

A photograph of an offshore oil rig at sunset. The rig's complex metal structure, including a tall derrick and various platforms, is silhouetted against a bright orange and yellow sky. The sun is low on the horizon to the right, creating a strong backlight effect. The foreground shows the dark, rippling surface of the ocean.

Jornada de Trabajo

Prof. Carmen E. Domínguez

Ayudantes que cooperaron para esta clase:

Benjamín Vico y Alonso Salinas.

Jornada de Trabajo



```
graph LR; A[Jornada de Trabajo] --- B[Jornada de Trabajo]; A --- C[Descanso]; A --- D[Permisos];
```

Jornada de Trabajo

Descanso

Permisos

Concepto
Tipos
Reglas

- La jornada de trabajo es definida en el art. 21 del Código del Trabajo:

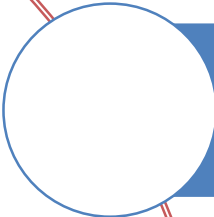


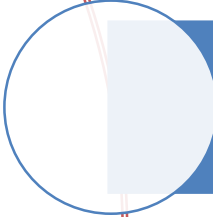
- **Jornada activa:** tiempo en que efectivamente se prestan los servicios en conformidad al contrato de trabajo (inciso 1°).

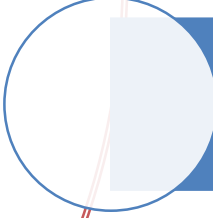


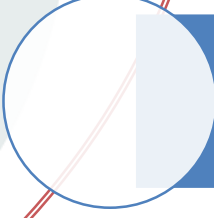
- **Jornada pasiva:** tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición de empleador sin realizar labor por causas que no le son imputables (Inciso 2°).



- 

Que los trabajadores se encuentren a disposición del empleador.
- 

Que las causas de inactividad no le sean imputables al trabajador.
- 

Que no exista caso fortuito o fuerza mayor.
- 

Que la inactividad se produzca durante o dentro de jornada de trabajo.

- **Charlas de seguridad:** actividad vinculada al proceso productivo (actividad preparatoria) y, por lo tanto, jornada pasiva.

- **Tiempos de traslados**

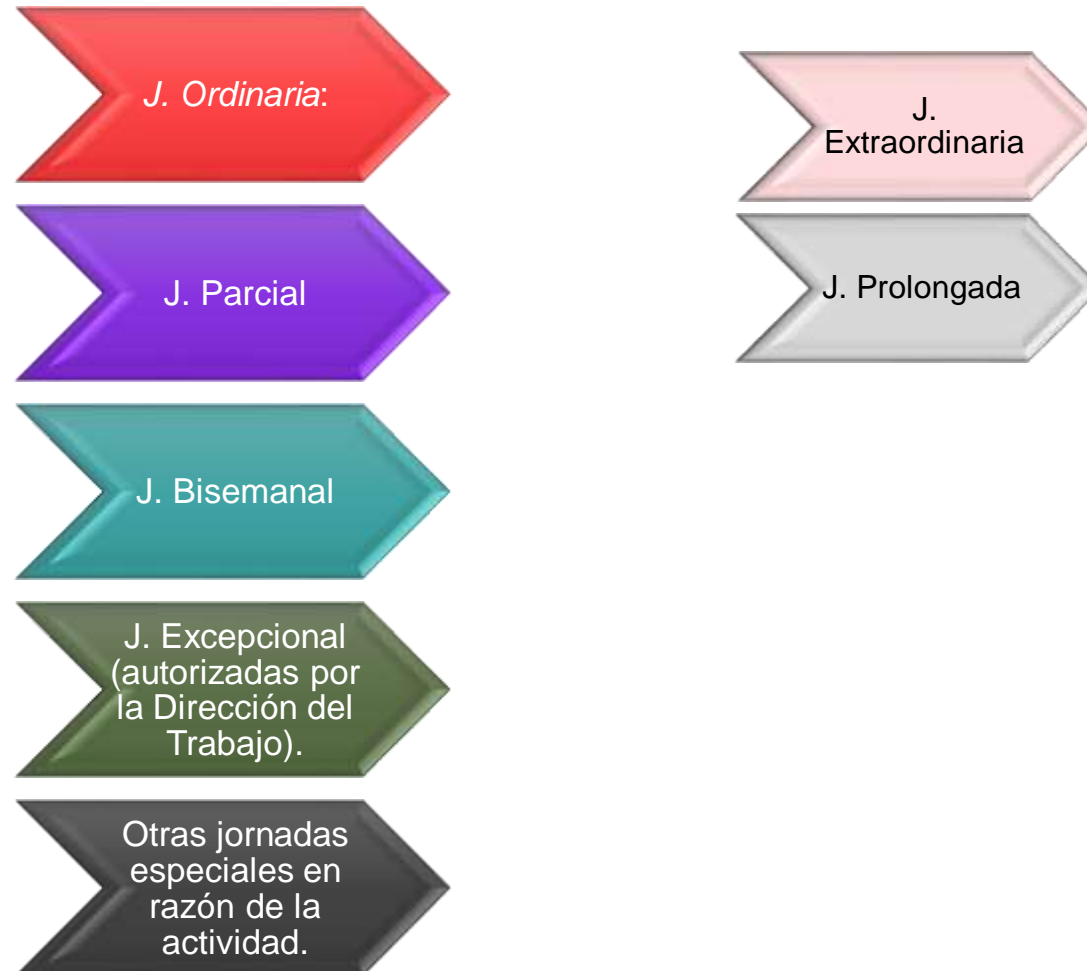


Extra empresa: Traslados hacia y desde la empresa al hogar no constituyen jornada de trabajo (Ord. 2.547/044, 24.06.2011).*

Intra empresa: constituyen jornada de trabajo.

- **Cambios de vestuario.** Criterios para considerar este tiempo como jornada de trabajo (Ord. N° 2936/225, 14.07.2000).

Tipos de jornada de trabajo



"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 44 horas semanales"

Límite y cómputo semanal, distribución y máximo diario.

Cómputo semanal:

- ✓ Período de 7 días*
- ✓ Distribuidas en no más de 6 ni menos de 5 días*
- ✓ Jornada ordinaria diaria no puede exceder las 10 horas (art. 28), con una interrupción de mínimo 30 min. para almorzar.

Excepciones al límite de máximo de jornada semanal

Trabajadores sujetos al artículo 22 inciso 2.

Trabajadores a bordo de naves

Teletrabajadores por pacto.

Deportistas profesionales y actividades conexas

1. Duración máxima semanal:

- Mayo 2024: jornada laboral se reducirá de 45 a 44 horas semanales.
- Mayo 2026: la jornada laboral se reducirá a 42 horas semanales.
- Mayo 2028: se reducirá a 40 horas semanales.

2. Distribución:




- Cuando la jornada sea de 40 horas (art. 22.1):
 - Se podrá distribuir semanalmente o por promedios semanales en máximo de 4 semanas.
- Promedios semanales de hasta 4 semanas (regulada art. 22 bis)
 - Hasta 45 horas semanales. Se puede ampliar a 52 por NC o pacto con organización sindical (22 bis)
 - Hasta 2 semanas continuas con ese máximo (22 bis)
 - Ciclos fijados de común acuerdo (si es sindicalizado, requiere acuerdo previo organización sindical). Pueden pactarse distintas alternativas de distribución dentro del ciclo. El empleador deberá avisar con una semana de anticipación el ciclo a aplicar.
 - Mínimo 4 días y máximo 6 (art. 28)

Excepciones a la limitación de jornada de trabajo (Artículo 22 inciso 2 Código del Trabajo)

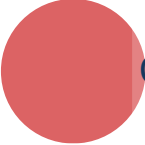
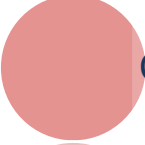



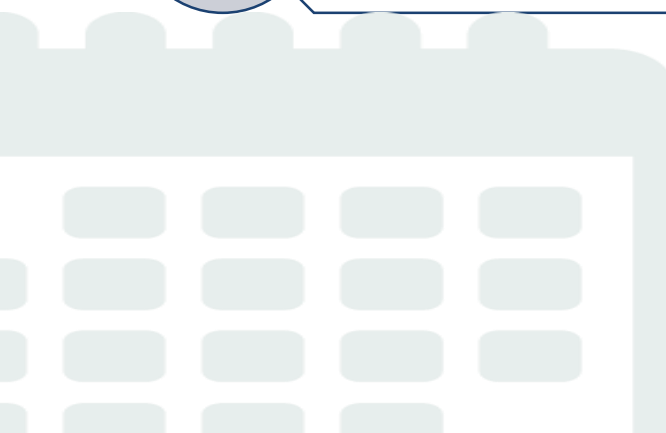
- Gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración.
- Personal que trabaja sin fiscalización superior inmediata, **en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.**
- Trabajadores de naves pesqueras.
- Teletrabajo.
- Deportistas profesionales o actividades conexas..

- Efectos:

-  No están obligados a registrar asistencia.
-  No generan horas extraordinarias.
-  No están afectos a sueldo base equivalente al IMM.

- Presunciones cumplimiento jornada (art. 42 CT):

-  Cuando se le exija registrar, por cualquier medio y en cualquier momento del día, el ingreso o egreso a sus labores.
-  Cuando el empleador efectúe descuento por atrasos en que incurriere el trabajador.
-  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 desarrollan las labores.



Distribuida en no más de 6 ni menos de 5 días (mínimo 4 cuando se aplique jornada de 40 horas. art. 28 Código del Trabajo).

10 horas diarias máximas de trabajo.

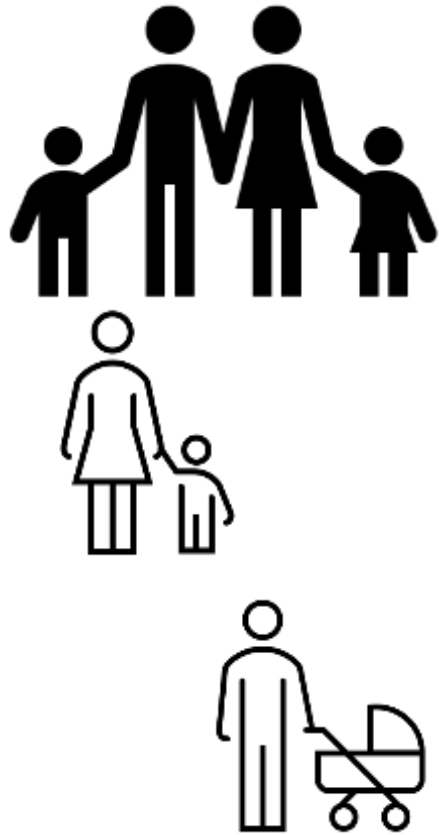
Descanso del 7º día (no se puede distribuir la jornada en días domingos salvo las excepciones del artículo 38 del CT) .

Excepciones a la
distribución
semanal de la
jornada

Jornadas bisemanales de trabajo.

Sistemas excepcionales de
distribución de la jornada de
trabajo y los descansos.

La Ley 21.561, sustituye el artículo 27 CT, incorporando una flexibilidad para padres, madres o cuidadores.



- Los trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, tendrán derecho a una banda de dos horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada.

Registro de Asistencia (art. 33 Código del Trabajo)

- La ley establece dos sistemas:



Libro de Asistencia



Reloj control

- Ley n° 21.561 “...o un sistema electrónico de registro.”
- ◉ Ubicación: en donde comience la jornada de trabajo.

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

- **Cómputo semanal:** se determinan con relación a la jornada semanal, no en forma diaria.

Si la jornada de trabajo es de 44 hrs*. distribuidas en 5 días (8,8 hrs. diarias), si dos días se trabajan 10 hrs. y otros tres 8 hrs., no hay jornada extraordinaria, ya que la suma sigue siendo de 44* hrs. semanales.

$$8 + 8 + 8 + 10 + 10 = 44$$

Voluntarias

Requieren
acuerdo de
voluntades

Excepcionalidad

Debe tratarse de situaciones o necesidades temporales de la empresa.

- Posible encubrimiento de jornada ordinaria.
- Es más barato pagar horas extras que contratar.

No sean perjudiciales para salud de trabajadores

Posibilidad de la Inspección del Trabajo de prohibir horas extraordinarias.



Por escrito.

Duración 3 meses renovables.

Se admiten pactos genéricos.

Falta de pacto: infracción y debe pagarse horas extras las horas que se trabajen en exceso con conocimiento del empleador.

Límite de renovaciones: dado por la mantención de las situaciones de carácter temporal.

Pacto individual o colectivo



Se reconoce la posibilidad de hacer uso de una especie de banco de horas (Ord. 1673/103, 05.06.02):

Se nutre del máximo de 2 horas extras por cada día hábil de la semana (12 hrs. en total)



Ahora bien, si se prestan servicios el 6º día, el saldo de horas extras no trabajadas en la semana, con un tope de 7.5 hrs.

"Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo de un cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período".



la base de cálculo debe ser igual o superior al IMM (o la proporción)



Sueldo mensual
30

X 28 = R/176

- ◉ A igual resultado se llegará si se multiplica el sueldo por el factor 0,0079545*

Duración máxima semanal de la jornada extraordinaria:

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



Compensación por días adicionales de descanso (art. 32)

Hasta cinco días (la hora se contabiliza a 1,5)

Deben ser usados dentro de los 6 meses de las horas extraordinarias que les sirven de causa. Si no, se pagan con recargo.

Tipos de jornada extraordinaria, que no participan de su naturaleza voluntaria, y son más bien expresiones del Poder de mando del empleador:

1. Trabajadores del Comercio (art. 24 CT)

- Hasta en 2 horas diarias, durante 9 días anteriores a navidad, los que pueden ser distribuidos dentro de los últimos 15 días previos a dicha festividad.
- Jornada laborada en exceso se paga como extraordinaria, en la medida que se sobrepase la jornada ordinaria.



Topes horarios:

15 días anteriores a Navidad:
hasta las 23 horas.

Día 24 (al igual que el día 31) de
diciembre:
20 horas

b) Jornada prolongada del art. 29.

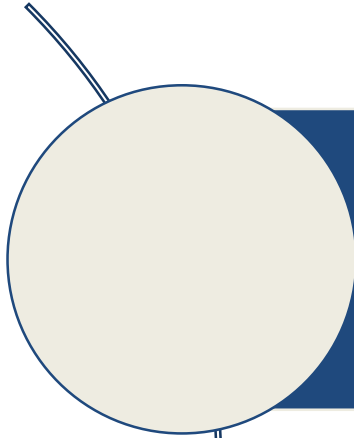
Tiempo de trabajo que extiende la jornada ordinaria de trabajo cuando alguna causa legal lo justifica.

-Causas:

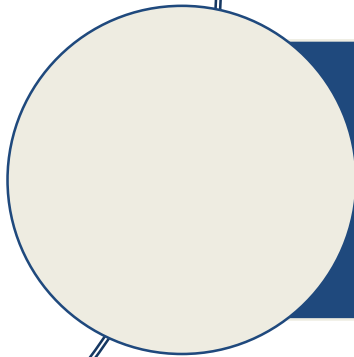
- a) Para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena
- b) Cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones. (art. 29)

Topes horarios:

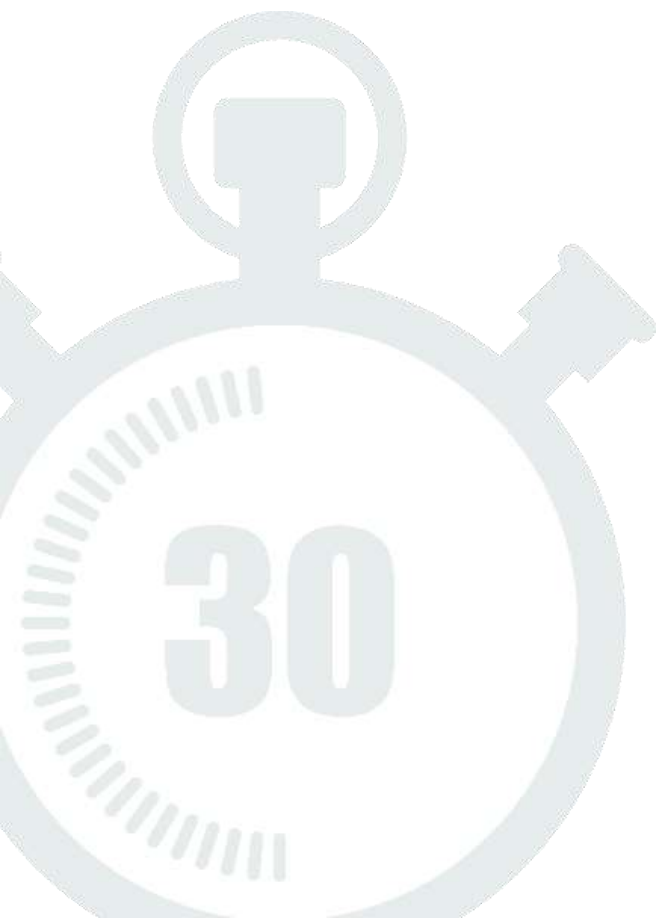
- Sin topes
- Las horas trabajadas en exceso se pagarán con el recargo.



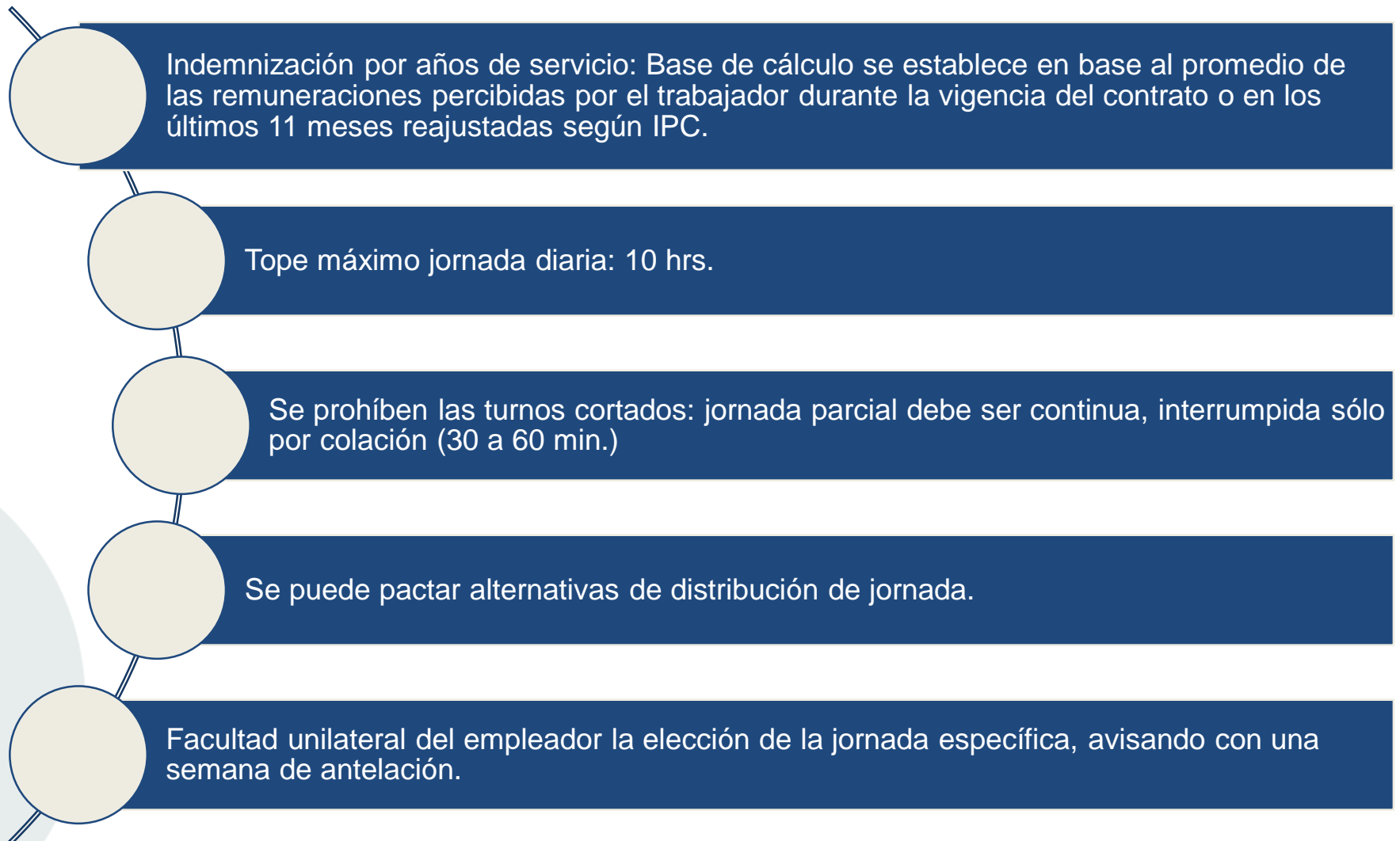
En Chile, al menos desde 1975, han existido jornadas parciales: reconocimiento explícito de la ley (a propósito del pago proporcional del IMM).



Regulada en Párrafo 5º, Capítulo IV, Título I, libro I Código del Trabajo.



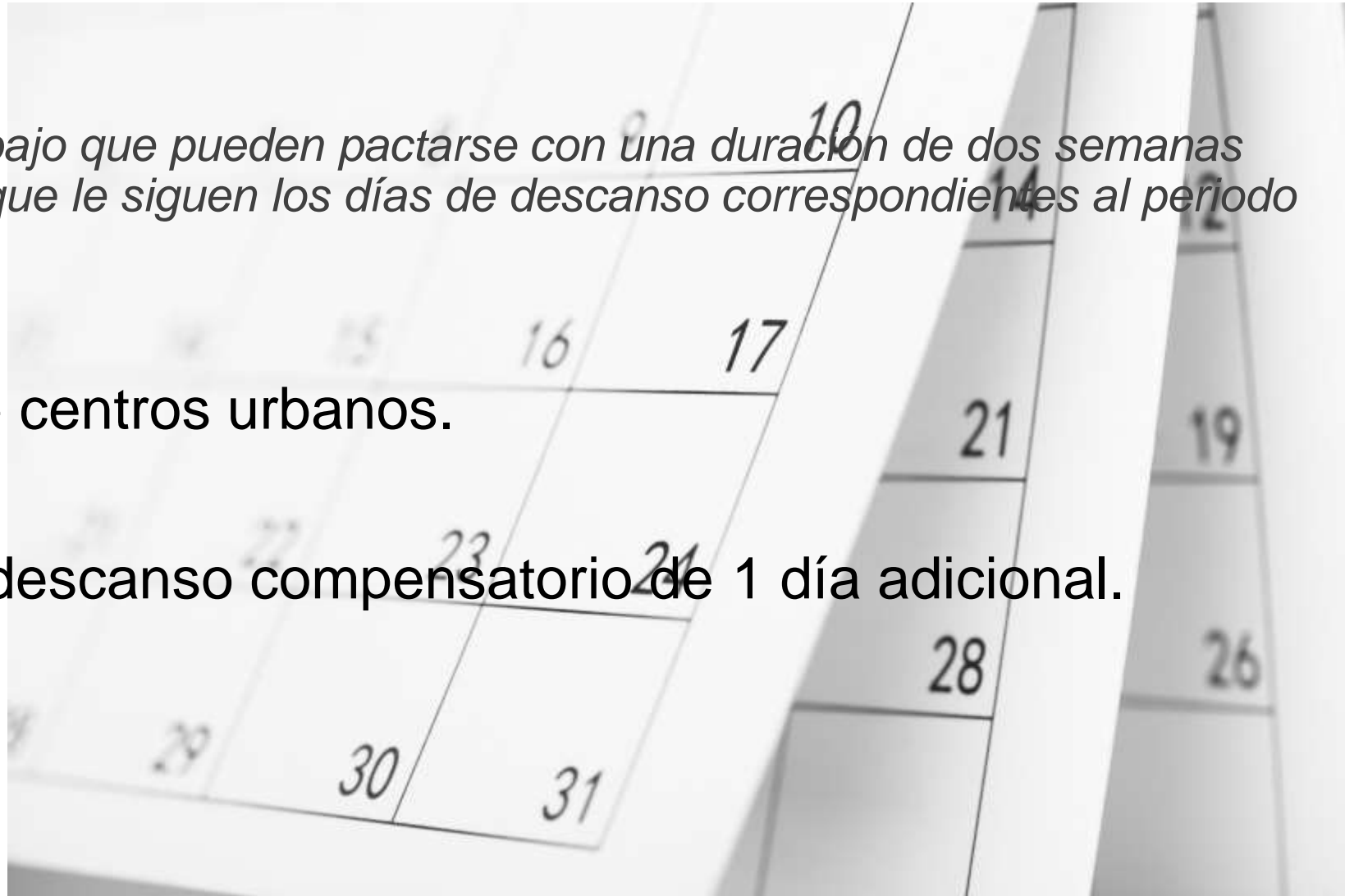
- Aplicación supletoria de normas contrato a tiempo completo.
- Trabajadores tienen mismos derechos.
- Feriado de 15 días hábiles pero con remuneración que se percibe en régimen de jornada parcial.



IV. Jornada Bisemanal

Jornadas ordinarias de trabajo que pueden pactarse con una duración de dos semanas seguidas de trabajo, a las que le siguen los días de descanso correspondientes al periodo de trabajo (art. 39).

- Lugares apartados de centros urbanos.
- Requiere pacto
- Se debe entregar un descanso compensatorio de 1 día adicional.



J. Excepcionales

(art. 38 inc. 6 CT)

- *Aquellas que autorizan una distribución especial de jornada de trabajo y descansos bajo las hipótesis legales del número 6 del art. 38. Son otorgadas por la Dirección del Trabajo*
- Debe ser autorizada por el DT mediante resolución fundada:
 - Cuando no puedan aplicarse las hipótesis previstas a las especiales características de la prestación de servicios,
 - Previo acuerdo de los trabajadores.
 - Condiciones de higiene y seguridad aptas
 - Por tres años, renovables-

Otras J. Especiales:

- *Aquellas que alteran alguno de los elementos de la jornada ordinaria:*

contratos especiales como por ejemplo:

trabajador embarcado (art. 23),

trabajadores portuarios (art.133),

trabajadores del transporte (art 25),

contrato de trabajadores agrícolas (art. 87).