

1. FUNDAMENTOS DE LA LIMITACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	4
2. CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DEL SISTEMA LEGAL DE JORNADA EN CHILE:	5
3. NOCIÓN LEGAL: JORNADA ACTIVA Y JORNADA PASIVA (art. 21 CT)	6
3.1. Jornada pasiva de los trabajadores agrícolas.....	7
ESQUEMA DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	8
ESQUEMA DE LAS JORNADAS ESPECIALES	9
ESPECIALES	9
4. CLASIFICACION GENERAL DE LA JORNADA DE TRABAJO	10
4.1. Jornada de trabajo pactada:.....	10
4.1.2. Jornada parcial.....	10
4.2. Jornada de trabajo legal:.....	10
4.2.1. Jornada legal ordinaria.....	11
4.2.1.1. Jornada legal ordinaria normal.....	11
4.2.1.1.1. Distribución diaria de la jornada ordinaria normal:	11
4.2.1.2. Jornada legal ordinaria mayor.....	11
4.2.1.2.1. Jornada de 60 horas semanales (personal de hoteles, restaurantes o clubes):.....	11
4.2.1.2.2. Jornada de 56 horas semanales (gente de mar):	12
4.2.1.3. Jornada legal ordinaria menor:.....	13
4.2.1.3.1. Personal docente (44 horas):	13
4.2.1.3.2. Las personas contratadas con anterioridad al 14 de agosto de 1981,	13
4.2.1.4. Jornadas especiales:	13
4.2.1.4.1. Jornadas especiales debido a la naturaleza de los servicios prestados: ..	14
4.2.1.4.1.1. Trabajadores de casa particular.	14
4.2.1.4.1.2. Trabajadores agrícolas	14
4.2.1.4.1.3. Trabajadores del transporte.....	15
4.2.1.4.1.4. Trabajadores a bordo de naves pesqueras.	15
4.2.1.4.1.5. Trabajadores de servicios de transporte urbano colectivo de pasajeros.	16
4.2.1.4.1.6. Trabajadores de artes y espectáculos.....	16
4.2.1.4.1.7. Trabajadores de los Cuerpos de Bomberos (art. 152 bis CT)	16
4.2.1.4.1.8. Tripulantes de vuelo y de cabina (arts. 152 ter B y ter C CT)	17
4.2.1.4.2. Jornadas especiales debido a circunstancias personales del trabajador.	19
4.2.1.4.2.1. Trabajadores en reposo preventivo parcial.	19
4.2.1.4.2.2. Madres con hijos menores de dos años.	19
4.2.1.4.2.3. Directores de sindicatos y federaciones.	20
4.2.1.4.2.4. Trabajadores en programa de capacitación ocupacional.	21
4.2.1.4.2.5. Trabajadores menores de edad.....	21
4.2.2. Jornada extraordinaria.	22
4.2.2.1. Jornada extraordinaria pactada. Requisitos y límites.....	22
4.2.2.2. Jornada extraordinaria legal:.....	23
4.2.2.2.1. Jornada trabajadas para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena:	23
4.2.2.2.2. Extensión de la jornada de los dependientes de comercio.....	24

4.2.2.2.3. Horas trabajadas en domingos o festivos en empresas no exceptuadas del descanso dominical, cuando la Dirección del trabajo determina que no hubo fuerza mayor.....	24
4.2.2.2.4. Horas trabajadas en domingos o festivos, en empresas exceptuadas del descanso dominical, cuando excedan la jornada ordinaria semanal.....	25
5. PERSONAS EXCLUIDAS DE LA LIMITACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO...	26
6. DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA (DESCANSO DIARIO).	28
6.1. Fundamentos de su existencia.....	28
6.2. Regla General:	28
6.3. Excepciones:	28
7. DESCANSO SEMANAL.....	34
7.1. Regla general:.....	34
7.2 Excepciones:	35
7.2.1. Los trabajadores de artes y espectáculos.....	36
7.3. Sistema excepcional de distribución de jornada.	37
7.4. Jornadas bisemanales:.....	37
7.5. Tripulantes de aeronaves:.....	37
7.6. Trabajadores que vivan en la casa del empleador:	38
8. DESCANSO O FERIADO ANUAL.....	39
8.1. Fundamentos:.....	39
8.2. Requisito básico para gozar (hacer uso) del feriado anual: (Art. 67 CT).....	39
8.3 Características:	39
8.4. SITUACIONES ESPECIALES:.....	42
9. PERMISO POR NACIMIENTO O MUERTE DE UN HIJO, MUERTE DE UN HIJO EN GESTACIÓN O MUERTE DEL CÓNYUGE (art. 66 CT).....	43
10. PERMISO POR ENFERMEDAD GRAVE DEL NIÑO MENOR DE UN AÑO (art. 199 CT)	44
10.1. Requisitos:.....	44
10.2. Beneficio:.....	44
10.3. Beneficiario:	44
10.4. Sanción:	45
11. PERMISO POR ACCIDENTES GRAVE, ENFERMEDAD GRAVE O TERMINAL DEL MENOR DE 18 AÑOS (art. 199 bis CT)	45
11.1. Requisitos:.....	45
11.2. Beneficio:	45

11.3. Beneficiario:	46
12. PERMISO PARA EL CUIDADO DEL MENOR DE 6 MESES (art. 200 CT)	46
12.1. Beneficio:	46
13. DESCANSO MATERNAL.	47

I. JORNADA DE TRABAJO

1. FUNDAMENTOS DE LA LIMITACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

La protección del tiempo de trabajo y de los descansos es uno de los principales objetivos del Derecho del Trabajo. Esta protección consiste, fundamentalmente, en la limitación de la duración del trabajo. Son varios los aspectos que contribuyen a ofrecer a esta limitación una fundamentación adecuada. Como tales razones justificativas, podemos indicar:

a) **Las de orden económico**, que se centran, sobre todo, en la estimación de que a una mayor jornada no corresponde un más elevado rendimiento, sino que, al contrario, éste alcanza un nivel óptimo, y comienza a descender a partir de un determinado momento en que la fatiga crea en la relación jornada-rendimiento una correspondencia inversa (teoría de los rendimientos decrecientes).

b) **Las de carácter social y estrictamente humano**. "El trabajo es para el hombre y no el hombre para el trabajo" dice Juan Pablo II (*Laborem excersens* 6). El hombre debe disponer del tiempo necesario para cumplir con sus deberes familiares, sociales y cívicos, pues sólo las bestias y los dioses pueden vivir en soledad (Aristóteles).

c) **Las de naturaleza espiritual**. El trabajador debe contar, además, con el tiempo suficiente para poder reflexionar sobre su propia existencia, para orar -si es religioso- y para poder participar de los valores de la cultura. De esta manera, podrá crecer moral e intelectualmente.

d) **Las de significado puramente fisiológico**, que miran a los efectos del exceso de trabajo sobre el cuerpo humano, ocasionando la fatiga de éste. Todo esfuerzo produce alteraciones de los tejidos, que crean toxinas en la sangre. Si el esfuerzo no es demasiado intenso o si se interrumpe durante cierto lapso, el sistema puede eliminar las toxinas en la misma medida en que se producen. No así cuando el esfuerzo es grande y continuado, generándose la extenuación del organismo. Lo propio ocurre con el esfuerzo intelectual intenso y prolongado, el cual genera cuadros de fatiga mental y estrés.

e) **Las de valor político jurídico.** Conforme a nuestra Constitución Política (art. 1° inc. 4°), *el Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible.* Como hemos visto en los fundamentos precedentes, el pleno desarrollo de toda persona exige que el tiempo destinado al trabajo tenga una limitación razonable, y es mandato ineludible para el Estado velar porque así sea.

El artículo 5° inc. 2° de la Carta Fundamental prescribe que es deber de los órganos del Estado respetar y promover los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, garantizados por la propia Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes. Tal carácter reviste la Declaración Universal de los Derechos del Hombre (1948), la cual establece que *"toda persona tiene derecho al descanso y a una limitación razonable de la duración del trabajo"* (art. 24).

2. CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DEL SISTEMA LEGAL DE JORNADA EN CHILE:

El Capítulo IV Título I del Libro I CT consagra las normas sobre jornada de trabajo. Dividido en cinco párrafos, trata de la jornada ordinaria, de la jornada extraordinaria, del descanso dentro de la jornada, del descanso semanal y de la jornada parcial. A estas normas se añaden algunos contenidos el Título II del mismo libro, relativas a los contratos especiales. Todas ellas conforman nuestro sistema legal de jornada, cuyos caracteres fundamentales trazamos a continuación:

1.- Se establece un régimen general de duración máxima y de distribución de la jornada. A saber: 45 horas semanales, distribuidas en no más de 6 ni menos de 5 días.

2.- Se formulan regímenes particulares, en que la clase de trabajo, unas veces, o circunstancias personales del trabajador aconsejan un módulo diferente en cuanto al límite máximo de jornada.

3.- Las horas que sobrepasan la jornada diaria legal o pactada, son valoradas como "extraordinarias" con una remuneración superior a la fijada para las horas ordinarias (50% de recargo).

4.- Se excluye de la limitación de jornada a ciertos trabajadores, ya porque los cargos que desempeñan, o la naturaleza de los servicios, les impone una responsabilidad permanente en la marcha de la empresa (gerentes, administradores, apoderados, capitán de barco, etc.), ya porque prestan sus servicios sin fiscalización ni dirección inmediata del empleador, independencia que dificulta la aplicación y control de la jornada en la forma que regula el Código (trabajadores, vendedores viajantes, etc.).

5.- El sistema contempla mecanismos de flexibilización de la jornada, para permitir la adecuación de la duración y distribución del tiempo de trabajo conforme a las necesidades que puedan tener las empresas. Por ejemplo, el contrato de trabajo de jornada parcial (**art. 40 bis** y ss. CT).

3. NOCIÓN LEGAL: JORNADA ACTIVA Y JORNADA PASIVA (art. 21 CT)

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

Además, el texto legal considera como tiempo trabajado, aquel en que el trabajador se encuentra *"a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputable"* (por ejemplo, por un corte de energía eléctrica, falta de materia prima, etc.).

Se reconoce, en consecuencia, la existencia de una jornada activa (**art. 21 inc. 1°** CT) y una pasiva (**art. 21 inc.2°** CT). En ambos casos, el trabajador tiene derecho a remuneración. Con lo cual se cumple lo dispuesto en el Convenio N°30 de la OIT de 1930, ratificado por Chile, cuando define "horas de trabajo" como "el tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador".

Interpretando esta norma la Dirección del Trabajo ha señalado: "si el corte de suministro de energía se hubiere producido mientras el trabajador hubiere estado prestando servicios efectivamente, el período de inactividad que le afectaría constituiría jornada laboral, dado que encontrándose a disposición del empleador la no realización de labor no sería imputable a él, y de este modo debería ser remunerada. Por el contrario, forzoso sería concluir que si el corte en el suministro de energía que impediría a la empresa laborar se ha producido antes del inicio de la jornada efectiva, o una vez terminada, como en estos lapsos el trabajador no estaría a disposición del empleador, según la doctrina antes señalada, no se configuraría jornada, y por ello, no correspondería que estos períodos fueran remunerados, si no ha habido prestación de servicios a través de una jornada activa o pasiva." (ORD. N° N° 3017/80, de 14/07/2005).

La Dirección del Trabajo ha interpretado que "de acuerdo con lo dispuesto por el actual artículo 21 del Código del Trabajo, la jornada de

trabajo se inicia desde el preciso momento en que los dependientes están a disposición del empleador y, esto último, acontece desde el instante en que llegan a su lugar de trabajo o faena, por lo que jurídicamente no es posible considerar como trabajado el lapso utilizado para ir y volver a las faenas, aún cuando ese traslado se realice por medio proporcionado por la misma empresa empleadora." (ORD. N° 1592/96 de 24/05/2002).

3.1. Jornada pasiva de los trabajadores agrícolas.

El **art. 89** CT contiene una norma especial sobre jornada pasiva para los trabajadores agrícolas. La norma señala que *"los trabajadores agrícolas que por las condiciones climáticas no pudieren realizar su labor, tendrán derecho al total de la remuneración en dinero y en regalías, siempre que no hayan faltado injustificadamente al trabajo el día anterior."* En todo caso *"los trabajadores deberán efectuar las labores agrícolas compatibles con las condiciones climáticas que les encomiende el empleador, aun cuando no sean las determinadas en los respectivos contratos de trabajo"*

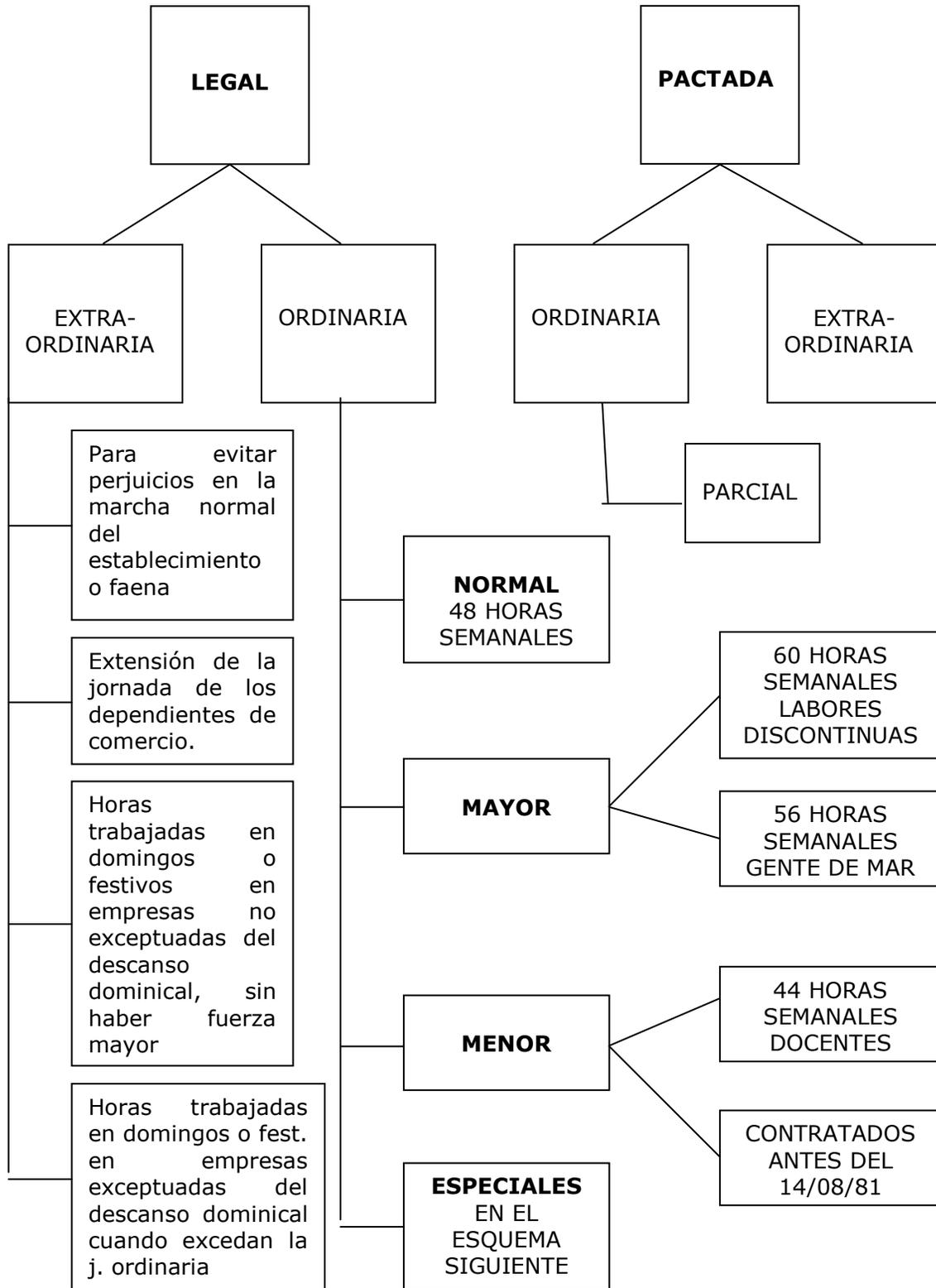
Conforme al art. 6° del DS 45 de 1986, REGLAMENTO PARA LA APLICACION DE LOS ARTICULOS 135 Y 136 DEL DECRETO LEY No. 2.200, DE 1978 (ACTUALES ARTICULOS 88 Y 89 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO), se considerarán condiciones climáticas que no permiten a los trabajadores agrícolas realizar sus labores habituales, la lluvia, la nieve, el granizo o la neblina, siempre que se presenten en tal magnitud e intensidad, que impidan realizar dichas labores.

Según el art. 7° del citado Reglamento para tener derecho al beneficio establecido en el artículo 89 del Código del Trabajo los trabajadores agrícolas deberán cumplir las siguientes obligaciones:

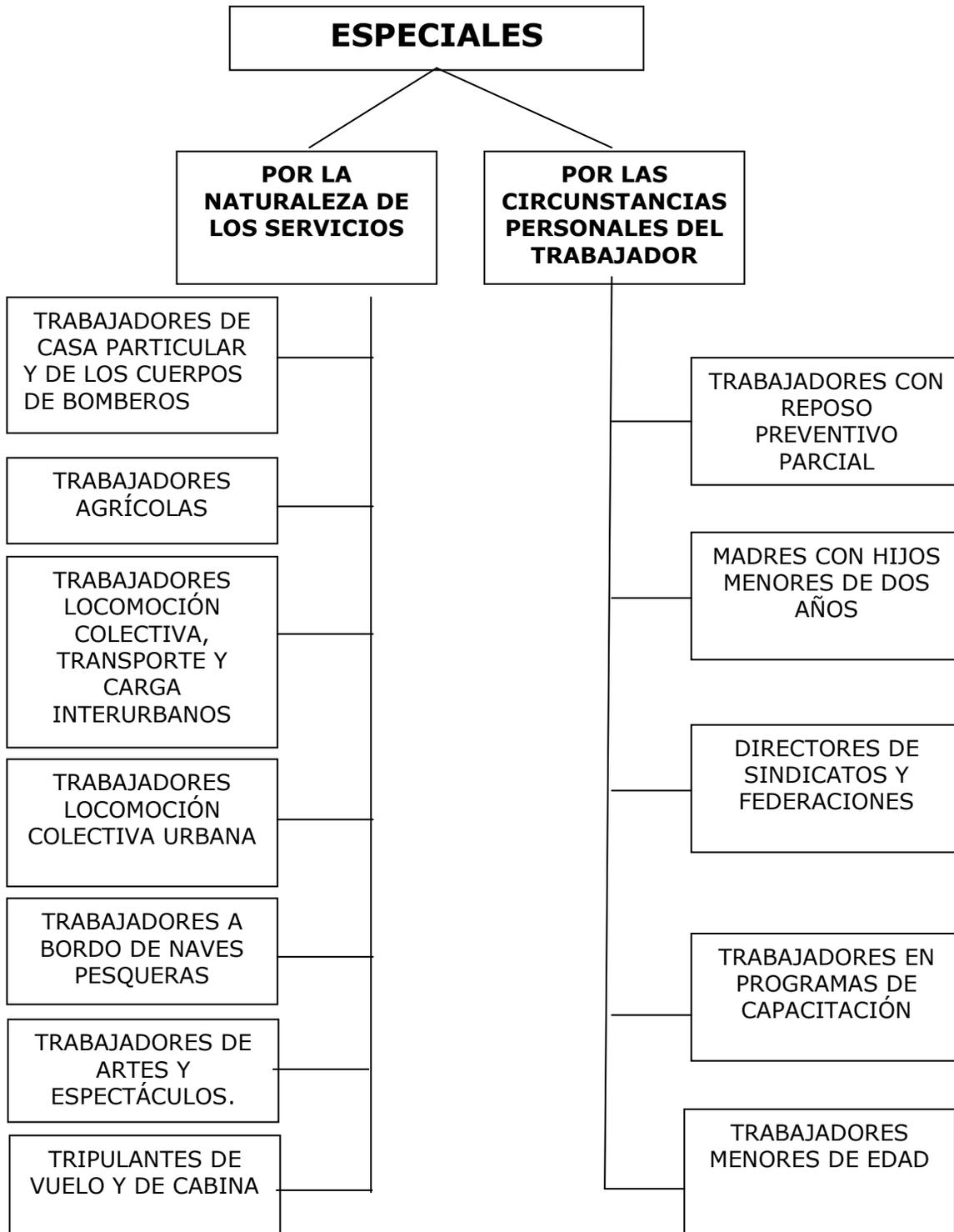
- 1.- Presentarse al trabajo
- 2.- No haber faltado injustificadamente al trabajo el día anterior.
- 3.- Efectuar las labores compatibles con las condiciones climáticas que les encomiende el empleador, aún cuando no sean las determinadas en los respectivos contratos de trabajo.

Se entenderá cumplido el requisito de asistencia al trabajo el día anterior, cuando el trabajador se hubiera presentado a prestar servicios ese día, aunque no hubiera trabajado por las condiciones climáticas existentes y el empleador no le haya encomendado otras labores compatibles con esas condiciones.

ESQUEMA DE LA JORNADA DE TRABAJO



ESQUEMA DE LAS JORNADAS ESPECIALES



4. CLASIFICACION GENERAL DE LA JORNADA DE TRABAJO

Según la fuente, se puede clasificar en: **jornada legal** (cuya fuente es la ley) y la **jornada pactada** (cuya fuente es el acuerdo de las partes). La jornada pactada puede ser ordinaria, parcial o extraordinaria.

A su vez, la jornada legal puede clasificarse en: **jornada legal ordinaria** y **jornada legal extraordinaria**. La jornada legal ordinaria admite una subclasificación en normal, mayor, menor y especiales.

Las jornadas legales ordinarias especiales pueden serlo atendiendo a la naturaleza del servicio prestado o a la situación personal del trabajador.

4.1. Jornada de trabajo pactada:

Es aquella que las partes, de común acuerdo establecen en el contrato individual o colectivo de trabajo, respetando los máximos legales. La jornada ordinaria pactada debe ser **siempre igual o inferior a la máxima legal**, porque de otro modo se estaría vulnerando la norma sobre irrenunciabilidad de los derechos laborales, establecido en el **art. 5.º CT**. Sin perjuicio de lo cual, se puede pactar una jornada extraordinaria, pero sujetándose al régimen legal establecido al efecto.

Por otra parte, si la jornada pactada no es superior a los 2/3 de la jornada máxima ordinaria, estamos ante una jornada parcial, cuyo régimen jurídico establecen los **arts. 40 bis** y ss del CT.

4.1.2. Jornada parcial.

La regulación legal de la jornada parcial comprende los contratos *“en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22”* (45 horas semanales).

Conforme al artículo 40 bis C, *“las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada. En este caso, el empleador, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente”*.

4.2. Jornada de trabajo legal:

Es aquella establecida en la ley con carácter de límite máximo.

4.2.1. Jornada legal ordinaria.

4.2.1.1. Jornada legal ordinaria normal.

Es aquella que se encuentra regulada en el inciso primero del **art. 22** CT la indicada norma dispone que: "**la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales**".

4.2.1.1.1. Distribución diaria de la jornada ordinaria normal:

El **art. 28** CT señala que "*el máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni menos de cinco días.*"

En todo caso, la jornada de trabajo deberá quedar expresamente consignada en el contrato de trabajo, según lo exige la disposición de **art. 10** CT, así como su distribución, 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.

Igualmente, es importante anotar una norma protectora de la mujer embarazada, en virtud de la cual, prácticamente se prohíbe que trabaje en jornadas nocturnas (*vid. art.202, letra c* CT) y horas extraordinarias (**art. 202 letra d** CT) en el periodo de embarazo.

4.2.1.2. Jornada legal ordinaria mayor.

En términos generales, es aquel cuya duración excede de la jornada normal de 45 horas semanales. Son casos, en que dada la naturaleza de las labores ejecutadas por los trabajadores, la ley ha permitido que la jornada exceda de las 45 horas semanales.

4.2.1.2.1. Jornada de 60 horas semanales (personal de hoteles, restaurantes o clubes):

El **art. 27** CT dispone que la jornada ordinaria de 45 horas semanales no es aplicable personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes, siempre que se cumplan dos requisitos:

1.º que el movimiento diario sea notoriamente escaso y

2.º que los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

De acuerdo con la Dirección del Trabajo el “movimiento notoriamente escaso” supone una carga de trabajo que a la vista de todos y sin necesidad de realizar un especial esfuerzo de percepción aparece de manifiesto que es reducida.¹

Excepción: Dentro de los establecimientos mencionados, el personal administrativo y el de lavandería, lencería o cocina sí quedan sujetos a la jornada legal ordinaria normal de 45 horas semanales

El art. 27 inc. final CT prescribe que *“en caso de duda, y a petición del interesado, el Director del Trabajo resolverá si una determinada labor o actividad se encuentra en alguna de las situaciones descritas en este artículo. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.”*

Estos trabajadores no podrán permanecer más de **12 horas diarias** en el lugar de trabajo, y dentro de esta jornada deben tener un **descanso no inferior a una hora**, imputable a dicha jornada. El desempeño de la jornada se podrá distribuir hasta por un máximo de 5 días a la semana, de manera que la jornada semanal puede llegar a un máximo de 60 horas.

4.2.1.2.2. Jornada de 56 horas semanales (gente de mar):

El art. 106 CT dispone que *“la jornada semanal de la gente de mar será de cincuenta y seis horas distribuidas en ocho horas diarias.”* De lo cual podemos concluir que se incluyen los sábados y domingos.

Pero el exceso de 45 horas semanales, no obstante ser parte de la jornada ordinaria de estos trabajadores, se pagará siempre con el recargo de las horas extraordinarias.

El art. 109 CT precisa que, cuando la nave se encuentre fondeada en puerto, la duración de la jornada semanal, no podrá exceder de 45 horas.

El art. 108 CT expresa que *“la disposición del artículo 106 no es aplicable al capitán, o a quien lo reemplazare, debiendo considerarse sus funciones como de labor continua y sostenida mientras permanezca a bordo. Tampoco se aplicará dicha disposición al ingeniero jefe, al comisario, al medico, al telegrafista a cargo de la estación de radio y a cualquier otro oficial que, de acuerdo con el reglamento de trabajo a bordo, se desempeñe como jefe de un departamento o servicio de la nave y que en tal carácter deba fiscalizar los trabajos ordinarios y*

¹ Ord. Nº 8.006/324, 11/12/95.

extraordinarios de sus subordinados.” De lo anterior debe colegirse que estas personas no están sujetas a jornadas de trabajo.

4.2.1.3. Jornada legal ordinaria menor:

4.2.1.3.1. Personal docente (44 horas):

El DFL N°1, que refunde la Ley N° 19.070 (estatuto docente), dispone en su art. 68 que la jornada semanal de trabajo ordinaria de quienes ejerzan labores docentes para un mismo empleador no podrá exceder de 44 horas semanales.

La jornada semanal docente se conformará por horas de docencia en aula, y horas de actividades curriculares no lectivas.

La docencia de aula semanal no podrá exceder de 33 horas semanales, excluidos lo recreos. El horario restante, en el caso que el docente hubiere sido designado a 1 jornada de 44 horas será destinado a actividades curriculares no lectivas.

Cuando la jornada contratada fuere inferior a 44 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva (75% para la docencia en aula y 25% para actividades curriculares no lectivas).

Tratándose de docentes que cumplan funciones en jornada nocturna, su horario no podrá sobrepasar la medianoche, salvo que se trate de docentes que hubieren sido contratados para cumplir labores de internado.

Estas normas se aplican a los profesionales de la educación del sector municipal y a los del sector privado que trabajan en establecimientos particulares subvencionados, pero no, a los que trabajan en colegios pagados, ni en los establecimientos técnico-profesionales, a los cuales se les aplica la jornada legal ordinaria normal (48 horas semanales, sin distinguir entre docencia en aula y actividades curriculares no lectivas).

4.2.1.3.2. Las personas contratadas con anterioridad al 14 de agosto de 1981,

Si en ésa época tenía una jornada menor, conservarán ese derecho, si el empleador no les ha aumentado la jornada.

4.2.1.4. Jornadas especiales:

En general, son jornadas que se cumplan de un modo particular y que se aplican a ciertas categorías de trabajadores, debido a situaciones excepcionales. Las situaciones excepcionales pueden darse a raíz de la naturaleza de los servicios prestados o por circunstancias personales que afectan al trabajador en un momento determinado.

4.2.1.4.1. Jornadas especiales debido a la naturaleza de los servicios prestados:

4.2.1.4.1.1. Trabajadores de casa particular.

El **art. 149** CT distingue si los trabajadores de casa particular viven o no, en la casa de empleador. Si no viven allí (o sea, si no son “puertas afuera”), la jornada *“no podrá exceder en ningún caso de 12 horas diarias y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora imputable a ella.”* Por tanto, la jornada máxima legal de los trabajadores puertas afuera es de 72 horas semanales.

Respecto de los trabajadores que viven en la casa del empleador (los “puertas adentro”), la norma dispone que *“no estarán sujetos a horarios, sino que este será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y, normalmente, de un mínimo de 9 horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en el se entenderá incluido el lapso destinado a las comidas del trabajador.”* De lo cual se desprende que, para efectos prácticos, la jornada diaria es de 15 horas con descansos que suman tres horas y que son imputables a la jornada. La jornada semanal puede llegar, por ende, a un máximo de 90 horas.

Como observa la profesora Irene ROJAS, la de los trabajadores de casa particular *“corresponde a la jornada más larga en términos absolutos en el ordenamiento jurídico vigente y, además, al único supuesto que permite el fraccionamiento del descanso semanal de un día”,* lo que es contrario a las normas OIT sobre jornada².

4.2.1.4.1.2. Trabajadores agrícolas

Conforme lo señalado en el **art. 88** CT, las normas sobre limitación de la jornada que se establecen en otras disposiciones del Código del Trabajo se aplicarán a los trabajadores agrícolas con las modalidades que señale el

² *Op. cit.*, pág. 130.

reglamento, de acuerdo a las características de la zona o región, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la agricultura.

El Reglamento deberá considerar las modalidades que, dentro de un promedio **anual** que **no exceda de 8 horas diarias**, permitan la variación diaria o semanal, según alguna de las causas a que se hace referencia en el párrafo anterior.

La Dirección del Trabajo ha interpretado que "como el promedio máximo anual de ocho horas diarias debe adecuarse a la nueva jornada de 45 horas semanales, se estima que tal promedio deberá ser, a partir del 1º.01.2005, de 7.30 horas diarias, que resulta de la proporción de un sexto, de las ocho horas en un contexto de 48 horas semanales, por lo que en 45 horas debiera ser 7 horas 30 minutos. En consecuencia [...] a partir del 1º de enero del 2005, la jornada máxima semanal de los trabajadores agrícolas será de 45 horas, y el promedio anual de jornada diaria, no podrá exceder de 7 horas 30 minutos. (ORD. N° 5384/209 de 30.12.2004).

4.2.1.4.1.3. Trabajadores del transporte.

El **art. 25** CT establece una jornada ordinaria de trabajo de **180 horas mensuales** para:

- i) choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana;
- ii) personal de servicios interurbanos de transporte de pasajeros;
- iii) personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles.

El **art. 25 bis** CT establece que la jornada ordinaria de trabajo de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, no excederá de 180 horas mensuales, la que no podrá distribuirse en menos de 21 días.

Esta misma norma se aplica al personal que se desempeñe como chofer o auxiliar de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros. Sin perjuicio de ello, podrán pactar con su empleador una jornada ordinaria de trabajo de 180 horas mensuales distribuidas en no menos de 20 días al mes. (**art. 26 bis** CT).

4.2.1.4.1.4. Trabajadores a bordo de naves pesqueras.

El **inc. tercero del art. 22** CT dispone que los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras quedaran excluidos de la jornada máxima de 45 horas semanales. Por su parte, el **inc. primero del art. 23** CT, prescribe que tales trabajadores tendrán derechos a uno o varios descansos, los cuales, en conjunto, no podrán ser inferiores a 12 horas dentro de cada 24 horas.

De lo señalado en ambas disposiciones podemos concluir que los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras tienen una jornada de trabajo de **14 horas diarias**.

4.2.1.4.1.5. Trabajadores de servicios de transporte urbano colectivo de pasajeros.

El **art. 26** CT establece que *"si las partes acordaren cumplir en turnos la jornada ordinaria semanal, éstos no excederán de ocho horas de trabajo, con un descanso mínimo de 10 horas entre turnos y turno. En, todo caso, los choferes no podrán manejar más de cuatro horas continuas."*

4.2.1.4.1.6. Trabajadores de artes y espectáculos.

De acuerdo con el **art. 145-B** CT, el límite de la jornada ordinaria legal (**art. 22 inc.1º** CT) no será aplicable a los trabajadores de artes y espectáculos. Con todo, la jornada ordinaria diaria de trabajo no podrá exceder de 10 horas.

4.2.1.4.1.7. Trabajadores de los Cuerpos de Bomberos (art. 152 bis CT)

Los trabajadores de los Cuerpos de Bomberos que vivan en dependencias de su empleador no estarán sujetos a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y, normalmente, de un mínimo de 9 horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en él se entenderá incluido el lapso destinado a las comidas del trabajador.

El descanso entre jornadas diarias podrá ser interrumpido cuando estos trabajadores deban concurrir a un acto de servicio o emergencia relacionado con sus funciones, debiendo el empleador compensar adecuadamente ese lapso otorgando un tiempo de descanso en la jornada diaria siguiente.

Tratándose de los cuarteleros conductores de los Cuerpos de Bomberos que no vivan en dependencias de su empleador, su jornada de trabajo no podrá exceder de 12 horas diarias y tendrán, dentro de esa jornada, un descanso no inferior a una hora imputable a ella. Con todo, dicho descanso podrá ser interrumpido en los mismos casos y bajo las mismas condiciones previstas en el inciso anterior.

4.2.1.4.1.8. Tripulantes de vuelo y de cabina (arts. 152 ter B y ter C CT)

La jornada mensual de trabajo de los tripulantes de vuelo y de cabina podrá ser ordinaria o especial, en su caso.

El empleador o el operador, en su caso, deberá entregar con una anticipación de a lo menos cinco días el Rol de Vuelo que regirá la jornada de los trabajadores durante el mes siguiente.

De acuerdo al art. 152 ter A f) CT, Rol de Vuelo es el instrumento de planificación de vuelos que corresponde a la jornada en turnos de trabajo de los tripulantes, y que cumple las funciones señaladas en el numeral 5 del art. 10 CT.

El empleador podrá modificar, por cualquier causa, dicho Rol de Vuelo dentro de su período de vigencia, en tanto no se afecten con ello los días libres programados del trabajador.

Si el cambio de un Rol de Vuelo implica un número menor de horas de vuelo, el trabajador tendrá derecho a que se le remunere en conformidad a las horas originalmente programadas; si implica un número superior de horas de vuelo, éstas deberán ser pagadas en su totalidad. Esta norma se aplicará sólo a los trabajadores cuyas remuneraciones se calculan total o parcialmente sobre la base de horas efectivas de vuelo.

Si en caso de fuerza mayor o caso fortuito los días libres programados fueran afectados estando el trabajador fuera de su lugar de residencia, estos deberán ser compensados de común acuerdo.

No será considerado cambio de Rol de Vuelo aquella alteración producto de la solicitud del propio trabajador.

La jornada mensual de trabajo de los tripulantes de vuelo y de cabina no excederá de 160 horas, salvo que la Dirección General de Aeronáutica Civil, por razones de seguridad, determine establecer una jornada menor.

Su distribución se efectuará por medio de los Roles de Vuelo. Si las labores de período de servicio en tierra se desarrollan por siete días o más en el mes calendario, la jornada mensual no podrá superar las 180 horas ordinarias.

La jornada ordinaria no podrá superar las 12 horas continuas de labores. Sin perjuicio de ello, la jornada ordinaria podrá extenderse hasta 14 horas ante la ocurrencia, en el respectivo vuelo, de contingencias metereológicas, emergencias médicas o necesidades calificadas de mantenimiento de la aeronave, las cuales se entiende que tienen el carácter de tales al encontrarse consignadas en el *Minimum Equipment List* (MEL), actualizado por la Dirección General de Aeronáutica Civil o la entidad a la cual la empresa se encuentre sujeta en cuanto a la seguridad de vuelo.

Las horas que por estas circunstancias extiendan la jornada ordinaria, deberán ser pagadas a lo menos con el recargo señalado en el art. 32 CT.

Si la jornada ordinaria se desarrolla en tierra, sólo en labores relativas a Período de Servicio, la jornada diaria no podrá superar las 8 horas continuas, imputándose este período al límite de 160 días mensual, y para iniciar un Período de Servicio de Vuelo, deberá mediar previamente un descanso mínimo de 11 horas. Si las labores en tierra se extienden por un mes calendario, el promedio de horas ordinarias efectivas trabajadas no podrá exceder de 45 semanales.

La jornada especial es aquella que se desarrolla por más de 12 horas para alcanzar destinos más lejanos, no pudiendo exceder en caso alguno de 20 horas en un lapso de 24 horas, requiriéndose adicionar a la tripulación mínima, un número determinado de tripulantes. En estos vuelos, las Tripulaciones de Cabina deberán descansar a bordo en forma rotativa a lo menos una hora cuando el Período de Servicio de Vuelo supere las 12 horas, no pudiendo en tal caso el trabajador desarrollar labores efectivas por un lapso superior a las 14 horas. Asimismo, en esta jornada, se deberán otorgar descansos a bordo de la aeronave en condiciones confortables, según las normas técnicas impartidas por la Dirección General de Aeronáutica Civil. Adicionalmente a las condiciones que determine dicha norma técnica, las partes podrán pactar mejoramientos físicos para este descanso, así como otro tipo de compensaciones acordes con la naturaleza de esta jornada.

El empleador podrá programar vuelos o rutas de largo alcance que, excepcionalmente, consideren la ida y el regreso al mismo lugar con una misma tripulación en una jornada especial, concurriendo los siguientes requisitos:

a) Que no existan reparos a la seguridad de vuelo por parte de la Dirección General de Aeronáutica Civil, y

b) Que exista acuerdo con los trabajadores involucrados y que dicho acuerdo sea registrado en la Dirección del Trabajo, el cual tendrá una vigencia de dos años.

El empleador podrá establecer turnos de llamada o período de retén, por el cual el trabajador estará obligado a encontrarse disponible para un vuelo en caso de que deba reemplazar a otro miembro de la tripulación o se presente una emergencia similar. Dicho período no podrá exceder de 12 horas continuas ni ser consecutivo con otro, y no podrá establecerse dentro del período de descanso. El período de retén deberá ser compensado, de común acuerdo entre las partes o bien por acuerdo colectivo, salvo que se encuentre expresamente incluido en la remuneración del trabajador.

Tanto en la jornada ordinaria, como en la jornada especial, o en el período de retén, no procederá pactar horas extraordinarias. Esta limitación no regirá para los tripulantes de cabina y de vuelo cuando desarrollen sus labores en tierra.

Las horas de retén, no podrán imputarse al feriado anual del trabajador ni aun con consentimiento de éste.

4.2.1.4.2. Jornadas especiales debido a circunstancias personales del trabajador.

4.2.1.4.2.1. Trabajadores en reposo preventivo parcial.

Conforme lo dispuesto en el art. 21 de la Ley 18.469 (Ley General de Salud), cuando un trabajador contrae alguna de las enfermedades señaladas en la propia ley, puede acogerse a un reposo preventivo total o parcial. En este último caso, el beneficiario está obligado a cumplir mitad de la jornada efectivamente trabajada será remunerada por el empleador y la otra mitad, cubierta por el órgano gestor de la Seguridad Social a través de un subsidio.

4.2.1.4.2.2. Madres con hijos menores de dos años.

Conforme al **art. 206** CT: "*Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años.*"

Este derecho podrá ser ejercido preferente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

Tratándose de empresas que estén obligadas a mantener sala cuna, el período de tiempo para dar alimento a los hijos menores de dos años se aplicará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

4.2.1.4.2.3. Directores de sindicatos y federaciones.

Los dirigentes sindicales, por las funciones propias del cargo que desempeñan, frecuentemente se ven obligados a ausentarse de su lugar de trabajo. Frente a esta realidad, y a fin de facilitar y promover la actividad sindical, la legislación laboral ha permitido a los dirigentes sindicales, con ciertos requisitos -*vid art. 250* letra a) CT- excusarse enteramente de su obligación de prestar servicios al empleador, o bien, cumplir su jornada de trabajo de un modo especial.

El **art. 249** CT prescribe que *“los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a **seis horas semanales** por cada director, **ni a ocho** tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.”*

El tiempo de los permisos es acumulable dentro del mes calendario y cedible total o parcialmente, previo aviso escrito al empleador.

El tiempo que abarquen estos permisos se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales que corresponda sus dirigentes durante el tiempo de permiso.

Los directores de la federación o confederación, si no se excusan de sus obligaciones de prestar servicios a su empleador, tienen derecho a un permiso de 10 horas semanales para efectuar su labor sindical, acumulable dentro del mes calendario. El tiempo que abarquen los permisos se entenderán trabajado y las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales serán de cuenta de la federación o confederación (**art. 274** CT).

4.2.1.4.2.4. Trabajadores en programa de capacitación ocupacional.

El **art. 181** CT dice que *“los trabajadores beneficiarios de las acciones de capacitación ocupacional mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derechos a remuneración.”*

Lo anterior significa que, si los trabajadores no concurren al trabajo un determinado número de horas, porque lo están empleando en capacitación, estas horas se considerarán como efectivamente trabajadas y darán derecho a la remuneración correspondiente, siempre que formen parte de la jornada ordinaria; en lo que excedan a la jornada ordinaria, las horas destinadas a capacitación no dan derecho a remuneración.

En este sentido, la Dirección del Trabajo ha señalado, por ejemplo, que los trabajadores que asisten a cursos de computación que se desarrollan fuera de la jornada de trabajo no tienen derecho a pago de sobresueldo por ello, aun cuando dichos cursos hayan sido dispuestos por la sola voluntad del empleador.³

4.2.1.4.2.5. Trabajadores menores de edad.

De acuerdo con el **art. 13 inc. 2º** CT, los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias.

Lo anterior se aplicará también respecto de los menores de quince años, en las situaciones calificadas en que se permite su contratación en espectáculos y actividades artísticas.

El **art. 18** CT prohíbe a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales, que se ejecuten entre las veintidós y las siete horas, con excepción de aquellos en que únicamente trabajen miembros de la familia, bajo la autoridad de uno de ellos. Exceptúase de esta prohibición a los varones mayores de dieciséis años, en las industrias y comercios que determine el reglamento, tratándose de trabajos que, en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche.

³ Dictamen N° 837 /37, de 9 de febrero de 1998.

4.2.2. Jornada extraordinaria.

El **art. 30** CT señala que *“se entiende por jornada extraordinaria la que excede el máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuere menor.”*

Distinguimos entre jornada extraordinaria pactada y jornada extraordinaria legal. La primera es fruto del acuerdo de las partes. La segunda se refiere a situaciones en que el trabajador está obligado a trabajar cierto número de horas, más allá de la jornada ordinaria, las cuales se le pagan como extraordinarias.

4.2.2.1. Jornada extraordinaria pactada. Requisitos y límites.

i) Requiere consentimiento del trabajador.

ii) Deberán pactarse por escrito. Las horas extraordinarias solo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa.-

Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a 3 meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.-

No obstante la falta de pacto escrito se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de jornada pactada con conocimiento del empleador (**art.32 incisos 1º y 2º** CT).-

iii) Solo pueden pactarse en faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador (**art. 31 inc. 1º** CT).

iv) Puede pactarse un máximo de dos horas extraordinarias por día (**art. 31 inc. 1º** CT).

v) Se pagaran con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. En el caso 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. (**art. 32 inc. 3º** CT). En el caso del trabajador remunerado exclusivamente por día, el sueldo diario incluirá lo pagado por concepto de “semana corrida” en los días domingos y festivos comprendidos en el periodo en que se liquiden las horas extraordinarias, cuya base de cálculo en ningún caso podrá ser

inferior al ingreso mínimo mensual. Toda estipulación en contrario se tendrá por no escrita (**art. 45**

vi) Deberán pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo periodo (**art. 32 inc. 3º CT, vid. además el art.63 CT**).

vii) Se controlan mediante un libro de asistencia, reloj control u otro sistema especial establecido y regulado por resolución fundada de la Dirección del Trabajo (**art. 33 CT**).

viii) El derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas (**art. 480 inc. 4º CT**).

En lo que respecta a las limitaciones al pacto de horas extraordinarias, es menester tener presente que el **art. 31 CT** sólo permite dicho pacto en las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador. La disposición citada encomienda a la inspección de trabajo, prohibir el trabajo en horas extraordinarias en aquellas faenas que no cumplan con esta exigencia. Su resolución podrá reclamarse al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro de los treinta días siguientes a la notificación.

Además, debe recordarse que conforme lo preceptuado por el **art. 202 letra d) CT**, la mujer no puede trabajar horas extraordinarias durante el período de embarazo.

4.2.2.2. Jornada extraordinaria legal:

El Código del Trabajo contempla cuatro situaciones en que los trabajadores deben, obligatoriamente, trabajar para el empleador, más allá de la jornada ordinaria. En todos estos casos las horas trabajadas por sobre la jornada ordinaria se pagarán como extraordinarias, esto es, con un recargo de un 50% sobre el sueldo convenido, y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con la remuneración ordinaria del respectivo período.

4.2.2.2.1. Jornada trabajadas para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena:

El **art. 29 CT** señala que podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, en los siguientes casos:

a) cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito (el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, etc.);

- b) cuando deban impedirse accidentes;
- c) cuando deban efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

Las horas trabajadas en exceso **se pagarán como extraordinarias.**

4.2.2.2.2. Extensión de la jornada de los dependientes de comercio.

El **art. 24** CT, El empleador podrá extender jornada ordinaria de los dependientes del comercio hasta en dos horas diarias durante nueve días anteriores a navidad, distribuidos dentro de los últimos quince días previos a esta festividad. En este caso las horas que excedan el máximo señalado en el inciso primero del artículo 22, o la jornada convenida, si fuere menor se pagarán como extraordinarias.

Cuando el empleador ejerciere esta facultad no procederá pactar horas extraordinarias.

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

Las infracciones a lo dispuesto en este artículo serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 5 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Si el empleador tuviere contratado 50 o más trabajadores la multa aplicable ascenderá a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Y cuando tuviere contratados 200 o más trabajadores la multa será de 20 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción.

4.2.2.2.3. Horas trabajadas en domingos o festivos en empresas no exceptuadas del descanso dominical, cuando la Dirección del trabajo determina que no hubo fuerza mayor.

El **art. 37** CT establece como regla general que, las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo.

Sin embargo, el empleador podrá, excepcionalmente, incluir un domingo o festivo al distribuir la jornada ordinaria en caso de fuerza mayor. Las horas trabajadas ese día domingo o festivo (dentro de la jornada ordinaria) se pagarán como ordinarias, a menos que la Dirección del Trabajo estableciere fundamente que no hubo fuerza mayor. En este último

caso, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias y además será sancionado con una multa de 1 a 20 U.T.M.

4.2.2.2.4. Horas trabajadas en domingos o festivos, en empresas exceptuadas del descanso dominical, cuando excedan la jornada ordinaria semanal.

El **art. 38** CT autoriza a las empresas exceptuadas del descanso dominical para distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingos y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como ordinarias siempre que no sobrepasen la jornada ordinaria semanal; en lo que excedan a ésta se pagarán como extraordinarias.

5. PERSONAS EXCLUIDAS DE LA LIMITACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.

El **art. 22 incs. 2º, 3º y final** CT y otras disposiciones especiales excluyen de la limitación de jornadas de trabajo a ciertos trabajadores. La razón de esta exclusión se halla en el alto grado de independencia con que prestan sus servicios estas personas, independencia que dificulta la aplicación y control de la jornada en la forma que regula el Código. En el caso específico de los gerentes y administradores, se señala como fundamento que los cargos con facultades de dirección y confianza entrañan una responsabilidad en la marcha de la empresa que tiene el carácter de permanente.

Están excluidos de la limitación de jornadas:

- a) Los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores;
- b) Los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración;
- c) Todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata;
- d) Los contratados de acuerdos con el Código del Trabajo para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegidos por ellos;
- e) Los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento;
- f) Los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.
- g) El capitán de barco, el ingeniero jefe, el comisario, el medico, el telegrafista, los jefes de departamento o servicio de la nave (**art.108** CT).
- h) 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.
- i) Los deportistas profesionales y los trabajadores que desempeñan actividades conexas. Su jornada 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.

El 27 de julio de 2008 se publicó en el Diario Oficial la Ley 20.281, que, entre otras cosas presume que el trabajador está sujeto a límite de jornada en las siguientes situaciones:

- 1) Cuando se le exija registrar, por cualquier medio y en cualquier momento del día, el ingreso o egreso a sus labores.

2) Cuando el empleador efectúe descuento por atrasos en que incurriere el trabajador.

3) Cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores. La ley establece que no existe tal funcionalidad si el trabajador sólo se limita a entregar resultado de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente si realiza sus labores en regiones diferentes de la del domicilio del empleador.

II. Descansos.

6. DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA (DESCANSO DIARIO).

6.1. Fundamentos de su existencia.

Razones de orden fisiológico hacen imprescindible que dentro de la jornada diaria el trabajador cuente con un lapso suficiente para recuperar fuerzas y atender a sus necesidades de alimentación. Por ello, salvo situaciones especiales, la jornada diaria se divide en dos partes.

6.2. Regla General:

Según el **art. 34, inc. primero** CT *"la jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de **media hora** para la colación. Este periodo intermedio **no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria**"*

6.3. Excepciones:

1.- No están sujetos al descanso diario los trabajadores que se desempeñan en labores de proceso continuo (art. 34 inc. segundo CT). En caso de duda de si una determinada labor está o no comprendida en esta excepción, decidirá la Dirección del Trabajo mediante resolución de la cual podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo, dentro de los 30 días siguientes a su notificación.

La Dirección del Trabajo, para resolver si la jornada que cumplen los trabajadores en un caso determinado puede ser considerada de proceso continuo, analiza, entre otros, a través de una fiscalización, la forma en que los dependientes prestan sus servicios, en el sentido de si el trabajo, por su naturaleza, exige una continuidad que les impida hacer uso del descanso dentro de la jornada a que alude el inciso 1º del artículo 34 del Código del Trabajo; asimismo, si las labores pueden ser interrumpidas, sin que dicha interrupción perjudique la marcha normal de la empresa donde prestan servicios.

2.- Jornada diaria igual o inferior a tres horas. Cuando se ha convenido una jornada parcial de trabajo, esto es, aquella que no supera las 30 horas semanales, la jornada ordinaria diaria debe ser continua pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora

para colación, conforme se establece en el inciso 3° del artículo 40 bis A del Código del Trabajo. Por su parte, la Dirección del Trabajo ha establecido en su doctrina, contenida en dictamen 0339/027 de 30.01.2002, que el trabajador que ha pactado jornada parcial de trabajo tiene derecho al descanso dentro de la jornada de trabajo para los fines de la colación en los términos señalado en la norma legal, vale decir, por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora. Ahora bien, teniendo presente que el objetivo que se ha propuesto la ley al implantar un descanso dentro de la jornada, claramente explicitado en el artículo 34 del Código del Trabajo, no ha sido otro que conceder al trabajador el tiempo necesario para ingerir una colación, entendida ésta como una comida ligera, que le permita reponer las fuerzas gastadas en la primera parte de su jornada, para posteriormente continuar laborando, la Dirección del Trabajo ha establecido en el dictamen señalado precedentemente que si la jornada diaria comprende un reducido número de horas no resulta procedente interrumpir la misma para tales efectos, toda vez que no existiría un desgaste de fuerzas en la primera parte de su jornada, susceptible de reponer.

3.- Los trabajadores sujetos a la jornada ordinaria mayor de 60 horas semanales, no podrán permanecer, más de doce horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán, dentro de esta jornada, **un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada (art. 27 inc. tercero CT). La norma es doblemente excepcional, pues establece un descanso diario superior al general y, además, imputable a la jornada, por lo que se considera, para todos los efectos, como tiempo trabajado.**

4.- Trabajadores sujetos a jornadas especiales:

a) Trabajadores de casa particular (**art.149 CT**). Hay que distinguir si viven o no, en la casa del empleador. Si no viven en la casa del empleador, tendrán un **descanso no inferior a una hora imputable a la jornada**, la cual no podrá exceder de 12 horas diarias.

Si viven en la casa del empleador, tendrán un **descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias**. Entre el término de la jornada diaria y el inciso de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y, normalmente, **de un mínimo de 9 horas. El exceso podrá fraccionarse** durante la jornada y en él se entenderá incluido el lapso destinado a las comidas del trabajador.

b) Trabajadores agrícolas (**art. 88 CT**). Modalidades distintas según las características de la zona o región, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la agricultura, conforme al reglamento.

c) Choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros. (**art. 25 CT**). **Deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas dentro de cada 24 horas.**

Cuando los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y el personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles arriben a un terminal, después de cumplir en la ruta o en la vía, respectivamente, una jornada de 8 o más horas, deberán tener un **descanso mínimo en tierra 8 horas.**

En ningún caso el chofer de la locomoción colectiva interurbana podrá manejar más de **5 horas continuas**, después de las cuales deberá tener un **descanso** cuya duración mínima será de **2 horas**. El bus deberá contar con una litera adecuada para el descanso que se realice a bordo de aquél.

En el caso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de pasajeros, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución se ajustará al acuerdo de las partes.

d) Trabajadores de transporte urbano colectivo de pasajeros (**art. 26 CT**). Si las partes acordaren cumplir turnos la jornada ordinaria semanal, éstos no excederán de 8 horas de trabajo, con un **descanso mínimo de 10 horas entre turno y turno**. En todo caso, **los choferes no podrán manejar más de 4 horas continuas.**

e) Choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y choferes o auxiliares de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros. El trabajador deberá tener un descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas dentro de cada 24 horas. En ningún caso el trabajador podrá manejar más de 5 horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de 2 horas. En los casos de conducción continua inferior a 5 horas el conductor tendrá derecho, al término de ella, a un descanso cuya duración mínima será de 24 minutos por hora conducida. En todo caso esta obligación se cumplirá en el lugar habilitado más próximo en el que el vehículo pueda ser detenido, sin obstaculizar la vía pública. El camión deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél.

El tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas a bordo o en el lugar de trabajo que les corresponda no será imputable a la jornada, y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. La base de cálculo para el pago de los tiempos de espera, no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos

mensuales. Con todo, los tiempos de espera no podrán exceder de un límite máximo de 88 horas semanales.

f) Trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras (**art.23 CT**). Tendrán derecho a uno o varios descansos, los cuales, en conjunto, no podrán ser inferiores a doce horas dentro de cada veinticuatro horas. Cuando las necesidades de las faenas lo permitan, los descansos deberán cumplirse preferentemente en tierra. En caso de que se cumplan total o parcialmente a bordo de la nave, ésta deberá contar con las acomodaciones necesarias para ello.

Cuando la navegación se prolongare por doce días o menos, toda la dotación tendrá derecho a un descanso en tierra de ocho horas como mínimo previo al zarpe, prevaleciendo los acuerdos de las partes siempre y cuando éstos sean superiores a ese mínimo. Este descanso deberá otorgarse en forma continua a cada miembro de la dotación, en cada recalada programada de la nave de pesca.

En el caso de las navegaciones por períodos de más de doce días, así como en las campañas de pesca de la zona sur austral, en las que la dotación ocupa las dependencias de la nave de pesca habilitadas para ello como su hogar, el descanso previo al zarpe podrá ser otorgado efectivamente en tierra o en dichas instalaciones, a elección del trabajador.

Sólo con acuerdo celebrado entre el armador y las organizaciones sindicales representativas del personal embarcado, se podrá modificar el descanso a que se refieren los párrafos anteriores. El acuerdo deberá reunir, copulativamente, los siguientes requisitos:

- a) no podrá convenirse un descanso previo al zarpe inferior a cinco horas en puerto base;
- b) no podrá convenirse un descanso previo al zarpe inferior a tres horas en puertos secundarios. Este descanso podrá realizarse donde las partes convengan;
- c) deberá tener una duración no menor a dos años ni superior a cuatro años;
- d) deberá remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su celebración.

Para los efectos del cómputo del descanso previo al zarpe que se establece en este artículo, se entenderá que el zarpe se inicia con las labores de alistamiento que le preceden.

Cuando la navegación se prolongare por más de doce días, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de ocho horas continuas dentro de cada día calendario, o no inferior a doce horas dentro del mismo período, dividido en no más de dos tiempos de descanso.

g) Tripulantes de Vuelo y de Tripulantes de Cabina de Aeronaves Comerciales de Pasajeros y Carga:

Los sistemas de descanso compensatorio después de servicios de vuelo en la jornada ordinaria, serán los siguientes:

Tripulantes de Vuelo

Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso
7	10
8	12
9	13
10	14
11	15
12	15

Tripulantes de Cabina

Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso
7	10
8	11
9	12
10	13
11	14
12	15

Con todo, si un Período de Servicio de Vuelo se desarrolla en siete horas o menos, no se podrá llevar a cabo otro vuelo dentro de las veinticuatro horas de iniciado el primero, salvo que entre el inicio del primero y el término del segundo no se excedan las doce horas.

En vuelos sujetos a jornada especial las Tripulaciones de Cabina deberán descansar a bordo en forma rotativa a lo menos una hora cuando el Período de Servicio de Vuelo supere las doce horas, no pudiendo en tal caso el trabajador desarrollar labores efectivas por un lapso superior a las catorce horas. Asimismo, en esta jornada, se deberán otorgar descansos a bordo de la aeronave en condiciones confortables, según las normas técnicas impartidas por la Dirección General de Aeronáutica Civil. Adicionalmente a las condiciones que determine dicha norma técnica, las partes podrán pactar mejoramientos físicos para este

descanso, así como otro tipo de compensaciones acordes con la naturaleza de esta jornada.

A los Tripulantes de Vuelo, cuando sean relevados de sus funciones en los controles de vuelo, deberá otorgárseles reposo a bordo con el objeto de no sobrepasar los límites establecidos para el Tiempo de Vuelo y Período de Servicio de Vuelo que, por razones de seguridad, imparta la Dirección General de Aeronáutica Civil.

Los Tripulantes de Vuelo no podrán estar al mando de los controles por más de ocho horas, continuas o discontinuas, dentro de un Período de Servicio de Vuelo, sin perjuicio de que la Dirección de Aeronáutica Civil establezca un número inferior de horas.

Los períodos de descanso después de una jornada especial se regirán por la siguiente Tabla:

Tripulantes de Vuelo

Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso
12	15
13	16
14	17
15	17
16	18
17	19
18	20
19	22
20	24

Tripulantes de Cabina

Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso
12	15
13	16
14	17
15	18
16	19
17	20
18	21
19	22
20	24

7. DESCANSO SEMANAL.

Desde muy antiguo existe el descanso de un día a la semana, el séptimo, y que siendo en principio de inspiración religiosa, no siempre coincide en todos los países, pero sí en la mayoría de ellos. A lo menos en Occidente, corresponde al día y técnicamente se le llama hebdomadario o del séptimo día, si bien dentro de la Iglesia Católica es el primer día de la semana. Para los judíos el descanso es el día sábado –o sabat, como se le llama-, y para los árabes lo es el viernes⁴.

7.1. Regla general:

El **art. 35** CT establece que “*los días domingos y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso*”, constituyendo está la regla general en materia de descanso semanal.

Hay que tener presente que las partes pueden distribuir la jornada semanal en 5 días – conforme lo autoriza el **art. 28** CT- con lo cual se podría llegar a dos días de descanso en la semana. “Este sistema ha entrado en práctica en diversos países europeos, sobre todo en lo más industrializados, en Estados Unidos y Canadá, sin exigir aumentar la jornada diaria en compensación, como existe en Chile”.⁵

En lo último años ha ido ganando terreno en los Estados Unidos la semana de cuatros días laborales. En 1994 cerca de 25% de las grandes compañías norteamericanas ofrecían – o exigían - un horario de 40 horas semanales distribuidas en cuatro días, a menudo de lunes a jueves, pero también de martes a viernes.

- Cómputo: De acuerdo al artículo 36 el descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las seis horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.

- Prohibición: Las empresas o faenas no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor.

Si la Dirección del Trabajo estableciere fundamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como extraordinaria y se le aplicará una multa a beneficio fiscal de 1 a 20 U.T.M. (**art. 37** CT, *vid.* además el **art. 477** CT).

⁴ Héctor HUMERES MAGNAN y otro Héctor HUMERES NOGUER, *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, 14ª Edición, Editorial Jurídica de Chile, pág. 113.

⁵ *Idem.*

7.2 Excepciones:

En armonía con el carácter realista del derecho del trabajo, el legislador estableció excepciones al descanso semanal, en consideración a ciertas circunstancias enumeradas en el **art. 38** CT. Señala el precepto que están exceptuados de las normas generales del descanso semanal los trabajadores que se desempeñen:

- 1.- En faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;
- 2.- En las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria. Conforme lo dispuesto en el artículo 90 CT, se entienden incluidas en este número las labores agrícolas de riesgo y aquellas que se realizan en épocas de siembra o cosecha.
- 3.- En las obras o labores que por su naturaleza no pueden ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;
- 4.- En los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa;
- 5.- A bordo de naves.-
- 6.- En las faenas portuarias; y
- 7.- En los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido para el día que se fije para las elecciones y plebiscitos y para las elecciones municipales.
- 8.- En calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñen actividades conexas.

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingos y festivos, en cuyo caso:

- i) Deberán respetar la jornada ordinaria máxima. Las horas trabajadas en esos días, que excedan de la jornada ordinaria semanal, se pagarán como extraordinaria; y
- ii) Deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del **art. 36** CT. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.

En los casos a que se refieren los números 2 y 7 del **art.38** CT (labores que exigen continuidad y establecimientos de comercio y servicios que atienden directamente al público) al menos dos de los días de descanso compensatorios en el respectivo mes calendario, deberá otorgarse necesariamente en día domingo. Esta norma no se aplicará a los siguientes trabajadores:

- a) Los contratados por un plazo de 30 días o menos;
- b) Aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a 20 horas semanales;
- c) Los contratados exclusivamente para trabajar los días sábados, domingo o festivos.

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana - lo que ocurrirá v.gr. cuando la jornada semanal comprenda además del domingo un feriado-, las partes pueden acordar una forma especial de distribución o de remuneración de los días de descanso que exceden de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la que se paga por horas extraordinarias.

Aun cuando no se dice en forma expresa, debe entenderse que el legislador está autorizando una compensación en dinero por el día o los días que excedan al descanso semanal, ya que establece que las partes pueden acordar una especial forma de distribución o remuneración y que en este último caso la remuneración de ese o esos días debe pagarse con el recargo del 50%.⁶

7.2.1. Los trabajadores de artes y espectáculos.

De conformidad con lo dispuesto en el **art. 145-D** CT, los trabajadores de artes y espectáculos están exceptuados del descanso en domingo y festivos debiendo el empleador otorgar en tales casos un día de descanso compensatorio por las actividades desarrolladas en cada uno de esos días,

⁶ *Idem*, pág. 115.

aplicándose a su respecto lo dispuesto en el **art. 36** CT. El descanso señalado en dicho artículo tendrá una duración de 33 horas continuas.

7.3. Sistema excepcional de distribución de jornada.

El legislador, por discreto y previsor que sea, no puede siempre regular en forma directa, cabal y minuciosa la multiforme realidad del mundo del trabajo. De ahí que el inciso sexto del art. 38 faculte al Director del trabajo para autorizar, en caso calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo cuando lo dispuesto en dicho artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios.

7.4. Jornadas bisemanales:

El **art. 39** CT señala que en los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingos o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno. Como ejemplos de estas situaciones pueden anotarse las siguientes.

Azufreras en el norte chileno, en el límite con Bolivia; explotaciones petrolíferas de ENAP en Magallanes, sobre todo los trabajadores que se desempeñan en plataforma flotante, a las cuales tienen acceso por helicóptero, y las minas de cobre u oro que se explotan a gran altura, como sucede con una sección de la Minera Andina, que por estar cubierta de nieve, solo se explota de octubre a abril del año siguiente⁷

7.5. Tripulantes de aeronaves:

Conforme al art.152 ter H.- En ningún caso, la distribución de la jornada ordinaria y especial podrá implicar que mensualmente el trabajador permanezca más de dieciocho noches fuera de su lugar de residencia, salvo el caso de comisiones especiales u ocasionales en el extranjero.

Si las labores de un tripulante se desarrollan por espacio de hasta cinco días continuos, tendrá derecho a un descanso mínimo de dos días. Asimismo, tendrá derecho a un descanso de cuatro días en caso de que las labores se desarrollen por espacio de seis y hasta diez días en forma

⁷ *Idem*, pág. 116.

continua. Con todo, ningún trabajador podrá prestar servicios por más de diez días en forma continuada.

Excepcionalmente, no será aplicable lo dispuesto en el inciso anterior, a los trabajadores que tengan pactadas en sus contratos de trabajo cláusulas que determinen su libertad de elegir mensualmente la distribución de sus Roles de Vuelo y con ello la distribución de días de trabajo y de descanso.

Según lo prescribe el art. 152 ter K CT, los trabajadores cuyos contratos se rigen por el presente Capítulo, gozarán del derecho a descanso dominical, bajo la modalidad que se señala a continuación:

El trabajador tendrá derecho, a lo menos por una vez en cada mes calendario, a un descanso de 106 horas, las que deben comprender cuatro días íntegros y consecutivos e incluir días sábado y domingo, en la base de su residencia habitual. Dichos descansos no podrán iniciarse después de las cero horas del primer día.

Excepcionalmente, no será aplicable lo dispuesto en el inciso anterior, a los trabajadores que tengan pactadas en sus contratos de trabajo cláusulas que determinen su libertad de elegir mensualmente la distribución de sus Roles de Vuelo y con ello la distribución de días de trabajo y de descanso.

El art. 152 ter L CT, señala que si los Roles de Vuelo implicaren la prestación de servicios durante días feriados, el empleador deberá otorgar los respectivos descansos compensatorios adicionales dentro de los siguientes sesenta días, pudiendo, con todo, acordarse su compensación en dinero, pero con un recargo no inferior al señalado en el artículo 32 del presente Código y sin afectar las disposiciones de seguridad que imparte la Dirección General de Aeronáutica Civil al respecto.

7.6. Trabajadores que vivan en la casa del empleador:

Tratándose de trabajadores que vivan en la casa del empleador se aplicarán las siguientes normas:

- a) Tendrán derecho a un día completo de descanso a la semana, el cual podrá ser fraccionado en dos medios, a petición del trabajador.
- b) Tendrán derecho a descanso todos los días que la ley declare festivos.

No obstante, las partes, con anterioridad a ellos, podrán pactar por escrito que el descanso se efectúe en un día distinto que no podrá fijarse más allá de los noventa días siguientes al respectivo festivo. Este derecho caducará si no se ejerce dentro de dicho plazo y no podrá compensarse en dinero, salvo que el contrato de trabajo termine antes de haberse ejercido el descanso.

8. DESCANSO O FERIADO ANUAL.

El **art. 67** CT dispone que *“los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles...”*

8.1. Fundamentos:

- 1.- Motivos médicos: Proteger la salud del trabajador.
- 2.- Motivos económicos: Permitir al trabajador recuperar energías y la capacidad de trabajo, lo que incide en una mayor productividad de aquél.
- 3.- Motivos personales: Promover la vida familiar y crear espacios para que el trabajador satisfaga sus necesidades espirituales.
- 4.- Motivos jurídicos: En cartas internacionales y pactos de derechos humanos el feriado anual está consagrado como un derecho fundamental el trabajador.

8.2. Requisito básico para gozar (hacer uso) del feriado anual: **(Art. 67 CT)**

UN AÑO DE SERVICIO

8.3 Características:

1.- DURACIÓN: 15 días hábiles. Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil (art. 69). El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio (**art. 67 inc. 3º** CT).

Los trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de 20 días hábiles (**art. 67 inc. 2º** CT).

2.- PROGRESIVO SEGÚN LA ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO (art. 68): Todo trabajador, con diez años de trabajo, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados. Los años de antigüedad exigidos pueden ser continuos o no, y haberse trabajado para uno o más

empleadores, pero sólo podrán hacerse valer hasta 10 años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

3. - CONTINUO (**art. 70 inc. 1°** CT): El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

4.- ACUMULABLE (**art. 70 incs. 2° y 3°** CT): El feriado podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos. El empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos períodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.

5.- REMUNERADO (**art. 67 inc. 1° y 71** CT):

a) El Código confiere el derecho a feriado anual con remuneración íntegra.

En el caso de los trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo.

En el caso de trabajadores con remuneraciones variables⁸, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.

b) Durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio que corresponda al período.

c) La remuneración íntegra que corresponde pagar durante el feriado es reajutable (**art. 72** CT).

6.- NO COMPENSABLE EN DINERO (**art. 73** CT): En principio, el feriado anual no es compensable en dinero. Pero existen excepciones a esta regla general:

a) INDEMNIZACIÓN DEL FERIADO ANUAL: Conforme al inciso segundo del **art. 73** CT el trabajador que, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa (quedando obviamente imposibilitado para gozarlo), tiene derecho a que el empleador le compense el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido;

⁸ El art. 71 inc. 3° CT señala que " se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otros que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes".

El **art. 183-V** CT, establece respecto del trabajador de servicios transitorios que haya prestado servicios, continua o discontinuamente, en virtud de uno o más contratos de trabajo celebrados con una misma empresa de servicios transitorios, durante a lo menos 30 días en los doce meses siguientes a la fecha del primer contrato, tendrá derecho a una indemnización compensatoria del feriado. Por cada nuevo período de doce meses contado desde que se devengó la última compensación del feriado, el trabajador de servicios transitorios tendrá derecho a ésta.

La indemnización será equivalente a la remuneración íntegra de los días de feriado que proporcionalmente le correspondan al trabajador según los días trabajados en la respectiva anualidad. La remuneración se determinará considerando el promedio de lo devengado por el trabajador durante los últimos 90 días efectivamente trabajados. Si el trabajador hubiera trabajado menos de 90 días en la respectiva anualidad, se considerará la remuneración de los días efectivamente trabajados para la determinación de la remuneración.

b) INDEMNIZACION DEL FERIADO PROPORCIONAL: Según el **inc. 3° del art. 73** CT, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

c) EL FERIADO PROGRESIVO: Como vimos, el **art. 68** CT prescribe que todo trabajador con 10 años de trabajo, tiene derecho a un día adicional por cada tres nuevos años trabajados. Este mismo artículo establece que "*este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva*", y, por consiguiente, autoriza su compensación por dinero⁹.

d) CONTRATOS POR 30 DIAS O MENOS: Conforme lo dispuesto en el **art. 44 inc. 4°** CT "*en los contratados que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluido en la remuneración que se convenga con el trabajador todo lo que a éste deba pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido*".

⁹ Conforme lo ordena el inciso final del art. 73, las sumas que se paguen al trabajador en compensación del feriado proporcional y del progresivo no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el art. 71.

8.4. SITUACIONES ESPECIALES:

i) Feriado colectivo: El **art. 76** CT permite a los empleadores determinar que en sus empresas o establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de 15 días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva.

En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección. Ahora bien, puede ocurrir que a la fecha del cierre algún trabajador no tenga cumplidos los requisitos para gozar del beneficio, en cuyo caso, la ley señala que se entenderá que se le anticipa el feriado.

ii) Trabajadores sin derecho a feriado: El **art. 74** CT expresa que no tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que:

-el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a la ley; y

-que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato.

iii) Personal docente: El **art. 75** CT advierte que *"cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento"*.

III. PERMISOS

Estos permisos constituyen casos típicos de suspensión legal del contrato de trabajo. “La suspensión es la cesación justificada y temporal de la obligación del trabajador o de la obligación empleador, de pagar servicios o de pagar remuneraciones respectivamente, o de ambas a la vez, impuestas en el contrato de trabajo, subsistiendo la relación contractual”.

En el caso que nos ocupa, la ley autoriza al trabajador para ausentarse de su puesto de trabajo, bajo las hipótesis o causales de justificación que estudiaremos a continuación.

Elas reconocen ciertos bienes jurídicos superiores al interés económico –la vida, la salud, la familia, la libertad sindical – que justifican la interrupción de los deberes contractuales; no hay por consiguiente incumplimiento antijurídico, ni derecho para poner término al contrato.

Como contrapartida, estos casos de suspensión no irrogan responsabilidad de pago para el empleador, salvo un caso (1) sino para los órganos de seguridad social, para el propio trabajador (3) o para el sindicato (5).

9. PERMISO POR NACIMIENTO O MUERTE DE UN HIJO, MUERTE DE UN HIJO EN GESTACIÓN O MUERTE DEL CÓNYUGE (art. 66 CT)

Conforme al **art. 195 inc. 2º** CT, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo Art. Único dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

Por su parte el **art. 66**. CT, establece que en el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. El trabajador gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

Habr  derecho a tres días hábiles de permiso pagado en el caso de muerte de un hijo en período de gestión así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

Plazo: Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

Irrenunciabilidad: Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

10. PERMISO POR ENFERMEDAD GRAVE DEL NIÑO MENOR DE UN AÑO (art. 199 CT)

10.1. Requisitos:

- a) que la salud del niño menor de un año requiera atención en el hogar con motivo de enfermedad grave.
- b) Tal circunstancia debe ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores.

10.2. Beneficio:

El trabajador tiene derecho a un permiso por el período que el servicio de salud determine, y a un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cuál sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan, por igual lapso.

10.3. Beneficiario:

- i) En principio, la madre trabajadora.
- ii) En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre.
- iii) El padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

- iv) La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado al menor, en virtud de habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección o su cónyuge, en las hipótesis precedentes.

La Dirección de trabajo ha dictaminado que *“En el caso que la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, el trabajador, sea la madre o la persona que tenga a su cuidado al menor, por tuición o como medida de protección, tiene derecho a un permiso especial con goce de subsidio, y que este beneficio se extiende al cónyuge trabajador, correspondiendo a la mujer determinar cual de ellos hará uso efectivo de él...”*¹⁰

10.4. Sanción:

“Si los beneficiarios precedentes fueren obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsable de la restitución de las prestaciones pecuniarias recibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder” (art. 199 inc.final CT).

11. PERMISO POR ACCIDENTES GRAVE, ENFERMEDAD GRAVE O TERMINAL DEL MENOR DE 18 AÑOS (art. 199 bis CT)

11.1. Requisitos:

- I) Que la salud de un menor de 18 años requiera de atención personal con motivo de :
- a) un accidente grave;
 - b) una enfermedad terminal en su fase final; o
 - c) enfermedad grave, ayuda y con probable riesgo de muerte.
- II) Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

11.2. Beneficio:

El trabajador tiene derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalente a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a su elección en jornadas completas, parciales

¹⁰ Ordinario 2753/128, de 09/05/94.

o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales.

Ahora bien, **el tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador** mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convenga libremente las partes. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, primeramente el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso o a horas extraordinarias.

En el evento de no ser posible aplicar dichos mecanismos, se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesarse en su trabajo por cualquiera causa.

11.3. Beneficiario:

- i) En principio, la madre de menor.
- ii) Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre.
- iii) El padre, cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa.
- iv) A falta del padre y de la madre, quien acredite su tuición o cuidado.

12. PERMISO PARA EL CUIDADO DEL MENOR DE 6 MESES (art. 200 CT)

12.1. Beneficio:

Permiso y subsidio hasta por 12 semanas.

12.2. Beneficiario:

La trabajadora o el trabajador que cumpla con los siguientes **requisitos**:

- a) Que a su cuidado un menor de edad inferior a 6 meses;

- b) Que se le haya otorgado la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección;
- c) Deberá acompañar junto a al solicitud de permiso:
- Una declaración jurada de tener bajo su cuidado personal al menor al causante del beneficio; y
 - Un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección.

Este permiso es sustituido del descanso maternal post - natal, beneficio del cual no gozan estos trabajadores.

13. DESCANSO MATERNAL.

Conforme al **art. 195** CT, las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 N° 1 del Código del Trabajo y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.

Estos derechos no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas. Asimismo, no obstante cualquiera estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos.

Según lo dispone el **art. 196** CT., si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiera regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será

prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.

Los certificados serán expedidos gratuitamente, cuando sean solicitados a médicos o matronas que por cualquier concepto perciban remuneraciones del Estado.

El **art. 198** CT establece que la mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, o de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.