

# JORNADA DE TRABAJO



# TIPOS DE JORNADA

- Jornada Ordinaria
- Jornada Extraordinaria
- Jornadas Especiales

# JORNADA DE TRABAJO

- Definición: artículo 21
- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.
- Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

- Jornada Activa
- Jornada Pasiva

# LIMITES

- Art. 22.inc I: La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.
- Art. 28. El máximo semanal establecido no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.
- En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38.

# EXCEPCIONES

- Excluidos de la Jornada de Trabajo. Art. 22 Inciso 2:
  1. los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores;
  2. los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata;

3. los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos;

4. los agentes comisionistas y de seguros,

5. vendedores viajantes,

6. cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento

- 7. Trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras.
- 8. Los trabajadores que presten servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.
- 9. Los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas.



- Excepcionalmente a los vendedores se les puede exigir que acudan una vez al día a recibir instrucciones, documentos o dar cuenta de sus labores, siempre y cuando ello no signifique una imposición de jornada.

- ¿QUÉ SE ENTIENDE POR FISCALIZACIÓN SUPERIOR INMEDIATA?

# PRESUNCIÓN

Art. 42 a)

Se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando:

1. debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores,
2. o bien cuando el empleador efectuare descuentos 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 desarrollen las labores,
- No existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador.

# ART. 24: NAVIDAD Y AÑO NUEVO

- Art. 24. El empleador podrá extender la 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 la facultad prevista en el inciso anterior no procederá pactar horas extraordinarias.

- Con todo, los trabajadores a que se refiere el inciso primero, **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.

# TIPOS DE JORNADA

- Jornada Ordinaria
- Jornada Extraordinaria
- Jornadas Especiales

# JORNADA EXTRAORDINARIA

- Art. 30. Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.



- Art. 31. En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un **máximo de dos por día**, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente.
- La respectiva Inspección del Trabajo, actuando de oficio o a petición de parte, prohibirá el trabajo en horas extraordinarias en aquellas faenas que no cumplan la exigencia señalada en el inciso primero de este artículo y de su resolución podrá reclamarse al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro de los treinta días siguientes a la notificación.

- Art. 32. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender **necesidades o situaciones temporales de la empresa**. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.
- No obstante la falta de pacto escrito, **se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador**.

- Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. 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.
- No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador

# SITUACIONES O NECESIDADES TEMPORALES DE LA EMPRESA

- Debe entenderse por situaciones o necesidades temporales de la empresa, 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.

# REGISTRO DE ASISTENCIA

- Art. 33. Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador **llevará un registro** que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.
- Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad.

- El registro debe mantenerse siempre en el lugar de prestación de servicio de los trabajadores.

- Para determinar las horas extraordinarias el empleador debe, al término de cada semana, sumar en el registro de control de asistencia que lleve las horas laboradas y consignar el resultado en el mismo registro, firmando el trabajador en señal de conformidad.

- **Si la suma arroja un monto superior a la jornada pactada, el exceso serán horas extraordinarias que deberán pagarse con el recargo legal** en la oportunidad en que se paguen las remuneraciones, por el contrario, si la suma da un monto inferior a las 45 horas o de la jornada pactada si es menor, entonces el dependiente no habrá cumplido su obligación contractual pudiendo el empleador **descontar** las horas que faltaron para cumplir la jornada ordinaria convenida, descuento que efectuará al momento de pagar las remuneraciones.



# CASO ESPECIAL

- Art. 29. Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengán **fuerza mayor o caso fortuito**, o cuando deban **impedirse accidentes** o efectuarse **arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones**.
- Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.

# PREGUNTAS FRECUENTES

# ¿CÓMO SE CALCULA LA HORA EXTRA?

- Remuneración/30
- Multiplicada \*28
- Dividida/180
- Multiplicada\* 1,5

# ¿PUEDEN LAS PARTES ACORDAR UN HORARIO FLEXIBLE PARA EL INICIO Y TÉRMINO DE LA JORNADA DIARIA?

- El número 5 del artículo 10 del Código del Trabajo, establece como una de las menciones mínimas del contrato de trabajo la 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. La disposición citada importa la obligación para las partes de señalar cuál será la extensión del tiempo en que el trabajador deberá prestar servicios subordinados y de qué modo se distribuirá semanalmente dicho tiempo, no existiendo excepción alguna al deber señalado.

- La Dirección del Trabajo ha establecido en dictamen 2785/058 de 27.07.2007, que una cláusula que establece una franja horaria de ingreso al trabajo de sesenta minutos a elección del trabajador, se ajusta a derecho.
- Lo que la ley exige es que la cláusula relativa a la jornada de trabajo establezca tanto la distribución (5 ó 6 días), como la duración de la jornada ordinaria de trabajo, esto es, la cantidad de horas que debe laborar en la semana el dependiente.
- No prohíbe que las partes acuerden una franja horaria para el inicio y término de dicha jornada, siempre que se cumpla en este último caso con señalar una jornada específica, y no se trate de una cláusula abierta y genérica, cuya determinación quede en manos del empleador.

## ¿ES LEGAL UNA JORNADA DE TRABAJO QUE NO OBSTANTE LABORARSE EN DOS TURNOS DISTINTOS EXCEDE DE 10 HORAS EN EL MISMO DÍA?

- Cuando se convienen jornadas de trabajo compuestas por turnos rotativos, debe darse cumplimiento a dos condiciones:
- Que entre una jornada efectiva y otra debe existir un espacio de tiempo destinado al reposo, cuya duración debe ser equivalente, por lo menos, al período laborado
- Que el total de horas que el dependiente puede trabajar por día son diez.
- De esta manera, infringe lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 28 del Código del Trabajo una jornada ordinaria de trabajo que no obstante laborarse en dos turnos distintos, abarca un total que excede de 10 horas en un mismo día.

# ¿PUEDE EL EMPLEADOR IMPEDIR EL INGRESO A LA EMPRESA A UN TRABAJADOR QUE LLEGA ATRASADO?

- Si el empleador no permite el ingreso del trabajador por llegar atrasado, estará sancionándolo doblemente, por una parte, impidiéndole cumplir con su obligación contractual de trabajar las 45 horas consignadas en su contrato, lo que implicará una reducción de sus remuneraciones más allá del tiempo incurrido en el atraso y, por otra parte, lo puede hacer perder el empleo si con tal ausencia inducida por el empleador fuera, por ejemplo, su tercer día de ausencia en el mes.
- La Dirección del Trabajo ha señalado que no resulta jurídicamente procedente que una empresa impida trabajar a un dependiente por el hecho de llegar atrasado.

## ¿PARA DETERMINAR EL TIEMPO EXTRAORDINARIO LABORADO EN UNA DETERMINADA SEMANA DEBEN CONSIDERARSE LOS MINUTOS QUE NO ALCANZAN A COMPLETAR UNA HORA DE TRABAJO?

- La Dirección del Trabajo ha señalado en dictamen 319/25 de 19.01.93, que para los efectos del pago del sobretiempo deben sumarse no tan solo las horas sino también los minutos laborados en exceso de la jornada ordinaria pactada.
- El tiempo extraordinario existe desde el momento mismo en que se sobrepase la jornada ordinaria que aparece convenida en el respectivo contrato, debiendo, por tanto, computarse, para los efectos del pago del sobretiempo, **cualquier exceso laborado sobre el límite indicado**, de lo que se desprende que para tales fines deben sumarse del registro de control de asistencia no tan sólo las horas sino también los minutos laborados en exceso de la jornada ordinaria pactada.



# ¿PUEDE ACORDARSE EL TRABAJO EXTRAORDINARIO EN LOS CONTRATOS O CONVENIOS COLECTIVO DE TRABAJO?

- No existe impedimento que en los contratos o convenios colectivos de trabajo, se acuerde el trabajo extraordinario de los involucrados, en la medida que la respectiva estipulación se ajuste íntegramente a las exigencias del artículo 32 del Código del Trabajo, esto es:
- no abarque un lapso superior a tres meses
- y en ella se indiquen en forma pormenorizada las situaciones o necesidades temporales que harán procedente el respectivo sobretiempo.
- También los referidos convenios o contratos colectivos pueden contemplar una **regulación marco sobre el trabajo de horas extraordinarias en la empresa**, estableciendo criterios de temporalidad, formalidades del pacto, horas máximas de sobretiempo por trabajador, distribución del mismo entre los trabajadores, etc.

# ¿PUEDE EL SINDICATO SUSCRIBIR EL PACTO DE HORAS EXTRAORDINARIAS?

- Resulta jurídicamente procedente que a requerimiento y en representación de los afiliados o de algunos de ellos, el respectivo sindicato celebre un pacto sobre horas extraordinarias en los términos del señalado artículo 32.
- Así lo ha señalado la Dirección del Trabajo mediante dictamen N° 332/23 de 30.01.02.

## ¿CUÁL ES EL LÍMITE DE HORAS EXTRAORDINARIAS QUE SE PUEDEN TRABAJAR EN DÍA SÁBADO CUANDO SE TIENE UNA JORNADA ORDINARIA DISTRIBUIDA DE LUNES A VIERNES?

- El límite al trabajo en horas extraordinarias, en cuanto a su duración máxima, es de 12 horas semanales, las que pueden distribuirse a lo largo de la semana incluyendo el sexto día.
- Ahora bien, los trabajadores cuya jornada de trabajo se distribuya en cinco días están afectos, en el sexto día, al límite de dos horas diarias de jornada extraordinaria a que alude el inciso 1° del artículo 31 del referido Código, cuando en los cinco días en que se distribuye la jornada ordinaria se hubiesen laborado horas extraordinarias en cada uno de esos días.
- Por el contrario, en el evento de no haberse utilizado completamente las 12 horas, límite semanal, durante los cinco días a que se ha hecho referencia, procedería que **el saldo que reste para completar dicho tope de 12 horas** se utilice para laborar horas extraordinarias en el sexto día. En tal caso su límite diario ha de ser necesariamente de 7,5 horas, que equivale al tope de la jornada diaria ordinaria si la jornada de trabajo se distribuyera en 6 días.