



Regulación de la Jornada laboral en Chile

Autor

Paola Álvarez Droguett.
Email: palvarez@bcn.cl
Tel.: (56) 32 226 3186

Comisión

Elaborado para la Comisión
Trabajo y Previsión Social de
la Cámara de Diputados

Nº SUP: 118563

Resumen

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde sus orígenes se ha preocupado de dar un marco internacional a la regulación del tiempo de trabajo. Así, cuenta con una serie de convenios sobre la materia. No obstante, la misma organización ha señalado que existen aún tópicos pendientes, tales como el exceso de horas de trabajo y la necesidad de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.

En nuestro país, la regulación sobre el tiempo de trabajo en los ámbitos público y privado es diferente. Para el Sector Privado la jornada de trabajo está regulada en el Código del Trabajo, contemplándose distintos tipos de jornadas: ordinaria, bisemanal, excepcional y extraordinaria. A ello se suman los pactos de distribución de jornada semanal incorporados con la reforma laboral en el año 2016.

Por su parte, para el Sector Público corresponde al Estatuto Administrativo regular la jornada ordinaria de los funcionarios, así como los trabajos extraordinarios.

Una de las principales diferencias entre ambas regulaciones está en el máximo legal semanal, que para el Sector Privado es de 45 horas semanales, que puede ser distribuidas en la semana en no menos de cinco ni en más de seis días, y sin exceder de 10 horas diarias, y que para el Sector Público es de 44 horas semanales distribuidas de lunes a viernes, no pudiendo exceder de 9 horas diarias.

Introducción

A solicitud de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, se elabora un informe que da cuenta de la regulación de la jornada laboral de los trabajadores en el Sector Privado y Sector Público.

El ámbito público y el privado cuentan con regulaciones diferentes respecto de esata materia. Las personas que trabajan para el Estado se rigen por una serie de leyes especiales, mientras que el trabajador del ámbito privado se rige, principalmente, por el Código del Trabajo (CT), siendo,

precisamente, la jornada de trabajo uno de los ámbitos donde estas regulaciones presentan diferencias.

Para abordar el tema se han considerado informes de la Biblioteca del Congreso Nacional, así como normas particulares sobre la materia.

I. Consideraciones generales sobre la regulación del tiempo de Trabajo

Para Maquiavello (1986:301) la jornada de trabajo se define como el periodo delimitado por las partes o por la ley, durante el cual el trabajador deberá estar en el sitio de las funciones y a disposición del empleador, para el cumplimiento de su actividad en forma subordinada. La jornada puede fijarse en función de horas diarias, semanales o mensuales.

Por regla general, todas las legislaciones tienen límites a la jornada de trabajo, las que se justifican en fundamentos de carácter económico, sanitario, social, humano e ideológico (Gamonal, 2015:179).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde sus orígenes se ha preocupado de la regulación de la jornada de trabajo. En 1919 adoptó su primer Convenio (N° 1) sobre las horas de trabajo en las empresas industriales que limitó las horas de trabajo en la industria a 8 hrs diarias y a 48 hrs semanales, con ciertas excepciones. En otro Convenio de la OIT (N° 30), adoptado en 1930, se establecen normas similares para los sectores del comercio y las oficinas.

Asimismo, la OIT ha celebrado otros Convenios que han ido completando el marco internacional de la regulación del tiempo de trabajo, a modo de ejemplo: Convenio N° 14 de 1921 sobre el descanso semanal en la industria, Convenio N° 106 de 1957 sobre el descanso semanal en el comercio y en las oficinas, Convenio 132 de 1970, sobre vacaciones pagadas. En fechas más recientes, la OIT aprobó un Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, y otro acerca del trabajo nocturno (OIT, 2005).

No obstante lo anterior, la OIT ha señalado (2019) que existen retos en este ámbito como es el exceso de horas de trabajo y la necesidad de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. Al efecto ha afirmado recientemente que se requiere limitar las horas de trabajo y establecer períodos adecuados de descanso y recuperación, incluidos el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas, que no obstante estar consagrados en las normas internacionales del trabajo, necesitan ser revisadas y adecuadas a las nuevas tendencias y evolución tanto del tiempo de trabajo como de la organización del trabajo (OIT, 2019).

II. Jornadas de Trabajo en Chile

El ámbito público y el privado cuentan con regulaciones diferentes en el ámbito laboral. Las personas que trabajan para el Estado se rigen por una serie de leyes especiales, mientras que el trabajador del ámbito privado se rige por el Código del Trabajo.

En general, el Código de Trabajo tiene regulaciones diferentes al régimen de los funcionarios públicos, como por ejemplo, la posición del trabajador frente al empleador (subordinación), la libertad para negociar cláusulas sobre el contenido mínimo del contrato de trabajo, indemnizaciones, y también en materia de derechos colectivos del trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, en los últimos años ciertas normas del Código del Trabajo están siendo aplicadas a los trabajadores del Sector Público. Así, por extensión expresa en la ley, se han hecho aplicables al Sector Público normas de la Ley de Accidentes del Trabajo, los permisos especiales en caso de muerte de ciertos parientes directos, el permiso postnatal parental y el acoso sexual y laboral. En otros casos, la aplicación de algunas instituciones del derecho laboral a los funcionarios públicos se ha efectuado por vía jurisprudencial (Álvarez, 2019).

A continuación, damos cuenta de los principales aspectos regulatorios de las jornadas laborales en el Sector privado y en el Sector público.

1. Jornada de trabajo en el sector privado

La jornada de trabajo está definida en el artículo 21 del Código del Trabajo como::

[E]l tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considera también jornada de trabajo el tiempo que el dependiente está a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

Los artículos 22 al 40 del CT regulan las distintas clases de jornadas que contempla nuestra legislación para el Sector Privado, a saber: jornada ordinaria, jornada bisemanal, jornada excepcional y jornada extraordinaria. También consagra los principales elementos de los pactos de distribución de jornada semanal incorporados con la reforma laboral del año 2016 al Código del Trabajo.

a. Jornada ordinaria de trabajo

La duración de la jornada ordinaria de trabajo se encuentra sujeta a límites legales que las partes deben respetar al convenirla en el contrato de trabajo, siendo éstos los establecidos en los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo, a saber:

- No puede exceder de 45 horas semanales¹,
- el máximo legal, esto es, las 45 horas, debe ser distribuido en la semana en no menos de cinco días ni en más de seis días, y
- no puede exceder de 10 horas diarias.

¹ Jornada vigente desde año 2015.

En el Congreso Nacional existen varias iniciativas legislativas que tienen como objetivo reducir la jornada laboral, entre ellas el Boletín N° 11179-132 que propone la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales. Este tema ha generado un debate sobre cuál es el tiempo de trabajo adecuado para los trabajadores(as), generándose dos posiciones, primero quienes señalan que la disminución de la jornada laboral afecta la productividad, la inversión en las empresas y el empleo, y otros que disponen que esta medida tiene un importante impacto en el bienestar de las personas debido a los efectos que tendría en la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores.

Por su parte, los incisos segundos y siguientes del artículo 22 del CT establecen los trabajadores(as) excluidos del cumplimiento de la jornada ordinaria semanal (de las cuarenta y cinco horas semanales), siendo estos los:

- Gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata;
- Los contratados por el Código del Trabajo para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegidos por ellos;
- Los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento;
- Otros dependientes similares a los dos grupos anteriores en el local del establecimiento;
- Los trabajadores para prestar servicios, preferentemente fuera del sitio o lugar de funcionamiento de la empresa, utilizando medios informáticos o de telecomunicaciones;
- Trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras; y los
- Los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñen en actividades conexas.

También el Código contempla situaciones en que el empleador está facultado para extender la jornada de trabajo:

- Por el tiempo indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o para impedir accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones (art.29), y
- la extensión de la jornada de los dependientes de comercio (art. 24).

b. Jornada Extraordinaria

El Código del Trabajo define la jornada extraordinaria como la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente (art. 31), la que solo se puede pactar por un máximo de dos horas diarias en las faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador y para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa; deben constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. No obstante, señala el Código que también se consideran horas extraordinarias las trabajadas en exceso a la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

c. Jornada parcial

² Con fecha 11.05.2017 la Sala acordó refundir las mociones contenidas en los boletines N°s 8023-13, 9098-13, 9752-13 y 11179-13 todas ellas relacionadas con la jornada laboral.

La jornada parcial está regulada por los artículos 40 bis y siguientes del Código del Trabajo, incorporados por la Ley N° 19.759, de 2001. Se establece que esta jornada es aquella no superior a dos tercios de la jornada ordinaria de trabajo; es decir, 30 horas semanales o menos. Sin perjuicio de que, con anterioridad, siempre fue posible pactar contractualmente una jornada inferior a la ordinaria, esta modificación legal facultó a las partes para distribuir la jornada en menos de cinco días a la semana mediante alternativas de distribución de jornada.

d. Sistemas especiales de distribución de jornada: sistemas excepcionales y las jornadas bisemanales

El Código del Trabajo regula dos sistemas especiales de distribución de jornada que permiten a las empresas, en caso de cumplirse los requisitos, optar por un sistema de distribución de jornada o una jornada bisemanal atendidas las características especiales de determinadas actividades económicas.

- **Jornada bisemanal**

La jornada bisemanal está regulada en artículo 39 del CT y permite que las partes puedan pactar una jornada ordinaria de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales el empleador debe otorgar los descansos compensatorios de los días domingo o festivos que hayan incidido en dicho período, aumentados en uno en los casos que la prestación de servicio debe efectuarse en lugares apartados de centros urbanos.

La Dirección del Trabajo (2019) ha establecido que sólo se encuentran en la situación del artículo 39 del Código, los trabajadores que no están en condiciones de trasladarse a su lugar de residencia diariamente, debiendo pernoctar en el lugar de trabajo.

- **Sistemas excepcionales de distribución de jornada**

Por su parte, la segunda fórmula legal para optar a una distribución excepcional de jornada y descanso está contenida en el artículo 38 inciso penúltimo del CT que permite a los empleadores solicitar autorización a la Dirección del Trabajo para implementar este sistema excepcional de la distribución de jornada de trabajo. Este sistema (que incluye los días domingo y festivos y se descansa en la semana en forma compensatoria) opera cuando no puede aplicarse el régimen normal, dadas las características especiales de la prestación de servicios. Para solicitar dicha autorización el artículo citado exige:

- Autorización expresa del Director del Trabajo, y
- previo acuerdo con los trabajadores, si los hubiere.

Para implementar una distribución de jornada especial de trabajo, dicha autorización debe ser

▮ “[...] fundada y tiene una vigencia de tres años” (art. 38, inciso final CT).

Además, se puede solicitar su renovación y el Director del Trabajo debe verificar que los requisitos que se exigieron para su otorgamiento se mantienen (art. 38, inciso final CT).

El procedimiento para obtener la autorización está reglamentado por la Dirección del Trabajo (Dirección del Trabajo, 2018a).

e. Pacto sobre condiciones especiales de trabajo

Se encuentran regulados en el Título IV, del Libro IV del Código del Trabajo y fueron incorporados por la Ley N° 20.940 de 2016, que moderniza el sistema de relaciones laborales.

Estos pactos permiten a las partes acordar libremente, y sin que estén sujetas a las negociaciones colectivas regladas, jornadas semanales de cuatro días por tres de descanso y el cumplimiento de labores en un lugar distinto a la empresa para quienes tienen responsabilidades familiares.

Estos pactos tienen una duración máxima de tres años, y solo procede en empresas con una afiliación sindical igual o superior al 30%. La aprobación por parte del sindicato dependerá de lo que los estatutos sindicales establezcan y, si los estatutos nada dicen, que los socios lo acepten por mayoría absoluta en asambleas realizadas ante un ministro de fe.

Su ámbito de aplicación alcanza a todos los afiliados al sindicato, salvo que las partes acepten exclusiones individuales solicitadas por los trabajadores. A la vez, los no afiliados podrán consentir por escrito su adhesión al acuerdo³.

2. Sector público

El Estatuto Administrativo (Ley N° 18.824), en su Párrafo 2 ° regula la jornada de trabajo, disponiendo en el artículo 65 que la jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios será de 44 horas semanales distribuidas de lunes a viernes, no pudiendo exceder de nueve horas diarias.

Por su parte, el artículo 66 dispone que el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, pueden ordenar trabajos extraordinarios a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábado, domingo y festivos, cuando hayan de cumplirse tareas impostergables. Siendo estos trabajos extraordinarios compensados con descanso complementario.

En el inciso segundo del citado artículo 65 se otorga a la autoridad facultad para hacer el nombramiento y proveer cargos de la planta a jornada parcial de trabajo, cuando ello sea necesario por razones de buen servicio. Recibiendo en dichos casos una remuneración proporcional al tiempo trabajado, no pudiendo estos funcionarios desempeñar trabajos extraordinarios remunerados.

³ Se hace presente que el Mensaje de la Ley N° 20.940 contemplaba dentro de los Pactos sobre las condiciones especiales de trabajo, un Pacto sobre sistema excepcionales de jornada y descansos. Este pacto durante la tramitación del proyecto de ley fue eliminado por veto supresivo de la Presidenta de la República (que eliminó tres pactos del contenido final del proyecto) aprobado posteriormente por el Congreso Nacional.

Referencias

Álvarez Droguett Paola (2019). Principales diferencias entre el Estatuto Administrativo y el Código del Trabajo. Biblioteca del Congreso Nacional.

Gamonal Contreras Sergio y otro (2015). Manual de derecho de trabajo. Thomson Reuters, Santiago de Chile.

Convenio sobre las horas de trabajo (núm. 30), Organización Internacional del Trabajo. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030 (marzo, 2019).

Convenio sobre las horas de trabajo en las empresas industriales (N° 1). Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001 (marzo, 2019).

Organización Internacional del Trabajo (2005). 93ª Conferencia Internacional del Trabajo: las jornadas de trabajo en el mundo, equilibrio entre flexibilidad y protección. Disponible en https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_075267/lang--es/index.htm (marzo, 2019).

Organización Internacional del Trabajo (2019) Tiempo de trabajo y organización de trabajo. Disponible en https://www.ilo.org/global/topics/working-time/WCMS_617182/lang--es/index.htm (marzo, 2019)

Dirección del Trabajo. Jornada de Trabajo. Disponible en https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-101347_recurso_6.pdf (marzo, 2019).

Dirección del Trabajo (2019) Jornada bisemanal. Disponible en <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-propertyvalue-23008.html> (marzo, 2019).

Textos legales

Código del Trabajo. Disponible en <https://www.leychile.cl/navegar?idNorma=207436> (marzo, 2019)

Ley N° 18.834. Estatuto Administrativo. Disponible en <https://www.leychile.cl/navegar?idNorma=236392> (marzo, 2019)

Ley N° 20.940. Moderniza el sistema de relaciones laborales. Disponible en <https://www.leychile.cl/navegar?idNorma=1094436> (marzo, 2019)

Proyecto de Ley Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral. Boletín 11179-13. Disponible en https://www.camara.cl/pley/pley_buscador.aspx?prmBuscar=11179-131 (marzo, 2019).

Disclaimer

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)