

JORNADA DE TRABAJO ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA

Andrés Aylwin Chiorrini
Mayo 2010

Concepto de Jornada de Trabajo (art. 21)

“Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad del 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 definición legal se desprende que existen dos tipos de jornada:

- **Jornada Activa** (inciso 1), que es aquel tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.
- **Jornada Pasiva** (inciso 2), que corresponde al tiempo en que el trabajador permanece a disposición del empleador, sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

Requisitos copulativos de la jornada pasiva

- **Que el trabajador se encuentre a disposición del empleador,** situación que ocurrirá cuando el trabajador esté vinculado al empleador por un contrato de trabajo, se encuentre en el lugar de trabajo, y cuando el empleador tenga la posibilidad de ejercer material y concretamente los actos que le faculta la potestad de mando.
- **Que su inactividad provenga de causas que no le sean imputables,** esto es cuando el trabajador se encuentra sin prestar labor por situaciones ajenas a su voluntad. Si la causa de la inactividad son imputables (dolo o culpa) al trabajador, éste estará en una situación de incumplimiento.
- **Que dicha inactividad se produzca durante o dentro de la jornada de trabajo.**

Actividades que constituyen jornada

En dictamen N° **2936/225 de 14 de julio de 2000** señala que *“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.*

Igualmente deberá ser calificado como tal, el lapso utilizado por los trabajadores 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.”

Actividades que constituyen jornada

La jurisprudencia laboral administrativa ha precisado que los tiempos de trayecto no constituyen jornada pasiva, salvo que estos trayectos se desarrollen o verifiquen dentro de la jornada de trabajo, aplicándose de dicha forma el criterio “in itinere”.

Así en **Ord, N° 4655/176 de 9 de noviembre de 2004:**

“El tiempo empleado por el personal transitorio de CONAF contratado para el combate de incendios forestales, en desplazarse a otras Regiones con el fin de prestar apoyo a las brigadas locales, ante un incendio de grandes magnitudes, no puede ser considerado jornada de trabajo, aún cuando el referido trayecto se haga en un medio proporcionado por la empresa, si dichos traslados se efectúan con anterioridad al inicio de la jornada de trabajo y con posterioridad a la conclusión de la misma, es decir, fuera de la jornada laboral pactada por los dependientes de que se trata.”

Actividades que constituyen jornada

La Corte Suprema ha señalado (*Sentencia de fecha 7 de abril de 2009, ROL:580-09*) :

“...claramente la ley ha previsto que el tiempo en que el trabajador no desempeña realmente sus labores, por causa que no le sea imputable, pero se encuentra a disposición del empleador, se entienda como lapso trabajado. Esta norma regula la jornada conocida como nominal o pasiva, distinguiéndola nítidamente de aquélla en que el trabajador se encuentra produciendo para el empleador, pero ni ella ni la definición de la jornada activa obstan, en caso alguno, a que esta última pueda comprender actividades que, si bien, en estricto rigor, no son productivas, resultan indispensables para que el trabajador de cumplimiento a las obligaciones contraídas mediante la suscripción de su contrato de trabajo.”

Actividades que constituyen jornada

(...) Que en el caso de la faena minera lo anterior se hace más patente, desde que, dada su naturaleza y el lugar donde se desarrolla y, tal como lo señalan los recurrentes, ella requiere del uso de un vestuario especial e implementos de seguridad, sin los cuales no puede efectuarse. Ello no sólo es predeterminado por la contratista y la dueña de la obra, respecto de cuáles son la indumentaria y equipo necesarios, sino que también explica la existencia de recorridos fijos al interior de las instalaciones de la mina, entre el lugar específico de labor y otro adaptado para servir a dichos cambios de indumentaria y equipamiento con elementos de protección. Precisamente por lo reflexionado, resulta impensable que los empleados lleguen desde sus domicilios preparados para ingresar a la mina o que se retiren de las instalaciones de ésta usando la ropa de trabajo, lámpara, casco, autorescatador y los otros implementos de seguridad obligatorios.

Actividades que no constituyen jornada de trabajo

Las acciones o actividades de capacitación programadas por la empresa para realizarse durante el descanso semanal de sus trabajadores, no constituye jornada de trabajo, por lo que estos últimos no están obligados a asistir a las mismas, salvo que individual o colectivamente se acordare su asistencia. (Dictamen N°1429/0079, de fecha 09.05.2002)

De los antecedentes recopilados en torno a este asunto se ha podido establecer que el tiempo por el cual se consulta corresponde a un lapso anterior al inicio de la jornada pactada y posterior a la conclusión de la misma, en que los trabajadores permanecen en dependencias de la empresa sin realizar labores, con motivo del horario de llegada y salida de los buses que los transportan hasta y desde la faena. (Dictamen DDT N° 3536/0261, de fecha 24.08.2000)

Actividades que no constituyen jornada de trabajo

“Como es dable apreciar, en tal caso, la mayor permanencia de los trabajadores en los recintos de la empresa no tiene por origen una medida del empleador en orden a anticipar o postergar el inicio y término de la respectiva jornada laboral, sino que es una consecuencia de la utilización por parte de estos de los medios de transporte dispuestos por la empresa para su traslado hasta y desde el lugar de la faena”. (Dictamen DDT N° 3536/0261, de fecha 24.08.2000)

“Precisado lo anterior, cabe referirse así el tiempo empleado en actividades de cambio de ropa, uso de elementos de protección y/o aseo personal, que no se realizan en recintos especialmente destinados para ello, sino en los campamentos que sirven de morada a los respectivos trabajadores deben ser calificados como parte integrante de la jornada laboral de los mismos”. (Dictamen DDT N°2243/0107, de 18.06.2001)

Actividades que no constituyen jornada de trabajo

Si los traslados a que se refiere la presente consulta, se efectúan con anterioridad al inicio de la jornada de trabajo y con posterioridad a la conclusión de la misma, es decir, fuera de la jornada laboral pactada por los dependientes de que se trata, en opinión de este Servicio, 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 dichos dependientes y no es dable por lo mismo, considerar tales períodos como tiempo de inactividad laboral en los términos previstos en el inciso 2º del artículo 21 del Código del Trabajo. (Dictamen DDT N° 4655/176 09.11.2004)

Jornada de trabajo convencional o pactada

La jornada de trabajo es uno de los requisitos que debe contener el contrato de trabajo.

En efecto, el art. 10 N°5 establece que el contrato debe contener:

“5. duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno.” (ART.10 CT);

Las partes no son libres para pactar la jornada que deseen, pues la ley establece normas sobre duración y distribución de jornada ordinaria de trabajo que deben respetarse, son **Derechos Irrenunciables**, pudiendo modificarse solamente estableciendo una regulación más favorable para el trabajador.

Estipulación contractual sobre jornada

"Duración y distribución de la jornada de trabajo debe estar estipulada en el contrato, salvo que existiera en la empresa el sistema de trabajo por turno regulado en el reglamento interno, el cual, a su vez, debe contener, por lo menos, las disposiciones acerca de las horas en que empieza y termina el trabajo de cada turno, si las labores se efectúan por equipos.

La intención del legislador ha quedado claramente manifestada en el sentido de que el dependiente conozca con **certeza su horario de trabajo**, evitando así quedar al arbitrio del empleador". (Dictamen DDT N° 4100/0233, de 12.08.1999)

Estipulación contractual sobre jornada

"En el evento que en la Empresa exista un sistema de trabajo por turnos y este se encuentre establecido en el Reglamento Interno, no existe inconveniente en que el empleador modifique dicha disposición reglamentaria siempre que ponga en conocimiento de los trabajadores tales modificaciones con quince días (30 días actualmente) de anticipación contados desde la fecha en que comiencen a regir y las fijare en dos sitios visibles, a lo menos, del lugar de las faenas con la misma antelación".

(Dictamen DDT N° 306/025, de 18.01.1994)

Jornada ordinaria de trabajo

- La ley laboral establece un límite para la jornada de trabajo, estableciendo en el inciso 1º del artículo 22, una jornada máximo las 45 horas semanales. Este límite máximo de 45 horas es un derecho irrenunciable del trabajador, no pudiendo pactar condiciones más gravosas.
- De acuerdo a lo prevenido por el artículo 28 del Código del Trabajo, el máximo ordinario de 45 horas semanales, no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días, ni exceder de diez horas diarias.
- Por su parte, la jornada ordinaria de trabajo no se puede distribuir en forma que incluya el día domingo y festivos, salvo que se trate de empresas o faenas exceptuadas del descanso de tales días o de fuerza mayor (art. 37).
- Concepto de Semana: aquella que dura un período continuo de siete días, sin que sea menester que se extienda de lunes a domingo, de suerte que resulta como tal la que va de jueves a viernes. (Dictamen DDT N°3.781 de 06.10.1981)

Facultad del empleador para alterar la distribución de la jornada diaria de trabajo (Ius Variandi)

Art. 12: Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos , sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

Art. 29: Podrá extenderse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de la empresa, cuando sobrevenga caso fortuito o fuerza mayor, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones imposterables en las maquinarias o instalaciones. Las horas trabajadas en exceso se pagan como extraordinarias.

Personal excluido de la limitación de jornada (art. 22)

En conformidad a los incisos 2º, 3º, 4º y 5º del artículo 22, los siguientes trabajadores quedan exceptuados de la regla general sobre limitación de jornada:

- * Los que presten servicios a distintos empleadores,
- * Los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que laboren sin fiscalización superior inmediata,
- * Los contratados de acuerdo con el Código del Trabajo para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos,
- * Los agentes comisionistas o de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

Personal excluido

- Los que se desempeñen a bordo de naves pesqueras y
- Aquellos contratados para que presten servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones. Esta última forma de contratación se denomina **Teletrabajo**.
- Los deportistas profesionales y los trabajadores que desarrollen actividades conexas.

Sin fiscalización superior inmediata ... (Dictamen N° 323/22, de 24.01.2000)

“...existe fiscalización superior inmediata cuando concurren los siguientes requisitos copulativamente:

- a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados;*
- b) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento, y*
- c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito éste que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor.”*

La existencia de estas limitaciones tiene consecuencias: este tipo de trabajadores no tienen derecho a sobresueldo ni rige sobre ellos el control de asistencia. ¡No tienen jornada!

Presunción de estar afecto a jornada (42 letra a)

“(...) Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador.” (incorporado por Ley 20.281)

Jornadas Especiales

1. Jornada mayor o extendida.
2. Jornada de trabajadores del comercio.
3. Jornada de trabajadores del transporte.
3. Jornada de trabajadores de casa particular.
4. Jornada de trabajadores agrícola.
6. Jornada de personal del cuerpo de Bomberos.
7. Jornada de deportistas profesionales
8. Jornada de tripulantes de vuelo

Jornada Mayor o Extendida (art. 27 CT)

Aplicable al personal de hoteles, restaurantes o clubes, con excepción de aquél, que en dichos establecimientos, desempeñe labores administrativas, de lavandería, lencería y cocina.

De acuerdo a dicho precepto, los trabajadores afectos a sus disposiciones podrán quedar sujetos a una jornada **de hasta doce horas diarias**, con un descanso no inferior a una hora imputable a la misma, en tanto concurren los siguientes requisitos:

- * Que el movimiento diario sea “notoriamente escaso”
- * Que los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

Los requisitos precedentemente anotados son copulativos, de suerte tal que si no se da alguno de ellos el personal en referencia deberá quedar afecto a la jornada ordinaria normal de 45 horas semanales.

Ord. N° 8006/324, de 11.12.95: “movimiento notoriamente escaso”

La Dirección del Trabajo ha precisado que la expresión “movimiento notoriamente escaso” utilizada en el citado artículo 27 del Código del Trabajo, *“supone una carga de trabajo que a la vista de todos y sin necesidad de realizar un esfuerzo especial de percepción, aparece de manifiesto que es reducida, calificación que debe practicarse en cada caso en particular, previa visita inspectiva e informe circunstanciado sobre flujo de trabajo en la empresa o establecimiento de que se trate.”*

Jornada Prolongada de los trabajadores del comercio (art. 24)

El empleador podrá extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio hasta en dos horas diarias **durante nueve días anteriores a navidad, distribuidos dentro de los últimos quince días previos a esta festividad.** En este caso las horas que excedan de 45 horas semanales, o la jornada convenida, si fuere menor se pagarán como extraordinarias. Cuando el empleador ejerciere esta facultad, no procederá pactar horas extraordinarias.

En todo caso, los trabajadores referidos, en ningún caso, trabajarán más allá de las 23 horas, durante los nueve días en los que se extienda la jornada ordinaria. Asimismo, bajo ninguna circunstancia, lo harán más allá de las 20 horas del día inmediatamente anterior a dicha festividad, como además el día inmediatamente anterior al 1 de enero de cada año.

Jornada ordinaria especial personal de transportes (art. 25 y 25 bis)

Se encuentran afectos a una jornada ordinaria **de hasta 180 horas mensuales**, los siguientes trabajadores:

- * Choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana.
- * Choferes y auxiliares de servicios interurbanos de transporte de pasajeros.
- * Choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y
- * Personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles.

Jornada de trabajadores de casa particular (art. 149)

El artículo 149 del Código del trabajo distingue dos tipos de jornada, dependiendo si el trabajador de casa particular vive o no en la casa del empleador.

En el caso que el trabajador no viva en la casa del empleador, se señala que en ningún caso la jornada podrá exceder de 12 horas diarias, más un descanso dentro de la jornada que no será inferior a una hora. En el caso que el trabajador viva en la casa de su empleador, se señala que no estará sujeto a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Agrega que entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y, normalmente de un mínimo de 9 horas.

Jornada de los trabajadores agrícolas (art. 88)

En general, los trabajadores agrícolas están sujetos a la jornada ordinaria de trabajo de 45 horas semanales, con las modalidades que señalen las disposiciones reglamentarias de acuerdo con las condiciones y características de la zona o región, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la agricultura.

El reglamento que se dicte al efecto deberá considerar las modalidades que, dentro de un promedio anual no exceda 7,5 horas diarias, y permitan la variación diaria o semanal, según alguna de las causas que se señalan precedentemente. Asimismo, señalará dicho reglamento la forma y procedencia del pago de las horas extraordinarias con el respectivo recargo legal.

Jornada de los trabajadores de los Cuerpos de Bomberos (art. 152 bis)

Está regulada en el Artículo 152 bis del Código del Trabajo en el cual distingue entre aquellos que vivan en dependencias de su empleador y los que vivan fuera de éstas. A los primeros se les hace aplicable la norma contenida en el inciso segundo del Artículo 149 del mismo Código, inserto en el Capítulo V del Libro del Código del Trabajo, denominado “Del Contrato de Trabajadores de Casa Particular”. Conforme a ello, los citados trabajadores no están sujetos a horario, debiendo tener un descanso mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso deberá ser ininterrumpido y normalmente, de un mínimo de 9 horas.

Jornada de los deportistas profesionales y trabajadores de actividades conexas (inciso final art. 22)

Están excluidos de la jornada ordinaria máxima semanal de 45 horas que establece el inciso primero del art. 22.

La jornada de los mencionados trabajadores se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites con la salud de los mismos.

Incorporado por la Ley N° 20.178, con vigencia a partir del 1° de Junio de 2007.

Jornada de trabajo de los tripulantes de vuelo y tripulantes de aeronaves comerciales de pasajeros y carga (art. 15 ter)

La Ley N° 20.321, publicada en el diario oficial de 5 de febrero de 2009 agrega un nuevo capítulo VII en el Título II del Libro I del Código del Trabajo, denominado “Del Contrato de Tripulantes de Vuelo y de Tripulantes de Cabina de Aeronaves Comerciales de Pasajeros de Carga”, incorporando al texto de dicho cuerpo legal los artículos 152 ter a 152 ter M.

La jornada de trabajo del aludido personal se encuentra regulada en los artículos 152 ter D a J. El artículo 152 ter D distingue entre jornada ordinaria desarrollada en vuelo y en tierra.

Jornada Parcial (40 bis)

Se entiende por jornada parcial la que no excede de los dos tercios de la jornada ordinaria contemplada en el inciso 1º artículo 22 del Código el Trabajo, de manera que no puede superar las 30 horas a la semana.

Duración diaria y continuidad de la jornada parcial: En los contratos con jornada a tiempo parcial la jornada diaria debe ser continua con un límite máximo de 10 horas, jornada que puede ser interrumpida para efectos de la colación, por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora.

Las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada. En este caso, el empleador, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente.

Jornada parcial ...

Para los efectos del cálculo de la indemnización que pudiere corresponderle al trabajador al momento del término de sus servicios, se entenderá por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo.

Los trabajadores afectos a una jornada parcial de trabajo en los términos de los artículos 40 bis y siguientes del Código del Trabajo, tienen derecho a que las horas extraordinarias les sean pagadas considerando el valor del ingreso mínimo mensual, calculado proporcionalmente al número de horas convenidas como jornada ordinaria, sea que se trate de dependientes afectos a un sueldo que es inferior a dicha proporción o a una remuneración exclusivamente variable. (Dictamen DDT N° 244/318.01.2005)

Jornada extraordinaria (art. 30 y ss.)

Es jornada extraordinaria “*la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si esta última fuese menor*”.

De acuerdo a la jurisprudencia de la Inspección del Trabajo el límite para el cálculo de las horas extraordinarias debe ser *semanal*, esto quiere decir que las horas que deben ser consideradas como extraordinarias son las que sobrepasan la jornada semanal convenida, debiendo pagarse éstas como *sobresueldo* o *sobretiempo*.

Requisitos:

1. La jornada extraordinaria solo puede pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa (art.32).
2. El pacto de jornada extraordinaria debe constar por escrito (art.32).
3. El pacto debe tener vigencia transitoria, no superior a 3 meses (art.32). No obstante lo anterior el pacto podrá renovarse por acuerdo de las partes, sin embargo, la jurisprudencia administrativa establece en el límite a dicha renovación estará limitada por la permanencia de las circunstancias que le dieron origen y no podrá afectar en caso alguno su carácter ocasional.

Requisitos:

4. Solo pueden pactarse horas extraordinarias en las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador (art.31).
5. Podrán pactarse horas extraordinarias hasta una máximo de dos por día (art.31)
6. Las horas extraordinarias deberán pagarse 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 periodo (art.32 inciso 3)

Forma de pago de la jornada extraordinaria

A partir del 18.12.04, fecha de publicación de la ley N° 19.988, los trabajadores cuyo sistema remuneracional esté conformado por un sueldo de monto inferior al ingreso mínimo mensual y estipendios variables, o por remuneraciones exclusivamente variables, tienen derecho a que las horas extraordinarias laboradas les sean calculadas considerando el valor asignado por ley a dicho ingreso mínimo. (Dictamen DDT N° 244/3 18.01.2005)

La base de cálculo de las horas extraordinarias de los trabajadores remunerados con sueldo diario, no puede ser inferior al valor del ingreso mínimo mensual, debiendo tenerse por no escrita toda estipulación que establezca una base de cálculo inferior para tales efectos

(Dictamen DDT N° 244/3 18.01.2005)

Forma de pago de la jornada extraordinaria

- Existe “sueldo” cuando:
 - * Se verifica la existencia de un estipendio fijo.
 - * Pagadero en dinero por períodos iguales determinado en el contrato de trabajo.
 - * Que tenga por causa la prestación de servicios contratados.
- La Dirección del Trabajo ha sostenido que: “El legislador ha establecido un límite para la jornada ordinaria de trabajo, límite éste que es semanal, de suerte tal que no resulta jurídicamente procedente compensar las horas no trabajadas en una semana con aquellas que se laboren en exceso en la semana siguiente.” “Por el contrario, en el evento de que en una semana los trabajadores laboren por sobre la jornada ordinaria de trabajo, este exceso debe ser pagado como horas extraordinarias, con el recargo legal correspondiente, sin que sea viable establecer ningún mecanismo de compensación que exonere de su pago como tal”

Jornada extraordinaria

Horas trabajadas en compensación de permisos: Estas horas no se consideran extraordinarias, en la medida que la compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizadas por el empleador.

Pacto de horas extraordinarias: Las partes deben celebrar el pacto ante cada evento de ejecución de obras extraordinarias, esto es en las oportunidades precisas en que surjan las situaciones o necesidades temporales; no obstante la Dirección del Trabajo autoriza el pacto de acuerdo genérico de horas extraordinarias, siempre que el pacto especifique las condiciones que la genera y siempre que respete el máximo de tres meses. Ord. N° 332/23 de 30 enero de 2002.

Forma de controlar la asistencia y determinación de las horas de trabajo

- El empleador debe llevar un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.
- No resulta conforme a derecho que la empresa (...) mantenga el reloj control de registro de asistencia y jornada del personal del establecimiento de calle (...), en vitrina con llave, que se abre según instrucciones a las 7:50 hrs. y se cierra a las 18:30 cada día de lunes a viernes, debiendo establecerse en el Reglamento Interno los sistemas destinados a verificar que los trabajadores utilicen dicho mecanismo cuando efectivamente inicien o concluyan su jornada laboral. (Dictamen DDT N° 2034/56 10.05.2005)

Forma de controlar la asistencia y determinación de las horas de trabajo

Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema deberá ser uniforme para una misma actividad.

Forma de controlar la asistencia y determinación de las horas de trabajo

La DT fijó mediante dictamen N° 696/27, de 24 de enero de 1996, las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional para considerar que el mismo constituye un sistema de control de asistencia y de determinación de las horas de trabajo de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente.

Básicamente, las exigencias contempladas por el dictamen precedentemente citado, dicen relación con la identidad del trabajador, el registro automático de la misma, de la fecha, hora y minutos en que se inicia y termina la jornada de trabajo, la entrega de reportes semanales que contengan la suma total de las horas trabajadas, la entrega diaria al trabajador del estado de su asistencia registrada automáticamente y con que el elemento computacional utilizado para el procesamiento directo de la información registrada asegure la inviolabilidad de los datos, requisitos todos que, como puede apreciarse, se ajustan en definitiva, a los objetivos actualizados tenidos en vista por el legislador al establecer los sistemas de registros de asistencia.

Sistemas Excepcionales de Distribución de la Jornada de Trabajo y Descansos (art. 38 incisos penúltimo y final)

Concepto: Son aquellos autorizados por el Director del Trabajo mediante resolución fundada, en uso de las facultades que al efecto le confiere la ley.

Requisitos:

- Que no fuere posible aplicar la normativa general sobre descanso semanal compensatorio establecida en el artículo 38, atendidas las especiales características de la prestación de servicios.
- Acuerdo expreso de los trabajadores involucrados, y
- Condiciones de higiene y seguridad compatibles con el sistema solicitado, constatadas mediante fiscalización.

La regla general es que la vigencia de éstas será de 4 años. Se exceptúa de esta vigencia de 4 años aquellas que se autoricen para la ejecución de una obra o faena determinada, cuya vigencia, por regla general, queda determinada por el período de ejecución de las mismas, con un máximo de 4 años.

Sistemas excepcionales

- * Acuerdo expreso de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y
- * Condiciones de higiene y seguridad compatibles con el sistema solicitado, constatadas mediante fiscalización.

La regla general es que la vigencia de éstas será de 4 años.

Se exceptúa de esta vigencia de 4 años aquellas que se autoricen para la ejecución de una obra o faena determinada, cuya vigencia, por regla general, queda determinada por el período de ejecución de las mismas, con un máximo de 4 años.

Jornada de Trabajo Bisemanal (art. 39)

En aquellos casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de los centros urbanos, la ley faculta a las partes para pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorio de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período semanal, aumentados en uno.

En dictamen N° 2022/123, de 1.07.02, conforme al cual deberán considerarse como lugares apartados de centros urbanos *“aquellos distantes, alejados o remotos de ciudades, consideradas éstas en su sentido natural y obvio, como básicamente, un conjunto de edificios o calles dotadas de una población densa y numerosa”*.

Jornada de trabajo bisemanal

El referido artículo no puede entenderse aisladamente de las demás disposiciones del Código del Trabajo, de manera que, "si se considera por una parte que de los artículos 22 y 28 del citado Código se infiere que la jornada máxima de 48 horas puede distribuirse a lo más en 6 días, debiendo otorgarse el descanso semanal al 7º día, y si se tiene presente, por otra, que el artículo 39 no afecta 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, al término de la cual deberán concederse los correspondientes descansos compensatorios más el día adicional que otorga la ley". (Dictamen DDT N° 5264/305 18/10/1999)

Teniendo presente lo anterior y considerando que a contar del 1º.01.2005, el máximo semanal ordinario no podrá ser superior a 45 horas, forzoso es concluir, que a partir de dicha fecha, la jornada máxima ordinaria que se podrá laborar en un sistema bisemanal será de 90 horas, distribuidas hasta en 12 días” (Dictamen DDT N° 4338/168, de 22.09.2004)