

I. Jornada de Trabajo bajo legislación laboral chilena

La jornada de trabajo se encuentra regulada en los artículos 21 y siguientes del Código del Trabajo. Al respecto, la ley define lo que se entiende por jornada como *"el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato"*.

Sin perjuicio de dicha definición, la legislación laboral también considera como jornada de trabajo aquel tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, sin realizar labores, por causas que no le sean imputables. Lo anterior se denomina "jornada pasiva", y la Dirección del Trabajo ("DT") ha reconocido como ejemplos de dicha jornada los períodos de corte de energía eléctrica si ocurren durante la jornada efectiva de trabajo, o bien, el tiempo utilizado para cambio de vestuario (Dictamen N°4.247/092, de 28.10.11).

Para todos estos efectos, el empleador tiene el deber de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias. Para ello, está obligado a llevar un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema electrónico de registro, conforme al artículo 33 del Código del Trabajo.

A continuación, se describen de manera general las principales regulaciones en materia de jornada.

1.1 Límites de la jornada ordinaria

La jornada ordinaria de trabajo posee límites legales respecto a su duración máxima semanal, diaria y distribución.

- a) Duración máxima semanal: A la fecha, la jornada ordinaria máxima es de 44 horas semanales. Sin embargo, la Ley N°21.561 ("Ley 40 horas") estableció un esquema de reducción progresiva de la jornada laboral, con el objetivo de alcanzar las 40 horas semanales en el año 2028. El esquema de implementación de esta reducción es el siguiente:

Fecha de Entrada en Vigencia	Límite Máximo Semanal
Actualidad (Post-26 de abril de 2024)	44 horas
A partir del 26 de abril de 2026	42 horas
A partir del 26 de abril de 2028	40 horas

- b) Límite diario: La jornada ordinaria no puede exceder las 10 horas diarias¹, sin perjuicio de la posibilidad que la DT pueda autorizar jornadas excepcionales de trabajo. Dicha jornada podrá interrumpirse para el descanso de colación por un lapso de 30 minutos² a 1 hora, el cual no se considerará tiempo trabajado para efectos del cómputo de la jornada diaria.

¹ Artículo 28 inciso segundo del Código del Trabajo.

² Artículo 34 del Código del Trabajo.

El tiempo trabajado en exceso de la jornada ordinaria, se considerará jornada extraordinaria y deberá pagarse con un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo.³ Conforme a la ley, sólo es posible trabajar hasta 2 horas extraordinarias por día siempre que existan circunstancias que así lo justifiquen.⁴

- c) Distribución semanal de la jornada: Previo a la Ley 40 horas, la jornada ordinaria de trabajo no podía distribuirse en menos de 5, ni más de 6 días a la semana. La Ley 40 horas establece que, a partir del 26 de abril de 2028, la jornada de trabajo podrá distribuirse entre 4 a 6 días semanales, lo que permite la posibilidad de pactar jornadas 4x3 (cuatro días de trabajo, por tres días de descanso).⁵

Por otra parte, el artículo 35 del Código del Trabajo establece que son días de descanso, de forma que no es posible distribuir la jornada ordinaria en aquellos días, los domingos y festivos. La excepción a lo anterior se desarrolla en el punto 1.4. siguiente.

- d) Hipótesis de exclusión de limitación de jornada: El artículo 22 del Código del Trabajo contempla ciertas hipótesis en las que los trabajadores quedarán excluidos de la limitación de jornada.⁶ Esta excepción aplica a quienes se desempeñan como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración, así como también aquellos que, por la naturaleza de sus funciones, trabajen sin fiscalización superior inmediata.

1.2 Jornada ordinaria flexible

La Ley 40 horas también incorpora la posibilidad de computar las 40 horas en un ciclo de hasta 4 semanas ("Jornada Ordinaria Flexible"). La Jornada Ordinaria Flexible puede proceder por acuerdo entre el trabajador y el empleador; o bien, mediante un contrato o convenio colectivo. Existen regulaciones específicas en cuanto a la distribución y los límites de la flexibilidad.

1.3 Turnos

Las empresas pueden dividir la jornada ordinaria en distintos turnos⁷, entendiendo por ello, distribuciones de jornada en distintos bloques independientes entre sí, con diferentes horarios de entrada y salida, dentro de una misma semana, siempre que para tales efectos se cuente con el consentimiento del trabajador en su contrato de trabajo, o en un anexo al mismo.

³ Excepcionalmente, la Ley 40 horas permite a las partes acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. En tal caso, podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador deberá dar aviso al empleador con cuarenta y ocho horas de anticipación.

⁴ Conforme al artículo 32 del Código del Trabajo, 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.

⁵ Actualmente, aquellas empresas que tuvieran implementada una jornada de 40 horas o menos, o que, con anticipación al esquema de reducción progresivo de la jornada laboral establecido en la Ley 40 horas, reduzcan voluntariamente la jornada ordinaria de trabajo a 40 horas, podrán pactar que dicha jornada se distribuya en 4 días.

⁶ Conforme a lo dictaminado por la Dirección del Trabajo, el sólo hecho de que un trabajador preste servicios fuera de las dependencias de la empresa, no constituye necesariamente un impedimento para controlar su asistencia y horas de trabajo ni para ejercer una fiscalización superior inmediata (Dictamen N°84/04 de 06.02.2024)

⁷ Artículos 10 N°5 Y 154 N°1 del Código del Trabajo.

Los turnos deben regularse por escrito en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa, sin perjuicio de la regulación que deberá incorporarse en el respectivo contrato individual.

El trabajador debe ser informado con antelación del turno que le corresponderá. Si bien la ley establece expresamente una anticipación mínima de una semana para el caso de las jornadas parciales⁸, la doctrina y la jurisprudencia consideran este mismo criterio para los demás casos.

1.4 Jornada excepcional

Por regla general, los días domingo y festivos son de descanso. Sin embargo, el Artículo 38 del Código del Trabajo exceptúa a ciertos trabajadores de este descanso, permitiendo que su jornada ordinaria incluya días domingos y festivos.⁹ Existen reglas especiales aplicables a la compensación de los domingos o festivos trabajados.

En principio, la aplicación de esta jornada excepcional no implica el pago de horas extraordinarias por los domingos o festivos trabajados que formen parte del turno. Además, su implementación no requiere autorización previa de la Dirección del Trabajo, lo que facilita su aplicación.

II. Vacaciones, licencias y permisos

2.1 Vacaciones

- a) Vacaciones o feriado anual¹⁰: Todo trabajador con más de un año de servicio en la compañía tiene derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con remuneración íntegra. Este permiso será de 20 días hábiles para aquellos trabajadores que presten servicios en: (i) la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena; (ii) la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo; y (iii) en la Provincia de Palena.
- b) Vacaciones progresivas o feriado progresivo¹¹: Las vacaciones progresivas responden a un derecho de todo trabajador con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, en virtud del cual se les otorga un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados para el empleador con el cual tiene una relación laboral vigente.

Es importante destacar que para el cómputo del feriado progresivo solo se pueden invocar hasta 10 años de trabajo prestados a empleadores anteriores. En consecuencia,

⁸ Artículo 40 bis C del Código del Trabajo.

⁹ Entre ellos se encuentran: (a) las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable; (b) 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; (c) las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados; (d) los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa; (e) a bordo de naves; (f) las faenas portuarias; (g) 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; (h) En calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñan actividades conexas; y (i) Como dependientes en las empresas de plataformas digitales de servicios. En los casos de las causales indicadas en las letras (b) y (g), la ley exige que al menos dos de los días de descanso otorgados en el mes calendario respectivo, caigan en día domingo.

¹⁰ Artículo 67 del Código del Trabajo.

¹¹ Artículo 68 del Código del Trabajo.

luego de 10 años de servicio, con uno o más empleadores, los trabajadores tienen derecho al feriado progresivo.

- c) Domingos y Festivos: Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso. Sin perjuicio de ello, cuando la remuneración del trabajador está convenida mensualmente, el empleador debe remunerar tanto los días laborados como aquellos en que no se prestan servicios por las razones señaladas.

2.2 Licencias médicas

La licencia médica es el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un tiempo determinado, en cumplimiento de una indicación del médico tratante, con derecho a subsidio por parte del organismo administrador del seguro de salud con un tope imponible mensual que varía año a año.¹² Hacemos presente que, en caso de licencias médicas inferiores a 10 días, los primeros 3 días no son subsidiados por la institución correspondiente.

Existen distintos tipos de licencias médicas dependiendo del origen o causa de las mismas: (a) enfermedad o accidente común, (b) prórroga medicina preventiva, (c) licencia maternal pre y postnatal, (d) enfermedad grave del hijo menor de un año, (e) accidente del trabajo o de trayecto, (f) enfermedad profesional, y (g) patología del embarazo.

Durante la licencia médica, el empleador no está obligado al pago de la remuneración, ya que el trabajador accede al pago del subsidio por incapacidad laboral. En este sentido, será el sistema de salud al cual se encuentra afiliado el trabajador el que se encontrará obligado a efectuar dicho pago, así como también, las cotizaciones de seguridad social derivadas del subsidio. Existen reglas especiales en relación al pago de los subsidios según extensión de las licencias.

2.3 Permisos

La legislación laboral chilena regula una serie de permisos para los trabajadores por diversos motivos, los cuales, en general, son pagados por parte del empleador con derecho a remuneración íntegra. Entre los principales permisos, se encuentran los siguientes:

- a) Permiso de Paternidad: El padre tiene derecho a un permiso pagado de 5 días hábiles en caso de nacimiento de un hijo; o bien, en casos de adopción. Este permiso se puede utilizar a elección del trabajador: (i) desde el momento del parto, caso en el cual será de forma continua; o bien, (ii) distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento.
- b) Permiso para alimentar a un hijo menor de dos años: Las trabajadoras con hijos menores de dos años tendrán derecho a disponer de, a lo menos, una hora al día para la alimentación de dichos hijos¹³.

¹² Actualmente, el tope imponible sobre la remuneración mensual para efectos del subsidio por licencia médica es de 87,8 Unidades de Fomento, equivalente a USD3.700 aproximadamente.

¹³ Este derecho se puede ejercer de cualquiera de las siguientes formas a acordar con el empleador: (i) en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo; (ii) dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones; (iii) postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo. Este tiempo se considera como trabajado para todos los efectos legales, y, por lo tanto, es remunerado por el empleador.

- c) Permisos para trámites de salud: (i) Exámenes de mamografía y próstata; (ii) programas o campañas públicas de inmunización a través de vacuna u otros medios.
- d) Permisos en casos de enfermedades o discapacidades de familiares: (i) enfermedad grave de niño menor de un año; (ii) enfermedad de niño mayor de un año y menor de 18 años; (iii) permiso en caso de estado terminal de cónyuge, conviviente civil, padre o madre del trabajador; (iv) cuidador de menor con discapacidad; y (v) cuidador de persona mayor de 18 años con discapacidad mental.
- e) Permiso para el acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud (Ley SANNA): (i) en el caso de niños mayores de 1 año y menores de 18 años que sufran de cáncer, o bien, mayores de 1 año y menores de 18 años que hayan tenido un trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos, el permiso se puede extender por hasta 180 días; (ii) en caso de niños mayores de 1 año y menores de 18 años en fase o estado terminal de la vida, el permiso se extenderá hasta el deceso del hijo; (iii) en el caso de niños mayores de 1 año y menores de 15 años que hayan sufrido un accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente, el permiso se extenderá hasta por 45 días; y (iv) en el caso de niños mayores de 1 año y menores de 5 años que tengan una enfermedad grave que requiera hospitalización en una unidad de cuidados intensivos o de tratamientos intermedios, el permiso se extenderá hasta por 15 días.
- f) Permisos por muerte: (i) muerte de un hijo; (ii) muerte de un hijo en periodo de gestación; (iii) muerte del cónyuge o conviviente civil; (iv) muerte de un hermano, padre o madre.
- g) Permisos por motivos judiciales: (i) víctima de femicidio frustrado o tentado y (ii) permiso para comparecer en juicio.
- h) Permisos misceláneos: (i) voluntarios del Cuerpo de Bomberos; (ii) permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil; (iii) servicio militar; (iv) permiso para ejercer derecho a voto; (v) permiso para rendir exámenes; (vi) atención de emergencia sufrida por menor de edad diagnosticado con trastorno del espectro autista.
- i) Permiso sindical: Los directores y delegados sindicales tienen derecho a un permiso para ausentarse de sus laborales con el objeto de cumplir sus labores sindicales. Este permiso no puede ser inferior a 6 horas semanales por cada director, ni a 8 horas tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores. La remuneración de las horas destinadas al permiso será de cargo del sindicato, así como también el pago de las cotizaciones previsionales por dicho período.

* * * * *