

Contenidos

Jornada de Trabajo

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

The diagram illustrates the components of a work schedule. A central yellow box labeled 'Jornada de Trabajo' is connected by a horizontal line to a vertical line. From this vertical line, three arrows point to three separate boxes on the right: 'Jornada de Trabajo' (blue), 'Descansos' (pink), and 'Permisos' (blue). The background features faint, stylized icons of a clock and a dollar sign.

Jornada de Trabajo

Descansos

Permisos



- Los descansos son interrupciones en la jornada de trabajo cuyo objeto es proteger la salud de los trabajadores y asegurarles que disfruten de tiempo libre.
- Los descansos se clasifican habitualmente en: dentro de la jornada, entre jornadas, descanso semanal y descanso anual o feriado.

Clasificación:

a) Dentro de la jornada: (colación)

b)

a lo menos 30 minutos (34 CT), periodo no se considera trabajado para efectos legales (salvo pacto) y no procederá respecto a los trabajos de proceso continuo.

b. Entre jornadas:

c. debe permitir la recuperación del trabajador entre jornadas.

No hay norma expresa respecto a su duración mínima salvo respecto a trabajadores que laboren en locomoción colectiva interurbana y a bordo de ferrocarriles –art.25.3- y los trabajadores de casa particular.

Descansos

c. Semanal:

domingos y los festivos serán días de descanso exc. Art. 38/ Ley 20.823

- ❑ Debe comenzar a las 21 horas del día anterior y finalizar a las 6 del día siguiente a este descanso.
- Irrenunciabilidad/Indisponibilidad. (art. 5)

❑ Actividades exceptuadas de descanso dominical (art. 38):

- i. Excepciones transitorias (1, 3, 4)
- ii. Permanentes en actividades generales (2, 7)
- iii. Permanente en actividades permanentes. (5)

d) Anual: vacaciones. 15 días hábiles por cada año de servicios. Exc. regiones extremas.

-
- 1.- en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergerable;
-
- 2.- en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;
-
- 3.- en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;
-
- 4.- en los trabajos necesarios e impostergerables para la buena marcha de la empresa;
-
- 5.- a bordo de naves;
-
- 6.- en las faenas portuarias;
-
- 7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Exc. trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido por elecciones.
-
- 8.- en calidad de deportistas profesionales o de trabajadores o trabajadoras que desempeñan actividades conexas, y
-
- 9.- como dependientes en las empresas de plataformas digitales de servicios, reguladas en el Capítulo X del Título II del Libro I del presente Código.

Reglas generales:

- Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos.
- Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.
- Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar 1 día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios,
- Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero, cuarto y quinto las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32.

Reglas específicas, relativas a los casos del 2 y 7 del art. 38.

c) Descanso semanal adicional: FERIADOS IRRENUNCIABLES

- **1 enero, 1 de mayo, 18 y 19 septiembre, 25 de diciembre:** son feriados irrenunciable para los trabajadores del comercio.

Excepción: aquellos que se desempeñan en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimientos, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados.

Tampoco es aplicable a los trabajadores de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deben cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.

c) Descanso semanal adicional: entre feriados (Obligatorio: 35 ter)

- Son feriados adicionales, no requieren compensación de tiempo.
- Se remuneran.

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
17-sep	18-sep	19-sep		
		18-sep	19-sep	20-sep

Domingo	Lunes
1 de enero	2 de enero

LEY NÚM. 20.983, 27/12/2016

- c) Descanso semanal adicional:
entre feriados (Voluntario: 35 bis)

Jornada de trabajo entre dos feriados, o entre feriado y sábado o domingo, descanso con goce de sueldo.

Compensación, anterior o después de. No día domingo, salvo 38.

Requiere pacto escrito.

d) Anual: Feriado anual/ Vacaciones

- Requisitos para su goce: art. 67
- Duración: art. 67 inc. 1 y 2.
- Periodo: art. 67.
- Remuneración: art. 67
- Reglas:
 - a) Continuidad
 - b) Descanso periódico
(prescripción)
 - c) Remuneración íntegra: art 71 y
72.
 - d) Incompensabilidad: art. 73

- **Feriado Progresivo:** art. 68.
- **Feriado Colectivo:** art. 74 y 76.



**Jornada de
Trabajo**

Jornada de Trabajo

Descanso

Permisos

- Los permisos son ausencias justificadas o autorizadas por el empleador, en virtud de las cuales, el trabajador tiene el derecho de no asistir a su trabajo manteniendo, en la mayoría de los casos, su remuneración.
- Los permisos pueden ser legales o convencionales, ambos se diferencian no sólo respecto a su fuente (la ley o el acuerdo de las partes), sino también, en su remuneración.



Legales

En los permisos legales, generalmente el día se considerará para todos los efectos trabajado debiendo ser remunerado (independiente que requieran o no compensación posterior).

Convencionales

En los convencionales, su remuneración queda al acuerdo de las partes.

- **El artículo 35 bis** del Código del Trabajo dispone que las partes podrán pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un feriado y un día sábado o domingo, sea de descanso con goce de remuneraciones.

- Tiempo debe compensarse antes o después del día, no en día domingo, salvo hipótesis del art. 38 Código del Trabajo.
- Requiere pacto escrito.





A. Por muerte de familiar (66).

B. Por salud y enfermedad (66 bis).

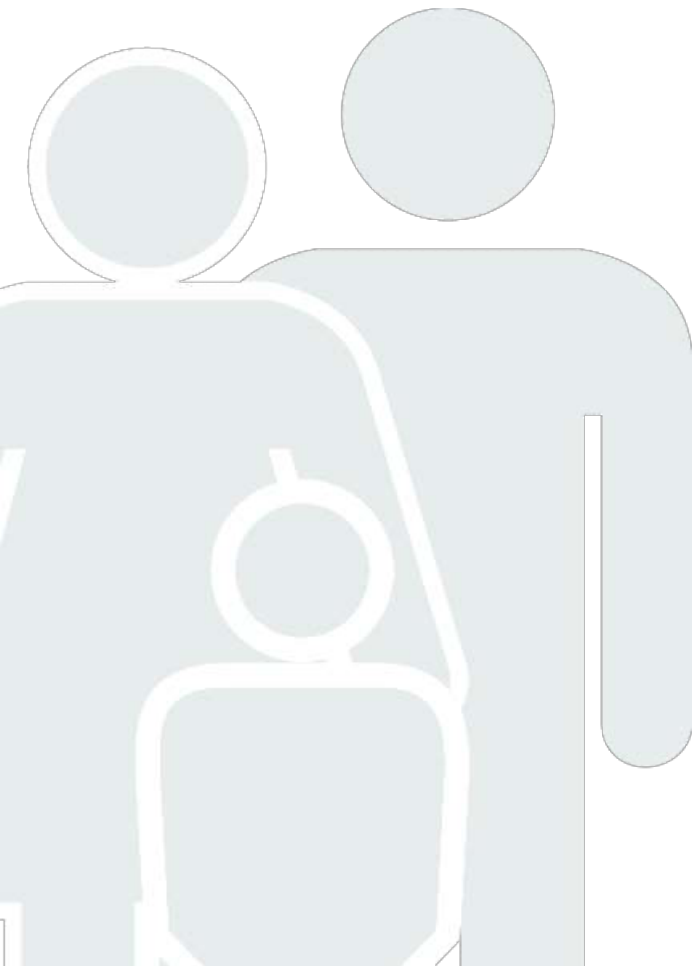
C. Por seguridad.

D. Por responsabilidades familiares.

E. Por matrimonio y unión civil.

F. Para cumplir cargas legales y voluntarias.

PERMISOS	Duración	Quién lo solicita	Norma
Fallecimiento de hijo, cónyuge, conviviente civil o hijo	10 o 7 días corridos + fuero	Trabajador/a	Art. 66
Fallecimiento hijo en gestación	7 días hábiles	Trabajador/a	Art. 66
Fallecimiento de hermano, padre o madre	4 días hábiles	Trabajador/a	Art. 66
Matrimonio o acuerdo de unión civil	5 días hábiles	Trabajador/a	Art. 207 bis
Nacimiento de hijo y adopción	5 días (continuos o dentro del primer mes)	Padre trabajador	Art. 195 inc. 2
Permiso parental postnatal	Extensión de postnatal (total o parcial, transferible al padre)	Madre y/o padre	Arts. 197 bis
Enfermedad grave de hijo menor de 1 año	Tiempo necesario	Madre o padre trabajador	Art. 199
Enfermedad grave/hospitalización de hijo menor de 18 años (Ley SANNA)	Según licencia médica y ley especial	Madre o padre trabajador	Arts. 199 bis
Descanso Prenatal y Postnatal	6 semanas + 12 semanas + 12 semanas (o 18)	Madre trabajadora	Art. 195 , 196 y 197 bis
Horas de trabajo sindical	No menor de 6 u 8 respecto a organizaciones de más de 250 trabajadores	Directores sindicales	Art. 249
Exámenes preventivos	½ día laboral	Trabajador/a	Art. 66 bis
Cumplimiento de deberes de defensa nacional (ej. servicio militar)	Tiempo necesario	Trabajador/a	Art. 158
Campañas de vacunación públicas	½ día laboral	Trabajador/a afectado/a	Arts. 66 ter
Bomberos voluntarios	Tiempo necesario para acudir a llamados	Trabajadora o trabajador sector público y privado	Art. 66 quáter
Padres o madres o tutores legales diagnosticados TEA	Tiempo necesario para asistir a emergencias	Trabajador/a bombero	Art. 66 quinqués



1. Permiso por nacimiento de hijo

- El padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento (195 CT).

2. Permiso por adopción de hijo

- Gozará del mismo permiso señalado anteriormente el padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor (195 CT).

3. Permisos especiales por obtención de la tuición o cuidado personal de menor

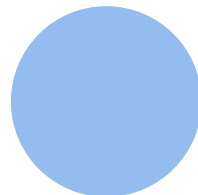
- La trabajadora o el trabajador a quienes se les haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de un menor por medida de protección, tendrá derecho a (200 CT):
- Permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis.
 - Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

4. Permiso por enfermedad de niño menor de 1 año

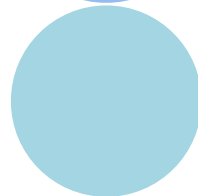
- Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso y subsidio por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y **a elección de la madre**, podrá gozar del permiso y subsidio (art. 199).

5. Permiso por accidente o enfermedad terminal hijo menor de 18 años

- Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un **accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final** o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora **tendrá derecho a un permiso por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año**, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales (199 bis CT).



Si ambos padres son trabajadores, cualquiera podrá hacer uso de este derecho **a elección de la madre.**



El tiempo deberá recuperarse o compensarse (por defecto, descontarse, 1 día por mes o de una vez en caso de desvinculación).



Se aplicará este mismo derecho cuando los hijos siendo mayores de 18 tienen cierta discapacidad mental o psíquica.

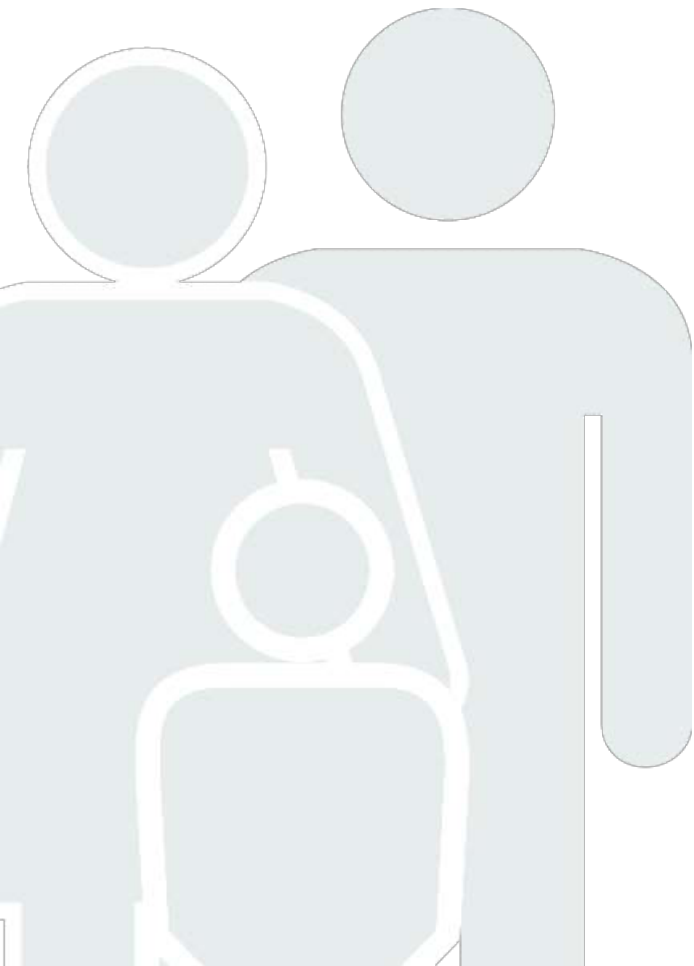
6. Permiso de alimentación

- Las **trabajadoras** tendrán derecho a disponer de una hora al día para dar alimento a sus hijos menores de 2 años. (206 CT).

a. En cualquier momento de la jornada.

b. Dividiéndolo en dos partes.

c. Postergando o adelantando el inicio o término de la jornada.





7. Permiso prenatal

La **madre** tendrá un descanso remunerado de 6 semanas antes del parto (más descanso suplementario en casos calificados ver 196 CT).

8. Permiso posnatal

- La **madre** tendrá derecho a un descanso remunerados de 12 semanas a continuación del parto. (196 CT).

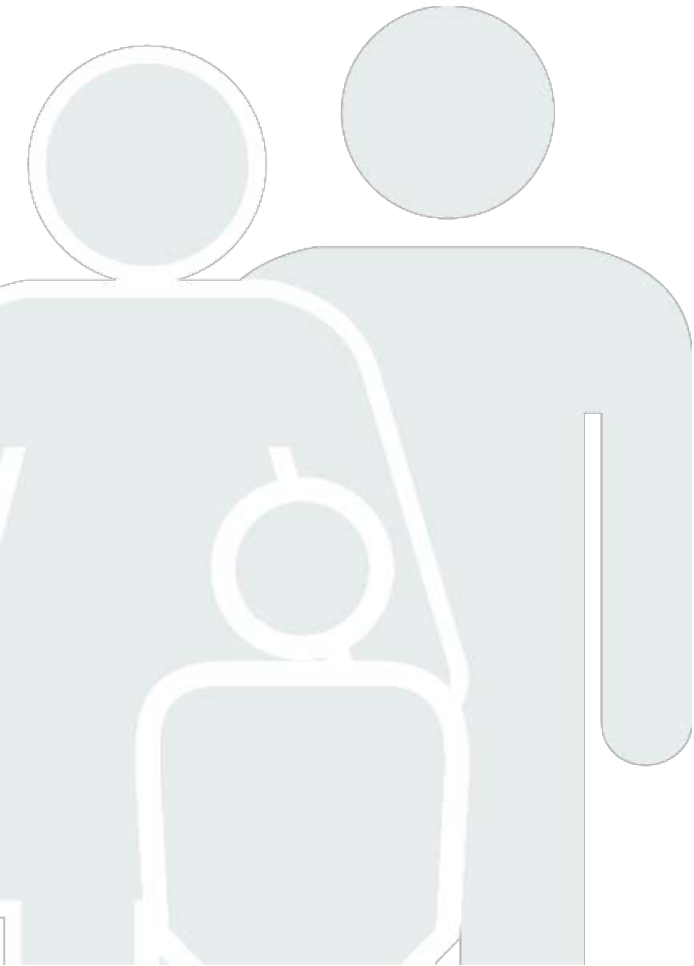
Durante estos permisos la trabajadora no deberá prestar los servicios y tendrá derecho a subsidio.

7. Permiso postnatal parental

- Permiso que se otorga a la trabajadora a continuación del descanso postnatal de maternidad y que tiene una duración de 12 semanas (197 CT). Durante este permiso, la trabajadora gozará del subsidio de maternidad que reemplazará el pago de la remuneración.

La trabajadora podrá reemplazar este permiso por uno de media jornada, que durará 18 meses y se beneficiará con un subsidio equivalente al 50% que se sumará al porcentaje que se pague de remuneración.

Si ambos padres son trabajadores, a contar de la séptima semana el padre podrá gozar de este permiso, a elección de la madre.



Ejercicios...

Jornada Ordinaria



John Snow es el gerente de la tienda "Wintefell" que se dedica a vender figuras de colección de Games of Thrones en el Mall Plaza Norte. Él le presenta dos modelos de jornada para sus trabajadores, quienes se desempeñan como vendedores en la tienda. En particular, le consulta si es que puede pactar dichas jornadas.

Jornada I



		Inicio: 7:00 Término: 12:00	Inicio: 7:00 Término: 12:00	Inicio: 7:00 Término: 12:00	Inicio: 7:00 Término: 19:00	Inicio: 7:00 Término: 17:00	Inicio: 7:00 Término: 17:00
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
07 a 08:00							
09:00							
10:00							
11:00							
12:00							
13:00							
14:00							
15:00							
16:00							
17:00							
18:00							
19:00							
20:00							
21:00							
22:00							

Máximo semanal



Distribución



Máximo diario



¿es lícito trabajar un domingo?



Jornada II



		Inicio: 7:00 Término: 18:00	Inicio: 7:00 Término: 18:00	Inicio: 7:00 Término: 18:00	Inicio: 7:00 Término: 12:00	Inicio: 7:00 Término: 18:00	Inicio: 7:00 Término: 18:00
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
07 a 08:00							
09:00							
10:00							
11:00							
12:00							
13:00							
14:00							
15:00							
16:00							
17:00							
18:00							
19:00							
20:00							
21:00							
22:00							

Máximo semanal



Distribución



Máximo diario



¿a quién se le podría aplicar
esta jornada?



Jornada Parcial

Catalina (30) trabaja a tiempo completo como profesora de inglés en un instituto de idiomas. Recientemente fue aceptada en el magister de Lingüística en la UC que tanto esperaba. Desde la Universidad le exigen que vaya a clases de lunes a viernes entre las 16:00 y 20:00hrs, y los sábados, desde las 10:00 hasta las 14:00hrs. Su horario académico interrumpe considerablemente su horario de trabajo, sin embargo, para ella no es opción dejar de trabajar, pues debe pagar el arriendo de su departamento en Moneda, y la cirugía de su gato que fue atropellado el mes pasado. Ella le propone a su empleador la siguiente modificación de jornada:



¿Puede pactar esta jornada?



	Inicio: 8:00 Término: 13:00	Inicio: 8:00 Término: 13:00	Inicio: 8:00 Término: 13:00	Inicio: 8:00 Término: 13:00	Inicio: 8:00 Término: 13:00		
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
07 a 08:00							
09:00							
10:00						magister	
11:00							
12:00							
13:00							
14:00							
15:00							
16:00	magister						
17:00							
18:00							
19:00							
20:00							
21:00							
22:00							

Máximo semanal



¿Tiene derecho a 15 días de vacaciones?

Máximo diario



Jornada Extraordinaria



Benjamín trabajó durante 3 años en Construmax, con quienes pactó una jornada de trabajo consistente en 6 horas diarias, de lunes a viernes. Luego de ser despedido por necesidades de la empresa, él demandó el cobro de las horas extraordinarias trabajadas, pues no le habrían sido pagadas en su finiquito.

En su demanda, alega que durante el último mes que trabajó en la empresa todos los viernes se quedaba entre 2 a 4 horas más en la obra, pues, a solicitud de su jefe, debía reemplazar las labores de Alfonso, el encargado de la motoperforadora.



Jornada Extraordinaria

Acompaña los siguientes medios de prueba:



**Contrato de
trabajo**

	Entrada	Salida
Lunes 1/4	10:00	18:00
Martes 2/4	10:00	18:01
Miércoles 3/	10:00	18:05
Jueves 3/4	10:00	18:02
Viernes 3/4	10:00	21:45

**Copia del registro de
asistencia**



**Mensaje de whatsapp de su
jefe**

¿Se dan los supuestos de las horas extra?

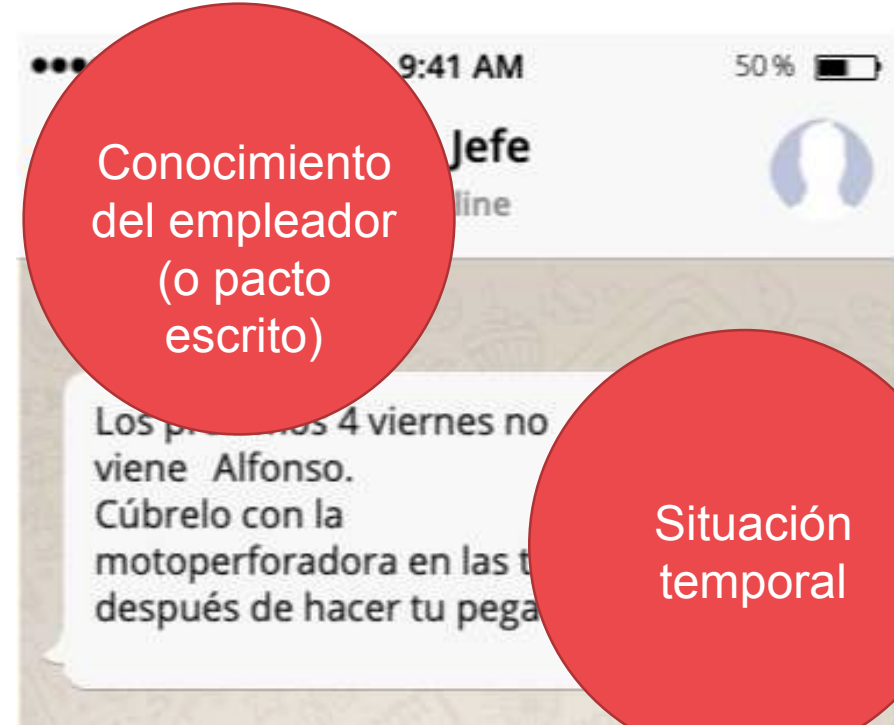


Contrato de trabajo

	Salida
Lunes 1/4	18:00
Martes 2	18:01
Miércoles	18:05
Jueves 3/4	18:02
Viernes 3/4	21:45

Copia del registro de asistencia

Exceder máximo convencional (o legal)



Mensaje de whatsapp de su jefe

¿Cuáles son los límites que la ley impone al empleador con respecto a las horas extra?



Jornada Extraordinaria

Jornada Prolongada



Voluntariedad

Hipótesis

Jornada Bisemanal



Lucas es vecino de Maipú y encontró trabajo como temporero para recolectar manzanas en Paine. Pactó una jornada bisemanal con su empleador, y luego de haber trabajado dos semanas ininterrumpidas le pregunta a su jefe cuántos días libres tendrá la siguiente semana, su jefe le responde:



¿Qué caracteriza la jornada bisemanal?

Lugar 

Pactado 

Días de descanso



Semana 1 (17/05 – 23/05) Inicio: 7:00 Término: 14:00

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
07 a 8:00							
9:00							
10:00							
11:00							
12:00							
13:00							
14:00							
15:00							
16:00							
17:00							
18:00							
19:00							
20:00							
21:00							
22:00							

MAYO							
SM	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
17						1	2
18	3	4	5	6	7	8	9
19	10	11	12	13	14	15	16
20	17	18	19	20	21	22	23
21	24	25	26	27	28	29	30
22	31						

Semana 2 (24/05 – 30/05) Inicio: 7:00 Término: 14:00

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
07 a 8:00							
9:00							
10:00							
11:00							
12:00							
13:00							
14:00							
15:00							
16:00							
17:00							
18:00							
19:00							
20:00							
21:00							
22:00							

¿Cuántos días de descanso le corresponden?

Días de descanso

MAYO							
SM	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
17						1	2
18	3	4	5	6	7	8	9
19	10	11	12	13	14	15	16
20	17	18	19	20	21	22	23
21	24	25	26	27	28	29	30
22	31						

Semana 3 (31/05 – 6/06)

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
07 a 08:00							
09:00							
10:00							
11:00							
12:00							
13:00							
14:00							
15:00							
16:00							
17:00							
18:00							
19:00							
20:00							
21:00							
22:00							

