Es por esta razón que la presentación y clasificación en capítulos, se realizó de la siguiente manera: jornadas bisemanales, tratamiento de las jornadas excepcionales y descansos, implementación de la orden de servicio número Cinco de la Dirección del Trabajo y finalizando con un marco referencial de situaciones especiales, siendo estas reafirmadas en sus contenidos especialmente en la jurisprudencia administrativa del órgano dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Es necesario explicar que estas modalidades de jornadas distintas de la legislación laboral ordinaria, se justifican por las características propias de nuestro país en materias extractivas. Sobre todo en el ámbito de la minería que presenta particularidades y se ha insertado en otras actividades realizadas en lugares extremos del país, alejadas de centros urbanos. Estas jornadas se enmarcan dentro del ámbito de una actividad trascendente en la economía nacional como la minería, permitiendo tener un tratamiento expansivo en el uso práctico de estas modalidades de jornadas necesarias para la implementación de actividades tan diversas como la acuicultura, energía y ganadería entre otras.

Así, apoyándonos esencialmente en la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo se logró concluir, que al poder analizar cada una de las particularidades que contemplan dichas jornadas de nuestra legislación laboral, el legislador ha mejorado constantemente la protección laboral y de seguridad de los trabajadores en las faenas, lo que ha implicado que este tipo de jornadas incida en el aumento de las remuneraciones en relación al promedio nacional.

La Dirección del Trabajo ha articulado coherentemente las jornadas bisemanales y excepcionales, adaptando los artículos 38 y 39 bajo criterios propios de protección a los

trabajadores, no solo en materia de jornada sino que lo ha impuesto también en materias de protección de remuneraciones, medidas de higiene y de seguridad.

Finalmente se pudo concluir con este trabajo de investigación, que es apropiada una mayor fiscalización y permanente preocupación por parte de la Dirección del Trabajo, fortaleciéndola en recursos económicos y humanos para cumplir a cabalidad y avanzar en el mejoramiento de las jornadas especiales contempladas en los artículos 38 y 39 del Código del Trabajo, en pos de un mayor desarrollo laboral y económico, tanto de la empresa como de los trabajadores afectos a este régimen especial de trabajo.

## BIBLIOGRAFIA

### 1. Libros.

Etcheverry Parés, Françoise: “Derecho Individual del Trabajo”; Editorial Legal Publishing, 2º edición, Santiago, 2011.

Humeres Noguer, Héctor: “Derecho del trabajo y la Seguridad Social”. Editorial Jurídica de Chile, 18º edición, Santiago, 2009.

Lizama Portal, Luis, Derecho del Trabajo. Editorial Lexis Nexis, Chile, año 2003.

William, Thayer y Novoa, Patricio: “Manual de Derecho del Trabajo”. Editorial Jurídica de Chile, 5º edición. Santiago, 2008..

### 2. Manuales y Revistas.

Dirección del Trabajo “Una aproximación a las condiciones de trabajo en la gran minería de altura, cuadernos de investigación”. Sitio disponible en: [http://www.dt.gob.cl/1601/articles-100032\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-100032_recurso_1.pdf)

Gamonal Contreras, Sergio: La Flexibilidad laboral: en Cuadernos Jurídicos: Universidad Adolfo Ibáñez, Santiago, 1996.

Palavecino, Claudio: Apuntes Derecho del trabajo 1, Universidad de Chile: sitio disponible en u cursos:

[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Apunte\\_sobre\\_jornada\\_descansos\\_y\\_permisos.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Apunte_sobre_jornada_descansos_y_permisos.pdf)

### 3. Memorias.

García Olave, Luis. (2003). Análisis crítico del sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo establecido en el artículo 38º. Disponible en: <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/114592>

Jara Straussman, Alejandro. (2003). Análisis de la facultad de la dirección del trabajo para autorizar sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y los descansos. Disponible en: <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/115092>

#### **4. Legislación.**

Ley N° 16.744 publicada en el D.O. con fecha 23 de enero de 1968: disponible en:

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650>

Ley N° 18.372 publicada en el D.O. con fecha 17 de diciembre de 1984: disponible en:

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=29787>

Ley N° 18.575: publicada en el D.O. con fecha 12 de noviembre de 1986 disponible en:

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=29967>

Ley N° 18.620: publicada en el D.O. con fecha 06 de julio de 1987 disponible en:

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30011>

Ley N° 19.759: publicada en el D.O. con fecha 27 de septiembre de 2001 disponible en:

<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=190282>

Ley N° 19.880: publicada en el D.O. con fecha 23 de mayo de 2003 disponible en:

<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=210676>

Ley N° 20.285 publicada en el D.O. con fecha 20 de agosto de 2008 disponible en:

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=276363&tipoVersion=0>

#### **Decretos**

Decreto Supremo N° 3 del Ministerio de Salud Pública, publicado en el D. O. Con fecha 28 de mayo de 1984, sitio disponible en:

<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7281>

Decreto N° 253 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, publicado en el D.O. con fecha 16 de marzo de 2016. Sitio disponible en:

<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1088502&idParte=9684062&idVersion=2016-03-18>

Decreto Supremo N° 106 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, publicado en el D.O. con fecha 27 de enero de 2015 disponible en:

<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1075157>

Decreto Supremo N° 594 de 1999, publicada en el D.O. con fecha 15 de septiembre de 1999 disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=167766>

DFL N° 458 del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, publicado en el D. O. el 13 de abril de 1976 disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=13560>

DFL N° 1 Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Publicado en el D.O. el 16 de enero de 2003 disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436>

Reglamento N° 969 de 1933 Publicada en D. O. Con fecha 18 de diciembre de 1933 disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=253569>

### **Dirección del Trabajo:**

Cuadro estadístico sobre autorización y rechazo de Jornadas Excepcionales 2010 -2013 Consejo para la transparencia: Solicitud Ord N° 451 de fecha 15 de mayo de 2014 en Oficina de Partes.

Orden de Servicio Número 2: de fecha 27 de enero de 2014, Santiago. Disponible en: [http://www.dt.gob.cl/transparencia/Resolucion\\_Exenta\\_1598\\_03-09-2014.pdf](http://www.dt.gob.cl/transparencia/Resolucion_Exenta_1598_03-09-2014.pdf)

Orden de Servicio Número 5: de fecha 20 de noviembre de 2009, Santiago. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-97484.html>

Resolución Exenta N° 422 de 21 04 de 2014: Sitio disponible en:

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1061004&idParte=&idVersion=2014-04-09>

Resolución exenta N° 1.598 Publicada en D. O. Con fecha 11 de septiembre de 2014 disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1066340&idParte=>

Circular N° 53 Procedimientos Extraordinarios de Fiscalización Anexo 3 del 31 de mayo de 2005; disponible en [http://www.dt.gob.cl/1601/articles-89359\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-89359_recurso_1.pdf)

Formularios de Autorización de sistema excepcional de Distribución de Jornada de trabajo y descanso, sitio disponible en: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-95849.html>.

## **5. Historia de la ley.**

Historia de la Ley N° 18.620 Modifica el Código del Trabajo Modificando el artículo e insertando el nuevo artículo 38:[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/30011\\_to.PDF](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/30011_to.PDF)  
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/HL18620%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/HL18620%20(4).pdf).