



**Universidad de Chile**

Facultad de Derecho

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

## **ANÁLISIS SISTEMÁTICO DE LA JORNADA LABORAL**

Memoria para optar al grado de Licenciado de Ciencias Jurídicas y Sociales

**IOHANDY RITSA SKAMIOTIS MARTICORENA**

Profesor Guía: Víctor Ricardo Juri Sabag.

Santiago, Chile 2017



## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	Pág.1
<b>CAPÍTULO I. GENERALIDADES</b> .....	Pág.3
1.1 Aproximaciones generales al concepto de jornada laboral .....	Pág.3
1.2 El iter histórico.....	Pág.4
1.3 Consagración normativa internacional.....	Pág.9
<b>CAPÍTULO II. LA JORNADA LABORAL EN CHILE</b> .....	Pág.13
2.1 Concepto legal .....	Pág.13
2.2 Clasificación .....	Pág.19
2.3 Normativa aplicable .....	Pág.20
2.4 Régimen general y trabajadores excluidos.....	Pág.25
<b>CAPÍTULO III. LA DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA</b> .....	Pág.31
3.1 Tipos de jornada de trabajo.....	Pág.38
a. Jornada ordinaria.....	Pág.39
b. Jornada extraordinaria.....	Pág.53
c. Jornadas especiales según tipo de contrato de trabajo .....	Pág.60
d. Jornada laboral de los menores de edad.....	Pág.71
e. Sistemas excepcionales de distribución de la jornada.....	Pág.74
3.2 La potestad del empleador para alterar la distribución de la jornada.....	Pág.80

<b>CAPÍTULO IV. LOS CONTROLES DE CUMPLIMIENTO</b> .....	Pág.83
<b>CAPÍTULO V. LA JORNADA LABORAL EN EL DERECHO COMPARADO</b> .....	Pág.87
5.1 Europa.....	Pág.87
a. España .....	Pág.87
b. Francia.....	Pág.89
c. Alemania .....	Pág.90
d. Reino Unido .....	Pág.91
5.2 Estados Unidos.....	Pág.92
5.3 América Latina.....	Pág.93
a. Argentina.....	Pág.93
b. Perú .....	Pág.95
c. Brasil .....	Pág.96
<b>CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES</b> .....	Pág.99
<b>Bibliografía</b> .....	Pág.104
<b>Anexos</b> .....	Pág.108

## INTRODUCCIÓN

La jornada de trabajo, en su calidad de elemento esencial del vínculo laboral, es una figura que reviste un interés superlativo dentro del panorama actual y que, a nuestro entender, no ha sido suficientemente analizada por la doctrina. Suponemos que esto se debe al hecho de considerar que el legislador ha normado detallada y suficientemente este tópico, por lo cual no ameritaría un estudio más acabado. Ante esto, y constatando que la normativa sobre jornada laboral contenida en nuestro Código del Trabajo no cierra el círculo de manera total sobre su análisis, nos hemos propuesto analizar de forma detallada esta figura, pero no sólo deteniéndonos en la normativa. Este análisis del entramado que compone el sistema de jornada laboral vigente en nuestro país requiere no sólo de la revisión pormenorizada de los textos legales que lo regulan. Es preciso complementar el estudio de la normativa con la aplicación que de ella hacen las entidades que la ley comisiona para ello.

El objetivo de este trabajo es precisamente ese: exponer de forma sistemática la regulación legal que rige la figura de la jornada de trabajo en nuestro país y revisar de la forma más ilustrativa posible cómo esa legislación es interpretada y aplicada por tanto por nuestros Tribunales, llamados a resolver las controversias que a este respecto se ponen en su conocimiento, como por el aparato administrativo que el Estado ha dispuesto para esta materia, cual es la Dirección del Trabajo, mediante las funciones que el mismo legislador le ha otorgado. Así, por medio de esta investigación pretendemos determinar si la normativa actual satisface de manera cabal la necesaria regulación sobre la materia y si dicha regulación funciona de manera tal que se adapte a los requerimientos actuales.

La metodología de investigación, conjuntamente con la exposición sistémica de la normativa contenida en el Código del Trabajo, se basa en la recopilación de fuentes diversas, otorgándole amplia preeminencia a los fallos de nuestros Tribunales de Justicia y a los dictámenes de la Dirección del Trabajo. Adicionalmente se acompañan datos estadísticos provenientes tanto de organismos locales como internacionales, conjuntamente con una revisión sucinta de la normativa en el derecho comparado.

Esquemáticamente esta memoria se ha dividido en seis capítulos, el primero de ellos, dedicado a aspectos generales de la jornada de trabajo, a efectos de aproximarnos al concepto de

la figura, el recorrido histórico para alcanzar una regulación del tiempo de trabajo y el reconocimiento internacional de la figura.

Luego, en el segundo capítulo revisamos las temáticas básicas de la jornada de trabajo en nuestro país desde su concepto consagrado normativamente hasta el régimen general aplicable a los trabajadores en Chile.

El tercer capítulo está íntegramente dedicado a la distribución de la jornada de trabajo. En su desarrollo se analiza cada tipo de jornada reconocida por el legislador, así como la potestad conferida por la normativa al empleador para alterar su distribución bajo ciertas condiciones.

A continuación, nos referimos a los controles de cumplimiento que la normativa ha establecido a efectos de garantizar la observancia de la ley en esta materia.

En cuarto lugar, se realiza una descripción práctica de la jornada laboral en el derecho comparado, con punto de partida en Europa, donde revisamos la legislación laboral atinente a la materia en España, Francia, Alemania y el Reino Unido. Posteriormente, revisamos el sistema de jornada laboral en Estados Unidos para terminar centrándonos en América Latina, de donde recogemos la legislación de Argentina, Perú y Brasil.

Por último, dedicamos el capítulo sexto de este trabajo planteando nuestras conclusiones luego de la investigación realizada, las que giran, en definitiva, en torno a tres propuestas respecto del panorama actual de la regulación legal de la jornada de trabajo.

## **CAPÍTULO I. GENERALIDADES.**

### **1.1. Aproximaciones generales al concepto de jornada laboral.**

Etimológicamente, la palabra “jornada” deriva del provenzal *jorn*, para el antiguo castellano *journea*, en francés *journee* y en italiano, *giornata*; expresiones cuyo significado común es “día”. Todos estos vocablos, a su vez, derivan del latín *diurnus*, que se traduce literalmente como “diario”. Así, se entiende que la jornada es “el trabajo de un día” o “el camino que suele andarse en un día”. Aplicándolo a la materia en comento, y en una definición simplista, se contextualiza entonces como la duración diaria o semanal del trabajo<sup>1</sup>.

En términos más coloquiales, al referirnos a la expresión “jornada de trabajo”, estamos haciendo referencia a la forma en que se distribuye el trabajo realizado por un individuo según la unidad de tiempo a aplicar, esto es, de forma diaria, semanal e incluso mensual. Cabe en este punto diferenciar el concepto de jornada de trabajo de aquél referido al horario del mismo. Este último comprende la medida exacta de cada jornada, instrumento mediante el cual se determina la hora exacta de ingreso a la labor diaria y el término de la misma, estableciéndose diversos mecanismos legales y prácticos para el efectivo control de éste, lo que da origen a una serie de instituciones conexas, como por ejemplo, la regulación de los tiempos diarios de descanso, la instrumentación tecnológica para llevar un exacto conteo de las horas, la normativa referida al cálculo y pago de las horas trabajadas en exceso por sobre la jornada pactada en el respectivo contrato de trabajo, la adecuación de las cláusulas convenidas entre trabajador y empleador a la normativa vigente, entre otras y sobre las que volveremos más adelante en el desarrollo de este trabajo.

La configuración del concepto de jornada laboral varía de una legislación local a otra en aspectos técnicos y con directa relación al tratamiento que cada país otorga a la institución, diferencias que preferentemente están dadas por el cómputo de las horas que comprenden la jornada, esto es, si ésta se maneja de forma diaria, semanal, mensual e incluso, anual. Ahora bien,

---

<sup>1</sup> LASTRA LASTRA, JOSÉ MANUEL, en “Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Coordinado por Néstor de Buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en conjunto con Universidad Nacional Autónoma de México. México, Primera Edición, 1997. Capítulo 24, página 423.

en la práctica, para las partes de la relación laboral lo que importa es que exista una regulación clara y precisa respecto de esta figura, independientemente del concepto que sobre ella se aplique. Esto dado que el establecimiento de la jornada laboral constituye un elemento esencial del contrato de trabajo, independientemente del contenido específico de ella o su cuantificación exacta, en razón del principio de certeza jurídica que debe materializarse en cada acuerdo que se encuentre franqueado por la ley. Así, la jornada pactada juega múltiples roles dentro de la relación laboral:

- Fija el quantum de las obligaciones básicas tanto del trabajador - prestar servicios en las condiciones temporales pactadas - como del empleador - permitir al trabajador desarrollar sus labores por en la forma y distribución acordadas -.
- Determina la unidad de tiempo de trabajo por la cual el trabajador recibirá la remuneración pactada.
- Hace recaer sobre el empleador la responsabilidad directa respecto de la protección de la vida y la salud del trabajador durante el periodo en que presta sus servicios.

## **1.2 El iter histórico**

Comentar sobre la evolución del concepto de jornada laboral, así como del contenido de la misma a través del tiempo, implica hacer un recorrido que va más allá de la mera evolución normativa. Desde que el hombre dejó de ser nómada y abandonó sus hábitos recolectores, asentándose en las primeras comunidades, en una forma de primitiva organización, comenzó a repartir de manera instintiva su tiempo entre las diversas actividades a desarrollar. Evidentemente, dicha parcialización de eventos respondía a las necesidades imperantes, esto es, cubriendo éstas, se terminaba el trabajo diario específico.

A medida que surgían asentamientos más amplios, comenzando por unidades familiares extendidas, se hizo imperativo desarrollar labores más variadas, considerando que, a mayor congregación de personas, mayores eran las necesidades a cubrir, ya no sólo las de subsistencia, sino de seguridad, protección y ampliación del territorio. Esto, aunado a la naturaleza humana eminentemente belicosa, implicó un estado permanente de conflicto armígero, que proveyó en muchas oportunidades de mano de obra esclava, la cual ejercía labores mientras hubiera luz de día.

Al no ser entonces el trabajo y las condiciones en que éste se desarrollaba una materia de interés general, son pocos los antecedentes con que de ello contamos, salvo referencias tangenciales de posteriores autores clásicos que se limitan en contadas oportunidades a hacer alcances sobre ello al exponer otro tipo de materias.

Con el correr del tiempo, y ya establecida la existencia de grandes civilizaciones, amén de la estratificación social y económica de sus integrantes, el fenómeno se repite como tantos otros relacionados con la transculturación: no es el trabajo mismo lo que se considera mal visto, sino aquellos que están obligados a trabajar para surtir sus necesidades más básicas, ergo, para las altas esferas, el trabajo resulta indigno para el hombre libre. Así, por ejemplo, tanto en la antigua Grecia como en Roma, el propósito del trabajo era siempre reunir un patrimonio que resultase suficiente para conquistar el ocio, leitmotiv fundamental de las vidas virtuosas<sup>2</sup>. Entonces, la enorme fuerza de trabajo estaba constituida por manos esclavas, que en algunos casos contaban con jornadas específicas de trabajo, como es el caso de los obreros destinados a la extracción de oro romano en Hispania, según relata Plinio el Viejo, donde la jornada laboral estaba dada por la duración de las “lucernas”, lamparillas de aceite que iluminaban el foso excavado, y cuyo agotamiento señalaba el término de la jornada de labores<sup>3</sup>.

En el transcurso de la Edad Media, el trabajo en general se caracterizó por la servidumbre y el régimen corporativo. Con base en una economía eminentemente agraria, modesta y sin grandes aspiraciones, las jornadas de trabajo estaban distribuidas en torno al ciclo solar. Ahora bien, en cuanto a la carga laboral considerada de forma anual, ésta era bastante más liviana de lo que podría suponerse, dada la importancia que se le otorgaba a alternar el trabajo con periodos de esparcimiento, gozando así de no pocos días libres, puesto que al respeto a ciertas festividades, se le agregaban celebraciones de carácter individual como bodas y bautizos, amén de una serie de tradiciones de cada localidad que no necesariamente coincidían con aquéllas dispuestas por la iglesia, y la conmemoración de un amplio abanico de santos<sup>4</sup>. Grafica esta situación el estudio de la cantidad -aproximada, por supuesto- de los días libres de que gozaba anualmente el trabajador

---

<sup>2</sup> En este sentido, para un estudio que excede las posibilidades y fin de este trabajo, se recomienda la lectura del libro “Histoire de la vie privée” Vol. I, Paul Veyne, Editorial Le Seuil, 1987.

<sup>3</sup> GAIUS PLINIUS SECUNDUS, *Naturalis Historia*, Libro 33, párrafo 70. [En Línea] [Fecha de consulta 5 de mayo de 2017] disponible en <http://latin.packhum.org/loc/978/1/0#2399>

<sup>4</sup> SCHOR, JULIET “The Overworked American: The Unexpected Decline of leisure” Editorial BasicBooks 1992. Capítulo 2

promedio de la época: en el Reino Unido, cien días, mientras que en Francia y en España disfrutaban anualmente de ciento ochenta y cinco días de asueto respectivamente<sup>5</sup>.

Por lo demás, poco se ha hablado sobre el trabajo asalariado en la industria de la edad media, lo cual es una lástima, dado el carácter innovador y propulsor de cambios que su regulación importó para el desarrollo de las relaciones laborales, y cuyos acuerdos, en muchos casos, pueden considerarse como el antecedente para los actuales contratos o convenios colectivos.

En efecto, los primeros documentos a este respecto nos indican que ya desde el siglo XII existían formas asalariadas de trabajo, relacionadas en su enorme mayoría con la vida urbana. Es para este tipo de trabajador que se altera la contabilización del tiempo de trabajo imperante hasta ese momento, distinguiéndose ahora un conteo diario y horario, en contraposición a las tradicionales divisiones litúrgicas<sup>67</sup>.

En el intertanto, de sumo interés resulta la revisión de las Leyes de Indias, legislación dictada para regular las relaciones sociales, políticas y económicas de las colonias españolas en América. Al efecto, la Ley Sexta del Título Sexto del Libro Tercero, señala la jornada de trabajo para los obreros en los siguientes términos:

*Ley vi. Que los obreros trabajen ocho horas cada día repartidas como convenga.* Todos Los Obreros trabajarán ocho horas cada día, cuatro a la mañana, y cuatro a la tarde en las fortificaciones y fábricas, que se hiciere, repartidas a los tiempos más convenientes, para librarse del rigor del Sol, más, o menos, lo que a los Ingenieros pareciere, de forma, que, que no faltando un punto de lo posible, también se atienda a procurar su salud y conservación.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> COOPERRIDER RODGERS, EDITH “Discussion of holidays in the later middle ages”, artículo contenido en la publicación “Studies in History, Economy and Public Law”, editado por la Faculty of Political Science of Columbia University, NY, Columbia University Press, 1940.

<sup>6</sup> ARNOUX, MATHIEU “Relation salariale et temps du travail dans l’industrie médiévale”, artículo publicado en *Le Moyen Age* 2009, Vol 3-4, Tomo CXV, pp 557-587. [En Línea] [Fecha de consulta 18 de julio de 2017] disponible en <http://www.cairn.info/revue-le-moyen-age-2009-3-page-557.htm?1=1&DocId=383393&hits=10+9+7+6+4+3+2+1+#no169>

<sup>7</sup> En un acápite que excede el objetivo de este trabajo, resulta de sumo interesante el estudio de los avances obtenidos por los trabajadores asalariados de la época en comentario relativos a distintas materias y que plasmaban beneficios desconocidos hasta el momento, como es el caso de la creación de cajas de socorro para ir en auxilio de trabajadores en estados de necesidad financiadas tanto por los trabajadores como por los empleadores, amén de beneficios extra como la especificación de retribuciones y la existencia de la obligación de que aquellos trabajadores que eran despedidos por falta de trabajo serían los primeros en ser recontratados.

<sup>8</sup> Recopilación de las Leyes de los Reynos de las Indias. 1680. [En Línea] [Fecha de consulta 9 de enero de 2017] disponible en <http://www.gabrielbernat.es/espana/leyes/rldi/indice/indice.html>

Una serie de factores se conjugan para alterar el iter histórico, provocando, en definitiva, un retroceso de lo avanzado hasta el momento. Así, el advenimiento de la industrialización, así como la migración desde el campo a las ciudades implicó una enorme escasez de trabajo y, en contraposición, una gigantesca oferta de mano de obra a bajísimo costo. Esto significó un régimen de explotación que en ocasiones semejaba peligrosamente a la esclavitud, donde el trabajador - hombre, mujer o niño- trabajaba hasta la extenuación para recibir como contraprestación un salario que apenas alcanzaba para la subsistencia y cuya mayor muestra de inhumanidad en el desempeño de su trabajo estaba dado por el hecho de que, en caso de fallecimiento, sería rápidamente reemplazado por otro sin que mediara tiempo de espera.

Fue precisamente a raíz de lo descarnado de la situación descrita, que el trabajador comenzó a exigir de forma ya no individual, sino colectiva, que se fijaran lineamientos legales en torno a la jornada laboral, creándose así las primeras organizaciones de corte sindical, que abogaban principalmente por reglamentar las horas de trabajo y subsecuentemente, por la necesidad de tener un descanso apropiado.

Este fenómeno producido en el periodo denominado Revolución Industrial conforma una muestra más de la transculturación, puesto que los clamores por definir de manera más humana las jornadas de trabajo se levantaron casi simultáneamente en todo Occidente, mediante una serie de movimientos de origen a veces político, otras económico e inclusive, religioso. Así, por ejemplo, entre 1838 y 1848, surgió en Inglaterra el movimiento Cartista (Chartism, en inglés), movimiento político que respondía a la agitación obrera y entre cuyas demandas presentadas al Parlamento estaba la reducción y limitación de la jornada de trabajo<sup>9</sup>. Paralelamente, el 8 de junio de 1847, mediante la Factory Act, se logró que las mujeres y los menores laburantes que se encontraran entre los trece y dieciocho años, limitarían su jornada de trabajo a 63 horas a la semana. Esto se complementó con fecha 1° de mayo de 1848, limitándose la jornada de los mismos trabajadores a 58 horas a la semana, lo que indicaba un promedio de diez horas diarias<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> WALTON, JOHN K., "Chartism" Taylor & Francis e-Library, 2001. p 35 y ss

<sup>10</sup> PALMER, ALAN Y VERÓNICA "The Chronology of British History", Londres. Editorial Century Ltd, 1992, pp 269 y 270

Por su parte, en Francia, y como uno de los resultados de la Revolución del año 1848, al proclamarse la II República, el gobierno provisional decretó la fijación de una jornada de trabajo de 10 u 11 horas<sup>11</sup>.

En 1864 se funda en Londres la Asociación Internacional de trabajadores o Primera Internacional de los trabajadores, con el afán de organizar políticamente a los trabajadores y discutir en foros las problemáticas comunes y proponer lineamientos de acción al respecto. Señala como centro principal de todas sus reivindicaciones el establecimiento de una jornada laboral de 8 horas, lo que quedó de manifiesto desde el Congreso de Ginebra en agosto de 1866, hecho que permitió visualizar de manera general un sentimiento común que hasta ese momento era una lucha atomizada en diferentes países.

En los Estados Unidos se vivía una situación paralela bastante similar. La jornada laboral se desarrollaba entre 14 y hasta 18 horas diarias. Especialmente en el periodo post Guerra Civil, la jornada laboral, principalmente desarrollada en actividades agrícolas, siguió incrementándose, con la contrapartida de que, por tratarse de empleo estacional, se contabilizaban altas tasas de desempleo en periodos extensos del año. Algo similar ocurría con la industria manufacturera, con jornadas extenuantes sin que siquiera existiera la noción de tiempo libre. De ahí que se da comienzo en las ciudades de Nueva York, Filadelfia y Boston al Movimiento de las Diez Horas, cuyas manifestaciones más tempranas fueron alrededor del año 1825 y que tuvo sus primeras expresiones tangibles en el movimiento encabezado por Sarah Bagley y el grupo denominado New England Female Labor Reform Association, quienes, a partir del año 1845, comenzaron a solicitar la intervención del aparato estatal para regular la determinación de las horas de trabajo. Hacia 1860, ocho estados de la Federación acogieron el llamado que solicitaba la fijación de una jornada diaria de 8 horas de labores, pero dicho reconocimiento no fue más que meramente simbólico, ya que legalmente el empleador conservaba la potestad de fijar la jornada laboral a su arbitrio. Recién en el año 1874, Massachusetts se convirtió en el primer estado en legislar sobre una jornada de trabajo específica, aprobando como límite 10 horas de trabajo por día, esto es, 60 horas semanales de labores. Luego de una serie de revueltas, algunas pacíficas y otras con un alto grado de violencia, se estima que en mayo del año 1886 alrededor de 200.000 trabajadores industriales

---

<sup>11</sup> FASEL GEORGE, «The Wrong Revolution: French Republicanism in 1848», en French Historical Studies, vol. 8, n.º 4, pp. 654-677. 1974

vieron acortada su jornada laboral diaria a 8 horas de trabajo, especialmente en las zonas de Nueva York y Cincinnati<sup>12</sup>.

### **1.3 Consagración Normativa Internacional.**

Ya habiendo reseñado el recorrido histórico dado para el establecimiento de una normativa de tipo internacional, cabe detenernos en la forma y alcance de ésta. Tal como se deduce de la atomización de normas surgidas en diferentes lugares y que alcanzan, por ende, sólo a quienes prestan labores remuneradas en cada territorio determinado, surge la necesidad de establecer lineamientos de nivel superior, que permitan, si no establecer una normativa rígida y aplicable a cada estado o nación, sí otorguen seguridad y sienten las bases de justicia necesarias para la regulación del trabajo, así sea en términos genéricos, indicando máximos de duración de la jornada. Debe tenerse en cuenta, eso sí, que cada estado, país, república o nación conserva autonomía en cuanto a la determinación de la jornada laboral aplicable soberanamente en su territorio, siendo la normativa internacional aplicable sólo en cuanto cada país así lo exprese y recoja en su propia legislación.

El año 1919, con motivo del término de la Primera Guerra Mundial, se firma el Tratado de Versalles, fundándose la Organización Internacional del Trabajo<sup>13</sup>, hoy agencia especializada de las Naciones Unidas de carácter tripartita, con el propósito de propender a la paz, la cual, según su propia Constitución, sólo puede lograrse con base en la justicia social. En dicha reunión, llevada a efecto en la ciudad de Washington, se estableció el convenio que limita las horas de trabajo en la industria a ocho diarias y cuarenta y ocho horas semanales, para ser sometido a la ratificación de los Estados miembros de la OIT, acuerdo denominado Convenio sobre las horas de trabajo (industria) de 1919. Número 1<sup>14</sup> Su fecha de entrada en vigor fue el día 13 de junio de 1921 y, a día de hoy, ha sido ratificado y se encuentra en vigor sólo en 47 de los 187 estados miembros, entre los cuales se encuentra Chile, quien lo ratificó con fecha 15 de septiembre de 1925.

---

<sup>12</sup> Economic History Association. "Hours of Work in U.S. History" [En Línea] [Fecha de consulta 9 de junio de 2017] disponible en <https://eh.net/encyclopedia/hours-of-work-in-u-s-history/>

<sup>13</sup> En adelante, OIT.

<sup>14</sup> Convenio sobre las horas de trabajo (industria) de 1919. Número 1 [En Línea] [Fecha de consulta 9 de mayo de 2017] disponible en [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C001](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C001)

Con posterioridad, la OIT amplió dicha regulación, extendiéndola en iguales términos a labores ajenas a la industria, mediante el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), Número 30, adoptado el 28 de junio de 1930 y con entrada en vigor el día 29 de agosto de 1933. Este convenio se encuentra ratificado y en vigor en sólo 27 países miembros de la OIT, siendo ratificado por nuestro país el día 18 de octubre de 1935<sup>15</sup>. A lo largo del tiempo, la tendencia por parte de la OIT se ha mantenido, mediante la aprobación de convenios que tanto han ampliado la cobertura a los trabajadores a los que se les aplican los ya citados, así como propenden a una reducción del tiempo de trabajo<sup>16</sup>.

Por su parte, la Unión Europea, con fecha 4 de noviembre de 2003, dictó la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>17</sup>, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Esta contiene una normativa general, la que, grosso modo, señala el máximo de duración del tiempo de trabajo semanal, el cual, incluidas las horas extraordinarias, no puede sobrepasar las 48 horas, sobre un periodo de referencia de 4 meses. Indica también que el periodo de descanso diario debe alcanzar un mínimo de 11 horas consecutivas, y por cada siete días, sobre un periodo de referencia de dos semanas, el trabajador gozará de, a lo menos, 24 horas de descanso ininterrumpido. Si el trabajador labora por más de 6 horas al día, deberá realizarse una pausa acorde a la legislación de cada país o bien, según lo que indiquen los convenios colectivos que rijan su relación laboral. En cuanto a las vacaciones anuales, el trabajador gozará de 4 semanas pagadas al año, las que no podrán transarse en dinero, salvo que el trabajador desvinculado no haya alcanzado a gozarlas antes de su despido. Para el caso de personas que ejecuten trabajo nocturno - denominado así cuando al menos tres horas de la jornada diaria tienen lugar entre las 12 de la noche y las 5 de la madrugada - éstos no podrán trabajar más que una media de 8 horas por cada periodo de 24. Si además dicho trabajo nocturno conlleva riesgos especiales o tensión física o mental de importante entidad, no podrá sobrepasarse el límite de 8 horas por cada periodo de 24. Incluye una mención especial a las excepciones a estos límites propuestos, entre los que se comprenden aquellos casos en que la jornada laboral es difícil de medir o no está predeterminada, como por ejemplo en el caso de altos ejecutivos y las personas que desarrollan

---

<sup>15</sup> Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), Número 30 [En Línea] [Fecha de consulta 9 de mayo de 2017] disponible en

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312175](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312175)

<sup>16</sup> Ver Anexo N°1, sobre Convenios y Recomendaciones de la OIT atinentes a jornada de trabajo

<sup>17</sup> Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo [En Línea] [Fecha de consulta 9 de mayo de 2017] disponible en <http://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>

labores en las que se exige continuidad de presencia, servicio o producción. La Directiva deja constancia, además, que en aquellos casos en que la legislación nacional así lo permita, el empleador puede pactar con sus trabajadores a fin de que éstos trabajen más allá de las 48 horas semanales.<sup>18</sup>

En contrapartida, los países reunidos en la Organización de Estados Americanos<sup>19</sup>, funcionan de manera diversa. Al no existir un órgano de tipo normativo, la OEA se limita a consagrar los principios propios de la OIT, abogando por el respeto de los mismos, pero sin establecer reglas diferenciadas a aquellas que cada país integrante recoja en su legislación nacional, no existiendo entonces ningún lineamiento expreso sobre límites de la jornada laboral ni sobre la forma en que ésta debe desarrollarse. Esto podría deberse a diversas circunstancias, las que, a priori, se englobarían en la diversidad político-administrativa de los países que la integran, cuyas legislaciones laborales presentan marcadísimas diferencias en cuanto al establecimiento de jornadas de trabajo, clases de éstas, cómputo y remuneración de jornadas extraordinarias, mayor o menor grado de flexibilidad laboral, feriados anuales y permisos, normativa referida a la negociación colectiva, organización de los trabajadores y un largo etcétera. Esto se ve reforzado por la idea cierta de que los tópicos del trabajo y el empleo en la región son de elevada importancia para la OEA, lo que se grafica en la existencia de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, principal foro de discusión y decisión política del hemisferio en materia laboral, cuyo mecanismo de cooperación es la Red Interamericana para la Administración Laboral, con una interesante y nutrida agenda anual<sup>20</sup>. Ahora bien, aun existiendo esta preocupación por el tema, nunca se ha planteado de forma real y tangible la necesidad general de establecer, mediante algún tipo de directriz o derechamente normativa, una jornada laboral unificada para los países miembros, a diferencia de lo que se aprecia en la Unión Europea.

Interesante resulta analizar el caso del Mercado Común del Sur<sup>21</sup>, el que en la actualidad está conformado por Estados Partes (Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay, Venezuela y Bolivia, esta última, aún en proceso de adhesión) y Estados Asociados (Chile, Colombia, Ecuador, Guyana,

---

<sup>18</sup> Interesante resulta la especial regulación que la Unión Europea realiza de las jornadas de los “trabajadores móviles”, esto es, aquéllos que se desempeñan en servicios de transporte de pasajeros o mercancías por carretera, ferrocarril, vía aérea o vías navegables y cuya comparación con la legislación nacional puede realizarse al revisar el capítulo 3 de este trabajo.

<sup>19</sup> En adelante, OEA.

<sup>20</sup> Red Interamericana para la Administración Laboral [En Línea] [Fecha de consulta 10 de mayo de 2017] disponible en [http://www.oas.org/es/sedi/dhdee/trabajo\\_empleo/paginas/cpo\\_trab\\_minist.asp](http://www.oas.org/es/sedi/dhdee/trabajo_empleo/paginas/cpo_trab_minist.asp)

<sup>21</sup> En adelante, MERCOSUR.

Perú y Surinam). Este proceso de integración regional nace en 1991 con el objetivo principal de crear un espacio común para generar oportunidades comerciales y de inversión, pero dicho propósito originario no puede desconocer en el tiempo el impacto socio laboral que tendrá en los nacionales de los estados miembros, razón por la que se ha ocupado de estos aspectos, creándose al efecto el sub grupo denominado “Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social”, al que se le asignó el número 11. Al efecto, en el devenir del tiempo MERCOSUR ha generado una nutrida normativa aplicable a los países que lo conforman, mediante tratados, declaraciones, decisiones, protocolos, resoluciones y recomendaciones, aunque siempre con visos de lineamiento general, sin desconocer la autonomía de las legislaciones nacionales. Ahora bien, dichos lineamientos no aportan a una integración total, esto es, no realizan de manera expresa ninguna indicación tendiente a uniformar la jornada laboral en los países miembros, aun cuando ha sido planteado como una necesidad desde la creación del sub grupo número 11. El porqué de ello nos parece bastante claro: la real motivación de la existencia del sub grupo no es establecer condiciones comunes de trabajo - jornada, salarios, descansos - para los países que lo integran, sino crear una fórmula mediante la armonización de las legislaciones internas que permita rebajar y compatibilizar los costos empresariales, a efectos de facilitar en la práctica la integración económica y permitir la consecución del fin principal de MERCOSUR, en cuanto organización de comercio e inversión. Es más, el único tópico referido a jornada laboral donde MERCOSUR se manifiesta de forma expresa dice relación con el trabajo infantil y de menores de edad, indicando que, limitada a lo señalado en la legislación nacional que corresponda, no se admitirá la realización de horas extraordinarias ni el trabajo nocturno<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Relevamiento N° 15/05 “Normas del MERCOSUR relativas a cuestiones laborales y de la seguridad social”. Secretaría del MERCOSUR / Sector de Asesoría Técnica-Consultoría Jurídica. 19 de enero de 2006 [En Línea] [Fecha de consulta 8 de mayo de 2017] disponible en <http://www.mercosur.int/innovaportal/v/738/1/innova.front/normas-del-mercosur-relativas-a-cuestiones-laborales-y-de-la-seguridad-social>

## **CAPÍTULO II. LA JORNADA LABORAL EN CHILE**

### **2.1 Concepto Legal**

Previo al análisis mismo de la jornada laboral y su tratamiento en nuestra legislación, corresponde hacer algunos alcances respecto de cómo concibe y ampara nuestra legislación el vínculo laboral y el papel que dentro de dicha relación otorga a la determinación de la jornada de trabajo.

El Código del Trabajo dedica al contrato individual 69 artículos, los que se inician en su artículo 7°, el cual dispone:

“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

De la sola lectura, puede apreciarse que en la definición más básica de la figura no aparece referencia alguna al periodo en el cual deben prestarse estos servicios por parte del trabajador. Esto se corrige en alguna medida en el artículo 10 del código del ramo, el cual indica cuáles son las menciones mínimas que debe contener el contrato individual de trabajo, la que señala, en su numeral 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;”. Así las cosas, la determinación de la jornada de trabajo pasa a ser un elemento esencial del vínculo laboral escriturado, de lo que deriva una serie de consecuencias que se tratan en este trabajo. Es más, resulta de tal relevancia dentro de la relación laboral, que nuestra legislación trata de manera exclusiva la jornada laboral dedicándole de forma íntegra el capítulo IV del Título I, Libro I del Código del Trabajo, denominado “De la jornada de trabajo”, el cual se desarrolla entre los artículos 21 a 40 bis D, ambos inclusive. El concepto legal mismo de jornada laboral o de trabajo está dado por el primer artículo, esto es, el número 21, el cual preceptúa:

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios de conformidad al contrato.

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

Esta definición incluye entonces dos variantes: el tiempo de la prestación efectiva de servicios (jornada activa) y aquel periodo durante el cual, aun no prestándose de manera efectiva los servicios para los cuales se contrató al trabajador, éste se encuentra a disposición del empleador sin ejecutarlos, pero por razones ajenas a su voluntad personal, esto es, organización propia de la empresa, periodos entre labores específicas, etcétera (jornada pasiva o nominal).

La jornada activa no representa mayores dificultades en cuanto a su comprensión, ya que responde al objeto propio del contrato de trabajo, es decir, ejecutar una labor encomendada para recibir a cambio una contraprestación económica. Donde se genera discusión - y, más que discusión, una serie de interpretaciones diversas - es respecto de la jornada pasiva, puesto que representaría una especie de anormalidad dentro de la ejecución de un contrato de trabajo, dado que el tiempo dispuesto de esta forma se consideraría jornada laboral, aun cuando no se esté realizando propiamente el trabajo para el cual se fue contratado, incluyéndose entonces dentro de la jornada. En este sentido, y a efectos de determinar el verdadero alcance de la jornada pasiva, tanto la doctrina como la jurisprudencia - judicial y administrativa - han intentado dilucidar la cuestión, a fin de otorgar la necesaria certeza jurídica en este tópico de las relaciones laborales. Así las cosas, la doctrina nacional ha intentado establecer un criterio para determinar qué situación corresponde a jornada pasiva y cuáles no revisten esas características, lo que se manifiesta en dos posturas:

- a. La primera de ellas dice relación con el espacio físico en el que se encuentra el trabajador. Así, un trabajador se encontraría a disposición del empleador en la medida en que esté situado dentro de la empresa, esto es, en el lugar en que habitualmente desarrolla sus labores, por lo cual, en caso de ser necesario ampliar este punto, podría realizarse mediante estipulaciones contractuales individuales o colectivas.
- b. La segunda posee un criterio más amplio, considerando al trabajador dentro de una jornada pasiva incluso cuando se encuentre en su hogar, pero a disposición del empleador, esto es, a la espera de una eventual llamada de éste para desarrollar labores. Evidentemente, esta segunda vertiente acarrea una serie de problemas que, a priori, dicen relación con el efectivo control de horas de trabajo del empleado, así como con la dificultad de fiscalizar el efectivo cumplimiento de sus periodos de descanso.

Por su parte, la Dirección del Trabajo, mediante el Dictamen n° 6560/308 de fecha 12 de noviembre de 1992, definió la jornada laboral en los siguientes términos: “constituye jornada de trabajo no sólo la prestación efectiva de los servicios, sino además todo aquel periodo en el que el dependiente se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor alguna por causas que no le sean imputables”, complementando lo aquí aseverado en diferentes dictámenes y ordinarios, en el sentido de la primera tendencia enunciada, esto es: “sólo rige en caso que dicha inactividad se produzca durante o dentro de la jornada laboral, de acuerdo al concepto fijado por el inciso 1° del mismo artículo, sin que sea viable, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta.”<sup>23</sup>. Por lo demás, la misma Dirección del Trabajo se ha encargado de referirse a casos concretos que estarían comprendidos en el concepto de jornada laboral pasiva, como es el caso del Dictamen n° 5382 / 384, de fecha 25 de noviembre de 1998<sup>24</sup>, referido a la jornada laboral de quienes se desempeñan en empresas eléctricas, y que dispone:

Los períodos de corte de energía eléctrica, correspondan o no a una programación previa de las compañías distribuidoras, si ocurren durante la jornada efectiva de trabajo no afectan el cumplimiento de la jornada, y por ello no procede que lleven a descuento de la remuneración.

Por el contrario, si tales cortes se producen antes del inicio de la jornada efectiva, durante su suspensión por otra causa, o a su término, y a pesar que el trabajador se encuentre en el lugar de trabajo, como no se configura jornada, no producen efectos en las obligaciones de las partes del contrato de trabajo, coincidan o no con la respectiva programación previa.

A contrario sensu, el mismo organismo ha dilucidado casos que no deben considerarse jornada laboral, por no cumplir los requisitos de su vertiente pasiva, como es el caso de los dictámenes n° 2514/118 de fecha 28 de abril de 1994, referido a los tiempos de traslado entre el hogar y el lugar de trabajo y viceversa, y n° 3204/125 de fecha 2 de junio de 1992, para el caso de trabajadores con turnos de emergencia.

Con relación a la jurisprudencia de nuestros tribunales, ésta resulta uniforme en cuanto al concepto de la figura de la jornada laboral, introduciendo mínimas variaciones del tipo

---

<sup>23</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 1127/103 de fecha 22 de marzo del año 2000 [En Línea] [Fecha de consulta 12 de mayo de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/simple-article-61302.html>

<sup>24</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 5382/384, de fecha 25 de noviembre de 1998 [En Línea] [Fecha de consulta 12 de mayo de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-86812.html>

semánticas a la definición expresada en el Código del Trabajo, con el mero efecto de facilitar la inteligencia de la misma, definiéndola, en su mejor expresión, del modo que sigue:

“jornada de trabajo constituye una unidad de tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, ya sea desarrollando efectivamente sus funciones (jornada efectiva) o bien sin desempeñar actividad laboral (jornada pasiva)”<sup>25</sup>

Ahora bien, un tópico que ha resultado difícil de uniformar en sede judicial, dice relación con qué sucede con el tiempo que el o los trabajadores utilizan en el cambio de vestuario antes y después de prestar labores, así como los traslados internos que se deben realizar en el establecimiento, obra o faena. En algunos fallos, la Corte ha determinado que el tiempo utilizado en cuestión debe necesariamente imputarse a la jornada laboral, debiendo entonces ser remunerado como tal<sup>26</sup>, especialmente en cuanto al tiempo utilizado para estos menesteres al inicio de la jornada<sup>27</sup>. Pero también existen fallos que consagran el criterio opuesto, al declarar la improcedencia legal de considerar el tiempo ocupado por el trabajador para cambio de ropa y aseo personal antes y después del inicio de labores como parte integrante de la jornada de trabajo<sup>28</sup>, así como negarse tajantemente a que dicho tiempo, cuando ocurre previo al inicio de labores, pueda imputarse a la jornada<sup>29</sup>.

Administrativamente, esto ha tendido a resolverse con la emisión de dictámenes que sistematizan la doctrina de la Dirección del Trabajo, dentro de los cuales, el que resulta más preciso para el fin señalado, es el Ordinario n° 522/7, de fecha 22 de enero de 2016, el cual señala, refiriéndose al tiempo utilizado para el cambio de vestuario y uso de elementos de protección personal, lo siguiente:

---

<sup>25</sup> Sentencia de la Cuarta Sala de la Corte Suprema, de fecha 30 de noviembre de 2005 en causa Rol n°4125-2004 [En Línea] [Fecha de consulta 12 de mayo de 2017] disponible en <http://suprema.poderjudicial.cl/SITSUPPORWEB/InicioAplicacion.do>

<sup>26</sup> En este sentido, sentencia de la Cuarta Sala de la Corte Suprema de fecha 31 de julio de 2006, en causa Rol n° 2807-2005, en DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS JURÍDICOS PUNTOLEX. “Jurisprudencia de la jornada de trabajo y descansos”. Editorial PUNTOLEX S.A. 2011, p. 26 y sgtes.- igualmente, sentencia de la Corte Suprema de fecha 17 de agosto de 2006, en causa Rol n°171-2006, en THAYER ARTEAGA, WILLIAM. “Texto, comentario y jurisprudencia del Código del Trabajo”. Ediciones Universidad Católica de Chile. Cuarta Edición, Marzo de 2015, p. 86

<sup>27</sup> Sentencia de la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago de fecha 7 de septiembre de 2009 causa Rol n° 7535-2008, en Departamento de Estudios Jurídicos PuntoLex, op. cit. p. 48

<sup>28</sup> Sentencia de la Corte Suprema de fecha 14 de junio de 2011 en causa Rol n° 120-2011, en Thayer Arteaga, William, op. cit., p.89

<sup>29</sup> Sentencia de la Corte Suprema de fecha 24 de abril de 2005, en causa Rol n° 98-2005, en Thayer Arteaga, William, op. cit., p.92

Deben ser consideradas como tal, cuando constituyan una obligación a que se encuentra afecto el trabajador en virtud de alguna o algunas de las causas siguientes:

- a) Que el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente el uso de una indumentaria especial, elementos de protección personal y/o aseo o ducha una vez finalizada, por razones de higiene y seguridad.
- b) Que el uso de tales implementos y/o el aseo personal, obedezca a una obligación consignada en el reglamento interno de la empresa, y
- c) Que el uso de una indumentaria especial sea exigido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes, etc.

La misma doctrina ha precisado que dándose alguna de dichas situaciones la ejecución de las operaciones de que se trata deberán ser efectuadas al inicio de la jornada, una vez que el trabajador haya registrado su ingreso en el respectivo sistema de control de asistencia y antes de consignar en éste su hora de salida, al término de la misma.

Cabe hacer presente que la conclusión antes expuesta ha sido precisada por este mismo Organismo mediante dictamen N° 2243/107, de fecha 18 de junio de 2001, en el sentido que las actividades relativas al cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituyen actos o acciones preparatorias o finales que permiten dar inicio o concluir la prestación diaria de los servicios del trabajador, ya sea por razones de higiene y seguridad, por disposición del reglamento interno o por exigencia del empleador debiendo, por ende, ser calificadas como jornada de trabajo en tanto ellas se realicen en el o los lugares especialmente habilitados para tales efectos dentro de la respectiva empresa o lugar de la faena, como sucede por ejemplo, con las casas de cambio u otras instalaciones destinadas específicamente con ese objeto en conformidad con la normativa vigente.<sup>30</sup>

Vale la pena hacer mención al hecho de que la misma Dirección del Trabajo ha establecido parámetros mayores a la hora de calificar como tiempo imputable a la jornada el destinado a las actividades mencionadas. Así, en algunos casos no lo considera como dentro de la jornada cuando dichas actividades se realizan en campamentos de faena y el trabajador reside en

---

<sup>30</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 2936/255 de fecha 18 de junio de 2001 [En Línea] [Fecha de consulta 13 de mayo de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-108454.html>

ellos con motivo de su prestación de servicios<sup>31</sup>, mientras que en otras ocasiones se pronuncia distinguiendo entre las actividades de cambio de vestuario y aseo de aquellas esperas que debe soportar referidas a los traslados que el término de la jornada conlleva, señalando que las primeras corresponden a jornada, no así las segundas<sup>32</sup>.

Un pronunciamiento interesante de mencionar es el emitido por la Dirección del Trabajo mediante el Ordinario n° 3683 de fecha 14 de julio de 2016<sup>33</sup>, el cual contiene un detallado análisis sobre las condiciones requeridas para definir si dos trabajadores que se encontraban impedidos de acercarse a su lugar de trabajo por existir una orden de alejamiento en su contra debían recibir su remuneración durante el tiempo en cuestión, fundándose en que se encontrarían en la hipótesis del artículo 21 inciso segundo del Código del Trabajo. En efecto, el análisis a priori indicaría que los trabajadores están a disposición del empleador, pero no desarrollan sus labores por una causa que no les sería imputable (la medida cautelar del Tribunal de Familia correspondiente). Pero el razonamiento de la Dirección va más allá, realizando un análisis más extenso, para lo cual toma en consideración las normas civiles de interpretación de los contratos bilaterales (normas supletorias para todo el ordenamiento), determinando, en definitiva, que ante el caso en comento habría una imposibilidad de ejecutar el contrato tanto por el empleador (otorgar el trabajo convenido) como para el trabajador (ejecutar las labores encomendadas), razón por la que el contrato de trabajo no surtiría sus efectos normales, lo que constituiría una ausencia de causa para el pago eventual de remuneraciones durante el periodo en cuestión.

Lo interesante de estos alcances es que se reafirma lo expuesto, tanto judicial como administrativamente, en torno a que la casuística es altamente variable, no existiendo, en realidad, una norma genérica que permita resolver cada caso, por más que la jurisprudencia intente, ya sea administrativa o judicialmente, uniformar sus criterios sobre la materia.

---

<sup>31</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 4247/092 de fecha 22 de octubre de 2011, [En Línea] [Fecha de consulta 13 de mayo de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-99903.html>

<sup>32</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 3536/261 de fecha 24 de agosto de 2000 [En Línea] [Fecha de consulta 13 de mayo de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-62290.html>

<sup>33</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 3683 de fecha 14 de julio de 2016 [En Línea] [Fecha de consulta 13 de mayo de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-109793.html>

## 2.2. Clasificación

Nuestra doctrina, hasta la fecha, no ha uniformado los criterios de clasificación de los distintos tipos de jornada de trabajo contenidos en el código del ramo. En efecto, es común advertir que cada jurista clasifique la jornada bajo su propia óptica o bien, al tratar la materia, se limite a analizar ésta de la manera y en el orden que la trata nuestro ordenamiento. Así, por ejemplo, hay quienes señalan que la más óptima diferenciación de jornada se da por dos criterios<sup>34</sup>: en primer término, según la forma en que ésta se cumple, distinguiendo así la jornada activa de la pasiva; y en segundo lugar, según sus características y fuente, señalando la existencia de una jornada legal, integrada por la ordinaria propiamente tal, la jornada mayor, una especie de particular jornada ordinaria extendida por el tipo de los servicios que se prestan tratada en los artículos 26 y 27 del Código del Trabajo, y la jornada especial, entendida como una jornada ordinaria que reviste características propias que la hacen tener un tratamiento diferenciado, y sobre la que tratan los artículos 39, 88, 25, 25 bis, 149 y 152 del Código del Trabajo. Junto a esta jornada legal se encontraría aquella pactada convencionalmente, limitada, eso sí, a la extensión máxima de la jornada ordinaria, según la referencia que a ello hace el artículo 30 del Código del Trabajo; y, por último, la jornada extraordinaria, entendiéndose por tal aquella que excede el término de la jornada ordinaria, siendo ésta legal o convencional. A esto le suman, como categorías aparte, sin clasificación aparente, el estudio de las personas excluidas de la limitación de la jornada, las jornadas excedidas por circunstancias especiales y la jornada parcial.

Otra parte importante de la doctrina se limita, al analizar la figura de la jornada laboral, a resaltar las características propias de cada tipo de jornada, con sus rasgos determinados y las consecuencias jurídicas que el cumplimiento o incumplimiento de ellas acarrea. Consideramos que esto resulta de suyo más práctico para una mejor inteligencia de tan importante elemento del contrato de trabajo, dado que resulta no sólo difícil, sino bastante ocioso intentar clasificar la jornada de trabajo bajo un aspecto de corte más genérico. Esto se grafica en la clasificación mencionada entre jornada activa y pasiva. A nuestro entender, puede resultar incluso engañosa la idea de establecer como parte de una clasificación la jornada activa y la pasiva. Esto porque, aunque indudablemente tienen caracteres propios, son dos manifestaciones de un mismo concepto que, por lo demás, se encuentran íntimamente ligadas, dado que si bien es cierto puede existir una

---

<sup>34</sup> LANATA FUENZALIDA GABRIELA, "Contrato individual de Trabajo" Ed. Legal Publishing 4ª edición, noviembre de 2010, p. 125 y ss.

jornada activa sin la existencia de una jornada pasiva, esta última resulta ilógica si no va a aparejada al cumplimiento de una jornada activa, ya que desnaturalizaría el concepto mismo de jornada plasmado en nuestro ordenamiento, razón por la cual, para efectos de esta tesis, nos remitiremos a analizar cada tipo de jornada sin apegarnos a una clasificación estandarizada, con el objetivo de resultar sistemáticos en el análisis propuesto.

### **2.3 Normativa aplicable**

Tal y como ya hemos mencionado en esta exposición, nuestro ordenamiento le otorga a la jornada laboral el tratamiento correspondiente a elemento esencial del contrato de trabajo. Para ello, dedica a su reglamentación íntegramente el Capítulo IV del Título I del Libro I del Código del Trabajo, denominado “De la jornada de trabajo”, el cual se desarrolla entre los artículos 21 y 40 bis D, ambos inclusive. A lo largo de dicho articulado, el código del ramo se interna no sólo en conceptos relativos a la materia, sino que otorga, en la mayoría de los casos, amplias y detalladas descripciones de cada uno de los tipos de jornada que podemos denominar genéricos admitidos en nuestra legislación, con mención expresa de las excepciones básicas a las reglas generales, lo que permite un grado no menor de certeza a la hora de convenir la jornada de trabajo dentro de un vínculo laboral.

Ahora bien, dada la relevancia de la figura de la jornada laboral y su directa relación e injerencia en otros ámbitos del derecho laboral, como es el caso de la distribución y cumplimiento de los descansos, la determinación de las remuneraciones, los beneficios aparejados al cumplimiento efectivo de la jornada, etcétera, sobre ella se vuelve en diversos momentos dentro de la extensión del citado código. En este sentido, podemos sintetizar lo expuesto por medio de las siguientes menciones:

- Libro I, Título I, Capítulo I, referido a “Normas Generales”. A la ya mencionada mención de la jornada laboral como estipulación esencial del contrato de trabajo<sup>35</sup>, debe agregarse la disposición que dice relación con la potestad del empleador de alterar la distribución de la jornada de trabajo, postergándola o adelantándola hasta en sesenta minutos<sup>36</sup>,

---

<sup>35</sup> Código del Trabajo artículo 10 numeral 5

<sup>36</sup> Código del Trabajo artículo 12 inciso segundo

cumpléndose ciertas condiciones para ello, sobre lo que ahondaremos más adelante en este trabajo.

- Libro I, Título I, Capítulo V, denominado “De las remuneraciones”. En este punto, la jornada laboral se toca con referencia a las definiciones de sueldo o sueldo base “(...)es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, (...)”<sup>37</sup>. Conjuntamente con esto, hay una importante aclaración respecto a la presunción de existencia de una jornada. Igualmente respecto del sobresueldo, al conceptualizarlo como “(...) la remuneración de horas extraordinarias de trabajo (...)”<sup>38</sup>
- Libro I, Título II, denominado “De los contratos especiales”. A lo largo de este título se trata de manera particular las relaciones laborales de grupos de trabajadores que, por las características propias de las labores que desempeñan, requieren una regulación propia, dentro de las cuales la jornada laboral aparece diferenciada del régimen general. Así, encontramos el tratamiento específico de los siguientes trabajadores<sup>39</sup>:
  - Contrato de los trabajadores agrícolas
  - Contrato de los trabajadores embarcados o gente de mar y de los trabajadores portuarios eventuales
  - Contrato de los trabajadores de artes y espectáculos
  - Contrato de trabajadores de casa particular
  - Contrato de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas
  - Contrato de tripulantes de vuelo y de tripulantes de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros carga
- Libro I, Título VI, denominado “De la capacitación ocupacional”. El tópico de la jornada laboral se aplica en este ámbito cuando se señala “Las horas que el trabajador destine a estas actividades de capacitación, se considerarán como parte de la jornada de trabajo y serán imputables a ésta para los efectos de su cómputo y pago.”<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup> Código del Trabajo, artículo 42 Letra a)

<sup>38</sup> Código del Trabajo, artículo 42 Letra b)

<sup>39</sup> N. del A. El desarrollo completo de las correspondientes jornadas para cada tipo de trabajador involucrado se encuentra en el capítulo 3.1 de este trabajo.

<sup>40</sup> Código del Trabajo artículo 183 bis inciso tercero.

- Libro II, Título II, llamado “De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar”. Respecto de este acápite, cabe mencionar que la trabajadora (o el padre de los menores, según acuerden éstos) podrá disponer de, a lo menos, una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, tiempo que para todo efecto legal se considera trabajado. Además, esta hora puede, a elección del beneficiario con acuerdo del empleador, tomarse en cualquier momento dentro de la jornada laboral, fraccionarse en dos periodos o bien, postergando o adelantando en sesenta o treinta minutos el inicio o el término de la jornada diaria.<sup>41</sup>
- Libro II, Título IV, identificado como “De la investigación y sanción del acoso sexual”. Respecto del tema que nos atañe, se menciona que, dentro de las medidas de resguardo que debe adoptar el empleador, se encuentra la de redistribución de la jornada.<sup>42</sup>
- Libro IV, Título VI, denominado “De los pactos sobre condiciones especiales de trabajo”. En este sentido, la normativa indica la posibilidad de pactar sobre una serie de aspectos, entre organizaciones sindicales y empleadores en empresas que cuenten con una afiliación sindical igual o superior al 30 % de su dotación, pacto que debe realizarse de forma directa y sin sujeción a las normas de la negociación colectiva reglada, debiendo, eso sí, en cuanto a la aprobación sindical, a lo dispuesto en sus estatutos. Si éstos nada dicen al respecto, se deberán aprobar por mayoría absoluta de los miembros, en citación hecha para estos efectos y ante la presencia de un ministro de fe. Cabe mencionar que el contenido de estos pactos puede extenderse a trabajadores no sindicalizados, siempre que estos manifiesten su consentimiento expreso por escrito<sup>43</sup>. Ahora bien, dentro de las materias sobre las que pueden versar estos pactos, la ley otorga la posibilidad de acordar una distinta forma de distribuir la jornada semanal, esto es, en cuatro días. Con todo, la jornada diaria de estos trabajadores no podrá exceder las 12 horas diarias, incluyendo jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos. De igual manera, si la jornada excediese las 10 horas diarias, se deberá acordar una hora de descanso imputable a ella<sup>44</sup>. Otra de las materias sobre las que pueden pactarse dice relación con aquellos trabajadores que tienen responsabilidades familiares, con el objeto de que estos trabajadores puedan acceder a jornadas de trabajo diferenciadas, en las que se combine el tiempo presencial en la

---

<sup>41</sup> Código del Trabajo artículo 206

<sup>42</sup> Código del Trabajo artículo 211-B

<sup>43</sup> Código del Trabajo artículo 374

<sup>44</sup> Código del Trabajo artículo 375

empresa y trabajos fuera de ella, que les permitan cumplir con sus obligaciones familiares de manera adecuada, mediante la suscripción de un anexo al contrato individual de trabajo. Cabe mencionar que este tipo de pactos se aplica también a trabajadores jóvenes que se encuentren cursando estudios superiores, mujeres, personas con discapacidad u otros trabajadores que acuerden el empleador y la o las organizaciones sindicales<sup>45</sup>.

Ahora bien, conjuntamente con la legislación contenida en el Código del Trabajo, existe una enorme cantidad de directrices otorgadas tanto por la jurisprudencia de los tribunales de justicia como por la administrativa, mediante la constante emisión de ordinarios por parte de la Dirección del Trabajo.

En cuanto a la jurisprudencia de nuestros tribunales, ésta se ha dedicado no sólo a aplicar la normativa existente respecto de la materia, sino que a adecuar en gran medida los fallos dentro de un contexto que podemos denominar más genérico, especialmente mediante el recurso de Unificación de Jurisprudencia. En cuanto a la Dirección del Trabajo, ésta va aún más allá, aclarando puntos dudosos u oscuros de la norma, otorgando una interpretación administrativa de índole casuística. Ahora bien, según veremos en el análisis de cada tipo de jornada y su correspondiente jurisprudencia asociada, existe una serie de contradicciones entre la parte judicial y administrativa, constatándose un criterio diferenciado en varios tópicos que dicen relación con el tema en comento. Esto puede deberse a una multiplicidad de factores, entre los cuales podemos distinguir como los más relevantes, la función misma de cada órgano. Así, mientras el objetivo principal de nuestros tribunales es la aplicación de la ley amparada en una serie de principios que rigen el procedimiento, la Dirección del Trabajo tiene un objetivo similar, pero desde una perspectiva más práctica, razón por la que es bastante común que existan discrepancias en el criterio aplicado por cada uno de estos estamentos. Por ello, no resulta poco frecuente que por la aplicación que hace la Dirección del Trabajo de la normativa por medio de la actividad de su personal fiscalizador realiza, se termine recurriendo a los Tribunales de Justicia a efectos de que aclaren, corrijan o ajusten a derecho las resoluciones que para cada caso particular se dictan. Es así como se producen, incluso, graves diferencias de interpretación que son fácilmente constatables al momento que los empleadores o los trabajadores, ya sea de forma individual o colectiva, recurren a los tribunales laborales o a las correspondientes Cortes de Apelaciones ya sea

---

<sup>45</sup> Código del Trabajo artículo 376

por la imposición de multas que se consideran injustas o bien, por los resultados de las fiscalizaciones periódicas que acusan el incumplimiento de la normativa vigente. El ejemplo más patente se da en las atribuciones que la Dirección del Trabajo se arroga respecto de la calificación de ciertas características de la jornada de trabajo, en aplicación de las facultades que le otorga el artículo 505 del Código del Trabajo, por sobre lo contractualmente estipulado por las partes. En este sentido, en el devenir del tiempo se han desarrollado una enorme cantidad de causas, ya sea mediante la interposición de recursos de protección o bien, utilizando el procedimiento señalado en el código del ramo, artículo 503, para reclamar de las multas e infracciones cursadas por los inspectores del trabajo. De todas ellas, una situación recurrente dice relación a las multas que se cursan a las empresas con motivo de la existencia de trabajadores que, contractualmente, se encuentran excluidos de la jornada ordinaria de trabajo, al tenor de lo preceptuado en el artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo, pero que, para la correspondiente Inspección del Trabajo, las características de sus funciones no se condicen con dicha exclusión, cursándose entonces las respectivas multas por lo descrito y, consecuentemente, por la falta de registro de asistencia de dichos trabajadores. Esto ha llevado a una serie de fallos de los Tribunales de Justicia de amplia uniformidad, donde se señala que la Inspección del Trabajo, al realizar este tipo de calificaciones, excede con mucho las facultades que le otorga la normativa vigente, dado que en su actuar estaría decidiendo sobre materias que son de resorte de los Tribunales de Justicia. Asimismo, han determinado que la Dirección del Trabajo, mediante su labor fiscalizadora, no puede dejar sin efecto cláusulas válidamente aceptadas por las partes de la relación laboral, lo que también sería de competencia excluyente de los tribunales<sup>4647</sup>.

---

<sup>46</sup> En este sentido, Sentencia de Corte Suprema en causa rol N° 9081 del año 2009, conociendo de apelación de Recurso de Protección incoado ante la Corte de Apelaciones de Copiapó, la cual, en su parte pertinente, señala: "...aparece de manifiesto que la recurrida en estos autos incurrió en un acto ilegal que perturba la garantía constitucional contemplada en el artículo 19 N° 3 inciso 4° de la Constitución Política de la República, pues nadie puede ser juzgado por comisiones especiales sino por el tribunal que señale la ley y que se halle establecido con anterioridad por ésta, desde que asumió, en la práctica, la función de juzgar, que pertenece constitucionalmente a los tribunales de justicia..." THAYER ARTEAGA WILLIAM, op. cit., p. 90.

<sup>47</sup> En similares términos, Sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción en causa rol N° 167 del año 2007, conociendo de Recurso de Queja deducido en contra del Juez Subrogante del Juzgado de Letras y Garantía de Curanilahue, la cual indica: "... 9° Que debe tenerse presente que a la Inspección del Trabajo le está vedado pronunciarse respecto de la validez de las cláusulas de un contrato o convenio colectivo, materia que queda entregada a los Tribunales de Justicia. 10° Que, en razón de todo lo establecido precedentemente, no teniendo obligación la reclamante de llevar un registro de asistencia, no procede la imposición de multa administrativa alguna, razón por la cual el Tribunal de la instancia debió reparar la ilegalidad, acogiendo en su totalidad el reclamo respectivo, y al no haberlo resuelto así, ha cometido falta grave que debe ser reparada por la vía de esta queja..." DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS JURÍDICOS PUNTOLEX, op. cit. p. 69

Tal como ya hemos visto, estas discordancias entre ambos estamentos se extienden también a otras materias, como es el caso de la determinación de las actividades específicas que constituyen jornada pasiva, qué ocurre con los tiempos de transporte desde y hacia el lugar de trabajo, cuál es la situación del tiempo empleado en el cambio de vestuario al inicio y al término de la jornada laboral, cuál es el tratamiento que debe darse al uso de instalaciones en que se produce la entrega de los equipos de protección personal, etcétera. Entendemos que todas estas discrepancias, si bien dificultan una conceptualización más concreta de los diversos tópicos involucrados con el estudio y análisis de la jornada laboral, implican abordar la casuística de forma más completa, teniendo en especial consideración lo dinámicas que se vuelven día a día las relaciones laborales, amén de contar con un amplio margen de autonomía en el establecimiento de las condiciones de trabajo, ya sea mediante acuerdos con el trabajador individualmente considerado como con organizaciones de trabajadores, lo que enriquece enormemente el derecho del trabajo.

## **2.4 Régimen General y Trabajadores Excluidos**

A priori, esta diferenciación, que resulta bastante escueta, dice relación con la más básica de las reglamentaciones otorgadas por la ley. En este sentido, nos referimos a “régimen general” para identificar los lineamientos previos a cualquier caso de excepción o, mejor dicho, que sobresalga de los límites que en este punto otorga la ley sin configurar una jornada de aquéllas que el mismo ordenamiento trata como especiales o diferenciadas. Corresponde entonces señalar, en primer término, que, en su condición de elemento esencial de un contrato de trabajo, la jornada laboral debe estar convenida entre las partes, a la que deberán sujetarse ambas durante el desarrollo de la relación laboral, aun cuando medien entre ellos acuerdos que la alteren en cuanto a la forma. Así, el legislador ha establecido de forma clara límites para la duración semanal de la jornada de trabajo<sup>48</sup> - 45 horas - , su extensión diaria<sup>49</sup> - un máximo de 10 horas- y su distribución<sup>50</sup> - 5 o 6 días en cada semana -. Dichos lineamientos constituyen entonces el régimen general, debiendo considerarse como el eje rector de la jornada laboral dentro del Derecho del Trabajo.

---

<sup>48</sup> Código del Trabajo artículo 22 inciso 1°

<sup>49</sup> Código del Trabajo artículo 28 inciso 2°

<sup>50</sup> Código del Trabajo artículo 28 inciso 1°

Ahora bien, existe una serie de trabajadores que la ley exceptúa expresamente de este régimen general, en el sentido de que no estarán sujetos a los límites señalados. En términos simples, corresponde a trabajadores que por el tipo de servicios que prestan, el lugar donde desarrollan sus labores, el grado de independencia con que se desempeñan y/o las responsabilidades y potestades de administración que ejercen, se ven excluidos de las limitaciones legales. Estos trabajadores exceptuados del régimen no deben confundirse con aquellos que, por el tipo de labor que desarrollan, tienen un tratamiento diferenciado. En este caso, los trabajadores que caen dentro de la excepción no pertenecen a un rubro determinado, salvo las menciones que se realizan respecto de trabajadores de naves pesqueras, aquéllos que cumplen sus labores mediante la modalidad de teletrabajo y los deportistas profesionales y aquellos que se desempeñan en actividades conexas. En nuestra opinión, resulta innecesaria esta mención exceptuando a los citados trabajadores del régimen general, puesto que el legislador les otorga un tratamiento especial en normas específicas dentro del Código del Trabajo, razón por la que, evidentemente, constituyen una excepción al límite de la jornada, pero en rigor, son tratados de manera muy distinta a lo que señala simplemente la excepción del artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo, dado que, en términos exactos, se ha establecido para ellos una normativa completa y específica, por lo que, insistimos, su catalogación va mucho más allá que ser una excepción genérica. Ahora bien, donde se justificaría su inclusión en esta norma es en el hecho de que a los trabajadores aquí mencionados se les alcanzan las consecuencias de encontrarse excluidos del régimen general, a saber, carecen de la posibilidad de recibir sobresueldo, esto es, no laboran en horas extraordinarias y, en segundo término, no existe para ellos el control de asistencia.

La excepción, entonces, está dada por lo preceptuado en el artículo 22 inciso segundo y siguientes del código del ramo, el cual señala:

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

Asimismo, quedan excluidos de la limitación, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

La jornada de trabajo de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites compatibles con la salud de los deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo.

Sistematizando, cabe entonces distinguir quiénes en la práctica están afectos a esta excepción y cuáles son las consecuencias que de ello derivan. En cuanto al primer punto, los trabajadores exceptuados del régimen general son:

- Trabajadores que prestan servicios para dos o más empleadores. En este punto no se generan dudas: coexistiendo dos o más contratos de trabajo que vinculen a un trabajador con dos o más empleadores, en los cuales se haga presente de manera expresa que no se está sujeto a jornada de trabajo, no cabría dudas de la concurrencia de la excepción. Insistimos, eso sí, en la necesidad de ser precisos en cuanto a la escrituración de dichos contratos de trabajo. Esto, porque puede perfectamente darse el caso de un trabajador que preste servicios a dos o más empleadores en modalidad de jornada parcial, por la que evidentemente su situación no sería objeto de la excepción planteada por la norma y, consecuentemente, estaría sujeto a los controles específicos frente a cada uno de sus empleadores.
- Trabajadores que se desempeñen en cargos de alto rango y/o responsabilidad, con potestades de administración, y aquellos que presten servicios sin una supervisión directa e inmediata: es respecto de este último tipo de trabajadores donde se produce la mayor problemática cuando de fiscalización del órgano administrativo se trata. Tal como ya hemos analizado, es de ocurrencia común que los inspectores del trabajo cataloguen, muchas veces en contra de lo pactado expresamente en los contratos de trabajo, de manera distinta a la acordada si un trabajador está o no sujeto a lo dispuesto en este artículo. Al efecto, y aun cuando se hace hincapié en la necesidad de que la escrituración del contrato de trabajo sea exacta y altamente descriptiva, en reiteradas oportunidades esto no basta, dada la aplicación que del principio de la primacía de la realidad por sobre lo escriturado

hace la Dirección del Trabajo. Y es allí donde, eventualmente, puede entrar en conflicto con el criterio de nuestros Tribunales de Justicia, tal como ya hemos expuesto. Ahora bien, la misma Dirección del Trabajo, a efectos de otorgar una mayor certeza jurídica, ha señalado cuáles son los requisitos copulativos que deben concurrir para establecer si existe fiscalización superior inmediata, indicando que debe existir una crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, que dicha crítica debe ser realizada por personas de rango o jerarquía superior en la empresa, y que debe ser ejercida de forma contigua o cercana, cercanía que debe entenderse en un sentido de funciones próximas entre el trabajador y quien realiza la fiscalización<sup>51</sup>.

- Agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares, que no desarrollen sus labores en el local o domicilio de la empresa. A este respecto, no hay dudas de las razones del legislador para excuirlos del régimen general. Son trabajadores cuyas labores eminentemente se desarrollan en terreno, que muchas veces, salvo visitas esporádicas, se desempeñan incluso en ciudades diversas de aquella donde el empleador tiene su domicilio. En términos generales, si bien son fiscalizados en cuanto a metas y proyectos, dicha fiscalización no importa una cercanía o proximidad funcional, amén de tener necesariamente que contar con un grado superlativo de independencia en el desarrollo de sus labores.
- Trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras.
- Trabajadores que prestan sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, para englobar a los trabajadores que ejecutan sus labores bajo la modalidad conocida como teletrabajo.
- Deportistas profesionales y trabajadores que desempeñen actividades conexas.

Tal como hemos expresado, la exclusión de estos trabajadores del régimen general de jornada laboral se justifica por una serie de situaciones. En algunos casos, por la naturaleza misma de los servicios prestados, los que, para su correcto desempeño, requieren de un nivel de autonomía e independencia tal que hacen imposible se puedan desarrollar en concomitancia con los requerimientos del régimen general de jornada. En otras ocasiones, por la imposibilidad física de cumplir con las obligaciones que van aparejadas al régimen general, v.g., suscribir el registro de

---

<sup>51</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario N° 364/22 de fecha 25 de enero de 2001 [En Línea] [Fecha de consulta 19 de mayo de 2007] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-printer-62480.html>

asistencia al que obliga la ley, según lo preceptuado por el artículo 33 del Código del Trabajo; y, por último, en razón del cargo o responsabilidad que detentan ciertos trabajadores, que, por la naturaleza de aquél, se ven conminados a no estar sujetos a limitaciones en su jornada de trabajo.

A estas excepciones expresamente señaladas en el citado artículo, debe agregarse aquella contenida en el artículo 27 del Código del Trabajo, referida a lo que doctrinariamente se denomina “jornada larga”, la cual está específicamente señalada para trabajadores que se desempeñen en hoteles, restaurantes o clubes, salvo las excepciones allí señaladas referidas al personal administrativo, lavandería, lencería y cocina, que deben mantenerse permanentemente a disposición del público y cuyo movimiento diario sea notoriamente escaso. La ley autoriza la realización de una jornada máxima de sesenta horas semanales, distribuidas en un máximo de cinco días, lo que genera que el trabajador en esta situación pueda desarrollar sus labores diarias hasta por doce horas, con un descanso legal dentro de su jornada diaria no inferior a una hora, la cual, a diferencia de la jornada ordinaria, es imputable a la jornada de trabajo. Así, los trabajadores que laboren bajo esta modalidad se encuentran, en la práctica, en una jornada que, si bien excede el límite del inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, cumplen como su propia y diferenciada jornada ordinaria, razón por la que las quince horas semanales por sobre el límite mencionado no son remuneradas como sobresueldo, dado que simplemente se encuentran cumpliendo la jornada pactada en su contrato de trabajo y autorizada por mandato legal expreso.

Ahora bien, tal como ya hemos esbozado, son dos las consecuencias principales que para estos trabajadores derivan del hecho de encontrarse eximidos del régimen general de jornada de trabajo. En primer lugar, no existe para ellos la posibilidad de recibir sobresueldo, esto es, les resulta imposible realizar horas extraordinarias. Esto resulta del todo lógico, puesto que es un requisito ineludible para la existencia de una jornada extraordinaria la existencia de una jornada establecida, lo que se infiere de la misma definición que el legislador entrega de la jornada extraordinaria, señalada en el artículo 30 del código del ramo, el cual preceptúa “Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.”. Si el legislador ha conceptualizado la jornada extraordinaria como aquella que se lleva a cabo por sobre la jornada convenida, es obvio que resulta imposible que concurra un exceso por sobre una jornada que no posee limitación, esto es, que no puede sobrepasarse, como es el caso de los trabajadores no afectos al régimen general. Y la segunda consecuencia dice relación con los mecanismos a los cuales están afectos los trabajadores del régimen general respecto de su jornada,

para determinar su asistencia a las labores y las horas efectivamente trabajadas, denominado control de asistencia, contenido en el artículo 33 del Código del Trabajo. Esto también resulta bastante lógico, dada no sólo la imposibilidad física en muchos casos de llevar este control, sino que resulta del todo ocioso, puesto que, al no existir jornada convenida, esto es, un número de horas de trabajo a ejecutar, es innecesario llevar un control del tiempo efectivamente laborado.

### CAPÍTULO III. LA DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

Tal como hemos observado, el tratamiento de la jornada laboral en nuestro Código del Trabajo inicia entregándonos la noción de un régimen general, sin que en principio nos señale cómo se distribuye el máximo que la misma ley establece. Ahora bien, al momento de indicar cuáles son las menciones esenciales que debe contener por mandato legal el contrato de trabajo al momento de escriturarse, conjuntamente con pronunciarse sobre la duración de la jornada de trabajo incluye la distribución de la misma<sup>52</sup>. Al mismo tiempo, la norma señala una excepción a esta mención mínima que dice relación con empresas que trabajen con sistemas de turnos, situación en la que deberá estarse a lo que indique el respectivo reglamento interno de la empresa, el cual, también por mandato legal, debe contener, como primera mención mínima, “las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos”<sup>53</sup>. Evidentemente, existe la necesidad de otorgar, tanto al trabajador como al empleador, la necesaria certeza jurídica respecto de las obligaciones que están contrayendo al momento de establecer un vínculo laboral.

Ahora bien, el Código del Trabajo específicamente señala, en su artículo 28, la forma genérica en que deberá distribuirse la jornada semanal ordinaria, indicando un margen bastante estricto: la distribución no podrá ser inferior a cinco días ni superior a seis, añadiéndose además que bajo ningún concepto la jornada diaria podrá exceder de las diez horas. Esta materia debe integrarse con el estudio de la normativa relativa a los descansos, que, contrapuestamente, permite determinar, por oposición, la distribución y extensión de la jornada laboral. Así en principio la norma en comento debe complementarse con lo prescrito en el artículo 34 del código del ramo, referido a descansos dentro de la jornada, el cual prescribe que la jornada diaria se realizará en dos partes, en el sentido de estar dividida por el tiempo que debe destinarse a colación, para el cual la ley impone un mínimo de media hora no imputable a la jornada, esto es, para todo efecto legal no se computará como tiempo trabajado, norma que, a la vez, presenta una excepción a esta regla, referida a los trabajadores que laboran en empresas de procesos continuos, sobre los que la

---

<sup>52</sup> Código del Trabajo artículo 10 n° 5

<sup>53</sup> Código del Trabajo artículo 150 n° 1

Dirección del Trabajo se ha pronunciado en reiteradas oportunidades, en cuanto a que, para determinar cuándo se está en presencia de procesos continuos, es dable analizar, entre otros, a través de una fiscalización, la forma en que aquellos prestan sus servicios, en el sentido de si su trabajo, por su naturaleza, exige una continuidad que les impida hacer uso del descanso dentro de la jornada a que alude la norma citada; asimismo, si las labores pueden ser interrumpidas, sin que ello perjudique la marcha normal de la empresa<sup>54</sup>, todo lo cual significa, por regla general, que la empresa trabaje las veinticuatro horas sin interrupción, caso en que se trabaja por turnos. Cabe mencionar que en este punto existe una diferencia en el tratamiento que se le da a la jornada parcial respecto de la distribución. El Código del Trabajo, en su artículo 40 bis A, prescribe también que la jornada diaria no deberá sobrepasar las diez horas por día, eventualmente dividiéndose en dos partes “pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación”<sup>55</sup>. La diferencia en el tratamiento de ambas instituciones es fácilmente perceptible: por una parte, mientras el legislador se limita en el caso de la jornada ordinaria a establecer un mínimo para el descanso destinado a colación, en el caso de la jornada parcial establece ambos límites, señalando un mínimo y un máximo. Pero la diferencia de mayor entidad dice relación con la forma de cumplir la jornada diaria en cada caso: en cuanto a la jornada ordinaria, ésta deberá dividirse en dos partes, mientras en el caso de la jornada parcial, según el tenor de la redacción de la norma, la jornada debe cumplirse de manera continua, y, tal como hemos transcrito, “pudiendo<sup>56</sup> dividirse” en los términos indicados para colación. Y en este punto puede generarse un debate que a juicio de esta tesista amerita mayor certeza en el análisis. Mientras en el caso de la jornada ordinaria se indica como mandato la división de la jornada en dos partes, en el caso de la jornada parcial el término utilizado indica una potencialidad: resultaría facultativo para el empleador otorgar dicho tiempo de descanso en caso de tratarse de una jornada parcial. De esto, a priori, se desprenderían dos conclusiones: en primer lugar, se refuerza la directriz en cuanto a la intención del legislador de propender a que la jornada diaria parcial no sea fraccionada, lo que ha dado lugar en el mismo sentido a numerosos pronunciamientos por parte de la Dirección del Trabajo, y, en segundo término, quedaría al arbitrio o voluntad de las partes al suscribir un contrato a jornada

---

<sup>54</sup> En este sentido, Dirección del Trabajo, en Ordinarios n° 2093/113 de fecha 17 de abril de 1997; n° 620/21 de fecha 8 de febrero de 2005; n° 4914/287 de fecha 22 de septiembre de 1999; [En Línea] [Fecha de consulta 23 de mayo de 2017] todos disponibles en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-channel.html>

<sup>55</sup> Código del Trabajo artículo 40 bis A

<sup>56</sup> Pudiendo es el gerundio del infinitivo poder, dentro de cuyas acepciones se encuentra “Tener expedita la facultad o potencia de hacer algo”. Diccionario de la lengua española Real Academia de la lengua [En Línea] [Fecha de consulta 22 de mayo de 2017] disponible en <http://dle.rae.es/?id=TUIKCFY>

parcial el establecer el correspondiente descanso destinado a colación. Esto no revestiría mayor problema si la jornada pactada se distribuyese en una cantidad de días adecuada para no ocasionar jornadas de trabajo en extremo extensas. Pero nos preguntamos qué ocurre, por ejemplo, en el caso que se haya pactado una jornada parcial de treinta horas semanales distribuidas en tres días, lo que evidentemente significaría alcanzar el máximo legal para este tipo de jornada, con labores diarias de diez horas. Al tenor de la literalidad de la norma, no existiría, en principio, la obligación de otorgar el descanso destinado a la colación, dada la ya expuesta intención facultativa de la redacción del artículo 40 bis A del Código del Trabajo. Por otra parte, resulta del todo alejado de los principios rectores del Derecho del Trabajo e, inclusive, atentaría contra los más esenciales derechos una jornada de tal extensión sin una pausa para reponer fuerzas mediante la ingesta de alimentos. Ante esta situación, la Dirección del Trabajo se ha pronunciado sobre la cuestión de si les asiste a los trabajadores contratados bajo modalidad de jornada parcial el derecho a exigir esta interrupción de la jornada para efectos de colación. Lamentablemente, a nuestro parecer, la Dirección del Trabajo flaquea en dos sentidos. En primer término, cuando a priori y sin mayor extensión en el análisis confunde los conceptos ya diferenciados, señalando, dentro de las características de la jornada parcial, que “la jornada diaria debe ser continua y no puede exceder de 10 horas, debiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación”<sup>57</sup>. Nótese en esta cita el gerundio del verbo deber, esto es, entiende la interrupción de la jornada como un mandato y no en el sentido facultativo que la ley literalmente contiene, otorgándole entonces un carácter obligatorio a la pausa para fines de colación. Es precisamente por esto que la misma Dirección del Trabajo aclara de dónde extrae esta interpretación más que extensiva de la norma. Para ello, recurre a las normas de interpretación contenidas en el Código Civil<sup>58</sup>, en el sentido de desentrañar su intención o espíritu, específicamente, por medio del análisis de su historia fidedigna. En este punto, recurre al Mensaje del Vicepresidente de la República con el que se inicia el Proyecto de Ley sobre Reformas Laborales enviado al Senado, el cual, en su parte pertinente señala: “...que la jornada diaria debe ser continua, sin que medie interrupción alguna que no sea para colación...”<sup>59</sup>. Esto, conjuntado con el hecho de que el artículo en cuestión no sufrió modificaciones durante su tramitación, hace suponer que la intención

---

<sup>57</sup> Dirección del Trabajo Centro de Consultas Laborales, [En Línea] [Fecha de consulta 24 de mayo de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60089.html>

<sup>58</sup> Código Civil artículo 19 inciso segundo

<sup>59</sup> Historia Fidedigna de la Ley 19.759, Mensaje del Vicepresidente de la República, don José Miguel Insulza de fecha 16 de noviembre del 2000, dirigido al Presidente del Honorable Senado como Primer Trámite Constitucional [En Línea] [Fecha de consulta 23 de mayo de 2017] disponible en <http://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/6023/>

primaria de la norma es establecer como obligatoria la interrupción para efectos de colación, confusión que habría sido superada con una mejor redacción final del precepto legal. Y el segundo acápite donde nos parece que resulta poco clara la Dirección del Trabajo, siguiendo su tendencia de entender la interrupción de la jornada diaria como un derecho del trabajador contratado bajo jornada parcial, se relaciona con sostener que si la jornada ordinaria diaria de tiempo parcial comprende un reducido número de horas, no resulta precedente interrumpir la misma para tales efectos, toda vez que no existiría un desgaste de fuerzas en la primera parte de su jornada que sea susceptible de reponer<sup>60</sup>. Ahora bien, hablar de “un reducido número de horas” no otorga certeza jurídica alguna, dado que quedaría a criterio particular determinar qué número concreto de horas se considera reducido -quedando al margen del derecho a interrupción de la jornada - y, en contraposición, qué número de horas se concluye habilitan al trabajador para hacer exigible su derecho a descanso dentro de la jornada diaria. Obviamente, esta situación podría generar una problemática bastante seria, que hasta la fecha no se ha producido, dada la baja proporción dentro de la fuerza laboral de trabajadores contratados bajo esta modalidad<sup>61</sup>.

Cabe mencionar en este punto, y también respecto de la jornada parcial, la posibilidad que otorga la ley para que las partes del vínculo laboral puedan acordar alternativas de distribución de jornada. Reiteramos que dichas alternativas no pueden afectar el cumplimiento diario de la jornada creando un fraccionamiento de ésta, sino que permiten a las partes de antemano establecer una serie de posibilidades de cumplimiento de la jornada pactada. Dicha facultad se consagra en el artículo 40 bis C del Código del Trabajo, y otorga amplia libertad para su acuerdo, limitada solo por el hecho de durar, cada una de éstas, el mínimo de una semana, lo que se desprende de la redacción del mismo artículo, en el sentido de asegurar, para su práctica, que el empleador determine con una semana de antelación la alternativa escogida que deberá implementarse para la semana o periodo superior a ésta siguiente. En cuanto a la cantidad de alternativas que pueden pactarse, ante el silencio de la ley, la Dirección del Trabajo ha señalado que no existe un límite para ello, estando solo supeditado el número a que el trabajador cuente con la total certeza y conocimiento de ellas<sup>62</sup>.

---

<sup>60</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 339/27 de fecha 30 de enero de 2002 [En Línea] [Fecha de consulta 23 de mayo de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-63196.html>

<sup>61</sup> Sobre un análisis estadístico ahondaremos más adelante en este trabajo.

<sup>62</sup> Nuevamente, Dirección del Trabajo, Ordinario n° 339/27 de fecha 30 de enero de 2002 [En Línea] [Fecha de consulta 23 de mayo de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-63196.html>

Como ya adelantábamos, es de sumo interés complementar las normas referidas a la jornada laboral con aquéllas destinadas a reglamentar los descansos, puesto que permiten conocer el cuadro de distribución completo. Así es como la ley regula no sólo el número de días en que debe distribuirse la jornada, sino que expresamente señala en qué días no debe laborarse, indicando que los domingos y los festivos son de descanso, lo que constituye la regla general, y teniendo presente la existencia de excepciones a este respecto, constituidas por actividades específicas que la ley autoriza para que sus trabajadores desarrollen labores esos días, salvo fuerza mayor<sup>63</sup>. Igualmente, se aprecia cierto grado de flexibilidad otorgado por la ley y que deja, en casos específicos, dispuesta a la voluntad de las partes identificar y programar días que, en principio son laborables, como no trabajables, como es el caso de los días hábiles que intermedian entre un día festivo y el sábado o domingo, según sea la distribución de la jornada pactada. En este sentido, la ley en el artículo 35 bis del Código del Trabajo autoriza a pactar por escrito que dicho día intermedio no se trabaje aun cuando se percibe remuneración por ello, pero, en la práctica, responde a una redistribución de horas de trabajo, puesto que dicho descanso pactado debe ser compensado ya sea ex ante o ex post por el trabajador; horas de trabajo que no tendrán para ningún efecto el carácter de extraordinarias y no podrán ser ejecutadas en día domingo, salvo que se trate de empresas que se encuentren exceptuadas del descanso dominical.

La ley laboral también se encarga de señalar días específicos que deben ser dedicados a descanso, aun cuando no sean, en rigor, días festivos, volviéndolos feriados para los efectos de este código. Es lo que ocurre en el artículo 35 ter del Código del Trabajo, respecto de la celebración de las Fiestas Patrias (18 y 19 de septiembre), cuando estas fechas recaen en día martes y miércoles, respectivamente, o miércoles y jueves, ídem, a efectos de considerar, entonces, el día lunes 17 o viernes 20, según corresponda, feriados para efectos laborales.

En cuanto a quiénes se encuentran excluidos del descanso dominical, por ende, sus jornadas normales de trabajo pueden incluir en su distribución los días domingo y festivos, siendo las horas trabajadas en estos días consideradas como extraordinarias sólo si exceden la jornada pactada, el mismo Código del Trabajo en su artículo 38 entrega un catálogo taxativo de ellos, a saber:

---

<sup>63</sup> Código del Trabajo artículos 35 y 37.

1. Faenas destinadas a reparar de manera impostergable deterioros producidos por fuerza mayor o caso fortuito
2. Explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, razones técnicas, el tipo de necesidades que surten o en los casos en que deban evitarse notables perjuicios al interés público o la industria
3. Obras o labores que sólo pueden ejecutarse en estaciones o periodos determinados
4. Trabajos que sean necesarios e impostergables para la marcha correcta de la empresa
5. A bordo de naves
6. En faenas portuarias
7. En establecimientos de comercio y servicio respecto de trabajadores que atiendan directamente al público, según las modalidades de cada establecimiento
8. Deportistas profesionales y actividades conexas.

Con respecto a estos trabajadores exceptuados del descanso dominical, la ley dispone que se les otorgue un día de descanso por cada domingo o festivo que haya ocurrido dentro de su respectiva jornada pactada. Aun así, existe una regla más favorable para los trabajadores señalados en los numerales 2 y 7 del citado artículo, la cual señala que dichos trabajadores deberán gozar de, a lo menos, dos domingos dentro de su descanso en cada mes calendario, situación que no se extiende a aquellos trabajadores contratados por plazo de treinta días o menos, aquéllos con una jornada ordinaria de veinte horas o menos y aquellos contratados para trabajar exclusivamente los días sábado, domingo o festivos. Cabe mencionar que también se señala una directriz específica para el caso en que se acumule más de un día de descanso dentro de la semana, autorizando a las partes del vínculo laboral a convenir una forma especial de distribución de esos descansos o bien, de retribución, esto es, pagándolos como si de horas extraordinarias se tratase.

Otro tema que amerita análisis respecto de la distribución de la jornada de trabajo lo otorga el estudio de lo preceptuado por el artículo 39 del Código del Trabajo, referido a la doctrinariamente denominada “jornada bisemanal”. Mediante esta figura, y dándose los requisitos señalados en la ley, esto es, que las funciones se desarrollen en lugares apartados de centros urbanos no pudiendo desplazarse diariamente a su hogar para pernoctar<sup>64</sup> y exista acuerdo respecto de la materia, las partes del contrato podrán pactar el establecimiento de una jornada ordinaria de

---

<sup>64</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 5547/263 de fecha 26 de diciembre de 2003 [En Línea] [Fecha de consulta 23 de mayo de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-printer-63130.html>

trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales el empleador otorgará al trabajador un descanso compensatorio por los días domingos y festivos que hayan acaecido durante la jornada pactada, aumentados en uno. Ahora bien, al tratarse de una jornada ordinaria pactada se estará en presencia de una jornada bisemanal cuando las partes hubieren convenido distribuir la respectiva jornada a partir de los siete días, por lo cual existe la posibilidad de efectuar horas extraordinarias, que serán aquellas horas trabajadas que excedan la jornada ordinaria pactada, siendo el parámetro que debe servir de base para determinar la jornada ordinaria bisemanal el período de cuarenta y cinco horas distribuidas en seis días. En lo demás, se aplican supletoriamente las normas referidas a jornada ordinaria, como es el caso del límite de diez horas diarias de trabajo, fraccionadas en dos partes por descanso para colación.

Lo interesante de esta figura es que no constituye un sistema de aquellos denominados excepcionales de distribución de jornada, indicados en los dos incisos finales del artículo 38 del Código del Trabajo, por ende, no requiere para su implementación de autorización ni pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, a diferencia de los citados. Así, basta para ello el acuerdo de las partes y el requisito de localización geográfica apartada del lugar de prestación de los servicios, amén de contar con el aparataje técnico para que el trabajador, en rigor, resida en el lugar de trabajo durante la jornada pactada. Esta alternativa resulta sumamente beneficiosa al compararla con los sistemas excepcionales de distribución de la jornada, los que, como veremos más adelante, conllevan una multiplicidad de requisitos y trámites ante la Dirección del Trabajo, quien es el organismo llamado a autorizar dichas jornadas, que entran en el proceso, además de que dichas autorizaciones son concedidas por un periodo renovable, pero determinado.

Otro punto interesante de mencionar dice relación con la posibilidad de que las partes del vínculo laboral puedan acordar una franja horaria de inicio y/o término de la jornada diaria. A priori, podría pensarse que una cláusula de esta índole estaría en contra de lo dispuesto en la ley. Pero tal como hemos visto, el Código del Trabajo señala expresamente, refiriéndose a las menciones esenciales que a este respecto contiene el artículo 10, lo que en rigor se traduce en el señalamiento expreso de la duración y distribución de la jornada, por lo que el establecimiento de un horario flexible para el inicio y término de la jornada diaria no contraviene el texto legal. Esto ha sido reafirmado por la jurisprudencia administrativa, mediante el Ordinario n° 2785/058 de fecha 27 de julio de 2007, en el cual se indica que "...la cláusula que establece una franja horaria de ingreso al trabajo de sesenta minutos a elección del trabajador, se ajusta a derecho, siendo, a

juicio de este Servicio, plenamente compatible con nuestra legislación laboral...”, señalando como justificación de su criterio el hecho de que ... se fija una duración de la jornada semanal de 45 horas semanales, con respeto exacto del máximo fijado por la ley, y se establece su distribución diaria, la que a elección del trabajador, fluctuará en relación a su inicio dentro del límite convenido por las partes...<sup>65</sup>

Existe una serie de situaciones más que alteran la jornada, pero se enmarcan más adecuadamente en situaciones especiales y/o de excepción que no necesariamente implican una alteración de la distribución propiamente tal, por lo que deben ser tratadas bajo otros parámetros, como son las extensiones eventuales de jornada por causas especiales. Misma situación ocurre en presencia de contratos específicos que tienen una regulación diferenciada y propia, regulación que responde a las características propias del tipo de prestación de servicios de que se trata y que ameritan un análisis particular de cada uno de ellos.

### **3.1 Tipos de jornada de trabajo**

En términos simples y acotados, nuestro Código del Trabajo distingue, a priori, tres tipos de jornada, ordinaria, extraordinaria y parcial. Pero a lo largo del articulado, se hace cargo de una serie de situaciones, en algunos casos particulares y en otros de carácter más genéricos, describiéndolas y regulándolas en cuanto a sus jornadas y descansos se refiere. Cada una de ellas presenta características especiales que permiten distinguirlas del tratamiento general que se le otorga a los tres grandes tipos de jornada, configurando un entramado que entrega un grado bastante avanzado de certeza respecto de las relaciones laborales en las cuales se presentan, así como dando lugar a una reglamentación propia, ya sea por el tipo de actividad de que se trate o por las circunstancias especiales que inciden en su momento en la relación laboral.

Por lo anteriormente descrito, analizaremos los distintos tipos de jornada desde la perspectiva que entrega el legislador mediante el tratamiento que le otorga a la figura genérica de la jornada laboral, intercalando de forma práctica las distintas variantes de cada tipo que hemos esbozado.

---

<sup>65</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 2785/058 de fecha 27 de julio de 2007 [En Línea] [Fecha de consulta: 28 de mayo de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-94860.html>

## A. Jornada Ordinaria

Tal como hemos enunciado, la jornada ordinaria de trabajo corresponde a la regla general en nuestro ordenamiento, dada por el artículo 22 del Código del Trabajo en su inciso primero, el que preceptúa “La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales”. Asimismo, el código del ramo complementa esta escueta mención mediante una serie de normas esparcidas a lo largo del articulado que caracterizan esta figura, por lo cual, y mediante la confluencia de estas, podemos conceptualizar la jornada ordinaria, dejando de lado las circunstancias especiales que en ocasiones puede presentar y sobre las que ahondaremos, como aquella jornada de trabajo que posee una extensión semanal superior a las treinta horas y hasta las cuarenta y cinco señaladas como máximo por la ley, distribuidas en no menos de cinco ni más de seis días de la semana, con un desarrollo diario de labores máximo de diez horas, efectuándose éstas en dos bloques separados por un periodo mínimo de media hora no imputable a la jornada que se destina a colación. Esta figura corresponde a la regla general, siendo desarrollada por una enorme mayoría de los trabajadores del país, cifra que el año 2014 alcanzaba el 83,3% de la fuerza laboral ocupada, constituida por trabajadores dependientes, en Chile<sup>66</sup>.

Ahora bien, tal como hemos mencionado, la jornada ordinaria tiene una serie de sub categorías que podrían corresponder a clasificaciones, aunque, en rigor, son la misma figura con giros en sus manifestaciones. Así, la primera y más importante distinción dice relación con la extensión de la misma, donde surge la jornada ordinaria legal o completa y la jornada ordinaria convencional o pactada. La primera es la que se extiende precisamente hasta el máximo señalado por la ley en el artículo 22 del Código del Trabajo, esto es, cuarenta y cinco horas semanales. Y la segunda es aquella que, mediante la autonomía de la voluntad, las partes convienen en una extensión superior a las treinta horas semanales, pero inferior al máximo legal<sup>67</sup>. Esta distinción conlleva algunas consecuencias dignas de mencionar, y que han sido objeto de análisis y pronunciamiento tanto por la jurisprudencia judicial como administrativa. Es así como, en primer lugar, cuando estamos en presencia de la jornada convencional, el periodo laboral pactado es en

---

<sup>66</sup> Informe de Resultados Encuesta Laboral ENCLA 2014, p. 136 [En Línea] [Fecha de consulta: 28 de mayo de 2017] disponible en [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-108317\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-108317_recurso_1.pdf)

<sup>67</sup> En efecto, el artículo 30 del Código del Trabajo señala “Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor”, de donde se desprende la existencia de una jornada ordinaria - en contraposición a la jornada extraordinaria aquí definida - pactada contractualmente, esto es, de una extensión inferior al límite máximo legal de cuarenta y cinco horas semanales, pero superior al presupuesto máximo de treinta horas semanales indicado para la jornada parcial.

rigor la jornada que rige como ordinaria para todos los efectos legales, de lo que se desprende que cualquier número de horas trabajadas en exceso por sobre ese margen corresponden a horas extraordinarias, aun cuando en total se labore menos de las cuarenta y cinco horas señaladas en el límite legal de la jornada ordinaria. Consecuencialmente, en cuanto al aspecto remuneratorio de este tipo de jornada, rige en su totalidad la norma sobre sueldo mínimo para la jornada ordinaria, no admitiéndose rebajar proporcionalmente el monto de ésta en razón del número de horas trabajadas que evidentemente es menor al máximo legal, a diferencia de lo que ocurre respecto de las jornadas parciales. Esto, por aplicación de lo preceptuado en el artículo 42 del Código del Trabajo, el cual, definiendo los elementos que constituyen remuneración, en su literal a) se refiere al sueldo o sobre sueldo, identificándolo como “...el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo...”, indicando a continuación que éste “...no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual...”; norma que se refrenda con lo señalado en el artículo 44 inciso tercero del mismo cuerpo legal, el que reitera “El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.” Ahora bien, al señalarse que corresponde a jornada ordinaria no sólo aquella convenida por el máximo legal de cuarenta y cinco horas semanales, sino también por aquellas jornadas pactadas por sobre las treinta horas semanales e inferiores al tope máximo indicado, se hace aplicación de las normas citadas, razón por la que la remuneración que debe pagarse por estas últimas no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual, no admitiéndose un descuento proporcional de esta cifra en razón de las horas de trabajo convenidas, a diferencia de lo que ocurre, como veremos, respecto de la regulación de las jornadas parciales de trabajo. Esto ha sido reafirmado de manera permanente tanto por la jurisprudencia de nuestros Tribunales de Justicia como por la Dirección del Trabajo, desde el momento mismo en que se reguló de manera específica el tratamiento remuneratorio de las jornadas parciales en nuestro Código del Trabajo<sup>68</sup>. En este sentido, cabe mencionar el Ordinario n° 3662/053 de fecha 17 de agosto de 2010<sup>69</sup>, el cual precisa los alcances del concepto de sueldo base establecido por el artículo único de la ley 20.281, reiterando lo mencionado, en el sentido de establecer los requisitos que debe cumplir un estipendio para considerarlo como sueldo o sueldo base, en tanto cumpla de forma copulativa con lo siguiente:

---

<sup>68</sup> Establecida por medio de la Ley 19.759, publicada el día 5 de octubre de 2001.

<sup>69</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 3662 de 17 de agosto de 2010 [En Línea] [Consultado el 29 de mayo de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-98270.html>

- a. Que se trate de un estipendio fijo
- b. Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 10 inciso segundo del Código del Trabajo
- c. Que se pague en periodos determinados establecidos en el contrato
- d. Que su causa sea la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo<sup>70</sup>.

En cuanto a la jurisprudencia judicial, lo señalado se reafirma mediante una serie de fallos, siendo el que nos parece más idóneo el dictado por la Cuarta Sala de la Excelentísima Corte Suprema, la que conociendo del Recurso de Unificación de Jurisprudencia en causa rol 3.825-2014, en fallo de fecha 11 de noviembre de 2014, precisamente aclara el sentido y alcance del concepto de jornada ordinaria, indicando textualmente:

Séptimo: Que, de lo dicho, se colige que una jornada de 36 horas semanales -como lo es la que cumplían los actores, según se consigna en el fallo impugnado-, para todos los efectos legales, tiene la naturaleza de jornada ordinaria. Tal naturaleza se desprende de la normativa a la que se ha hecho mención, por cuanto, a partir de la vigencia de la Ley N° 19.759, que la estableció en forma expresa, la única jornada parcial admitida por el legislador es aquella cuyo máximo es de 30 horas semanales y no otra. En este mismo sentido, cuando el legislador en el inciso tercero del artículo 44 del estatuto laboral autoriza a pagar un sueldo proporcional, dicha excepción está referida únicamente a la situación allí descrita, es decir, a los contratos con jornada parcial, entendida ésta como la definida en el artículo 40 bis del Código del Trabajo.

Refuerza lo anterior, lo que esta misma Corte ha dicho en fallos anteriores, en cuanto a que en la situación de trabajadores con jornada parcial, el tiempo que los dependientes laboren en exceso sobre ella y que han pactado válidamente, debe considerarse jornada extraordinaria, la que debe pagarse, a lo menos, de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del artículo 40 bis A, introducido por la Ley N° 19.988, de diciembre de 2004, o conforme lo dispone el artículo 32, inciso tercero, todos del Código del Trabajo. Lo anterior descarta la existencia de jornadas parciales superiores a 30 horas semanales pues el exceso se entiende como horas extraordinarias.

---

<sup>70</sup> El subrayado es nuestro.

Octavo: Que habiéndose aclarado la naturaleza de la jornada de trabajo pactada entre las partes, corresponde simplemente concluir que el pago proporcional en relación a las horas trabajadas cuando se está en presencia de una jornada ordinaria de trabajo, infringe lo dispuesto en los artículos 22, 40 bis, 42 letra a) y 44 del Código del Trabajo, pues lo que procedía era el pago del ingreso mínimo mensual en su totalidad. Por lo tanto, es posible concluir que los Ministros de la Corte de Apelaciones, al rechazar el recurso de nulidad deducido por la demandada, hicieron una correcta y acertada aplicación de la normativa en estudio.<sup>71</sup>

En el mismo sentido se pronuncia nuevamente la Corte Suprema en causa Rol n° 1.808-2014, fallo de fecha 14 de agosto de 2014, razón por la que resulta del todo ocioso reiterar los considerandos pertinentes, puesto que son idénticos a los ya transcritos.

Otra subcategoría de la jornada ordinaria, en contraposición a la regla general, es aquella doctrinariamente denominada jornada ordinaria mayor o superior, también conocida como jornada ordinaria de sesenta horas semanales, a la cual nos hemos referido tangencialmente con anterioridad. Ésta responde a la eventual discontinuidad de las labores y está establecida no en razón de un máximo de horas semanales, sino a la cantidad de horas que diariamente puede permanecer el trabajador en su lugar de trabajo. Nos referimos a la jornada establecida en el artículo 27 del Código del Trabajo, dirigida al personal que labora en hoteles, restaurantes y clubes, siempre que estos trabajadores deban mantenerse de forma constante a disposición del público y el movimiento sea notoriamente escaso. Se exceptúan en este sentido los trabajadores que integran el personal administrativo, de lavandería, de lencería y cocina, quienes estarían sujetos al régimen de jornada máxima legal de cuarenta y cinco horas semanales o una menor, si hubiesen convenido una alternativa diferente. Los trabajadores mencionados en este artículo, no así los exceptuados, pueden permanecer a disposición de su empleador hasta por doce horas diarias, con una interrupción mínima de una hora, imputable a la jornada, y su jornada semanal deberá distribuirse en hasta un máximo de cinco días, por lo que, en síntesis, el máximo de su jornada semanal se puede extender hasta por sesenta horas. Ahora bien, la ley, mediante lo preceptuado en el artículo 34 bis del código del ramo, incorporado por la ley 20918 de fecha 30 de mayo de 2016, otorga una facultad especial específicamente a quienes laboren en el rubro de restaurantes de pactar con el empleador, mediante su organización sindical o colectivamente, de no existir ésta, una

---

<sup>71</sup> Sentencia de Cuarta Sala de Corte Suprema en causa rol 3825-2014 de fecha 11 de noviembre de 2014 [En Línea] [Fecha de consulta 30 de mayo de 2017] disponible en <http://basejurisprudencial.poderjudicial.cl/>

interrupción de la jornada superior a lo mencionado, de hasta por cuatro horas diarias, siempre que las horas efectivamente trabajadas no sobrepasen los límites diario y semanal, pudiendo el trabajador durante este descanso extendido permanecer en el lugar de trabajo, pero sin estar a disposición del empleador. En caso de que los trabajadores opten por no permanecer durante esta interrupción en el lugar de trabajo, es de cargo del empleador costear el transporte de ida y regreso de cada trabajador. Con todo, este tiempo deberá ser remunerado, con excepción del tiempo de colación imputable a la jornada, señalando la ley al efecto un piso mínimo del valor hora que deberá calcularse con base en 1,5 ingresos mínimos mensuales, respecto de una jornada semanal de cuarenta y cinco horas semanales. El tiempo pactado por este acuerdo deberá registrarse en los controles diarios de asistencia de cada trabajador, a efectos de comprobar su cumplimiento y estar disponible para la correcta fiscalización del ente dispuesto al efecto.

Para los trabajadores afectos a esta jornada mayor regulada en el artículo 27 del Código del Trabajo no resulta posible la realización de horas extraordinarias, tal como lo ha manifestado la Dirección del Trabajo<sup>72</sup>. A su vez, para una mejor inteligencia de lo preceptuado en el citado artículo, ha definido los conceptos que en él inciden, a saber:

- Hoteles, restaurantes y clubes: cualquier tipo de establecimiento que proporcione al público servicio de alojamiento y /o comidas sólidas o líquidas para su consumo inmediato, por lo que se comprende, dentro de este concepto, establecimientos tales como residenciales, pensiones, hospederías, albergues, moteles, bares, fuente de soda, casinos, discoteques, churrasquerías, quinta de recreo, etcétera
- Personal de cocina: todos aquellos trabajadores que laboren en la preparación, aderezamiento o guisado de alimentos sólidos o líquidos, independientemente del lugar, dentro del respectivo establecimiento, donde se desarrollen sus actividades, sea en la propia cocina, junto al mostrador o mesón o al aire libre<sup>73</sup>.
- Personal administrativo: aquellos trabajadores cuyas labores se relacionan con tareas propias de oficina tales como redacción y/o confección de cartas comerciales y otros

---

<sup>72</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 4266/244, de fecha 17 de agosto de 1999 [En Línea] [Fecha de consulta 30 de mayo de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-84792.html>. Igualmente, Dirección del Trabajo, Ordinario n° 2657/62, de fecha 8 de julio de 2003 [En Línea] [Fecha de consulta 30 de mayo de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-62917.html>

<sup>73</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario 2657/62 de fecha 8 de julio de 2003, en el cual se cita el Ordinario 4130 de fecha 25 de noviembre de 1981. [En Línea] [Fecha de consulta 31 de mayo de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-62917.html>

documentos, recepción y clasificación de correspondencia, archivo de documentación, mantención de registros de personal y otras que revistan tal carácter, conforme se señalan en el Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones de la OIT para los empleados de servicios administrativos y los de oficinas. También entran en esta categoría los recepcionistas de hoteles, restaurantes o clubes.

- Personal de lavandería: todos aquellos trabajadores cuyas funciones consisten específicamente en lavar, ya sea a mano o a máquina, la ropa que se utiliza comúnmente en los establecimientos de que se trata.
- Personal de lencería: todos aquellos dependientes que desempeñan funciones relacionadas con la conservación y cuidado de la ropa blanca que se emplea habitualmente en los hoteles, restaurantes o clubes.<sup>74</sup>
- Movimiento notoriamente escaso: el legislador quiso referirse a una carga de trabajo que a vista de todos y sin necesidad de realizar un especial esfuerzo de percepción, aparece de manifiesto que es reducida<sup>75</sup>.

Por último, respecto de esta jornada cabe consignar que al tratarse de conceptos altamente subjetivos, queda a criterio de la Dirección del Trabajo, a petición de interesado, pronunciarse respecto de la concurrencia de los requisitos en el caso en concreto, esto es, si una determinada actividad se encuadra en los presupuestos del artículo 27 del Código del Trabajo. De su resolución podrá recurrirse ante el Juez del Trabajo competente dentro de quinto día de notificada la resolución, y éste resolverá en única instancia, sin forma de juicio y oyendo a las partes.

En casos puntuales, por razones específicas, calificadas y de forma transitoria, la jornada ordinaria, en su manifestación más general, puede alargarse, configurando lo que doctrinariamente se conoce como jornada excedida por circunstancias especiales. El Código del Trabajo regula estas situaciones, dándose dos hipótesis, una general y una específica para un grupo diferenciado de trabajadores.

---

<sup>74</sup> Dirección del Trabajo, Centro de Consultas Laborales. Citando los Ordinarios n° 3280/89 de fecha 2 de mayo de 1991 y n° 3376/176 de fecha 30 de mayo de 1995. [En Línea] [Fecha de consulta 31 de mayo de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-62053.html>.

<sup>75</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 8006/324 de fecha 11 de diciembre de 1995 [En Línea] [Fecha de consulta 31 de mayo de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/simple-article-89075.html>

En primer lugar, el artículo 29 del código del ramo plantea una hipótesis general, sin distinción de rubro o actividad económica determinada, siendo el catalizador la existencia de situaciones de emergencia, para evitar perjuicios en el funcionamiento normal del establecimiento o faena, mediante la cual la jornada ordinaria puede ampliarse en tanto sea indispensable concurriendo uno de los siguientes supuestos:

- En caso de que sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o
- Cuando deban realizarse arreglos o reparaciones impostergables.

En cuanto a la fuerza mayor y el caso fortuito, la Dirección del Trabajo se ha manifestado en reiteradas oportunidades en el sentido de reafirmar que los conceptos de caso fortuito y fuerza mayor son aquéllos contenidos en el artículo 45 del Código Civil, por lo que su aplicación práctica no amerita mayores comentarios<sup>76</sup>. Respecto de los arreglos o reparaciones impostergables, estos conceptos deben entenderse en su sentido natural y obvio, debiendo configurar tal grado de necesidad que la ausencia de éstos sea directa causa de perjuicios para la empresa.

La segunda hipótesis está contenida en el artículo 24 del Código del Trabajo y responde a la situación particular de los dependientes del comercio en una fecha determinada, esto es, Navidad, otorgándosele al empleador la facultad de extender unilateralmente la jornada ordinaria de sus trabajadores hasta por dos horas diarias, durante nueve días anteriores a dicha festividad, distribuidos dentro de los últimos quince días previos al festivo en cuestión. Aquí la causal resulta totalmente objetiva, esto es, el día calendario 25 de diciembre. En el caso de que por aplicación de esta extensión horaria se exceda la jornada ordinaria, ya sea el máximo legal o la convenida, si fuese menor, las horas trabajadas por aplicación de lo dispuesto en este artículo, las horas se remunerarán como horas extraordinarias, aun cuando se trate de una prolongación de la jornada ordinaria, no de sobretiempo en el sentido estricto, ya que, para estos trabajadores, en la oportunidad señalada, está prohibido realizar horas extra. Ahora bien, esta facultad tiene limitaciones. En primer término, los dependientes en ningún caso podrán trabajar más allá de las 23:00 horas de los nueve días de extensión horaria. Y en segundo lugar, el día inmediatamente anterior a Navidad los trabajadores deberán terminar sus labores más tardar a las 20:00 horas.

---

<sup>76</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 1410/021 de fecha 19 de marzo de 2010 [En Línea] [Fecha de consulta 31 de mayo de 2017], disponible en <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-97659.html>; Ordinario n° 4055/297 de fecha 27 de septiembre de 2000 [En Línea] [Fecha de consulta 31 de mayo de 2017], disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-62360.html>

Cabe mencionar que esta última limitación se extiende también para todos los dependientes del comercio que trabajen el día inmediatamente anterior al día 1 de enero de cada año. Interesante resulta saber a qué trabajadores alcanza esta extensión de jornada, más allá de la expresión “dependientes del comercio”. La misma Dirección del Trabajo, en su Ordinario n° 5000/107 de fecha 6 de diciembre de 2007, se refiere de forma expresa a los trabajadores a los que puede aplicarse lo dispuesto en esta norma, haciendo referencia a la definición de dependientes del comercio que figura en el Ordinario n° 3773/084 de fecha 14 de septiembre de 2007, como “...todos aquellos que se desempeñen en un establecimiento de tal naturaleza y cuyas labores se relacionen con el expendio o venta directa al público de las mercaderías o productos que en ellos se ofrecen...”. Huelga reiterar que esta facultad se traduce en una extensión unilateral de la jornada ordinaria, en la cual las horas adicionadas sólo se remuneran como extraordinarias, sin que tengan este carácter para ningún otro efecto legal.

Otra variante de la jornada ordinaria de trabajo es la llamada jornada bisemanal señalada en el artículo 39 del Código del Trabajo, la que, en rigor, configura en la práctica un sistema especial de descansos semanales, y sobre la cual ya nos referimos en profundidad en el apartado sobre distribución de la jornada. A efectos de completar la información ya entregada a este respecto, vale señalar que esta materia debió ser ampliamente interpretada por la Dirección del Trabajo, puesto que su criterio, en un principio, fue considerar que el único requisito para establecer este tipo de jornada era el hecho de que las labores se realizaran en lugares alejados de los centros urbanos, sin ninguna otra cortapisa. Ante esto, la Dirección del Trabajo mediante el Ordinario n° 5547/263 de fecha 26 de diciembre de 2003<sup>77</sup>, alteró dicha interpretación, ampliando los requisitos para la autorización de dicha jornada, en el sentido de especificar que el hecho de encontrarse las faenas en lugares alejados de centros urbanos, debe necesariamente implicar la imposibilidad de los trabajadores de hacer uso de su descanso - entiéndase su pernoctación - entre jornadas diarias en su residencia, debiendo realizarlos en el lugar de trabajo, en las instalaciones dispuestas al efecto.

Existe otro tipo de jornada que, en cuanto a su extensión, se corresponde con los límites máximos de la jornada ordinaria, en razón de estar compuesta por ciento ochenta horas mensuales,

---

<sup>77</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 5547/263 de fecha 26 de diciembre de 2003 [En Línea] [Fecha de consulta 1 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-printer-63130.html>

lo que equivale en términos exactos a las cuarenta y cinco horas semanales indicadas en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo. La diferencia respecto de la jornada ordinaria ya analizada dice relación con el sistema de descansos que se aplican a los respectivos trabajadores. Esta jornada de ciento ochenta horas se aplica a tipos de trabajadores en específico, otorgando el Código del Trabajo una reglamentación particular para cada grupo, a saber:

- Choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana<sup>78</sup>. Conjuntamente con la jornada ordinaria mensual de ciento ochenta horas mensuales, la ley señala que los tiempos de descanso, ya sea a bordo o en tierra, así como las esperas entre turnos de trabajo no son imputables a la jornada, razón por la que su compensación queda al acuerdo de las partes. El trabajador afecto a esta norma contará con un descanso ininterrumpido mínimo de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas. Además, cuando el trabajador arribe a terminal, gozará de un descanso mínimo de ocho horas en tierra, siempre que acabe de cumplir en ruta una jornada de ocho o más horas. El chofer tiene un límite de conducción máxima de cinco horas continuas, luego de las cuales descansará por el lapso de dos horas. Para los descansos a bordo, el empleador deberá disponer en la máquina en cuestión la infraestructura adecuada (litera o similar) para el uso del personal. Ahora bien, el legislador realiza una distinción respecto de la duración de los recorridos. Si éste es inferior a cinco horas, el descanso mínimo se realiza en directa proporción al mínimo señalado por la ley, esto es, en razón de cinco a dos por el tiempo que efectivamente dure el trayecto. Si el recorrido es superior a las cinco horas, el trabajo deberá realizarse por turnos, los que estarán debidamente identificados en el reglamento de la empresa, siendo el máximo de tiempo de trabajo que puede cumplir el trabajador dentro de cada veinticuatro horas, doce, sumando los turnos que realice en el periodo. Cabe mencionar que la distribución de los horarios deberá estar pactada y claramente expresada en el contrato de trabajo.
- Choferes de vehículos de carga terrestre interurbana<sup>79</sup>. En su caso, la jornada de ciento ochenta horas mensuales no podrá distribuirse en menos de veintidós días. Los tiempos de descanso a bordo o en tierra y las esperas<sup>80</sup> a bordo o en el lugar donde se deban prestar

---

<sup>78</sup> Código del Trabajo, artículo 25

<sup>79</sup> Código del Trabajo artículo 25 bis

<sup>80</sup> La Dirección del Trabajo, mediante su Ordinario n° 3917/151 de fecha 23 de septiembre de 2003 define los tiempos de espera como “aquellos tiempos que implican para el chofer de vehículos de carga terrestre interurbana mantenerse a disposición del empleador sea en el lugar del establecimiento o fuera de él, en general sin realizar labor, pero que

los servicios no son imputables a la jornada, debiendo retribuirse según el acuerdo de las partes. La misma norma otorga un piso de remuneración para el caso de las esperas, indicando que la base de cálculo del valor hora por este concepto no podrá ser menor al valor hora calculado respecto de un ingreso mínimo mensual y medio, pudiendo producirse un máximo de tiempo de esperas de ochenta y ocho horas mensuales. Ahora bien, en cuanto al descanso mínimo ininterrumpido, se reitera la indicación de que éste sea mínimo de ocho horas dentro de cada periodo de veinticuatro. Al igual que en el caso anterior, el chofer no podrá conducir más de cinco horas continuas, seguidas de un descanso mínimo de dos horas. Para el caso que los trayectos sean inferiores a cinco horas, el chofer gozará de un descanso de veinticuatro minutos por cada hora efectivamente conducida. Estos descansos deberán tomarse en el lugar habilitado más próximo para detenerse, donde el vehículo pueda estacionarse sin obstaculizar la vía pública. Para ello, nuevamente es responsabilidad del empleador que el vehículo cuente con la infraestructura necesaria para el correcto descanso del chofer. Si el trayecto es superior a cinco horas, el trabajo deberá realizarse por medio del sistema de turnos, los que deben estar señalados expresamente en el reglamento interno de la empresa, pudiendo, por este sistema, acumular turnos hasta por doce horas dentro de cada veinticuatro.

- Tripulación a bordo de ferrocarriles<sup>81 82</sup>. Nuevamente la jornada ordinaria de estos trabajadores alcanza las ciento ochenta horas mensuales, presentando diferencias en cuanto a los límites de la jornada diaria. Así, tratándose de ferrocarriles de transporte de pasajeros, la jornada diaria máxima es de siete horas y treinta minutos, mientras que en el caso de transporte de carga, la extensión máxima es de nueve horas continuas, en ambos casos, dentro de cada veinticuatro horas. En caso de que por circunstancias difíciles de prever ocurran interrupciones en el servicio que hagan que se exceda la jornada señalada, el tiempo laborado en dichas circunstancias se deberá remunerar con el recargo del artículo 32 del código del ramo, esto es, como horas extraordinarias. Ahora, si la extensión implica una demora superior a once horas, el empleador debe proveer una tripulación de relevo. En cuanto al tiempo máximo de conducción continua de los maquinistas,

---

requieren necesariamente de su presencia a objeto de iniciar, reanudar o terminar sus labores". [En Línea] [Fecha de consulta 1 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-62999.html>

<sup>81</sup> Código del Trabajo Artículo 25 ter

<sup>82</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 3986/060 de fecha 14 de octubre de 2014 [En Línea] [Fecha de consulta 1 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-104245.html>, el cual fija el sentido y alcance del citado artículo

tratándose de transporte de pasajeros, es de cinco horas seguidas de una hora de descanso imputable a la jornada. En cuanto al descanso diario, el mínimo legal es de diez horas continuas ininterrumpidas, a lo que debe adicionarse el tiempo de traslado hacia el lugar de descanso y/o pernoctación. En cuanto a los turnos de espera o llamado, éstos pueden extenderse hasta por siete horas y treinta minutos dentro del periodo de veinticuatro horas, debiendo ser seguidos del descanso mínimo de diez horas más los tiempos de traslado a los que ya hemos hecho mención. Estas horas de espera no son imputables a la jornada mensual, debiendo ser remuneradas según el acuerdo de las partes, pero teniendo el mismo piso legal al cual ya nos hemos referido, esto es, el valor de cada hora de turno de espera o llamado será, como mínimo, el equivalente al valor hora considerando un ingreso mínimo mensual y medio. Todo lo señalado en esta norma es sin perjuicio de la posibilidad de establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada, al tenor de lo prescrito en el inciso penúltimo del artículo 38 del Código del Trabajo.

- Choferes y auxiliares del servicio de transporte colectivo urbano de pasajeros<sup>83</sup>. Tanto la redacción de la norma como su disposición dentro del articulado del código del ramo indican que estos trabajadores también poseen una jornada mensual de ciento ochenta horas. Lo que indica este artículo es la alternativa para el caso de que las partes acuerden distribuir la jornada de forma semanal, con un límite de jornada diaria de ocho horas y un descanso diario mínimo ininterrumpido de diez horas. Nuevamente aparece una limitación para los choferes en cuanto a las horas de conducción continua, las que no pueden superar las cuatro horas. No hay mención alguna a los descansos luego de las horas de conducción continua, por lo que cabe complementar la norma con lo señalado por la Dirección del Trabajo en su Ordinario n° 5076/095 de fecha 29 de noviembre de 2010, en el cual, refiriéndose a los choferes del Transantiago, indica que el tiempo de descanso que les corresponde luego de las cuatro horas de conducción continua es de treinta minutos<sup>84</sup>.
- Choferes y auxiliares de servicios de transporte rural colectivo de pasajeros<sup>85</sup>. La ley señala que se le aplican las mismas normas que para el caso de los choferes y auxiliares del transporte urbano colectivo de pasajeros, pero con algunos tópicos que conllevan un tratamiento especial. Se les permite pactar su jornada ordinaria en ciento ochenta horas

---

<sup>83</sup> Código del Trabajo artículo 26

<sup>84</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 5076/095 de fecha 29 de noviembre de 2010 [En Línea] [Fecha de consulta 1 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-98561.html>

<sup>85</sup> Código del Trabajo artículo 26 bis

mensuales, pero éstas no deben ser distribuidas en menos de veinte días. Los tiempos de descanso a bordo o en tierra así como las esperas entre turnos sin realizar labor, no son imputables a la jornada y, como en los casos anteriores, debe ser retribuido o compensado según el acuerdo entre las partes, sin que exista piso mínimo legal. El máximo tiempo de conducción continua para los choferes de este tipo de servicio es de cinco horas, es decir, se extiende en una hora lo señalado para los choferes de transporte interurbano colectivo de pasajeros<sup>86</sup>. En cuanto a la definición de servicio de transporte rural colectivo de pasajeros, ésta está dada por lo señalado en el Reglamento de los servicios nacionales de transporte público de pasajeros<sup>87</sup>, Decreto 212 del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, la cual, en su artículo 6 literal b lo conceptualiza, indicando que son aquellos servicios de transporte de pasajeros que, sin superar los 200 kilómetros de recorrido, exceden el radio urbano, con excepción de aquellos considerados interurbanos, los cuales corresponden a los que superan los 200 kilómetros de recorrido, y los que sin exceder los 200 kilómetros unen la ciudad de Santiago con localidades o ciudades costeras ubicadas en V Región.

En este punto, es menester referirnos a la figura denominada jornada parcial. El porqué no la tratamos como un tipo de jornada aparte, bajo un subtítulo propio, se explica porque en realidad, a juicio de la suscrita, se identifica de mejor manera con una especie de jornada ordinaria reducida, más que una figura totalmente diferenciada de ella, lo que se desprende de su conceptualización y de la serie de características que comparte con ésta, aun cuando reconocemos que posee en puntos específicos una regulación propia que en momentos se aparta de lo señalado para la jornada ordinaria. Por lo demás, su propia normativa específica se refiere a la extensión de la jornada diaria como “jornada ordinaria diaria”<sup>88</sup>, lo que permite inferir que el mismo legislador la reconoce como tal. Teniendo esto presente, consideramos que el hecho de que se le apliquen de forma supletoria todas las normas de la jornada ordinaria, con la sola excepción de aquellas materias que poseen regulación específica, la hace merecedora de ser tratada y analizada dentro de este acápite.

---

<sup>86</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 4409/079 de fecha 23 de octubre de 2008 [En Línea] [Fecha de consulta 1 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-96026.html>

<sup>87</sup> Decreto 212 del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, publicado en el Diario Oficial con fecha 21 de noviembre de 1992 [En Línea] [Fecha de consulta 1 de junio de 2017] disponible en <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=11043>

<sup>88</sup> Código del Trabajo Artículo 40 bis A inciso final

En efecto, la jornada parcial se define como aquella en que el tiempo convenido de trabajo para la unidad semanal no supera las treinta horas, esto es, dos tercios de la jornada ordinaria de cuarenta y cinco horas semanales. Se le otorgó una regulación especial, compuesta por los artículos 40 bis a 40 bis D, ambos inclusive, del Código del Trabajo, mediante la Ley n° 19759, publicada en el Diario Oficial con fecha 5 de octubre de 2001; ley que se limita a otorgarle una normativa propia, dado que con anterioridad a su publicación era perfectamente posible pactar una jornada de esta extensión a modo de jornada ordinaria convencional. Esta normativa propia es bastante específica y acotada, por lo cual en todo lo no regulado expresamente en la extensión de los artículos mencionados esta figura se rige por la normativa general de los trabajadores sujetos a jornada ordinaria completa.

Con todo, sus características específicas son las siguientes:

- a. Tal como se ha señalado, su extensión máxima es de treinta horas semanales
- b. Respecto de su extensión diaria, la ley señala expresamente que no podrá superar las diez horas por día, en concordancia con lo señalado para la jornada ordinaria como tal, debiendo ser continua y pudiendo interrumpirse sólo para efectos de colación, por un lapso no inferior a media hora ni superior a sesenta minutos, tópico que tratamos en profundidad en el capítulo 2.5 de este trabajo, al momento de analizar la distribución de la jornada. Cabe mencionar, eso sí, que igualmente las partes pueden pactar la existencia de interrupciones distintas a aquéllas con motivo de colación, pero ello es legalmente procedente sólo si el tiempo de dicha interrupción se considera como efectivamente trabajado para el cómputo de la jornada pactada, cuidando, eso sí, de no exceder los límites acordados por el contrato de trabajo<sup>89</sup>.
- c. En cuanto a su distribución misma, ésta se deja al arbitrio de las partes, pudiendo incluso pactar alternativas de distribución ilimitadamente, tal como ha refrendado la Dirección del Trabajo<sup>90</sup>, de forma tal que dichas cláusulas constituyen un elemento de la esencia del contrato de trabajo; alternativas que deben extenderse por lo menos por una semana, dado

---

<sup>89</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 0729/010 de fecha 12 de febrero de 2015 [En Línea] [Fecha de consulta 2 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-105025.html>

<sup>90</sup> Dirección del Trabajo Centro de Consultas Laborales [En Línea] [Fecha de consulta 2 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60076.html>. Corroborando lo anterior, Dirección del Trabajo, Ordinario n° 339/27 de fecha 30 de enero de 2002 [En Línea] [Fecha de consulta 2 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-63196.html>

que el empleador, al definir alguna de aquellas pactadas, debe comunicarla al trabajador con esa misma antelación.

- d. En cuanto a su remuneración, por aplicación de lo señalado por el artículo 44 inciso tercero del Código del Trabajo, el mínimo a pagar por concepto de sueldo en un contrato de estas características no puede ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculado en relación con la jornada ordinaria de trabajo. Esto significa que el piso remuneracional de los trabajadores contratados a tiempo parcial está dado por la proporción de las horas convenidas en relación al ingreso mínimo mensual de una jornada ordinaria de trabajo.
- e. Respecto de la gratificación legal contenido en el artículo 50 del código del ramo, ocurre la misma situación que la expresada en el numeral anterior, esto es, podrá rebajarse proporcionalmente en razón del número de horas pactadas en el contrato de trabajo y las que conforman la jornada ordinaria completa.
- f. Interesante resulta detenerse en la especial norma que el legislador ha dispuesto a efectos de calcular la indemnización por años de servicio que en razón del término del vínculo laboral pudiera corresponderle al trabajador. En este sentido, nos otorga una clara muestra de consagración expresa del principio pro operario, al indicar una manera propia y exclusiva de proceder a este cálculo, la que, confrontada con el cálculo genérico contenido en el artículo 163 del mismo cuerpo legal, se aplicará sólo si resulta superior a esta última. Esta forma especial de cálculo, preceptuada en el artículo 40 bis D, introduce un nuevo concepto de última remuneración, señalando que ésta se entenderá como el promedio de las remuneraciones percibidas durante toda la vigencia de la relación laboral o de sus últimos once años, debiendo en cada caso aplicarse el correspondiente reajuste según la variación del Índice de Precios al Consumidor para cada periodo remuneracional entre el mes anterior al pago efectivo y el mes anterior al del término del contrato.

En cuanto al resto de los derechos laborales consagrados en el Código del Trabajo, el legislador los ha hecho extensivos al trabajador contratado a jornada parcial. Es así, por ejemplo, en el caso del pago del feriado proporcional, el cual se calcula de idéntica forma que para un trabajador con contrato bajo modalidad de jornada completa. Igualmente en el caso del beneficio de la asignación familiar, el cual, al guardar directa relación con el periodo en que se haya

percibido remuneración imponible y no así con la extensión de la jornada pactada<sup>91</sup>, se aplica al trabajador con jornada parcial en igual forma que al trabajador afecto al régimen general. Idéntica situación ocurre con el permiso para alimentar a los hijos consagrado en el artículo 206 del Código del Trabajo. Respecto a éste, la Dirección del Trabajo ha sostenido de forma permanente que no corresponde otorgar este permiso a las trabajadoras contratadas a tiempo parcial de forma proporcional, sino que debe concederse de manera íntegra<sup>92</sup>. De la misma manera, los trabajadores contratados en régimen de jornada semanal distribuida en menos de cinco días a la semana, ergo en jornada parcial, también tienen derecho al descanso compensatorio contenido en inciso tercero del artículo 38 del Código del Trabajo<sup>93</sup>.

Del análisis cuantitativo de la figura en nuestra realidad laboral se concluye que su ocurrencia es claramente minoritaria comparada con otras variaciones de jornada laboral, ocupando el tercer lugar dentro de las jornadas de trabajo en el país durante el año 2014, año en el cual sólo el 7,1 % de la fuerza laboral desarrolló sus labores bajo esta modalidad. Destacable es el hecho de que su implementación es eminentemente femenina: para el periodo mencionado, las mujeres triplicaron porcentualmente a los hombres en este tipo de jornada, en una razón porcentual de 11,7 % versus el 4,3 %, respectivamente<sup>94</sup>.

Lamentablemente, la jornada parcial no ha tenido el impacto y penetración que el legislador esperaba, manteniéndose numéricamente muy por debajo de las expectativas.

## **B. Jornada Extraordinaria**

De acuerdo a lo prescrito por el artículo 30 del Código del Trabajo, la jornada extraordinaria es aquella que excede el máximo legal o la jornada pactada, en caso de que fuere menor a aquélla. Tal como ya hemos señalado, la autonomía de la voluntad les permite a las partes

---

<sup>91</sup> DFL n° 150 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial con fecha 25 de marzo de 1982, artículo 12 [En Línea] [Fecha de consulta 3 de junio de 2017] disponible en <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=4824>

<sup>92</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 2797/140 de fecha 5 de mayo de 1995 [En Línea] [Fecha de consulta 3 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-88839.html>, refrendado por Dirección del Trabajo, Ordinario n° 2248/047 de fecha 19 de junio de 2007 [En Línea] [Fecha de consulta 3 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-94769.html>

<sup>93</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 2226/36 de fecha 22 de abril de 2016 [En Línea] [Fecha de consulta 3 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-109099.html>

<sup>94</sup> Informe de Resultados ENCLA 2014, p. 137 [En Línea] [Fecha de consulta 3 de junio de 2017] disponible en [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-108317\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-108317_recurso_1.pdf)

convenir una jornada que sea acorde a sus necesidades, respetando, eso sí, los límites que en ese sentido ha establecido el legislador. Por un sinnúmero de causas, en muchas ocasiones durante el desarrollo de la relación laboral, se hace necesario exceder los tiempos de trabajo pactados, de donde surge la figura de la jornada extraordinaria, la cual es objeto de normativa a fin de cautelar los derechos y garantías de los involucrados, en especial, del trabajador, dada su posición más débil dentro de la relación de trabajo.

De esto se hace cargo el legislador, imponiendo límites tanto a la procedencia, extensión horaria, distinciones remuneratorias y circunstancias que habilitan a realizar este tipo de jornada. Su regulación está contenida en los artículos 30 a 32, ambos inclusive, del código del ramo, lo que debe complementarse con una serie de reglas distribuidas en el articulado, atinentes a materias particulares sobre las cuales ahondaremos.

En principio, podría pensarse que cualquier extensión horaria trabajada por sobre el tiempo contractualmente convenido constituye horas extraordinarias y, de hecho, esto es la regla general, lo que se desprende del hecho que, aunque la ley señala que se requiere que las partes hayan pactado por escrito y con anticipación la realización de horas extraordinarias para su concurrencia, acto seguido indica que se considerarán horas extraordinarias aquéllas trabajadas en exceso por el dependiente con conocimiento de su empleador, lo que facilita enormemente la concurrencia de éstas. Pero no es menos cierto que para considerarse horas extraordinarias, con las consecuencias legales que eso conlleva, es imprescindible que este tiempo laborado en exceso por sobre la jornada convenida responda al requisito de atender necesidades o situaciones temporales. En efecto, la Dirección del Trabajo ha señalado que este requisito responde a “todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la actividad productiva de la empresa y derivando de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un lapso determinado.”<sup>95</sup> A este requisito debe sumarse otro que va en directa relación con los principios formadores del derecho del trabajo, en el sentido de que sólo pueden laborarse horas extraordinarias en las faenas que, por su naturaleza, no causen perjuicios en la salud del trabajador. En síntesis, la reglamentación de la jornada extraordinaria está compuesta de la siguiente forma<sup>96</sup>:

---

<sup>95</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 1573/26 de fecha 31 de marzo de 2015 [En Línea] [Fecha de consulta 2 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-105345.html>

<sup>96</sup> LANATA FUENZALIDA, GABRIELA, Op. Cit. p. 131 - 132

1. Se generan, en cuanto a la legalidad del procedimiento, mediante un acuerdo o pacto entre las partes, el cual debe necesariamente contar por escrito, con el antecedente de atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, con un carácter eminentemente excepcional, y no puede ser superior a tres meses, aunque renovable en los mismos términos por el mismo lapso de manera indefinida. Cabe mencionar que dicho pacto puede ser suscrito por la organización sindical a requerimiento de sus afiliados o respecto de algunos de ellos, siempre y cuando dicho pacto se ajuste a lo dispuesto en la ley<sup>97</sup>. Ahora bien, no obstante la imposición legal de la existencia de este pacto escrito, igualmente se considerarán horas extraordinarias todas las que el trabajador labore por sobre su jornada pactada con conocimiento del empleador, lo que, evidentemente, simplifica la concurrencia de la figura, no obstante que, en caso de discrepancia entre lo afirmado por el empleador y el trabajador respecto de la realización de horas extraordinarias, recae en este último el onus probandi, no siendo, en este caso, suficiente la presunción contenida en el inciso cuarto del artículo 9 del Código del Trabajo, tal como ha sostenido uniformemente la jurisprudencia de nuestros Tribunales<sup>98</sup>. En cuanto a lo que debe entenderse por necesidades o situaciones temporales de la empresa para efectos de que proceda el pacto de horas extraordinarias, la Dirección del Trabajo ha señalado que éstas corresponden a todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la actividad productiva de la empresa y derivando de sucesos o acontecimientos ocasionales o factores que no sean posibles de evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un lapso determinado<sup>99</sup>.
2. Desde su origen el legislador ha señalado que el pacto de horas extraordinarias sólo procede en las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador. No existe en este sentido una calificación genérica total respecto de las faenas o trabajos que perjudican o pueden perjudicar la salud del trabajador, pero sí hay indicios en otras disposiciones legales sobre ciertas labores que se encuadrarían en esta hipótesis, por lo que, dada su complejidad en cuanto a otorgarse una certeza jurídica mínima, el legislador

---

<sup>97</sup> Dirección del Trabajo Centro de Consultas Laborales [En Línea] [Fecha de consulta 2 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60155.html>

<sup>98</sup> En este sentido, Sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción de fecha 17 de septiembre de 2009 en causa Rol n° 342-2009 y Sentencia de la Corte de Apelaciones de Arica de fecha 30 de enero de 2008 en causa Rol n° 5-2008, ambas en Departamento de Estudios Jurídicos PUNTOLEX, Op. cit., p. 136-144.

<sup>99</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 332/23 de fecha 30 de enero de 2002 [En Línea] [Fecha de consulta 2 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-63175.html>

entrega a la respectiva Inspección del Trabajo dicha calificación, ya sea de oficio o a petición de parte. Así queda evidenciado, por ejemplo, en el Ordinario n° 4854 de fecha 22 de septiembre de 2015, en el cual se recalca esta facultad cuando señala

...no resulta factible que esta Dirección disponga la prohibición del trabajo en horas extraordinarias a que hace mención el inciso 2° del artículo 31 del Código del Trabajo respecto de todos los trabajadores que se desempeñan como conductores del sistema Transantiago, sin perjuicio de que tal facultad pueda ejercerse ante casos concretos que involucren a ciertos dependientes o faenas individualmente consideradas...<sup>100</sup>

Ahora bien, la ley laboral, en determinados casos, especifica qué labores resultan perjudiciales para la salud en casos concretos, como aparece, v. gr., consignado en el artículo 202, inserto dentro del Título II del Libro II del código del ramo, denominado “De la protección a la maternidad, paternidad y la vida familiar”. En el citado artículo se señala, de manera no taxativa, qué trabajos se consideran perjudiciales para la salud de la embarazada, indicándose al efecto que son aquellos que:

- a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) se ejecute en horario nocturno;
- d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
- e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez

3. El máximo de horas extraordinarias que pueden pactarse son dos por día de labores, lo que totaliza un máximo semanal - dada la unidad de cómputo utilizada para estos efectos - de doce horas. Ahora bien, nada obsta, tal como lo ha sostenido la Dirección del Trabajo, que en caso de una jornada ordinaria distribuida en cinco días a la semana, las horas extraordinarias pactadas puedan ejecutarse el sexto día, si no han sido efectuadas durante su totalidad durante la distribución de la jornada ordinaria pactada<sup>101</sup>.
4. En cuanto a su remuneración, la jornada extraordinaria posee una norma específica y única en su esencia. Se trata del inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, el cual señala que las horas trabajadas en las condiciones descritas percibirán una remuneración equivalente al valor hora determinado para la jornada ordinaria pactada aumentándose

---

<sup>100</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 4854 de fecha 22 de septiembre de 2015 [En Línea] [Fecha de consulta 1 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-printer-107292.html>

<sup>101</sup> Dirección del Trabajo, Centro de Consultas Laborales [En Línea] [Fecha de consulta 2 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60157.html>

éste en un cincuenta por ciento. Ergo, su base de cálculo está dada por la jornada ordinaria convenida entre las partes. De ello surge la interrogante sobre qué ocurre con aquellos trabajadores cuya remuneración está compuesta por ítemes distintos al sueldo, en su definición del artículo 42 del Código del Trabajo, esto es, por comisiones, o bien cuando el sueldo convenido es inferior al ingreso mínimo mensual. De ello se hizo cargo el legislador, mediante la Ley 19998<sup>102</sup>, publicada en el Diario Oficial con fecha 18 de diciembre de 2004, que añadió al mismo inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, la respuesta a esta duda. En efecto, dicha norma añade “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”. Por otra parte, cabe mencionar respecto a esta base de cálculo que la Dirección del Trabajo en numerosos dictámenes ha señalado que debe tenerse en consideración el concepto mismo de sueldo o sueldo base, esto es, incluyendo todos aquellos estipendios que cumplan con los requisitos de ser pagados en dinero, en periodos iguales según esté establecido en el contrato de trabajo<sup>103</sup> y que correspondan a prestaciones de servicios en una jornada ordinaria de trabajo. Así, corresponde entonces analizar el contenido del contrato de trabajo así como la liquidación de remuneraciones a efectos de concluir cuáles de los ítemes comprendidos en ella cumplen copulativamente con los requisitos señalados, a fin de que formen parte de la referida base de cálculo<sup>104</sup>.

5. No debe tratarse de horas que el trabajador labore en compensación por un permiso. En este caso, el requisito para que no se consideren horas extraordinarias dice relación con la solicitud por escrito realizada por el trabajador y la autorización otorgada por el empleador.

Señalada entonces la intención del legislador de otorgarle un carácter excepcional a la figura de la jornada extraordinaria, corresponde detenerse en cuánto de este carácter se cumple en

---

<sup>102</sup> Ley n° 19988 publicada en Diario Oficial con fecha 18 de diciembre de 2004 [En Línea] [Fecha de consulta 3 de junio de 2017] disponible en <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=233798>

<sup>103</sup> Sea éste de carácter individual o colectivo

<sup>104</sup> En este sentido, Dirección del Trabajo, Ordinario n° 862 de fecha 21 de febrero de 2017, el cual incluye dentro de la base de cálculo, luego del correspondiente análisis, los ítemes de bono por trabajo nocturno, bono brigadista y bono de responsabilidad, todos los cuales cumplen en el caso concreto los requisitos mencionados para ser considerados sueldo, debiendo agregarse a aquél estipulado como tal en el contrato de trabajo. [En Línea] [Fecha de consulta 4 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-111226.html>. Refrendado en Dirección del Trabajo, Centro de Consultas Laborales [En Línea] [fecha de consulta 4 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60174.html>

la práctica. Lamentablemente, esto no es así. Resulta del todo propio señalar que la jornada extraordinaria es una práctica permanente de extensión de la jornada ordinaria de trabajo, aun cuando el número de horas trabajadas bajo esta modalidad ha ido disminuyendo. Así, casi uno de cada cuatro trabajadores (23,4 %) realizó horas extraordinarias durante el año 2014, y alrededor de un tercio (36,7 %) de las empresas declaró haber realizado horas extraordinarias en cada mes consultado<sup>105</sup>. Interesante resulta mencionar que, a mayor tamaño de la empresa, mayor es el uso de este tipo de jornada<sup>106</sup>, siendo las que realizan mayor cantidad de sobretiempo, en cuanto al sector económico, aquéllas dedicadas a los servicios. Ahora bien, respecto de las causas que se pueden inferir respecto de la concurrencia habitual de esta figura en los distintos ámbitos, éstas corresponden a una multiplicidad de factores, siendo las motivaciones más fáciles de advertir, por parte de los empleadores que utilizan esta figura, la posibilidad de suplir la contratación de nuevos trabajadores mediante la extensión horaria, con los consecuentes ahorros de costo total de mano de obra que ello lleva aparejado. En cuanto a los trabajadores que acceden a realizar sobretiempo, más allá del compromiso propio con el devenir de la empresa, en una principal medida se debe al beneficio económico que les reporta, aun sacrificando descanso y calidad de vida. Esto se refrenda al tener presente el elevado nivel de endeudamiento del trabajador chileno, llegando en muchos casos a niveles críticos en los cuales la persona no sólo se ve dificultada de cumplir sus compromisos económicos, sino que, derechamente, queda incapacitada para ello. Lo dicho se colige del análisis al panorama de deudores nacionales, los que al mes de diciembre del año 2016 alcanzaba la cifra de 11.207.665 personas, de las cuales 4.295.957 se catalogaban derechamente como morosos, esto es, con una o más cuotas, documentos u obligaciones impagas, alcanzando el valor de la mora promedio la suma de \$1.419.877, concentrándose el 58 % de ellos en el tramo de ingreso que va desde los \$225.001 a los \$500.000. Del total de deudores morosos, el 18,3 % posee una muy baja probabilidad de cumplimiento, esto es, tienen diez o más cuotas impagas ya sea de una obligación de crédito o de diferentes operaciones de crédito<sup>107</sup>. Lo expuesto evidentemente condiciona al trabajador en cuanto a verse obligado a aceptar la realización de horas

---

<sup>105</sup> Informe de Resultados ENCLA 2014, p. 142 [En Línea] [Fecha de consulta 4 de junio de 2017] disponible en [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-108317\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-108317_recurso_1.pdf)

<sup>106</sup> Ver Anexo n° 2 que grafica la incidencia de este tipo de jornada en el panorama nacional

<sup>107</sup> Extraído de “XV Informe de Deuda Morosa a Diciembre 2016” Universidad San Sebastián en conjunto con Equifax. Enero de 2017. [En Línea] [Fecha de consulta 4 de junio de 2017] disponible en <http://www.uss.cl/economia-y-negocios/wp-content/uploads/sites/12/2017/01/XV-Informe-de-Deuda-Morosa-a-Diciembre-2016-USS-Equifax.pdf>

extraordinarias, a fin de verse remunerado con un sobresueldo que en muchas ocasiones le permite un respiro económico que no tendría de realizar exclusivamente la jornada ordinaria convenida.

Existe otra serie de circunstancias en las cuales las horas extraordinarias no son procedentes por diferentes razones, a saber:

- a. Trabajadores exceptuados de la limitación legal de jornada. La razón es simple. Para que se pueda constatar la existencia de horas trabajadas en exceso, es conditio sine qua non que exista una jornada convenida que pueda ser excedida. Ergo, si no hay limitación en la jornada, resulta imposible excederla.
- b. Trabajadores a los que aplica la jornada de sesenta horas semanales. En este caso, no procede la realización de horas extraordinarias dado que la característica principal de su especial jornada de trabajo dice relación con el tiempo que diariamente permanecen en su lugar de trabajo, esto es, doce horas, razón por la cual no se admite la realización de horas extraordinarias ya que con ello se vulneraría el descanso mínimo garantizado.
- c. Trabajadores afectos a jornadas diferenciadas y tratadas como especiales por el Código del Trabajo. Tal como veremos en los apartados siguientes, existe una serie de contratos especiales y específicos regulados por el código del ramo en diversas materias entre las que se incluye la jornada de trabajo, no admitiéndose en ellos la procedencia de jornada extraordinaria, tal como analizaremos en su oportunidad.
- d. Trabajadores afectos a sistema excepcional de distribución de la jornada. Al igual que en el punto anterior, al momento de analizar los sistemas excepcionales de distribución de la jornada veremos que al darse ciertas condiciones, los trabajadores adscritos se ven imposibilitados legalmente de trabajar en horas extraordinarias, lo que debería constituir la generalidad de los casos.
- e. En los casos en que el contrato de trabajo no expresa de manera fidedigna e indubitada la jornada de trabajo que debe desarrollar el empleado. Al igual que en el literal a, al no existir constancia expresa de la jornada laboral, no es dable que ella pueda excederse.
- f. En los casos en que las capacitaciones deban efectuarse fuera de la extensión horaria de la jornada ordinaria convenida, dicho tiempo no deberá remunerarse, razón por la que, en rigor, no corresponde considerarlas como jornada extraordinaria, dada la falta de un

requisito esencial para ello, cual es su remuneración diferenciada<sup>108</sup>, aun cuando esta mención resulte más semántica que práctica.

Finalmente, cabe reiterar que por mandato legal las horas extraordinarias deben liquidarse y pagarse conjuntamente con la remuneración del periodo en que ellas se devenguen, y que el legislador ha otorgado de manera expresa un plazo de seis meses para el cobro de éstas desde el momento en que debieron pagarse, al tenor de lo prescrito en el artículo 510 inciso cuarto del Código del Trabajo y en lo que ha sido concordante de manera uniforme tanto la doctrina de la Dirección del Trabajo<sup>109</sup> como la jurisprudencia de nuestros tribunales<sup>110</sup>, momento luego del cual prescriben, debiendo esta excepción alegarse por el deudor a quien favorezca.

### **C. Jornadas Especiales según tipo de Contrato de Trabajo**

Tal como ya hemos adelantado, existe una serie de contratos de trabajo que, en razón de los servicios que por ellos se prestan, han generado una preocupación especial del legislador, en cuanto a su regulación específica. Dentro de esta normativa especial se encuentra normada la jornada de trabajo que están obligados a cumplir los trabajadores que actúan amparados por dichos contratos, y que ameritan ser considerados a efectos de abarcar de forma íntegra el estudio de la materia objeto de este trabajo. Vale señalar que el análisis pormenorizado de dichos contratos excede con mucho la extensión de esta tesis, razón por la cual nos limitaremos a revisar de forma exclusiva la figura que nos atañe, esto es, la jornada laboral especial aplicable a cada contrato.

#### **a. Contrato de trabajadores agrícolas.**

Regulado en los artículos 87 a 95 bis, ambos inclusive, del Código del Trabajo, contiene la normativa aplicable a dos tipos de trabajadores agrícolas. En primer lugar, resulta aplicable a

---

<sup>108</sup> Artículo 33 de la Ley n° 19518, “Nuevo estatuto de capacitación y empleo”, publicada en el Diario Oficial con fecha 14 de octubre de 1997 [En Línea] [Fecha de consulta 4 de junio de 2017] disponible en <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=76201>

<sup>109</sup> A modo de ejemplo, Dirección del Trabajo, Ordinario n° 126/4 de fecha 11 de enero de 2002 [En Línea] [Fecha de consulta 4 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-printer-63135.html>

<sup>110</sup> Nuevamente como referencia, Sentencia de Cuarta Sala de Corte Suprema en causa Rol n° 11396-2011 de fecha 31 de agosto de 2012 [En Línea] [Fecha de consulta 4 de junio de 2017] disponible en <http://basejurisprudencial.poderjudicial.cl/>

todos aquellos trabajadores que desarrollen sus labores directamente en el cultivo de la tierra y a todos los que desempeñen actividades agrícolas bajo las órdenes de un empleador y que no pertenezcan a empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura. Se excluyen aquellas personas que desarrollan labores administrativas relacionadas con la actividad agrícola. Estos son los trabajadores agrícolas permanentes.

En cuanto al tema que nos atañe, el legislador ha señalado que a estos trabajadores les es aplicable el límite de jornada establecido en el inciso primero del artículo 22 del código del ramo, pero acepta la existencia de modalidades para el cumplimiento de la misma, las cuales deben estar señaladas en el respectivo reglamento, y que se relacionan de forma directa con las características de la zona o región, condiciones climáticas y cualquier otra circunstancia propia de la agricultura misma, todo lo que en definitiva ampara una jornada ordinaria variable. Estas modalidades están entonces concedidas por mandato legal al Decreto 46 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial con fecha 16 de mayo de 1986<sup>111</sup>, el cual contiene la forma práctica de implementar lo señalado en el Código del Trabajo. Así, éste señala que la jornada de ordinaria de estos trabajadores no podrá exceder de un promedio anual de ocho horas diarias<sup>112</sup>, en atención a las características regionales, condiciones ambientales y circunstancias propias de la actividad agrícola, debiendo, las diversas jornadas ordinarias que se pacten, pagarse siempre a razón de ocho horas diarias. Podrán pactarse horas extraordinarias en los mismos términos generales del Código del Trabajo, con un máximo de dos por día, teniendo siempre presente la limitación horaria especial ya mencionada, considerándose entonces sobretiempo todo periodo trabajado por sobre ese margen. El cómputo de la jornada ordinaria se contabiliza desde el momento en que el trabajador se presenta en el lugar de la obra o faena a la cual ha sido destinado, debiendo llevarse el correspondiente control de asistencia.

En caso de que las condiciones climáticas no permitan al trabajador desarrollar las labores convenidas, éste percibirá igualmente la remuneración en dinero o regalías que se haya pactado contractualmente, mientras se constate el cumplimiento de tres condiciones: que se haya

---

<sup>111</sup> Decreto 46 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial con fecha 16 de mayo de 1986 [En Línea] [Fecha de consulta 6 de junio de 2017] disponible en <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=159756>

<sup>112</sup> El señalado límite de ocho horas diarias debe entenderse, por el solo ministerio de la ley, ajustado a 7,5 horas diarias, desde la entrada en vigencia de la Ley 19759, el día 1 de enero de 2005. Concordante con esto, Dirección del Trabajo, Ordinario n° 5384/209 de fecha 30 de diciembre de 2004 [En Línea] [Fecha de consulta 6 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-77409.html>

presentado al trabajo, que no haya faltado de forma injustificada el día inmediatamente anterior y que desarrolle labores que le encomiende el empleador, aun cuando éstas no hayan sido previamente pactadas en el contrato de trabajo.

En segundo lugar, el legislador se ocupa de los trabajadores agrícolas de temporada, coloquialmente denominados temporeros. Éstos se definen como “aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines”<sup>113</sup>. En el caso de este tipo de trabajadores, el legislador no otorga una norma diferenciada, razón por la que corresponde la aplicación de la normativa general y supletoria, contenida en el Código del Trabajo.

- b. Contrato de trabajadores embarcados o gente de mar y de trabajadores portuarios eventuales.

Las normas específicas para estos trabajadores se encuentran en el Código del Trabajo, en los artículos 96 a 145. En ellos se regula de forma pormenorizada el contrato de trabajo que rige a estos trabajadores, distinguiendo para estos efectos dos categorías. En primer lugar, dedica nutrida normativa a los embarcados o gente de mar, esto es, aquellos trabajadores que “ejercen profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de naves o artefactos navales”<sup>114</sup>, integrando lo que se conoce como Marina Mercante, y, además, también todo aquel que presta servicios en naves especiales, tales como pesqueros, remolcadores, dragas, barcos científicos o de recreo o en artefactos navales<sup>115</sup>. Y, en segundo término, el legislador se ha hecho cargo de la necesaria regulación de los trabajadores portuarios eventuales, definidos por éste como “aquel que realiza funciones de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República, como en los recintos portuarios”<sup>116</sup>. El objeto de este contrato es ejecutar una o más labores específicas y transitorias de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria,

---

<sup>113</sup> Código del Trabajo Artículo 93

<sup>114</sup> Código del Trabajo Artículo 96

<sup>115</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 626/43 de fecha 5 de octubre de 1997 [En Línea] [Fecha de consulta 3 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/simple-article-87966.html>

<sup>116</sup> Código del Trabajo Artículo 133

a bordo de las naves, artefactos navales y recintos portuarios, con una duración no superior a veinte días, puesto que, de lo contrario, el trabajador perdería su calidad de eventual y se volvería permanente, estando entonces regido por la norma general del Código del Trabajo<sup>117</sup>.

En cuanto a la gente de mar, el Código del Trabajo indica que la jornada ordinaria semanal será de 56 horas distribuidas en 8 horas diarias, pudiendo pactarse la realización de horas extraordinarias sin sujeción al máximo señalado en el artículo 31 del código del ramo. Respecto a la compensación por los días domingos y festivos trabajados mientras dure el contrato de embarque, el empleador deberá otorgar al término de dicho período de embarque, un día de descanso en compensación a las actividades realizadas en todos los días domingo y festivos en que los trabajadores debieron prestar servicios durante el período respectivo. Cuando se hubiera acumulado más de un día de descanso en una semana, se aplicará lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 38 del Código del Trabajo, analizado ya con anterioridad. Cabe señalar que, para efectos exclusivamente remuneratorios, todas aquellas horas que con motivo del cumplimiento de la jornada ordinaria o extraordinaria en su caso excedan las 45 horas semanales se pagarán con el recargo del inciso tercero del artículo 32 del código del ramo. El tiempo destinado a consumir alimentos no se imputará a la jornada y el descanso mínimo continuo de estos trabajadores será de 8 horas dentro de cada día calendario. Interesante resulta destacar que no se otorga al trabajador derecho a percibir sobresueldo cuando se labore en horas extraordinarias bajo orden del capitán en tres hipótesis: cuando por motivo de fuerza mayor esté en peligro la seguridad de la nave o de las personas en ella embarcadas; cuando las labores se ejecuten con la finalidad de salvar o rescatar una nave o embarcación en peligro o exista riesgo de pérdida de vidas humanas y, por último, cuando sea necesario instruir al personal en zafarranchos de incendio, botes salvavidas y otras maniobras y ejercicios de salvamento.

En cuanto a los trabajadores portuarios eventuales, su jornada ordinaria se efectúa por turnos, quedando éstos al acuerdo de las partes, otorgándoles la ley, eso sí, un margen: los turnos diarios no podrán ser superiores a ocho horas ni inferiores a cuatro. Si el turno pactado es superior a las cuatro horas, debe otorgarse a los trabajadores un descanso de media hora, el cual es irrenunciable y, para objeto de la colación, debe concederse entre las 3,5 y 5 horas desde el inicio del turno, para lo cual, además, el empleador debe disponer en beneficio de los trabajadores

---

<sup>117</sup> En este sentido, Dirección del Trabajo, Ordinario n° 1874 de fecha 8 de abril de 2016 [En Línea] [Fecha de consulta 5 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-109180.html>

instalaciones adecuadas. Si resulta imperioso finalizar las faenas de carga y descarga, el empleador podrá extender la jornada diaria, pero nunca sobrepasando las 10 horas diarias. Estas horas trabajadas en exceso por sobre la jornada convenida se pagarán con el correspondiente recargo legal, liquidándose y pagándose conjuntamente con las remuneraciones del respectivo turno.

c. Contrato de los trabajadores de artes y espectáculos

El capítulo que trata de este tipo de trabajadores fue agregado en su totalidad por el artículo único de la Ley 19889, publicada en el Diario Oficial con fecha 24 de septiembre de 2003. La regulación se extiende entre los artículos 145-A y 145-L, y está dirigida al vínculo laboral que se crea entre los trabajadores de artes y espectáculos y su empleador, siempre que se trate de contratos con duración determinada, sea éste a plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto. A contrario sensu, si se trata de un contrato de duración indefinida, se regirá por la normativa general del Código del Trabajo. Por su parte, la Dirección del Trabajo fijó el sentido y alcance de la normativa incorporada, en concordancia con el articulado reseñado, mediante el Ordinario n° 4679/200 de fecha 5 de noviembre de 2003.

Su jornada laboral no estará afectada a la limitación del inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo. Con todo, su jornada diaria no podrá exceder las 10 horas. Están exceptuados del descanso dominical, debiendo, en todo caso, otorgárseles los descansos compensatorios contenidos en el artículo 36 del código del ramo, el cual tendrá una extensión de 36 horas continuas. Cabe mencionar que no les asiste el derecho para impetrar el beneficio establecido en el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, esto es, que, a lo menos, dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario, les sean otorgados en día domingo<sup>118</sup>.

d. Contrato de trabajadores de casa particular.

Este tipo de contratos se encuentra normado en el Código del Trabajo en los artículos 146 a 152 bis. La normativa actual deriva de la Ley 20786, publicada en el Diario Oficial con fecha 27 de octubre de 2014, la cual modificó, entre otras materias, la jornada laboral a la que están sujetos

---

<sup>118</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 1644/016 de fecha 18 de abril de 2013 [En Línea] [Fecha de consulta 5 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-101888.html>

estos trabajadores. Con antelación a esta ley, quienes desarrollaban estas labores eran objeto de muchísimos abusos, derivados no sólo de una regulación deficiente, sino de la falta absoluta de fiscalización de sus derechos que los organismos competentes podían realizar. Por lo demás, en general el legislador históricamente ignoró en buena medida este tipo de trabajos, siendo una muestra evidente de ello que recién con fecha 23 de marzo de 2016, mediante el Decreto n° 34, se promulgó en Chile el Convenio n° 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos<sup>119</sup>, de fecha 16 de junio de 2011.

El Código del Trabajo define qué se entiende por trabajador de casa particular, señalando que éstos son “las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar”<sup>120</sup>. Conjuntamente, hace extensivas las normas especiales para estos trabajadores a quienes realizan labores iguales o similares a los indicados en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar y a los choferes de casa particular.

En cuanto a la materia que nos atañe, poseen una jornada semanal que no podrá superar las 45 horas distribuidas en no más de seis días, siendo totalmente aplicable a estos trabajadores lo preceptuado en el inciso primero del artículo 34 del código del ramo, esto es, su jornada diaria deberá fraccionarse en dos, con un tiempo mínimo dedicado a colación de media hora, el que no será imputable a la jornada. De la misma forma, este contrato puede ser objeto de jornada parcial, mientras se mantenga de forma absoluta la observancia de las disposiciones referidas a los descansos, los que tienen carácter de derechos irrenunciables<sup>121</sup>. La normativa permite a las partes pactar un total de hasta 15 horas adicionales semanales, las que no son acumulables por periodos, y que se pagan con el recargo señalado en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, considerándose también como tales aquellas horas trabajadas en exceso de la jornada pactada con conocimiento del empleador. El tiempo que media entre el inicio y el término de las labores diarias

---

<sup>119</sup> Convenio n° 189 de la Organización Internacional del Trabajo [En Línea] [Fecha de consulta 5 de junio de 2017] disponible en

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460)

<sup>120</sup> Código del Trabajo Artículo 146

<sup>121</sup> Código del Trabajo, Ordinario n° 852 de fecha 21 de febrero de 2017 [En Línea] [Fecha de consulta 6 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-111223.html>

no podrá ser inferior a 12 horas, periodo en el que se encuentran incluidos los descansos intermedios. El legislador ha hecho establecido una regla propia para aquellos trabajadores que residan en el domicilio donde prestan sus servicios, esto es, los trabajadores que laboran bajo el régimen de puertas adentro. Respecto de ellos, el código del ramo señala que no tienen un horario definido para el inicio o término de sus labores diarias, pero deberán gozar de un descanso mínimo absoluto de 12 horas dentro de cada día calendario, haciendo hincapié en que el descanso ininterrumpido mínimo entre uno y otro día de trabajo deberá ser de 9 horas.

Respecto de los descansos semanales a que tienen derecho estos trabajadores, el legislador nuevamente distingue entre el personal que trabaja bajo el sistema puertas afuera, a quienes se les aplica el régimen general de descansos contenido en los artículos 35 y siguientes del código del ramo. En cuanto a los trabajadores con sistema puertas adentro, se distinguen tres situaciones:

- Descanso semanal propiamente tal. Recae en los días domingo, al no ser de los trabajos que están exceptuados del descanso dominical.

- Tienen, además, derecho al día sábado, el cual no tiene el carácter de irrenunciable<sup>122</sup>. El legislador otorga a las partes la posibilidad de acordar su acumulación, fraccionamiento o intercambio por otro día de la semana, mientras se realice con antelación. En caso de que se opte por la acumulación, estos días deben ser otorgados por el empleador dentro del mismo mes, no pudiendo ser compensados económicamente.

- Gozan de derecho a los festivos. Al igual que en la mención anterior, estos días pueden ser intercambiados por otros, pero dicha facultad debe obligatoriamente ejercerse no más allá de 90 días luego de su ocurrencia, luego de lo cual el derecho del trabajador caduca, no siendo exigible nada en contraprestación al empleador.

e. Contrato de deportistas profesionales y trabajadores que realizan actividades conexas

La reglamentación propia de estas actividades fue incorporada al Código del Trabajo mediante la Ley n° 20178, publicada en el Diario Oficial con fecha 25 de abril de 2007, la cual por medio de su artículo 1° introdujo al código del ramo los artículos 152 bis A a 152 bis L. Con anterioridad a la misma, estos trabajadores se encontraban en una especie de limbo, dadas las

---

<sup>122</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 2037 de fecha 18 de abril de 2016 [En Línea] [Fecha de consulta 6 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-109221.html>

particularidades que presentan sus labores y que no habían sido reconocidas por el ordenamiento jurídico vigente. En efecto, en el Mensaje que inicia el proyecto de ley se constata esta situación, cuando señala:

...no se puede dejar fuera de esta protección a un sector de trabajadores por la particularidad que presenta su relación laboral, pues no por ello deja de ser dependiente y subordinada. De lo contrario, no sólo se les dejaría en una situación de debilidad jurídica ante sus empleadores, sino que también estaríamos ante una clara y determinada discriminación, que a todas luces infringiría la Carta Fundamental...<sup>123</sup>

La normativa reconoce dos tipos de trabajadores afectos a ella: por una parte, los deportistas profesionales, a quienes en principio identifica exclusivamente con futbolistas<sup>124</sup>, pero que luego extiende de forma genérica “a toda persona natural que, en virtud de un contrato de trabajo, se dedica a la práctica de un deporte, bajo dependencia y subordinación de una entidad deportiva, recibiendo por ello una remuneración”<sup>125</sup>, sin especificar una disciplina deportiva determinada. Y, en segundo lugar, a quienes realicen trabajos conexos a la actividad deportiva, entendiéndose por tales a los trabajadores que, remuneración mediante, ejerzan las labores de entrenador, auxiliar técnico o cualquier otra que esté directamente vinculada a la actividad deportiva. Esta dicotomía se resuelve mediante pronunciamiento expreso de la Dirección del Trabajo, la cual, analizando la historia fidedigna de la ley, reconoce que, si bien en principio esta normativa estaba dirigida a cualquier disciplina deportiva, terminó centrándose de forma particular en el fútbol profesional, dado que es prácticamente la única disciplina donde existe un vínculo de subordinación y dependencia<sup>126</sup>.

Cabe recordar que estos trabajadores están excluidos de la limitación de jornada laboral contenida en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, dada la expresa mención que de ello hace el inciso final del artículo citado.

Corresponde señalar entonces que la jornada de trabajo a la que deben estar sometidos es aquella que determina y organiza el cuerpo técnico en conjunto con la entidad deportiva que ejerce las funciones de empleador de los trabajadores involucrados. Ahora bien, aun cuando el

---

<sup>123</sup> Historia Fidedigna de la Ley n° 20.178, Mensaje del Presidente de la República, don Ricardo Lagos Escobar de fecha 23 de julio de 2002, dirigido a la Honorable Cámara de Diputados como inicio del proyecto de ley. [En Línea] [Fecha de consulta 6 de junio de 2017] disponible en <http://www.bcn.cl/historiadela Ley/nc/historia-de-la-ley/5349/>

<sup>124</sup> Según indica en el Artículo 152 bis A del Código del Trabajo

<sup>125</sup> Código del Trabajo Artículo 152 bis B letra a

<sup>126</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 3900/087 de fecha 29 de septiembre de 2007 [En Línea] [Fecha de consulta 6 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-95069.html>

legislador impone a la entidad deportiva la confección de un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores amparados por esta normativa, difícilmente éste podrá adaptarse a los requisitos mínimos señalados para la validez de éste en el artículo 154 del Código del Trabajo. Esto, por las particularidades de la naturaleza de las labores que desempeñan estos trabajadores, razón por la que resulta del todo difícil cumplir con que dicho documento pueda contener, en principio, todo aquello relacionado con la jornada de trabajo. Es más, aun cuando la ley entrega la organización de las actividades al cuerpo técnico y la entidad deportiva, resultaría imposible plasmarlas de forma certera en un documento rígido. De ahí a que se encargue a quienes manejan en definitiva la actividad la obligación de confeccionar el correspondiente organigrama de actividades así como la jornada en que éstas se llevarán a efecto, flexibilizando, muy acertadamente a nuestro parecer, el estatuto de jornada laboral. Ahora bien, aun cuando nada se dice en las normas estudiadas al respecto, entendemos que haciendo un parangón con lo que ocurre en los casos en que existe pacto previo de alternativas de distribución de la jornada, el empleador debe informar al o los trabajadores con la suficiente antelación la jornada de trabajo a realizar, a efectos de precaver un abuso de la facultad que les fuera concedida.

f. Contrato de tripulantes de vuelo y tripulantes de cabina de aeronaves de pasajeros y carga

Nuevamente en razón de las particularidades del trabajo que realizan, así como de la naturaleza misma de las funciones que cumplen, el legislador se ha hecho cargo de regularizar pormenorizadamente los lineamientos que conlleva esta relación laboral. Su inclusión en el Código del Trabajo se materializó mediante el artículo único de la Ley 20321, publicada en el Diario Oficial con fecha 5 de febrero de 2009, y que significó agregar al código del ramo los artículos 152 ter a 152 ter M a efectos de regular de forma acabada la relación laboral en estudio.

Respecto de los trabajadores regidos por la normativa en comento, la ley identifica dos tipos. En primer lugar, los tripulantes de vuelo, que define como aquellos trabajadores que poseen la correspondiente licencia que permite asignarles obligaciones esenciales para la operación de una aeronave durante el tiempo de vuelo. Aun así, si no perderán dicha categoría al momento de realizar labores en tierra que le fueran asignadas. El segundo grupo de trabajadores está constituido por los tripulantes de cabina, entendidos como aquellos trabajadores que, contando con su respectiva licencia, participan de las labores de servicio y atención de pasajeros, así como del

cuidado y seguridad de las personas o bienes que se transporten en la aeronave. Al igual que en el caso anterior, no pierden su categoría en caso que se les asignen tareas que deban cumplir en tierra.

El concepto clave referido a jornada laboral en este tipo de contratos es el de rol de vuelo. Se conceptualiza precisamente como el instrumento de planificación de vuelos que corresponde a la jornada en turnos de trabajo de los tripulantes, y que deviene en el modo de cumplir lo señalado en el Código del Trabajo, artículo 10 n°5, esto es, la indicación precisa de la jornada a la que está obligado el trabajador.

La norma primaria respecto de la jornada de estos trabajadores señala que no podrá exceder las 160 horas mensuales, salvo orden de reducción por razones de seguridad de parte de la Dirección General de Aeronáutica Civil<sup>127</sup>, es un servicio dependiente de la Comandancia en Jefe de la Fuerza Aérea de Chile, funcionalmente descentralizado, al cual le corresponde fundamentalmente la dirección y administración de los aeródromos públicos y de los servicios destinados a la ayuda y protección de la navegación aérea<sup>128</sup>. Con todo, si las labores que se realizan en tierra superan los siete días dentro del mes calendario, la jornada mensual máxima será de 180 horas. Asimismo, el legislador consagra la existencia de una jornada ordinaria y una especial.

En cuanto a la jornada ordinaria diaria, ésta será hasta de 12 horas. Aun así, en caso de contingencias meteorológicas, emergencias médicas o necesidades calificadas de mantenimiento, dicha jornada ordinaria podrá extenderse hasta las catorce horas, pagándose el exceso con el recargo mínimo del artículo 32 del Código del Trabajo. Los descansos que se establecen luego de la realización de los servicios de vuelo en la jornada diaria ordinaria están reglamentados horariamente y varían dependiendo si se trata de tripulantes de vuelo o de cabina<sup>129</sup>, debiendo respetarse de manera total a efectos de no caer en ilegalidades en la jornada<sup>130</sup>. Ahora bien, si la jornada ordinaria se realiza exclusivamente en tierra, ésta no podrá extenderse más allá de 8 horas,

---

<sup>127</sup> Refuerza esta facultad concedida a la Dirección Nacional de Aeronáutica Civil Dirección del Trabajo, Ordinario n° 5314 de fecha 27 de octubre de 2016 [En Línea] [Fecha de consulta 6 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110484.html>

<sup>128</sup> Ley n° 16752 Artículo 1, publicada en el Diario Oficial con fecha 17 de febrero de 1968. [En Línea] [Fecha de consulta 6 de junio de 2017] disponible en <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28653>

<sup>129</sup> Ver Anexo n° 3 referido a descansos dentro de la jornada ordinaria

<sup>130</sup> En este sentido se pronunció la Dirección del Trabajo, informando la ilegalidad de una jornada ordinaria con un servicio de vuelo superior a siete horas que no era seguido del descanso correspondiente. Dirección del Trabajo, Ordinario n° 338 de fecha 19 de enero de 2017 [En Línea] [Fecha de consulta 7 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110994.html>

imputándose al límite de 160. Pero si dichos trabajos en tierra comprenden todo el mes calendario, el promedio de horas trabajadas no podrá superar las 45 semanales.

Respecto de la jornada especial consagrada por la normativa, ésta se aplica en cuanto a periodos de vuelo que necesariamente deben ser más extendidos, en razón de la lejanía de los destinos a alcanzar. Se desarrolla superando las 12 horas, pero nunca sobrepasando las 20 dentro del periodo de 24, para lo cual el empleador deberá disponer de tripulación extra, a efectos de realizar descansos a bordo de a lo menos sesenta minutos cuando el servicio de vuelo supere las 12 horas, siendo el máximo que el trabajador puede laborar continuamente un lapso de 14 horas.

Existe norma específica para los tripulantes de vuelo, quienes no podrán estar al mando de los controles por más de ocho horas, continuas o discontinuas, dentro de cada periodo de servicio de vuelo, salvo que la Dirección Nacional de Aeronáutica Civil determine una rebaja de ese límite.

Al igual que para la jornada ordinaria, el legislador ha diseñado un cuadro horario detallado con los tiempos de descanso que deberá tener la tripulación, nuevamente diferenciando a los tripulantes de vuelo de los tripulantes de cabina<sup>131</sup>.

Conjuntamente con la reglamentación de la jornada ordinaria y especial, el Código del Trabajo contiene una figura denominada periodo de retén o turnos de llamada. Esto permite al empleador contar con los trabajadores estando disponibles para el caso de que se deba reemplazar a algún miembro de la tripulación o alguna situación similar. Este periodo de retén no podrá ser superior a 12 horas ni ser seguido de otro. Tampoco resulta acorde a la ley que dicho tiempo de llamada ocurra en el periodo de descanso. En cuanto a la remuneración por estos servicios, se estará al acuerdo de las partes, sea éste individual o colectivo, salvo que de forma expresa esté ya incluido en la remuneración del trabajador.

Respecto de la posibilidad de pactar horas extraordinarias, la única posibilidad que abre el legislador es para aquellos tripulantes de vuelo y de cabina cuando desarrollen labores en tierra.

En cuanto al descanso dominical, el legislador otorga a estos trabajadores una modalidad propia respecto de cómo debe cumplirse. Este consiste en un descanso ininterrumpido de 106 horas, comprendido por cuatro días íntegros y consecutivos incluyendo sábado y domingo en su

---

<sup>131</sup> Ver Anexo n° 4 respecto de descansos en jornada especial

lugar de residencia habitual, descanso que deberá otorgarse, a lo menos, una vez en cada mes calendario. La excepción a esta regla general la constituyen aquellos trabajadores que hayan pactado con su empleador disponer libremente en torno a elegir sus roles de vuelo y, consecuencialmente, sus descansos.

Por último, en caso de que los roles de vuelo coincidan con días feriados, el empleador está obligado a otorgar a los trabajadores involucrados los descansos compensatorios que ordena la ley, lo que deberá suceder dentro de los sesenta días siguientes. Cabe mencionar que igualmente respecto de dichos días las partes pueden pactar compensarlos económicamente, siendo el piso económico la aplicación al valor de la hora trabajada el recargo señalado en el artículo 32 del Código del Trabajo.

#### **D. Jornada laboral de los menores de edad**

El realizar un análisis acompañado de un juicio de valor respecto del trabajo de los menores de edad, excede con mucho las aspiraciones de esta investigación. Por lo demás, la tendencia mundial, así como los denodados esfuerzos de índole internacional por acabar con el trabajo infantil merecen un tratamiento exhaustivo de parte de cualquier investigación. Al afirmar esto, no nos hacemos parte de una posición en concreto, sino que acotamos el estudio a la figura tal como la recoge nuestra legislación laboral, en especial en lo que dice relación con el tema central de esta investigación, cual es, la jornada laboral y las condiciones de la misma que pueden desarrollar los trabajadores menores de edad.

Al efecto, Chile ha adherido a una serie de convenios internacionales atinentes a la materia, partiendo por la premisa básica de la protección a los menores, cual es la Convención de Derechos del Niño, aprobada el 20 de noviembre de 1989 por las Naciones Unidas y ratificada por Chile el 14 de agosto de 1990, la cual, en su artículo 32, contiene el compromiso de las naciones adscritas respecto del trabajo infantil en los siguientes términos:

1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular:

- a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;
- b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;
- c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo<sup>132</sup>

Como veremos, nuestro ordenamiento recoge los presupuestos aquí indicados, haciéndose cargo de ellos e incorporándolos de manera práctica en nuestra legislación.

Cabe mencionar que Chile además ha ratificado otros documentos de carácter internacional que refuerzan la postura de protección de la infancia frente a la realidad laboral a la que son sometidos un enorme número de niños y adolescentes alrededor del mundo. Entre ellas se encuentran el Convenio n° 138 de la Organización Mundial del Trabajo, sobre edad mínima de admisión al empleo, promulgado en Chile por el Decreto n° 277 del Ministerio de Relaciones Exteriores de fecha 12 de mayo de 1999<sup>133</sup> y el Convenio n° 182 de la Organización Mundial del Trabajo, sobre prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, mediante el Decreto n° 1477 del Ministerio de Relaciones Exteriores de fecha 17 de noviembre del año 2000.

Nuestro legislador se ha encargado de reglar condiciones bastante básicas respecto de cómo y cuándo los menores de edad pueden desarrollar una labor remunerada, a efectos de intentar cautelar de la mejor forma tanto la salud y el desarrollo de los menores como su preparación futura. Así, el Código del Trabajo se ocupa de ellos en los artículos 13 a 18<sup>134</sup>, ambos inclusive, y principia

---

<sup>132</sup> Convención Internacional de Derechos del Niño, 1989 Artículo 32. [En Línea] [Fecha de consulta 8 de junio de 2017] disponible en <http://unicef.cl/web/convencion/>

<sup>133</sup> Notoria tardanza por parte de nuestro país en adherir a este Convenio, el que fue adoptado por la Organización Mundial del Trabajo con fecha 26 de junio de 1973

<sup>134</sup> La autoridad administrativa ha fijado el sentido y alcance de esta normativa, materia que se recomienda consultar. Dirección del Trabajo Ordinario n° 0077/006 de fecha 8 de enero de 2008 [En Línea] [Fecha de consulta 8 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-95353.html>

la normativa indicando que la plena capacidad para ser sujeto de obligaciones laborales se adquiere con la mayoría de edad, esto es, al alcanzar los 18 años.

Luego autoriza el trabajo de los menores de 18 años, pero mayores de 15, señalando condiciones para que ello esté dentro del marco legal: que se trate de labores ligeras o livianas, que no perjudiquen la salud y el desarrollo del menor, y que cuenten con la autorización expresa del padre o madre, o quien legalmente los tenga a su cuidado. Además, deberán acreditar que han concluido sus estudios básicos o medios, o que se encuentran cursándolos y que el trabajo a realizar no entorpecerá su asistencia a los mismos. En este punto es donde el código del ramo realiza la primera distinción respecto del tema que nos atañe. Si el menor acredita haber culminado sus estudios básicos y medios, no existe limitación alguna para que pueda trabajar en una jornada ordinaria completa, esto es, de 45 horas semanales. Si aún no culmina su educación media, su jornada semanal no podrá superar las 30 horas durante el periodo escolar, debiendo acomodarse aquélla para permitir su asistencia a regular a clases. Pero el legislador va más allá y señala una norma aplicable a ambos casos: cualquiera sea la situación escolar del trabajador menor de edad, éste no podrá trabajar más de 8 horas diarias.

La excepción a lo indicado, con relación a la edad autorizada para que los menores de edad puedan ejercer labores remuneradas, la constituyen los llamados “niños artistas”, esto es, menores de 15 años que participan de actividades artísticas en teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares, en casos que se consideren “calificados” y como una situación excepcional. En este caso, el control debe ser mucho más riguroso, exigiéndose, además del cumplimiento de las condiciones ya señaladas, la autorización del correspondiente Tribunal de Familia. Respecto de la jornada laboral de estos menores, nada dice el Código del Trabajo, razón por la que corresponde concluir que podrían aplicársele las mismas normas generales para el trabajo de menores, situación ampliamente discutible, dado que se trata de niños - a veces infantes - razón que obliga al Tribunal de Familia a analizar a conciencia la calificación de estos casos y a la Inspección del Trabajo a ser exhaustiva en cuanto a la fiscalización.

Se completa el cuadro normativo con algunas indicaciones respecto de las faenas o establecimientos en las que los menores no podrían desarrollar labores remuneradas, como es el caso de los cabarets y establecimientos de similar índole, así como aquellos donde se realice expendio de bebidas alcohólicas que se consuman en el mismo local, así como aquellos que realicen o exhiban espectáculos con significancia sexual. Con todo, los menores de 18 años podrán

trabajar en espectáculos que no se desarrollen en recintos como aquellos aludidos, contando con autorización del Tribunal de Familia respectivo y siempre que se resguarde su seguridad, salud y su integridad moral. Por último, se prohíbe el trabajo de los menores de edad en actividades de industria y comercio en horario nocturno, entendiéndose como mínimo del mismo, 11 horas, en las que debe estar incluido el intervalo entre las 22:00 y las 7:00 horas.

Lamentablemente, esta normativa no resulta suficiente para la realidad de nuestro país. Aun cuando Chile tiene las tasas más bajas de América Latina respecto de trabajo infantil, los números no resultan alentadores. En el año 2016, los niños y adolescentes entre 5 y 17 años trabajando alcanzaban casi 219.624, cifra que representa a un 6,5 % de ese rango etario, de los cuales 197.743 ejercían tareas peligrosas y 340 de ellos sufrieron accidentes laborales. El 87% de estos menores viven en zonas urbanas y el 13% en sectores rurales. Asimismo, el 70% de ellos pertenecen a los dos quintiles más pobres del país<sup>135</sup>.

De lo expuesto resulta evidente que los esfuerzos deben dirigirse hacia la correcta aplicación de la ley, con fiscalizaciones más estrictas por parte del ente administrativo y la imposición de sanciones más duras respecto de empleadores que no respetan la normativa vigente.

### **E. Sistemas excepcionales de distribución de la jornada**

Los últimos incisos del artículo 38 del Código del Trabajo disponen:

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.

---

<sup>135</sup> Dirección del Trabajo, Sala de Prensa, artículo “En Chile hay 220 mil niños y adolescentes trabajadores” publicación de fecha 17 de junio de 2017 [En Línea] [Fecha de consulta 9 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-112147.html>

La vigencia de la resolución será por el plazo de hasta tres 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 hasta tres años.

La inclusión de esta facultad otorgada al Director del Trabajo no es una creación que podamos catalogar de moderna. Si bien es cierto esta figura no existía como tal en el Plan Laboral de 1978, fue incorporada en un lapso relativamente breve a nuestro ordenamiento, mediante la Ley n° 18372, publicada en el Diario Oficial con fecha 17 de diciembre de 1984, la que vino a modificar en su momento el artículo 49 del Decreto Ley n° 2200.

La base de su existencia está dada por la necesidad de complementar nuestra legislación en cuanto da cabida a formas de distribución de jornada que se apartan de las reglas generales ya expuestas, en razón del tipo y características de los procesos productivos o las necesidades que se ven cubiertas con el desarrollo de una actividad específica, esto es, otorgar un grado de flexibilidad mayor que se adapte a las condiciones de la empresa, obra, faena o el objetivo perseguido por quien ejecuta las labores. Pero esta autorización no es antojadiza. Conlleva el cumplimiento de una serie de requisitos que deben ser constatados por la autoridad competente para proceder a autorizar un sistema excepcional de distribución de jornada, a saber<sup>136</sup>:

- a) Acuerdo previo de los trabajadores, si los hubiere,
- b) Imposibilidad de aplicar las disposiciones generales sobre descanso semanal compensatorio establecidas en la regla general contenida en el artículo 38, atendidas las especiales características de la prestación de servicios,
- c) Condiciones de higiene y seguridad compatibles con el sistema solicitado, y
- d) Cumplimiento de los criterios administrativos correspondientes.

Ahora bien, respecto de la tramitación a la que están sometidos las empresas o empleadores que soliciten la autorización para laborar en un sistema excepcional de distribución de la jornada, ésta se encuentra regulada en el documento denominado Orden de Servicio n° 5 de fecha 20 de noviembre de 2009, el cual fue modificado y complementado por la Orden de Servicio

---

<sup>136</sup> Dirección del Trabajo Centro de Consultas Laborales [En Línea] [Fecha de consulta 15 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-93832.html>

n° 9 de fecha 27 de agosto de 2015. Por medio de estos documentos se establece el procedimiento completo para solicitar la debida autorización. Cabe mencionar que éstos sólo se aplican a faenas que se encuentren dentro o fuera de los centros urbanos y a los procesos de renovación de los sistemas excepcionales cuya autorización ya ha sido concedida, excluyendo de este modo la tramitación de solicitudes que digan relación con sistemas excepcionales marco para sectores productivos completos, así como las solicitudes que respecto de ellos se presenten.

Quién debe resolver las solicitudes presentadas a este respecto dependerá del tipo de sistema excepcional que se discuta: si se trata de aquellos cuyo procedimiento se encuentra reglamentado por la Orden de Servicio n° 5, la competencia recae en el Director Regional del Trabajo de la jurisdicción donde se ubica la faena. Tratándose de sistemas excepcionales marco, corresponde su conocimiento al Jefe del Departamento de Inspección<sup>137</sup>.

La solicitud se realiza mediante la presentación, en formato de declaración jurada, de los formularios que al efecto ha dispuesto la Dirección del Trabajo, los que son diferenciados según el tipo de solicitud que se presente, esto es, para faenas dentro del radio urbano (F 35-1), fuera de éste (F 35-2) o bien, renovación de sistema excepcional ya autorizado (F 35-3).

La resolución que acoja la solicitud indicará el tiempo por el cual se extiende, el que no podrá superar los tres años, o bien, por el plazo de la obra o faena determinada, siempre que no exceda el plazo señalado<sup>138</sup>.

Los criterios básicos que maneja la Dirección del Trabajo para autorizar o rechazar los sistemas excepcionales de distribución de jornada se sintetizan de la siguiente forma<sup>139</sup>:

1) La solicitud debe estar referida a un caso calificado: cuando en la obra o faena no se puedan aplicar las normas generales sobre distribución de jornada de trabajo y descanso, atendido que se trata de procesos de trabajos continuos o de procesos productivos técnicos o tecnológicamente complejos o que se trata de puestos de trabajo calificados o de difícil reemplazo.

---

<sup>137</sup> Dirección del Trabajo, Resolución n° 1598 Exenta de fecha 11 de septiembre de 2014 [En Línea] [Fecha de consulta 15 de junio de 2017] disponible en <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1066340&idParte=>

<sup>138</sup> El plazo de vigencia fue modificado por la Ley n° 20940, publicada en el Diario Oficial con fecha 8 de septiembre de 2016 y que entró en vigencia el día 1 de abril de 2017. Con anterioridad a esta ley, el plazo alcanzaba los cuatro años.

<sup>139</sup> Dirección del Trabajo, Orden de Servicio n° 5 de fecha 20 de noviembre de 2009, p. 7 [En Línea] [Fecha de consulta 11 de junio de 2017] disponible en [http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-97484\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-97484_recurso_1.pdf)

2) La autorización debe entenderse otorgada para faenas y puestos de trabajo específicos: dado el carácter excepcional, su extensión debe entenderse de forma restrictiva y referida sólo a faenas precisas y determinadas<sup>140</sup>.

3) El sistema excepcional de distribución de la jornada debe contemplar una jornada de trabajo promedio semanal máxima de 45 horas: el promedio máximo de horas semanales de trabajo en el ciclo será de 45 horas y no se autorizarán jornadas que contemplen horas extraordinarias permanentes.

4) Asimismo, debe contemplar una jornada diaria de trabajo máxima de 12 horas: 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.

5) Igualmente, debe aceptar una procedencia restrictiva de horas extraordinarias<sup>141</sup>: de conformidad con el 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.

6) Debe 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 y será imputable a la jornada de trabajo, esto es, será considerado dentro de ella.

7) Debe respetar las reglas generales en materia de descanso compensatorio 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. Esto significa que 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 de que las partes acuerden una especial forma de distribución o

---

<sup>140</sup> En este sentido se pronuncia la Dirección del Trabajo, Ordinario n° 6505/331, de fecha 28 de octubre de 1997, señalando que la autorización concedida a un empleador para una faena en concreto no puede extenderse por éste a otra faena o establecimiento de su propiedad. [En Línea] [Fecha de consulta 12 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-88042.html>

<sup>141</sup> Lo confirma Dirección del Trabajo, Ordinario n° 3580 de fecha 7 de agosto de 2017 [En Línea] [Fecha de consulta 9 de septiembre de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-112530.html>

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 ramo<sup>142</sup>.

8) Debe respetar una relación máxima entre días de trabajo y descanso: para faenas ubicadas dentro del radio urbano, la relación entre días de trabajo y días de descanso podrá ser de 1:1; 2:1 y hasta un máximo de 3:1. Si la faena está ubicada fuera del radio urbano, la relación entre días de trabajo y días de descanso podrá ser de 1:1 y hasta 2:1. Tratándose de autorización solicitada para trabajos nocturnos, la relación máxima será de 1:1.

9) Debe respetar, asimismo, un máximo de días continuos de trabajo: para faenas ubicadas dentro del radio urbano, el máximo de días continuos de trabajo será de siete. En el caso de faenas ubicadas fuera del radio urbano, el máximo será de 20 días si la faena es de carácter transitoria y de 12 días si la faena es de carácter permanente.

10) Debe contemplar, además, un 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, a lo menos, seis días<sup>143</sup>.

11) Requiere contemplar el acuerdo de los trabajadores: sólo se otorgarán autorizaciones de jornada excepcional en la medida que se acredite el acuerdo expreso y completo de los trabajadores involucrados, si los hubiere. Este acuerdo se deberá recabar a través de la o las organización u organizaciones sindicales cuando existieren o en forma individual cuando se trate de trabajadores no sindicalizados o cuando no hubiera organización sindical<sup>144</sup>.

12) Debe contemplar condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo: la empresa deberá acreditar documentalmente que mantiene en la faena solicitada las adecuadas

---

<sup>142</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 4631 de fecha 9 de septiembre de 2016 [En Línea] [Fecha de consulta 11 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110218.html>

<sup>143</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 3374 de fecha 25 de julio de 2017. [En Línea] [Fecha de consulta 9 de septiembre de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-112455.html>. Nótese que sólo por acuerdo de las partes los seis días de descanso adicional podrán hacerse efectivos de manera continua a los días de feriado anual, de forma fraccionada o remunerarse, según sea el caso, debiendo la empresa efectuar los ajustes necesarios para ello.

<sup>144</sup> El acuerdo en cuestión dice relación exclusivamente con la anuencia que debe existir respecto de trabajar en un sistema excepcional de distribución de la jornada específico, no así respecto del establecimiento del mismo en virtud de la autonomía de la voluntad. Así lo ha dejado claro la Dirección del Trabajo, que resta cualquier valor al acuerdo entre la organización sindical y el empleador que mediante negociación colectiva pacten establecer un sistema excepcional de distribución de jornada, dado que es materia de exclusivo resorte de dicha repartición pública. Dirección del Trabajo, Ordinario n° 0200/02 de fecha 16 de enero de 2014 [En Línea] [Fecha de consulta 9 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-102962.html>.

condiciones de seguridad y salud en el trabajo, mediante una serie de documentos que se detallan en el formulario que corresponda.

A las condiciones referidas debe sumárseles aquellas específicas en función del tipo de solicitud que se presente, y que, en general, están asociadas a las características propias de las labores a desarrollar.

Respecto de la participación de estos sistemas excepcionales de distribución de la jornada en nuestro panorama nacional, estos representaban al año 2014 el segundo tipo de jornada más utilizada en el país, correspondiendo al 8,7 % de los trabajadores, registrándose un leve aumento respecto de la medición anterior correspondiente al año 2011, momento en que alcanzaba un 8,3 %. Se encontraba presente en el 6 % de las empresas de nuestro país, concentrándose en las grandes empresas, en un 76,7 %. Según rama de actividad económica, es en el ámbito minero donde tienen una preminencia notable, con un 69,2 %, seguidos por los servicios sociales y de salud, con un 28 % y servicios hoteleros y restaurantes, con un 16,3 %. Por último, los turnos más usados al momento de la medición eran 7 x 7 x 12 (siete días de trabajo seguidos de siete de descanso en jornadas diarias de doce horas) con un 18 %; 4 x 4 x 12 (cuatro días de trabajo seguidos de cuatro días de descanso en jornadas de doce horas diarias), con un 10,5 % y, por último, 4 x 3 x 9 (cuatro días de trabajo seguidos por tres de descanso en jornadas de nueve horas diarias), que alcanzó el 5,1 %<sup>145</sup>.

Resulta evidente la utilidad práctica que reviste para las empresas la posibilidad de organizar según sus necesidades la jornada de trabajo de sus empleados. En principio, por las características propias de las empresas involucradas, que en la mayoría de los casos requieren condiciones diferenciadas para mantener sus procesos continuos. Por otra parte, permiten conformar su dotación con un gran porcentaje de mano de obra especializada que en gran medida proviene de zonas geográficas distintas, constituyéndose en población flotante del sector donde se localizan las faenas o servicios. Además, el establecimiento de sistemas de turnos que resulten adecuados a sus necesidades les permite disminuir el costo total de mano de obra, lo que deviene en una mejora sustancial de condiciones de competitividad tanto en mercados internos como externos.

---

<sup>145</sup> Informe de Resultados Encuesta Laboral ENCLA 2014, p. 136 - 137 [En Línea] [Fecha de consulta: 11 de junio de 2017] disponible en [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-108317\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-108317_recurso_1.pdf)

### 3.2 La potestad del empleador para alterar la distribución de la jornada

El contrato de trabajo posee una regla de estabilidad que asegura a las partes del vínculo su certeza respecto del contenido del mismo: en principio, no puede ser modificado sin acuerdo de las partes, dejando salvo el hecho de que las modificaciones acordadas no pueden alterar derechos irrenunciables. Esta regla deriva de la normativa general y supletoria en materia civil contenida en el artículo 1545 del Código Civil, en virtud del cual todo contrato legalmente celebrado es ley para las partes. Pero las relaciones laborales, por su naturaleza, requieren de cierto grado de flexibilidad, o más exactamente, elasticidad<sup>146</sup>. De ahí que el legislador otorgue al empleador, respecto de determinados aspectos del vínculo laboral, una especie de potestad diferenciada, permitiéndole alterar en ciertos aspectos lo originalmente pactado. Esa potestad unilateral de alterar, modificar o variar aspectos específicamente normados del contrato de trabajo, denominada *ius variandi*, está consagrada en el artículo 12 del Código del Trabajo, el cual plantea tres posibilidades de alteración del contrato de trabajo con sus correspondientes límites, a saber:

- a. La naturaleza de los servicios que deba prestar el trabajador. El legislador limita esta facultad del empleador al cumplimiento de dos requisitos: que se trate de labores similares y que dicho cambio no produzca menoscabo al trabajador.
- b. El sitio o recinto en que han de prestarse los servicios. El nuevo sitio debe, necesariamente, encontrarse dentro del mismo lugar o ciudad de aquél originalmente convenido y se reitera la condición de no causar menoscabo o daño al trabajador.
- c. La distribución de la jornada. Los límites o requisitos que para el ejercicio de esta potestad impone el legislador son los siguientes:
  - i. Que se trate de circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos. Esto significa que el empleador no puede modificar la distribución de la jornada de forma individual, sino que debe responder a una situación generalizada, sea a nivel de empresa, de establecimiento o de una unidad específica de su negocio. Con esto, se limita la posibilidad de arbitrariedades o discriminaciones por parte del empleador, debiendo justificar, en alguna forma, la decisión tomada en virtud de la extensión que la medida conlleva.

---

<sup>146</sup> LANATA FUENZALIDA GABRIELA, op. cit. p. 121

- ii. Que lo que se altere sea precisamente la distribución de la jornada, no así su extensión, ya sea adelantando o postergando la hora de ingreso a las labores hasta en sesenta minutos. No cabe, entonces, otra alternativa de variación que no sea la aquí reseñada.
- iii. Que el empleador otorgue el aviso correspondiente a los trabajadores con, a lo menos, treinta días de anticipación. Esto, con el objeto de cautelar la necesaria certeza que corresponde al trabajador respecto de las condiciones en que desarrolla o desarrollará sus labores, tal como lo ha sostenido la Dirección del Trabajo al señalar

La intención del legislador al establecer condiciones especiales para que pueda hacerse efectiva la citada limitación a la libertad contractual de las partes es permitir al trabajador planificar su tiempo libre y garantizarle el poder cumplir fiel y oportunamente con sus obligaciones laborales ya que adquiere la certeza de que el horario convenido no podrá ser modificado de un día para otro<sup>147</sup>.

El mismo artículo 12 del Código del Trabajo, en su inciso tercero, le otorga al trabajador el derecho de reclamar respecto de la modificación ante el respectivo Inspector del Trabajo, dentro del plazo de treinta días hábiles, el que, para el caso de que el reclamo tenga su motivación en la alteración de la distribución de la jornada de trabajo, se contabiliza desde la notificación del aviso a que la norma hace alusión. En dicho caso, el Inspector del Trabajo deberá resolver si la medida adoptada cumple o no con los requisitos que impone la ley, resolución - sea afirmativa o negativa - que es susceptible de ser recurrida ante el juez competente dentro de quinto día desde su notificación, quien, a su vez, resolverá en única instancia, sin forma de juicio y oyendo a las partes.

El titular de esta acción de reclamación es exclusivamente el trabajador afectado por la modificación unilateral de las condiciones de su contrato de trabajo, fundándose en el carácter individual y personal del interés jurídico protegido, y así lo ha recogido la misma redacción del citado artículo 12 del código del ramo. Aun así, nada obsta a que el trabajador solicite a la

---

<sup>147</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 4558 de fecha 6 de septiembre de 2016 [En Línea] [Fecha de consulta 12 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110210.html>

organización sindical a la cual esté adscrito que actúe en su representación al momento de interponer el reclamo en cuestión, tal como lo ha manifestado la Dirección del Trabajo al señalar

... la acción de reclamo contemplada por el artículo 12 del Código del Trabajo, establece como su titular exclusivo al trabajador afectado por la modificación unilateral del contrato de trabajo, sin perjuicio de que, en aplicación del artículo 220 del mismo texto legal, requiera a la organización sindical a la que se encuentre afiliado para que accione en su representación<sup>148</sup>.

Así las cosas, cabe reiterar que esta excepción a la ley del contrato resulta especialísima, dado el estricto cumplimiento que el empleador debe dar a los requisitos de procedencia para que el uso de sus potestades de mando y dirección se encuentre inserto dentro del marco legal.

---

<sup>148</sup> Dirección del Trabajo Ordinario n° 3996/185 de fecha 9 de junio de 2017 [En Línea] [Fecha de consulta 13 de septiembre de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-63549.html>

## CAPÍTULO IV. LOS CONTROLES DE CUMPLIMIENTO

Nuestro Código del Trabajo es bastante escueto en cuanto a la producción de normativa a este respecto, limitándose a hacer mención al control efectivo de la jornada laboral en un solo artículo, dejando la implementación, definiciones, situaciones especiales y el resto de los componentes de esta figura a cargo de la Dirección del Trabajo, quien, mediante la nutrida dictación de resoluciones y dictámenes, complementa a cabalidad la forma en que este control debe ejercerse.

En efecto, el código del ramo en su artículo 33 se refiere a este tema, señalando que será obligación del empleador llevar un registro, otorgándole dos alternativas para ello. La primera consistente en un libro de asistencia del personal y la segunda, en un reloj control con tarjetas de registro. Además, comisiona a la Dirección del Trabajo, ante el caso de que resulte imposible aplicar algunas de las alternativas propuestas o bien que la fiscalización de las mismas resulte difícil, para que ésta, por medio de resolución fundada, ya sea actuando de oficio o a petición de parte, establezca y regule métodos o sistemas especiales para llevar el control de las horas de trabajo y determinar las remuneraciones correspondientes.

Cabe hacer mención de los objetivos que se persiguen con la instauración de los sistemas de control. En primer término, responden a la necesidad de constatar de manera fehaciente la asistencia del trabajador a sus labores, cuya desatención acarrea sanciones que pueden llegar, eventualmente, al término de la relación laboral por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato. En segundo lugar, el sistema de control persigue determinar a cabalidad el cumplimiento de la jornada pactada, así como las horas de trabajo ejecutadas, sean éstas en jornada ordinaria o extraordinaria, lo que va en directa relación con la remuneración a pagar al trabajador. Es más, la jurisprudencia de nuestros tribunales ha reconocido que esta obligación impuesta al empleador va en su directo beneficio “como lo es preconstituirse en un medio de prueba del cumplimiento de una de las obligaciones que asisten a su contraparte (el trabajador), como es la de asistencia a su lugar de trabajo”<sup>149</sup>.

---

<sup>149</sup> Sentencia de la Cuarta Sala de la Corte de Suprema de fecha 23 de septiembre de 2008 causa Rol n° 4416-2008, en Departamento de Estudios Jurídicos PuntoLex, op. cit. p. 76

Ahora bien, esta obligación que grava al empleador cesa cuando se trata de trabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo de conformidad a lo prescrito en el artículo 22 del Código del Trabajo, tal como lo hemos mencionado en capítulos anteriores, precisamente porque una de las consecuencias de dicha exclusión es que estos trabajadores no tienen derecho a percibir sobresueldo, siendo esta la postura uniforme de los Tribunales de Justicia<sup>150</sup>.

En cuanto al libro de asistencia, en la práctica se traduce en un cuaderno, libro de actas o cualquier otra forma de registro manual, siendo su formato determinado libremente, pero de cualquier manera, con sus hojas numeradas correlativamente<sup>151</sup>, el que debe estar timbrado por la Inspección del Trabajo correspondiente, donde debe consignarse el nombre completo del trabajador, su jornada diaria pactada y éste, al inicio y término de la misma, debe firmarlo de puño y letra, con expresa mención de la hora de entrada y salida de sus labores. Ergo, en cada hoja queda constancia del nombre del trabajador, de la hora de entrada y salida, la firma de cada dependiente, el total de horas diarias y el total semanal trabajado. Este sistema resulta el más simple y económico, razón por la que su prevalencia en empresas pequeñas es notoria, no así en empresas medianas y grandes.

Respecto del reloj control con tarjeta de registro, éste también corresponde a una modalidad básica, compuesto originalmente por un reloj, un tarjetero y una tarjeta de uso exclusivo de cada trabajador quien, al inicio y término de su jornada, introduce la tarjeta en el reloj, el cual marca la hora en que dicha acción se produce, emitiendo a la vez una papeleta con los datos recogidos.

Luego, el Código del Trabajo le impone a la Dirección del Trabajo la carga de establecer y regular eventuales sistemas especiales de control. Con el avance de la tecnología, la oferta respecto sistemas se ha expandido, incorporando componentes de altísimo desarrollo, partiendo por los sistemas computacionales, el uso de medidores biométricos, sistema de posicionamiento global e, incluso, dispositivos que permiten realizar el registro de asistencia a distancia.

Esta incorporación de nuevos métodos de control supone un desafío no menor para la Dirección del Trabajo, no sólo en cuanto es el ente llamado a autorizarlos, sino también respecto

---

<sup>150</sup> Sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción de fecha 23 de noviembre de 2007 en causa Rol n° 167/2007, en Departamento de Estudios Jurídicos PuntoLex, op. cit. p. 68 y 69

<sup>151</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 6914/318 de fecha 13 de diciembre de 1996 [En Línea] [Fecha de consulta 14 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-88766.html>

de la fiscalización permanente que debe realizar. Para ello, el organismo constantemente se pronuncia tanto respecto de los métodos modernos que reemplazan a los preexistentes como a la forma en que aquéllos cumplen con la normativa que los regula. Muestra de ello es el Ordinario n° 696/27 de fecha 24 de enero de 1996<sup>152</sup>, que estableció cuáles eran las características técnicas basales de un sistema de registro electrónico computacional. Transcurrido el tiempo, y dado el logarítmico avance tecnológico, la misma Dirección del Trabajo, mediante el Ordinario n° 1140/27 de fecha 24 de febrero de 2016<sup>153</sup>, volvió a referirse a esta misma materia, actualizándola en toda su extensión.

A la norma incluida en el Código del Trabajo debe añadirse lo dispuesto a este respecto en el Decreto n° 969 del Ministerio del Trabajo publicado en el Diario Oficial con fecha 24 de enero de 1934, el cual, por disposición expresa de la ley, mantiene su vigencia hasta hoy. En efecto, en el inciso segundo de su artículo 20, señala que “...al fin de cada semana, el empleador sumará el total de las horas trabajadas por cada empleado, y éste firmará en el mismo formulario o libro en señal de aceptación.”<sup>154</sup>, constituyendo entonces una obligación adicional para el empleador reiterada por el órgano administrativo<sup>155</sup>. A esto debe sumarse la misma Dirección del Trabajo, en razón de sus atribuciones privativas respecto de esta materia, extendiendo el catálogo de obligaciones anexas que derivan del establecimiento de sistemas de control, entre las que podemos destacar la obligación que recae en el empleador referida a que éste “...debe ubicar el sistema de registro de control de la asistencia y jornada del personal, en el lugar o sitio específico en que este cumpla sus funciones, conforme con lo sostenido por la jurisprudencia administrativa de este Servicio...” y, además, “...que las normas sobre control de asistencia se cumplan sin errores o defectos como resultaría ser la ubicación del sistema de control en un lugar que impida que alcance su objetivo legal de registrar la jornada legal del trabajador...”<sup>156</sup>

Por otra parte, la Dirección del Trabajo ha sido tajante respecto de que el timbraje de la tarjeta, firma del libro de asistencia o la forma idónea de registrar la asistencia según el sistema

---

<sup>152</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 696/27 de fecha 24 de enero de 1996 [En Línea] [Fecha de consulta 13 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-88367.html>

<sup>153</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 1140/27 de fecha 24 de febrero de 2016 [En Línea] [Fecha de consulta 13 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-108670.html>

<sup>154</sup> Decreto n° 969 del Ministerio del Trabajo publicado en el Diario Oficial con fecha 24 de enero de 1934 [En Línea] [Fecha de consulta 13 de junio de 2017] disponible en <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=253569>

<sup>155</sup> En este sentido, Dirección del Trabajo, Ordinario n° 7046/327 de fecha 19 de diciembre de 1996 [En Línea] [Fecha de consulta 13 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-88782.html>

<sup>156</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario n° 3870/079 de fecha 29 de septiembre de 2011 [En Línea] [Fecha de consulta 13 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-99724.html>

implantado, no puede ser delegado en un tercero, ni encomendado por el empleador a persona distinta del trabajador<sup>157</sup>.

En síntesis, la intención primaria del legislador de establecer un régimen de controles a este respecto dice relación con la necesidad de lograr, de forma fiscalizable, el cumplimiento irrestricto de la normativa laboral en cuanto a asistencia del trabajador a prestar sus servicios y en cuanto a la determinación exacta de la remuneración que corresponde al trabajador en razón del tiempo laborado.

---

<sup>157</sup> Dirección del Trabajo, Centro de Consultas Laborales [En Línea] [Fecha de consulta 13 de junio de 2017] disponible en <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60137.html>

## CAPÍTULO V. LA JORNADA LABORAL EN EL DERECHO COMPARADO

Resulta interesante realizar una rápida revisión respecto de las condiciones en que se desarrolla la jornada laboral en otros países, habida consideración de realizarla con un carácter meramente expositivo, dado el hecho cierto de que intentar derechamente una comparación entre la variedad de sistemas existentes en cada país resulta del todo ocioso, al no poder equiparar una multiplicidad de factores que inciden en el comportamiento de cada sociedad, algunas veces similares, otras, diametralmente opuestas. Son demasiados los factores que deben conjugarse a la hora de intentar establecer parámetros comparativos, los que difícilmente podrían alcanzar el grado de objetividad necesario que para estos efectos se requeriría.

En razón de lo indicado, nos limitaremos a señalar cuáles son los principales sistemas de jornada existentes en un conjunto de países que por sus características resaltan dentro del panorama mundial, dada la diferencia, además, que representan con nuestro sistema regulatorio respecto de esta figura<sup>158</sup>.

### 5.1 Europa

#### a. España

El ordenamiento laboral atingente a esta y otras materias, equivalente a nuestro Código del Trabajo, está dado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, publicado originalmente en el Boletín Oficial del Estado con fecha 10 de marzo de 1980 y cuyo texto refundido se aprobó mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015, de fecha 23 de octubre de 2015<sup>159</sup>. Las normas concernientes a regulación de la jornada de trabajo están tratadas en los artículos 34 a 38.

---

<sup>158</sup> Para efectos prácticos y un análisis comparativo numérico, ver Anexo n° 5 y n° 6, referido a la cantidad de horas de trabajo anuales realizadas en promedio por los trabajadores de los países que integran la OCDE.

<sup>159</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de fecha 23 de octubre de 2015. [En Línea] [Fecha de consulta 15 de junio de 2017] disponible en <https://www.sepe.es/LegislativaWeb/verFichero.do?fichero=09017edb8021de72>

Respecto al límite de la jornada ordinaria semanal, ésta no podrá ser superior a las 40 horas de trabajo efectivo, calculado como promedio del cómputo anual. En cuanto a la jornada diaria ordinaria, su límite máximo son 9 horas de trabajo efectivo. En el caso de trabajadores nocturnos, su límite son ocho horas diarias promedio en periodos de 15 días. El trabajo efectivo, concepto ampliamente utilizado, se define como el tiempo que se dedica a desarrollar de las labores para las cuales el trabajador fue contratado.

Dos acápites muy interesantes que ameritan ser mencionados son, en primer término, la posibilidad que el legislador otorga de establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, dejada en principio al acuerdo de las partes y, de no producirse éste, le otorga potestad al empleador para realizarlo unilateralmente respecto del 10 % de la jornada de trabajo en un año, requiriéndose para ello que otorgue un preaviso a los trabajadores con, a lo menos, cinco días de anticipación. El segundo es la facultad que el ordenamiento otorga al trabajador de adaptar tanto la extensión de su jornada como la distribución de ésta, a fin de hacer efectivo lo que se reconoce como su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, según se haya establecido en el pacto colectivo o en el contrato individual, situación que no tiene símil alguno en nuestra legislación.

Con relación a los descansos, la legislación española los divide en tres tipos:

- Descansos diarios: Durante la jornada, si la jornada continua supera las 6 horas, se otorga a los trabajadores un descanso de 15 minutos, cuya imputabilidad al trabajo efectiva queda entregada al acuerdo de partes, sea de forma individual o colectiva. Si el trabajador es menor de 18 años, esta norma se altera, debiendo concedérsele un descanso de 30 minutos si la jornada continua sobrepasa las 4 horas y 30 minutos. Entre jornadas diarias: el descanso ininterrumpido debe ser, a lo menos, de 12 horas.
- Descanso semanal: se otorga a los trabajadores un descanso ininterrumpido mínimo de un día y medio, incluyéndose siempre el domingo completo, el cual es acumulable hasta por 14 días. En el caso de trabajadores menores de 18 años, este descanso se prolonga por dos días completos.
- Descanso anual: se garantiza un descanso anual remunerado de 30 días naturales (corridos), los que no son sustituibles por compensación económica.

Otro punto a destacar dice relación con la jornada extraordinaria. Ésta está comprendida por aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, debiendo de ser remuneradas según acuerdo de las partes, pero su valor mínimo es el de la hora ordinaria trabajada. Si no hay acuerdo de las partes respecto de la opción de compensarlas económicamente o devolverlas al trabajador en calidad de descansos compensatorios, se entenderá que se opta por esto último, debiendo otorgarse dichos descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su ocurrencia.

b. Francia

Al igual que el caso anterior, la legislación francesa respecto de la figura de la jornada de trabajo presenta características propias que la hacen resaltar en el panorama mundial. El Code du Travail se encuentra en pleno proceso de ser reformado, a efectos de propender a flexibilizar las relaciones laborales, en especial para las pequeñas y medianas empresas, en razón de un nivel de desempleo que resulta casi crónico en el país<sup>160</sup>.

Respecto de la figura que nos atañe, el Code du Travail, consolidado al día 1 de septiembre de 2017<sup>161</sup>, legalmente establece una jornada - que podemos denominar ordinaria - de 35 horas semanales, pero en la práctica no representa precisamente un máximo, sino más bien, el punto de partida para contabilizar las horas extraordinarias, que poseen un régimen bastante particular en cuanto a su remuneración, la que resulta variable en razón de que conjuga las disposiciones legales con la autonomía de las partes contratantes, lo que vuelve la jornada extraordinaria de muy común ocurrencia. Así, las horas extraordinarias son todas aquellas que se laboren a partir de la trigésimo sexta hora de trabajo semanal, retribuyéndose éstas de forma compleja con directa relación a la cantidad de horas efectivamente trabajadas, quedando en principio a la voluntad de las partes mediante acuerdo colectivo. Legalmente, las primeras ocho horas que se laboren en jornada por sobre las 35 señaladas en la ley, deberán remunerarse aumentadas en un 25 % respecto del valor hora ordinaria. Por su parte, aquellas horas extra que se trabajen por sobre esas primeras ocho horas, en cambio, deben retribuirse aumentadas en un 50 %, igualando con esto la norma nacional.

---

<sup>160</sup> BUCAILLE, LOUISE. “Francia: Un nuevo Código del Trabajo diseñado para las PYME”. France 24. Recuperado de <http://www.france24.com/es/20170921-francia-codigo-trabajo-pyme>. [Fecha de consulta 29 de septiembre de 2017]

<sup>161</sup> Code du Travail [En Línea] [Fecha de consulta 29 de septiembre de 2017] disponible en <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170901>

En cuanto a la distribución de la jornada semanal, ésta, en términos generales, se realiza de lunes a viernes, salvo excepciones según el tipo de labor a desarrollar. Es más, en el cómputo genérico de días hábiles tampoco se considera el día sábado.

La jornada máxima diaria no puede superar las 10 horas, otorgándose una hora destinada a colación, la que no es imputable a la jornada y la que, en la práctica, se reduce voluntariamente, a efectos de adelantar el término de la actividad diaria. El descanso mínimo garantizado entre dos jornadas diarias es de 11 horas.

El sistema de descanso anual también aparece diferenciado respecto del resto de las legislaciones europeas. Cada trabajador acumula dos días y medio por cada mes trabajado, en el periodo que va desde el 1º de junio al 30 de mayo del año siguiente, lo que anualmente totaliza hasta cinco semanas de vacaciones, las que deben disfrutarse de manera fraccionada, considerando que el trabajador, dentro de cada periodo, debe gozar de a lo menos 12 días hábiles y la quinta semana siempre deberá tomarse separadamente del grueso de las vacaciones.

De todas maneras, el ordenamiento francés otorga a las partes un grado no menor de flexibilidad en cuanto al acuerdo respecto del descanso anual, a efectos de que éste se adapte tanto a las necesidades de la empresa como a la idiosincrasia del trabajador.

### c. Alemania

En Alemania, la jornada laboral, así como los descansos diarios, semanales y anuales, están regulados en la Ley del Tiempo de Trabajo o “Das Arbeitszeitgesetz”<sup>162</sup>, conjuntamente con la autonomía de las partes, ya sea mediante convenios colectivos o en el mismo contrato individual de trabajo.

Se plantea legalmente una jornada laboral semanal que varía entre las 35 y 40 horas, dependiendo del tipo de trabajo que se desempeñe, si éste está o no afecto a convenios colectivos e incluso del tipo de remuneración. Esto, porque respecto de las horas extraordinarias, tratándose de trabajos altamente remunerados, la costumbre es que dichas horas no se cobren.

---

<sup>162</sup> Das Arbeitszeitgesetz. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. [En Línea] [Fecha de consulta 20 de septiembre de 2017] disponible en [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a120-arbeitszeitgesetz.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a120-arbeitszeitgesetz.pdf?__blob=publicationFile)

En el caso de la generalidad de los trabajadores, la jornada diaria no debe superar las 8 horas, por 5 días a la semana, aun cuando la misma normativa contempla una serie de excepciones a estas reglas, como es el caso, v.gr., de quienes se desempeñan en las áreas de salud, transporte, seguridad, entre otros. En cuanto a interrupciones dentro de la jornada diaria, se establece un descanso mínimo de treinta minutos luego de seis horas continuas de labores y el lapso mínimo ininterrumpido de descanso entre jornadas diarias es de 11 horas.

Interesante resulta mencionar la alta concurrencia de la figura de la flexibilidad horaria en Alemania, la que se traduce en la existencia de ciertas horas específicas pactadas que el trabajador debe permanecer en su puesto de trabajo en contraposición a el resto de ellas, que puede distribuirlas dentro de la jornada diaria a su conveniencia. Se grafica su importancia de buena manera al constatar que casi un tercio de la fuerza laboral alemana trabaja bajo este sistema, pactando un número determinado de horas durante las que el trabajador debe laborar al día, pero sin que se indique un horario fijo para ello, quedando el inicio de las labores a su entero arbitrio, mientras cumpla con las horas acordadas<sup>163</sup>.

#### d. Reino Unido

A nivel europeo, se considera que los trabajadores del Reino Unido son los que poseen legalmente la jornada más extensa. Su regulación está dada por “The Working Time Regulations”<sup>164</sup>, instrumento estatutario del Reino Unido del año 1998, que implementa la normativa de la Unión Europea sobre condiciones laborales<sup>165</sup>. Impone un límite máximo de 48 horas semanales de trabajo, aun cuando en la práctica, en términos generales, la jornada regular se desarrolla entre las 37 y 40 horas, siendo muy frecuente, eso sí, que, por medio de convenios colectivos, esta jornada se extienda más allá de dichos parámetros. Tratándose de trabajadores entre los 16 y 18 años, el límite máximo son 40 horas semanales.

---

<sup>163</sup> En este sentido, sería de sumo interesante realizar un estudio más acabado a este respecto a fin de explicar la forma en que esta figura podría extrapolarse a países como el nuestro, lo que requeriría un análisis del tipo psicosocial que lamentablemente excede con mucho el tema de este trabajo.

<sup>164</sup> The Working Time Regulations 1998 [En Línea] [Fecha de consulta 21 de septiembre de 2017] disponible en <http://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made>

<sup>165</sup> A las cuales hicimos referencia en el Capítulo 1.3

En cuanto a los descansos dentro de la jornada diaria, debe otorgarse un descanso mínimo de 20 minutos por cada 6 horas de trabajo continuo, garantizándose un descanso mínimo ininterrumpido de 11 horas dentro de cada periodo de 24.

Cabe mencionar que, frente a esta jornada completa, denominada full time, la normativa del Reino Unido permite el acuerdo sobre jornadas parciales, llamadas part time, las cuales corresponden a un máximo de 35 horas semanales. En la práctica, los contratos más comunes de este tipo son hasta por 16 horas semanales, por la razón de que ese límite permite a los trabajadores optar a ayudas gubernamentales.

Respecto del trabajo nocturno, la extensión dentro de cada periodo de 24 horas no podrá superar las 8 horas de labores.

En cuanto al descanso semanal, se garantiza al trabajador dos alternativas de descanso: dos periodos diferentes ininterrumpidos de no menos de 24 horas dentro del margen de 14 días o bien, un solo periodo ininterrumpido de no menos de 48 horas dentro del mismo margen.

El descanso anual también se encuentra regulado, otorgándose al trabajador que labora full time 28 días por año calendario trabajado, a lo que se suman los feriados oficiales que en ellos incidan. Y en el caso de los trabajadores part time, su descanso anual se calcula de forma proporcional al tiempo efectivamente laborado.

## **5.2 Estados Unidos**

Esta materia está medianamente regulada en por medio de la Ley de Normas Justas de Trabajo o Fair Labor Standards Act<sup>166</sup>. Y señalamos que es de forma no completa porque hay variados tópicos de la relación laboral que ni siquiera se dejan al acuerdo de las partes, sino que, derechamente, a la voluntad del empleador. Es así como se establece como norma general una jornada de 40 horas semanales, sin que se señale cuál es en definitiva el máximo o mínimo de la misma, y sin que la normativa defina un máximo diario, dejando esto, tal como mencionamos, al acuerdo de las partes, por lo que no se puede hacer referencia a regulación a este respecto.

---

<sup>166</sup> Fair Labor Standards Act 1938 [En Línea] [Fecha de consulta 22 de septiembre de 2017] disponible en <https://www.dol.gov/whd/flsa/>

Lo mismo ocurre respecto a la distribución de la jornada semanal, no debiendo ser retribuidos de manera diferenciada los días sábado, domingo o festivos en que se labore.

Sí existe la jornada extraordinaria, considerándose como tal todo tiempo trabajado por sobre las 40 horas semanales, las que deben pagarse con un recargo del 50 % por sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo. Cabe mencionar que tampoco existe un límite máximo de horas extraordinarias que pueda ejecutar un trabajador establecido a nivel federal. Quedan, eso sí, excluidos de este pago diferenciado una serie de trabajadores, entre los que podemos mencionar los funcionarios de la policía, bomberos y empleados de hospitales.

Donde se producen serias diferencias con la normativa internacional es en lo referido a los descansos anuales. En Estados Unidos se considera que el tiempo de descanso remunerado es un beneficio y no un derecho del trabajador. Es más, la Fair Labor Standards Act ni siquiera hace mención a ello, de lo que se concluye que las vacaciones anuales y los festivos no están contemplados como objeto de pago. Este ítem queda entonces entregado a la negociación y acuerdo entre las partes sin que exista un derecho previo exigible por el trabajador. Con todo, los empleadores suelen conceder entre 5 y 15 días al año de descanso a sus empleados, sin que exista fiscalización alguna respecto del cumplimiento efectivo de estos acuerdos, los que, muchas veces, son ignorados incluso por el propio trabajador a efectos de salvaguardar su fuente de ingresos. Es más, se estima que uno de cada cuatro trabajadores en Estados Unidos no goza de vacaciones pagadas ni de festivos remunerados, a diferencia de lo que ocurre en la enorme mayoría de las economías más importantes del mundo<sup>167</sup>.

### **5.3 América Latina**

#### **a. Argentina**

El Régimen General de Contratación Laboral está regulado en la Ley del Contrato de Trabajo 20744<sup>168</sup> y otras normas concordantes. Por medio de éstas, se instaura una jornada semanal

---

<sup>167</sup> CENTER FOR ECONOMY AND POLICY RESEARCH. “United States Still a No -Vacation Nation” 24 de mayo de 2013. [En Línea] [Fecha de consulta 23 de septiembre de 2017] disponible en <http://cepr.net/press-center/press-releases/united-states-still-a-no-vacation-nation>

<sup>168</sup> Ley de Contrato de Trabajo 20744 promulgada con fecha 20 de septiembre de 1974 [En Línea] [Fecha de consulta 23 de septiembre de 2017] disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=25552>

máxima de 48 horas semanales, distribuida en seis días con jornadas diarias máximas de 8 horas, pero que en la práctica se traduce en una jornada efectiva inferior, dada la prohibición, salvo las correspondientes excepciones legales y reglamentarias, de laborar desde las 13:00 horas del día sábado hasta las 24:00 horas del día domingo siguiente. Tratándose de trabajadores que realicen trabajo nocturno, sus jornadas de trabajo dentro de cada 24 horas no pueden superar las 7 horas continuas, de lo que se desprende que su jornada semanal máxima es de 42 horas. Existe también regulación específica para quienes trabajan en ambientes que se consideran peligrosos o insanos, señalándose que en dichos casos la jornada máxima semanal no podrá superar las 36 horas. Por último, respecto a los menores de edad, sólo podrán trabajar en jornadas diarias de 6 horas, lo que totaliza un máximo semanal de 36 horas.

En todos los casos la normativa garantiza un descanso diario mínimo ininterrumpido de 12 horas.

Se permite la realización de horas extraordinarias, denominadas por la legislación argentina como suplementarias, con o sin autorización de la autoridad competente, las que se pagan con un recargo diferenciado dependiendo de si se realizan entre los días lunes y sábado (50 % por sobre el valor de la hora ordinaria) o bien, durante el fin de semana, entendiéndose por tal desde las 13:00 horas del día sábado hasta las 24:00 horas del día domingo, o durante los días reconocidos como festivos (100 % por sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo).

El sistema de descanso anual y los días de que goza el trabajador están en directa relación con el tiempo o antigüedad que éste tenga prestando servicios para el empleador, aplicándose la siguiente tabla:

- Trabajador con menos de 5 años en la empresa: 14 días naturales
- Trabajador con más de 5 pero menos de 10 años en la empresa: 21 días naturales
- Trabajador con más de 10 pero menos de 20 años en la empresa: 28 días naturales
- Trabajador con más de 20 años en la empresa: 35 días naturales<sup>169</sup>

---

<sup>169</sup> Nuevamente, la denominación de “días naturales” está referida a los días corridos.

b. Perú

La jornada laboral en Perú se encuentra reglamentada en el Decreto Legislativo N° 854, de fecha 1 de octubre de 1996, modificado por la Ley N° 27671, de fecha 21 de febrero de 2002, por el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Decreto Supremo N° 007-2002-TR de fecha 4 de julio de 2002<sup>170</sup> y su correspondiente Reglamento, contenido en el Decreto Supremo N° 008-2002-TR<sup>171</sup>.

Se indica que la jornada semanal máxima es de 48 horas, con un límite diario de 8 horas con una interrupción mínima para efectos de colación -denominada refrigerio por la legislación peruana - de 45 minutos no imputables a la jornada, salvo pacto en contrario; otorgándose a las partes la posibilidad de acordar jornadas inferiores. Tratándose de trabajo nocturno, no se hace diferenciación horaria, sino de tipo económico, debiendo retribuirse su trabajo con un piso base referido a la remuneración mínima vigente aumentada en un 35 %. En cuanto al trabajo de los menores, su jornada laboral máxima es diferenciada en razón de su edad:

- Entre los 12 y 14 años: podrán trabajar un máximo de 4 horas diarias o 24 horas semanales
- Entre los 15 y los 17 años: están autorizados a laborar 6 horas diarias o 36 horas semanales como máximo<sup>172</sup>

Se permite la realización de sobretiempo, sin que se señalen máximos a este respecto, pero indicando la forma de remuneración que debe aplicarse. Así, las dos primeras horas de sobretiempo se remuneran con el valor de la hora ordinaria de trabajo más un recargo del 25 %. A partir de la tercera hora, dicho recargo se aumenta a un 35 %. Tratándose de horas extraordinarias que se realicen antes o después del trabajo nocturno debe tenerse en consideración, previo a aplicar el recargo, lo mencionado respecto de su diferencia remuneracional. De cualquier forma, se permite que las partes pacten descansos compensatorios por el sobretiempo trabajado.

---

<sup>170</sup> Decreto Supremo N° 007-2002-TR de fecha 4 de julio de 2002 [En Línea] [Fecha de consulta 23 de septiembre de 2017] disponible en <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/TUO%20del%20D.Leg.%20854%20-%20D.S%20007-02-TR-04-07-02.pdf>

<sup>171</sup> Decreto Supremo N° 008-2002-TR de fecha 3 de julio de 2002 [En Línea] [Fecha de consulta 23 de septiembre de 2002] Disponible en <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/Reglamento%20del%20TUO%20D.S%20No.%20008-02-TR-04-07-02.pdf>

<sup>172</sup> Código del Niño y del Adolescente, Ley n° 27337 [En Línea] [Fecha de consulta 23 de septiembre de 2017] disponible en <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dga/nuevo-codigo-ninos-adolescentes.pdf>

En cuanto a los trabajadores que por determinadas circunstancias prestan servicios en sus días de descanso semanal o en días indicados como feriados, la sobretasa a aplicar para su retribución económica es del 100 % por sobre el valor de la hora ordinaria.

Respecto a las vacaciones, los trabajadores que cumplan, a lo menos, una jornada ordinaria de 4 horas diarias, tendrán derecho a gozar de 30 días calendario por cada año completo de servicios, los que pueden fraccionarse e incluso renunciarse hasta en un 50 % mientras sean económicamente retribuidos por el empleador. A contrario sensu, los trabajadores con una jornada inferior no disfrutarían de vacaciones, pero Perú ratificó el Convenio n° 52 de la OIT, razón por la cual todo trabajador gozará de, a lo menos, seis días de vacaciones remuneradas.

#### c. Brasil

La Consolidação das leis do Trabalho, Decreto – Lei n° 5452 de fecha 1° de mayo de 1943<sup>173</sup> y sus posteriores modificaciones, siendo una especie de equivalente jurídico de nuestro Código del Trabajo, rige de forma íntegra las relaciones laborales, conteniendo, por supuesto, lo relacionado con la jornada de trabajo.

En términos generales, plantea una jornada diaria máxima de 8 horas, otorgando la posibilidad de laborar en jornada extraordinaria hasta por un máximo de dos horas por día, las que se pagarán con recargo idéntico al mínimo establecido por nuestro ordenamiento o bien, podrán ser compensadas por descansos equivalentes. En cuanto a la jornada semanal, ésta tendrá un máximo de 44 horas, pudiendo, eso sí, bajo determinadas condiciones, pactarse una jornada mensual de 220 horas. Con respecto a contratos de jornada parcial, estos son permitidos, no debiendo superar las 25 horas semanales y sin que los trabajadores afectos a este régimen de jornada puedan realizar horas extraordinarias. El descanso diario mínimo ininterrumpido es de, a lo menos, once horas, y el descanso semanal garantizado no podrá ser inferior a 24 horas sin interrupciones. Si la jornada diaria implica un trabajo continuo por más de 6 horas, se concederá a los trabajadores un descanso para colación de entre 1 y 2 horas. Si dicho trabajo continuo es inferior, pero sobrepasa las 4 horas, se otorgará un descanso por 15 minutos.

---

<sup>173</sup> Consolidação das leis do Trabalho, Decreto – Lei n° 5452 de fecha 1° de mayo de 1943 [En Línea] [Fecha de consulta 24 de septiembre de 2017] disponible en <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>

Cuando el contrato de trabajo conlleve labores nocturnas, esto es, entre las 22:00 y las 05:00 horas, la hora trabajada, para efectos de su cómputo, se compondrá de 52 minutos y 30 segundos. En cuanto a la remuneración mínima, la norma indica que corresponderá, como mínimo, al valor de la hora ordinaria diurna aumentada en un 20 %.

En cuanto al descanso anual, existen dos reglas a aplicar. La primera de ellas está dirigida a los trabajadores contratados a jornada completa, indicando una tabla variable de días que compondrán el feriado anual que va desde los 12 días corridos hasta los 30, en razón de las inasistencias injustificadas dentro del periodo al trabajo. La segunda norma se refiere a los trabajadores contratados en jornada parcial, los que tienen derecho a feriado anual, y cuya extensión, de entre 8 y 18 días corridos, dependerá de las horas semanales de trabajo que compongan su jornada pactada.

De sumo interesante resulta mencionar la reforma aprobada durante este año 2017 y que modifica de manera importante la legislación respecto del tópico de la jornada laboral. Nos referimos a la Lei nº 13467 de fecha 13 de julio de 2017<sup>174</sup>, cuya entrada en vigencia programada es en el mes de noviembre del presente año. Entre las modificaciones más importantes relativas al tema de este trabajo se encuentra la posibilidad de acordar, de manera libre y sin restricciones, una jornada laboral de 12 horas de trabajo continuas seguidas por 36 horas de descanso. Esta jornada existía de forma previa a esta modificación, pero su implementación quedaba sujeta al acuerdo colectivo por rama de actividad económica o profesional, siendo de uso común, por ejemplo, en el área de la salud, lo que la reforma corrige, permitiendo hoy que pueda pactarse por el solo acuerdo individual. Un segundo punto importante es el establecimiento por ley de periodos que antes eran imputables a jornada laboral como fuera de ésta, constituidos por el tiempo utilizado por el trabajador para cambio de vestuario, descansos dentro de la jornada, prácticas religiosas, estudio o capacitación, higiene personal y alimentación. Entendemos que estas modificaciones responden a la necesidad de flexibilizar al máximo las relaciones laborales en razón del avance de la tecnología y los nuevos métodos de trabajo, otorgando a las partes la posibilidad de pactar con mayor libertad sobre materias que inciden directamente en la productividad del negocio y se

---

<sup>174</sup> Lei nº 13467 de fecha 13 de julio de 2017 [En Línea] [Fecha de consulta 23 de septiembre de 2017] disponible en <http://legis.senado.leg.br/legislacao/ListaTextoSigen.action?norma=17728053&id=17728058&idBinario=17728664&mime=application/rtf>

ajustan a los requerimientos reales de las empresas, garantizando, eso sí, las adecuadas condiciones de descanso del trabajador.

## CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES

La determinación de una jornada laboral óptima representa un desafío no menor. Considerando el trabajo como un fenómeno integral en el que incide una multiplicidad de factores de interés resulta en extremo difícil establecer cuál es, desde una óptica general, la mejor forma de distribuir el tiempo de cada persona a efectos de lograr la completa satisfacción de todos sus anhelos, intereses y necesidades. Rescatamos la noción de que el trabajo es una necesidad individual orientada a la intención primaria de obtener los medios necesarios para la subsistencia, así como la concreción de una aspiración de realización personal, pero no podemos desconocer que cada trabajador deviene en un engranaje necesario para el mantenimiento de una estructura mayor que se enlaza a otras aún superiores a ésta. Y es precisamente en este punto donde la situación se torna más delicada: en el establecimiento de un balance entre la idea del trabajador individual, esto es, la persona misma, y la célula que éste representa como ente productivo dentro de un entramado muy superior. De esto surge la necesidad de establecer condiciones para el desarrollo del trabajo, que permitan que la persona mantenga su dignidad como tal, otorgando espacios para su desarrollo integral a lo largo de su vida, sin afectar, a la vez, su capacidad productiva.

Una de estas regulaciones es precisamente la cantidad de tiempo que el trabajador debe ocupar en desarrollar una labor remunerada, de forma tal que se le permita desarrollar otras áreas de su vida, como los son el ámbito familiar, social, religioso u otros intereses alternos a su trabajo, teniendo presente, además, su necesidad de contar con el adecuado descanso que reponga sus fuerzas. Todo esto, englobado en el concepto de bienestar que conlleva una buena calidad de vida, que a su vez permite que el individuo alcance y desarrolle su máximo potencial.

Identificada esta necesidad, y considerando el tortuoso camino – con avances y retrocesos – que a este respecto se ha recorrido en el tiempo, a nivel internacional se han alcanzado acuerdos que establecen parámetros en este sentido, los que no constituyen en caso alguno una regla intransable. Y en alguna medida esto resulta lógico: ante la enorme cantidad de factores que inciden en las condiciones en que se desarrolla el trabajo y lo disímiles que resultan de un lugar a otro, resulta imposible siquiera pensar en el establecimiento de una norma única y general. Baste para graficar esto las diferencias culturales, geográficas, demográficas, idiosincráticas, religiosas

y medioambientales, entre otras muchas, que existen incluso dentro de cada país y que participan directamente en la figura del trabajo para que resulte imposible establecer una regla única y aplicable a todo evento.

Ante esto, las legislaciones locales han desarrollado su propio catálogo de normas, algunas veces de manera muy genérica y otras de forma en extremo detallista, a efectos de cubrir la mayor cantidad de situaciones. En este sentido, consideramos que nuestro legislador ha optado por una postura intermedia. Y esta afirmación no resulta antojadiza: si bien nuestro Código del Trabajo contiene un amplio catálogo de relaciones laborales normadas en cuanto a la jornada laboral, no es menos cierto que también da cabida a un exceso de generalización, lo que sería positivo si fuese aparejado con un grado mayor de flexibilización de normas a este respecto, con el objeto de adecuarse al devenir actual de los vínculos laborales. Se justifica en cierta medida esta decisión en la necesidad de proteger y cautelar de manera celosa los derechos que a este respecto se le otorgan al trabajador en su calidad de contratante más débil de la relación laboral, pero no es menor el impacto que ello causa al reducir sus posibilidades de pactar en la medida de sus intereses y necesidades, en concordancia con las del empleador, una jornada laboral que le resulte idónea y cómoda.

Ahora bien, la nutrida jurisprudencia judicial y administrativa revisada da cuenta de que, aun con la especificidad que alcanza la normativa nacional respecto de la jornada laboral, se siguen produciendo, en algunos casos, yerros en la interpretación de la ley y, en otros, abusos por parte de los empleadores. Por otro lado, las diferencias constatadas a este respecto entre lo dictaminado por nuestros Tribunales de Justicia y lo sostenido por la Dirección del Trabajo hacen pensar que no existe una comunicación unívoca y necesaria entre ambas entidades, con lo que se pierde en alguna medida la necesaria certeza jurídica respecto de este tópico del vínculo laboral, lo que se traduce, en definitiva, en decisiones del órgano administrativo que a la larga son revocadas por los Tribunales de Justicia, en lo que representa una pérdida de tiempo y recursos tanto para los particulares involucrados como para el aparato estatal.

Por lo demás, nuestra legislación, aun en su afán detallista, comete algunas omisiones importantes que suponen problemas para ciertas actividades. Por ejemplo, se reconoce la necesidad de regular el contrato de trabajo de los deportistas profesionales, pero en definitiva limita su aplicación sólo a quienes se desempeñan profesionalmente en el fútbol y actividades relacionadas a éste, ignorando por completo a otras disciplinas deportivas que funcionan profesionalmente en el país, como es el caso, por ejemplo, de la División Mayor de Básquetbol,

la cual, al no estar amparada por esta legislación específica, cae en la normativa general sobre jornada laboral, la que, dadas las características de los servicios profesionales que están involucrados, resulta del todo ineficaz.

Por lo expuesto, consideramos que nuestro ordenamiento laboral respecto de la jornada de trabajo requiere una revisión, no en cuanto a eliminar lo ya normado, puesto que eso supondría un panorama de inestabilidad que en el corto plazo iría en detrimento directo del mismo trabajador, sino en el sentido de adaptarse a las necesidades que surgen con el devenir de los tiempos y adecuarse a los avances tecnológicos, como bien reconocemos se ha hecho en algunas áreas, como es el caso de los mecanismos de control y registro de asistencia. Entendemos que resulta imposible desarmar un sistema mantenido en el tiempo y que ha respondido a los requerimientos del momento y no es lo que estimamos necesario. Lo que proponemos es, sobre la base de lo ya existente, realizar una serie de ajustes y precisiones que permitan modernizar el vínculo laboral en cuanto al tópico de la jornada de trabajo, y que aseguren fluidez en las relaciones entre trabajador y empleador. En este sentido, nuestras propuestas se manifiestan, suscintamente, de la siguiente forma:

- Disminución del límite máximo de la jornada de trabajo ordinaria y fin a la limitación referida al sobretiempo. Estimamos que la jornada ordinaria perfectamente puede ser inferior a 42 horas semanales, distribuidas en 5 o 6 días, lo que debe ir aparejado, eso sí, a una flexibilización respecto de la normativa sobre procedencia de la jornada extraordinaria, permitiendo el pacto libre en este sentido a trabajador y empleador, sin que existan limitaciones en cuanto a su extensión. De esta forma se consagra la autonomía de la voluntad de las partes y se corregiría en alguna medida, dada su remuneración diferenciada, la problemática de los bajos salarios que afecta a un enorme porcentaje de la fuerza laboral nacional, quedando en manos del trabajador, directamente, la forma de distribuir su propio tiempo según sus necesidades y características particulares, y conociendo, a priori, cuánto efectivamente debe trabajar para obtener la remuneración que espera. Evidentemente una propuesta de este tipo conlleva un verdadero cambio de paradigma, pero no con ello pretendemos que se sobreexplota al trabajador, muy por el contrario. La autoridad administrativa, a efectos de poder realizar los controles de cumplimiento respecto de lo pactado entre las partes, debe efectuar una labor fiscalizadora que ya no dependería del inspector en terreno, sino haciendo uso del enorme abanico tecnológico que hoy en día está a disposición, desarrollando su labor de forma remota, lo

cual es perfectamente posible hoy, de manera tal de llevar un control exhaustivo que permita detectar en tiempo real la ocurrencia de faltas a lo acordado mediante el contrato de trabajo<sup>175</sup>.

- Se debe clarificar de manera absoluta una serie de puntos dudosos de la normativa, dado que en la actualidad su existencia implica un entramamiento en las relaciones laborales, así como graves discrepancias en los criterios interpretativos de los estamentos llamados a ello. El más claro ejemplo está dado por el artículo 22 del Código del Trabajo, específicamente en cuanto a los casos excluidos de la limitación de la jornada. Tal como vimos durante el desarrollo de esta tesis, el criterio aplicado por la Dirección del Trabajo a este respecto es en un importantísimo número de casos contrapuesto a aquél que uniformemente mantienen nuestros Tribunales de Justicia. Esto deviene en la imposición de sanciones a los empleadores que se ven obligados a recurrir respecto de las medidas aplicadas en su contra ante el ente jurisdiccional, utilizando recursos públicos que podrían ahorrarse con el simple establecimiento de una norma única, clara e indubitada, que restrinja la discrecionalidad que a este respecto aplica la Dirección del Trabajo.
- Eliminar del código del ramo la normativa respecto de jornada laboral que se ha dictado referida a ramas de actividades económicas específicas, regulándose éstas por medio de reglamentos. Esto, por un efecto práctico referido a la flexibilidad a la que se debe propender en las relaciones laborales dado lo vertiginoso de los avances tecnológicos y los cambios sociales de toda índole. Estando regulados dentro del Código del Trabajo, en caso de ser necesaria una modificación por el advenimiento de circunstancias nuevas espacio temporales, resulta extremadamente dificultoso realizar cualquier alteración al verse sometida a tramitación por parte del Congreso, lo que hace que, a la larga, dichas modificaciones o cambios se produzcan desfasadas del tempus originario. Esto sería distinto si el Código del Trabajo se limitara a regular de manera genérica la jornada

---

<sup>175</sup> Una muestra clara de ello la constituyen redes como las implementadas por Transbanc, que registran en tiempo real las transacciones electrónicas que realizan los usuarios del sistema. Nos parece perfectamente viable que un sistema similar se desarrolle por la Dirección del Trabajo, donde se registre digitalmente el contenido de cada contrato de trabajo, manteniéndose en línea con los empleadores mediante sistemas de control de asistencia electrónicos que permitan advertir cualquier discrepancia entre lo pactado y lo que en tiempo real sucede en cada empresa, disminuyendo, de paso, los gastos operativos de la repartición pública y limitando la injerencia de los inspectores a situaciones que ameriten su participación directa. Los costos de establecer una fórmula de este tipo serían aquéllos destinados a la elaboración del software necesario y la transformación de todo control o registro de asistencia a formato digital.

laboral, dejando entregada la especificidad de la misma a los correspondientes reglamentos.

Tal como señalamos al inicio de este trabajo, la jornada laboral es un concepto que engloba mucho más que simplemente el cómputo de horas que una persona dedica a desarrollar una actividad remunerada. Corresponde a una figura de altísima incidencia no sólo en el panorama laboral de un país, sino que impacta directamente en el desarrollo de la vida de cada persona, debiendo, por tanto, ser objeto de regulación por parte del Estado, a efectos de que su existencia, aplicación y desarrollo se manifieste acorde a la necesidad humana de crecimiento en balance con la necesidad social de contar con todas las unidades productivas disponibles a su plena capacidad, a fin de propender al bien común. De ahí la necesidad de contar con una normativa lo suficientemente precisa que permita su aplicación irrestricta, pero a la vez flexible, que sea capaz de adaptarse a los cambios del medio. En un país como el nuestro, con el anhelo cierto del desarrollo, resulta imprescindible que todo el entramado jurídico tenga un cariz moderno, dúctil, con capacidad para adaptarse a los cambios vertiginosos que se suceden cada día con mayor celeridad, pero que defienda ante todo la dignidad de sus trabajadores y materialice los principios universalmente afianzados para el cabal desarrollo de cada uno de sus integrantes.



## BIBLIOGRAFÍA

1. COOPERRIDER RODGERS, EDITH “Discussion of holidays in the later middle ages”, artículo contenido en la publicación “Studies in History, Economy and Public Law”, editado por la Faculty of Political Science of Columbia University, NY, Columbia University Press, 1940.
2. DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS JURÍDICOS PUNTOLEX. “Jurisprudencia de la jornada de trabajo y descansos”. Editorial PUNTOLEX S.A. 2011
3. FASEL GEORGE, «The Wrong Revolution: French Republicanism in 1848», en French Historical Studies, 1974
4. LANATA FUENZALIDA GABRIELA, “Contrato individual de Trabajo” Ed. Legal Publishing 4ª edición, noviembre de 2010
5. LASTRA LASTRA, JOSÉ MANUEL, en “Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Coordinado por Néstor de Buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en conjunto con Universidad Nacional Autónoma de México. México, Primera Edición, 1997.
6. PALMER, ALAN Y VERÓNICA “The Chronology of British History”, Londres. Editorial Century Ltd, 1992
7. SCHOR, JULIET “The Overworked American: The Unexpected Decline of leisure” Editorial BasicBooks 1992
8. THAYER ARTEAGA, WILLIAM. “Texto, comentario y jurisprudencia del Código del Trabajo”. Ediciones Universidad Católica de Chile. Cuarta Edición, marzo de 2015

9. WALTON, JOHN K., “Chartism” Taylor & Francis e-Library, 2001

## **FUENTES LEGALES**

### **Nacionales**

- Constitución Política de la República
- Código del Trabajo
- Código Civil
- Ley n° 19518, de fecha 14 de octubre de 1997
- Decreto n° 46 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 23 de noviembre de 2015
- Ley n° 19759, de fecha 1° de enero de 2005
- Ley n° 16752, de fecha 17 de febrero de 1968

### **Internacionales**

- Real Decreto Legislativo 2/2015, España
- Code du Travail, Francia
- Das Arbeitszeitgesetz, Ley del Tiempo de Trabajo, Alemania
- The Working Time Regulations 1998, Reino Unido
- Fair Labor Standards Act 1938, Estados Unidos
- Ley del Contrato de Trabajo 20744, Argentina

- Decreto Supremo n° 007 – 2002 – TR, Perú
- Decreto Supremo n° 008 – 2002 – TR, Perú
- Consolidação das leis do Trabalho, Decreto – Lei n° 5452, Brasil
- Lei n° 13467, de 13 de julio de 2017, Brasil

## **FUENTES ELECTRÓNICAS**

### **Portales Institucionales**

- Portal de la Organización Internacional del Trabajo: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- Portal de Derecho de la Unión Europea: <http://eur-lex.europa.eu>
- Portal de la Organización de los Estados Americanos: <http://www.oas.org>
- Portal del Mercado Común del Sur: <http://www.mercosur.int>
- Portal de la Dirección del Trabajo: <http://www.dt.gob.cl>
- Portal de Bases Jurisprudenciales del Poder Judicial de Chile:  
<http://basejurisprudencial.poderjudicial.cl/>
- Portal de la Biblioteca del Congreso Nacional: <https://www.bcn.cl/>
- Portal de Legislación del Congreso Nacional: <https://www.leychile.cl/>
- Portal del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia: <https://www.unicef.org/>
- Portal del Servicio Público de Empleo Estatal de España: <https://www.sepe.es>
- Portal legislativo del gobierno de Francia: <https://www.legifrance.gouv.fr>
- Portal del Ministerio Federal del Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania:  
<https://www.bmas.de>
- Portal Oficial de la Legislación del Reino Unido: <http://www.legislation.gov.uk>
- Portal del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos: <https://www.dol.gov>
- Portal legislativo del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del gobierno de Argentina: <http://www.infoleg.gob.ar/>
- Portal del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del gobierno de Perú:  
<http://www.mintra.gob.pe>

- Portal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del gobierno de Perú:  
<https://www.mimp.gob.pe>
- Portal de la Cámara de Diputados de Brasil: <http://www2.camara.leg.br>
- Portal del Senado Federal de Brasil: <https://www12.senado.leg.br/hpsenado>

### **Páginas web**

- <http://latin.packhum.org/loc/978/1/0#2399>
- <http://www.cairn.info/revue-le-moyen-age-2009-3-page-557.htm?1=1&DocId=383393&hits=10+9+7+6+4+3+2+1+#no169>
- <http://www.gabrielbernat.es/espana/leyes/rldi/indice/indice.html>
- <https://eh.net/encyclopedia/hours-of-work-in-u-s-history/>
- <http://dle.rae.es/?id=TU1KCfY>
- <http://www.uss.cl/economia-y-negocios/wp-content/uploads/sites/12/2017/01/XV-Informe-de-Deuda-Morosa-a-Diciembre-2016-USS-Equifax.pdf>
- <http://www.france24.com/es/20170921-francia-codigo-trabajo-pyme>
- <http://cepr.net/press-center/press-releases/united-states-still-a-no-vacation-nation>

## **ANEXOS**



## ANEXO N° 1

### Convenios y Recomendaciones de la OIT atinentes a la jornada laboral

Año	N° de convenio	Título
1919	N° 1	Convenio sobre las horas de trabajo (industria).
1930	N°30	Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas).
1962	N°116	Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo.
1921	N°14	Convenio sobre el descanso semanal (industria).
1957	N°106	Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas).
1970	N°132	Convenio sobre vacaciones pagadas.
1990	N°171	Convenio sobre trabajo nocturno.
1994	N°175	Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial.

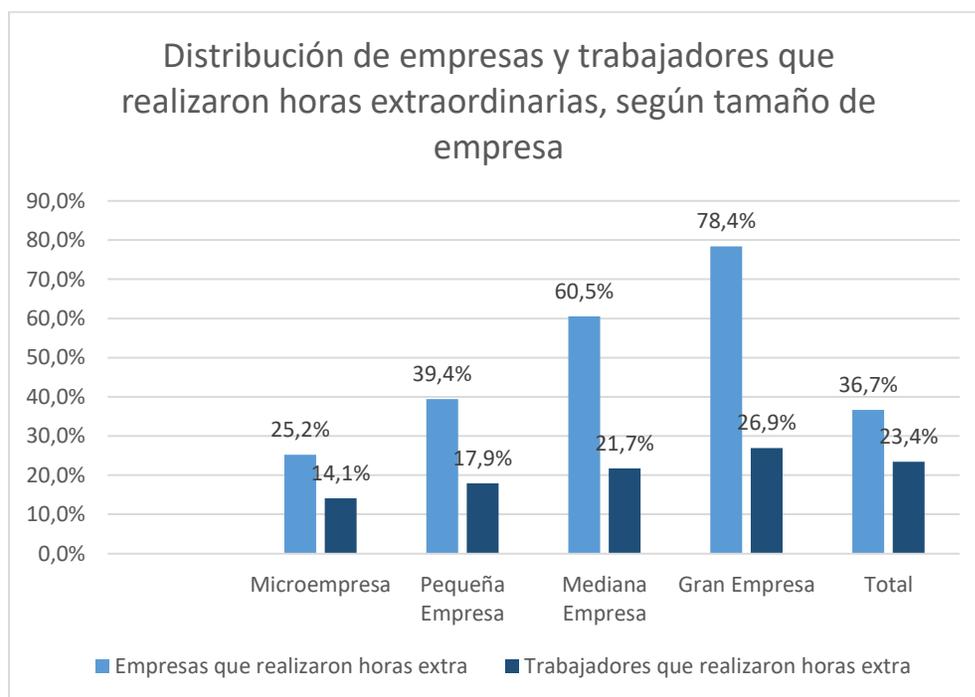
Cuadro de elaboración propia, con base en los datos extraídos desde <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:::NO::>



## ANEXO N° 2

### Cuadros estadísticos referidos al desarrollo de jornada extraordinaria en Chile

Tamaño de empresa	Empresas que realizaron horas extra	Trabajadores que realizaron horas extra
Microempresa	25,2%	14,1%
Pequeña Empresa	39,4%	17,9%
Mediana Empresa	60,5%	21,7%
Gran Empresa	78,4%	26,9%
<b>Total</b>	<b>36,7%</b>	<b>23,4%</b>



Elaboración propia, mediante uso de la información recopilada en Informe de Resultados de ENCLA 2014, disponible en [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-108317\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-108317_recurso_1.pdf)



### ANEXO N° 3

**Tabla referida a descansos de Tripulantes de Vuelo y Tripulantes de Cabina que cumplen jornada ordinaria**

Tripulantes de vuelo	
Periodo de Servicio de Vuelo	Horas de descanso
7	10
8	12
9	13
10	14
11	15
12	15

Tripulantes de cabina	
Periodo de Servicio de Vuelo	Horas de descanso
7	10
8	11
9	12
10	13
11	14
12	15

Cuadro que contiene la información expresa consignada en el Código del Trabajo, artículo 152 ter D.



#### ANEXO N° 4

**Tabla referida a descansos de Tripulantes de Vuelo y Tripulantes de Cabina que cumplen jornada especial**

<b>Tripulantes de vuelo</b>	
<b>Periodo de Servicio de Vuelo</b>	<b>Horas de descanso</b>
12	15
13	16
14	17
15	17
16	18
17	19
18	20
19	22
20	24

<b>Tripulantes de cabina</b>	
<b>Periodo de Servicio de Vuelo</b>	<b>Horas de descanso</b>
12	15
13	16
14	17
15	18
16	19
17	20
18	21
19	22
20	24

Cuadro que contiene la información expresa consignada en el Código del Trabajo, artículo 152 ter G.



## ANEXO N° 5

**Tabla comparativa referida a las horas anuales trabajadas en promedio en los países que integran la OCDE**

N°	País	Hrs. anuales trabajadas
1	México	2.255
2	Costa Rica	2.212
3	Corea	2.069
4	Grecia	2.035
5	Chile	1.974
6	Rusia	1.974
7	Polonia	1.928
8	Latvia	1.910
9	Israel	1.889
10	Lituania	1.885

N°	País	Hrs. anuales trabajadas
11	Islandia	1.883
12	Irlanda	1.879
13	Estonia	1.855
14	Portugal	1.842
15	Estados Unidos	1.783
16	Rep. Checa	1.770
17	OECD Total	1.763
18	Hungría	1.761
19	Nueva Zelanda	1.752
20	Eslovaquia	1.740

N°	País	Hrs. anuales trabajadas
21	Italia	1.730
22	Japón	1.713
23	Canadá	1.703
24	España	1.695
25	Eslovenia	1.682
26	Reino Unido	1.676
27	Australia	1.669
28	Finlandia	1.653
29	Suiza	1.621
30	Austria	1.601

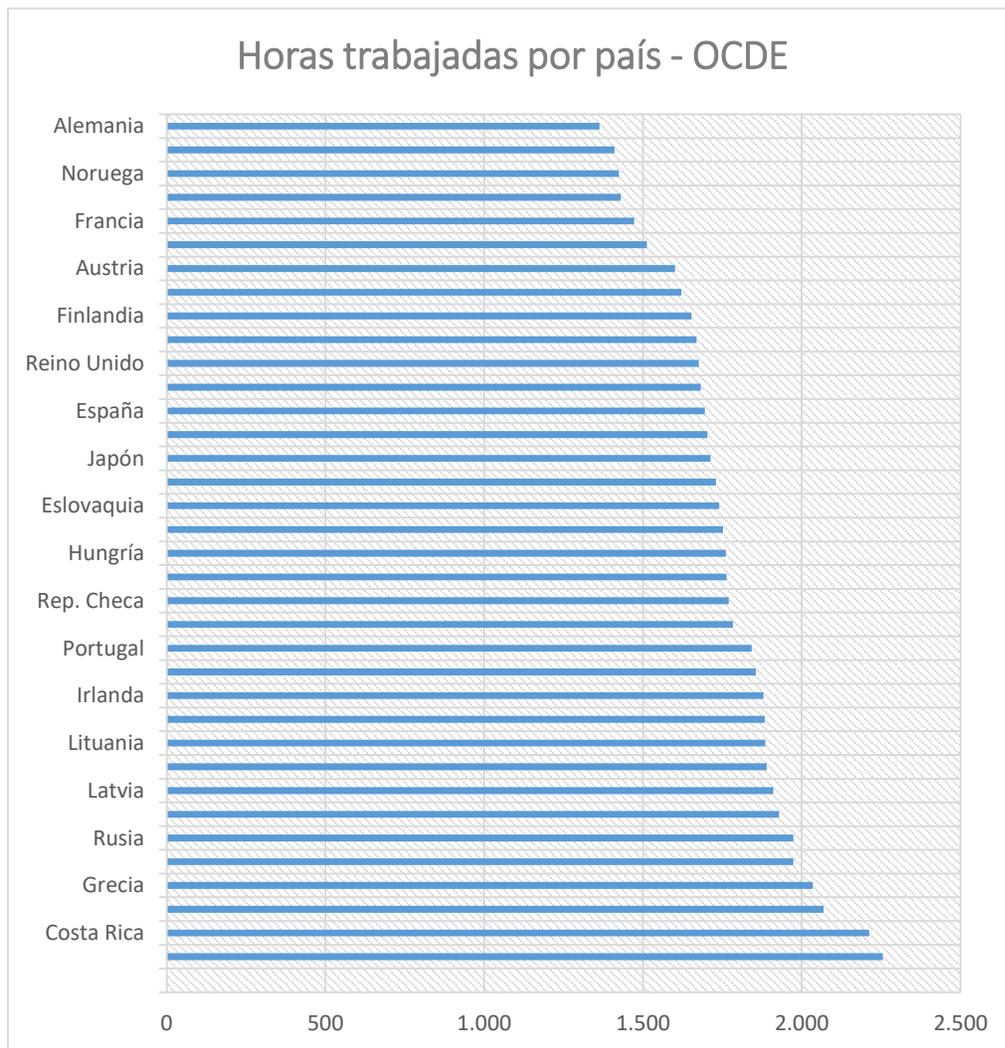
N°	País	Hrs. anuales trabajadas
31	Luxemburgo	1.512
32	Francia	1.472
33	Holanda	1.430
34	Noruega	1.424
35	Dinamarca	1.410
36	Alemania	1.363

Cuadro de elaboración propia, con base en la información extraída desde <https://data.oecd.org/chart/50F6>



## ANEXO N° 6

**Gráfico comparativo referido a la cantidad de horas anuales laboradas por los trabajadores de los países pertenecientes a la OCDE**



Cuadro de elaboración propia, con base en la información extraída desde <https://data.oecd.org/chart/50F6>