

RESUMEN MODULO 2

LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y SU CONTROL

En este módulo hemos revisado varios temas, que dicen relación con la duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo, el derecho a descanso semanal de los trabajadores y la forma de llevar el registro control de asistencia y la importancia de estas materias en la determinación de las remuneraciones de los trabajadores, lo que podemos resumir en los siguientes puntos:

- ✓ **Jornada de trabajo:** es el período en que, de acuerdo a lo pactado en el contrato, el trabajador está obligado a prestar efectivamente servicios al empleador. Esto es lo que se denomina jornada de trabajo activa. En cambio, la denominada jornada pasiva, se define como el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.
- ✓ **Concepto de día:** es muy importante tener en consideración al momento de pactar las jornadas ordinarias de trabajo del personal de una empresa, el concepto de día, el cual es el tiempo que va desde las 00:00 horas hasta las 24 horas.
- ✓ **Concepto de semana:** el concepto de semana cambiará si estamos en presencia de trabajadores cuyo descanso es los domingos y festivos, o bien se encuentran exceptuados del descanso semanal, es así que para los efectos de las personas que pactan distribuir la jornada ya sea de lunes a viernes o de lunes a sábado, la semana calendario, es decir aquella que se extiende de lunes a domingo y en los casos en los cuales se pacta distribuir la jornada ordinaria de trabajo incluyendo domingos y festivos, semana será un periodo de 7 días, no teniendo por qué coincidir esta semana con la semana calendario.
- ✓ **Distribución de la jornada ordinaria:** las partes al distribuir la jornada de trabajo pactada lo pueden hacer en la forma que estimen conveniente, con dos importantes limitaciones:
 1. La jornada ordinaria de 45 horas debe distribuirse en 5 ó 6 días. En ningún caso se puede distribuir en más o en menos días.
 2. La jornada ordinaria diaria no puede exceder de 10 horas.

La limitación señalada en el N° 1 precedente, debe relacionarse con las normas relativas al descanso semanal, cuya interpretación armónica permite concluir que la regla general es que ningún trabajador puede laborar más de 6 días continuos
- ✓ **El descanso semanal:** el estudio sistemático de los preceptos legales que regulan la institución del descanso semanal, permite establecer las siguientes normas:
 1. La regla general es el descanso dominical en cuya virtud los trabajadores deben descansar los días domingos y aquellos que la ley declare festivos, como lo señala este artículo.
 2. Por excepción, el legislador autoriza que empresas que desarrollan determinadas actividades puedan laborar los días domingos y festivos (artículo 38). La sola circunstancia que una empresa se encuentre en alguna de las situaciones del artículo 38, la autoriza para distribuir la jornada de trabajo de forma tal que incluya los domingos y festivos.
 3. Todo trabajador tiene derecho al descanso semanal, que en el caso del artículo 35 serán los domingo y festivos y en el caso, del artículo 38, será un día a la semana en compensación de las actividades desarrolladas en domingo, y otro día por las actividades desarrolladas en día festivo. El otorgamiento de días compensatorio se explica en que, por la circunstancia de encontrarse la empresa exceptuada del descanso dominical, no corresponde privar al dependiente de su derecho al descanso.

Estos descansos pueden ser comunes para todos los trabajadores o en turnos para no paralizar la marcha normal de la obra o faena.

4. Las empresas que no se encuentran exceptuadas del descanso dominical, esto es que no se encuadran en alguna de las situaciones del artículo 38, no puedan laborar en día domingo o festivo, salvo fuerza mayor.
5. Los días de descanso, en empresas exceptuadas o no del descanso dominical, deben comenzar a más tardar a las 21:00 horas del día anterior al de descanso y terminar a las 06:00 horas del día siguiente al de descanso.

En el evento que exista el sistema de turnos rotativos se aplica la misma regla, con la salvedad que el descanso puede comenzar a más tardar a las 24:00 horas del día anterior al del descanso.

6. Respecto de los trabajadores de hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas y similares, se establece una situación especial en cuanto al otorgamiento del descanso regulado en el inciso segundo del artículo 36, que establece que las labores realizadas en el día anterior a un día de descanso deberán finalizar, a más tardar, a las 00:00 horas, solo en casos justificados, se puede traspasar dicho límite, pero con un máximo de 3 horas, las que deberán pagarse con un recargo del 100% sobre el valor de la hora ordinaria correspondiente al sueldo convenido, el trabajador debe en todo caso tener un descanso no inferior a 33 horas continuas, a partir del término de los servicios en la jornada que antecede a un día de descanso.
7. La circunstancia de laborar en días domingo o festivos en las empresas exceptuadas del descanso dominical (artículo 38), no da origen a jornada extraordinaria, la que se producirá, solamente en la medida que se exceda de la jornada ordinaria legal o de la pactada, si es menor. Sin embargo, existe un recargo especial respecto de los trabajadores a que se refiere el número 7 del artículo 38, toda vez las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo no menor a un 30% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.
8. Los trabajadores que laboren en las faenas del artículo 38, que acumulen más de un día de descanso en la semana producto de haber laborado un domingo y un festivo, pueden acordar con el empleador que el festivo laborado sea compensado en dinero. En este caso la norma establece que dicha compensación no podrá ser inferior a lo establecido en el artículo 32, esto es, que las horas trabajadas en el festivo podrán ser pagadas con un 50% de recargo es decir al valor de horas de sobretiempo. Por último, cabe señalar que, acordada la compensación en dinero del festivo laborado, no resulta procedente que se pida el otorgamiento del día de descanso.
9. El Director del Trabajo puede autorizar el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso, cuando las características de la prestación de servicios impidan aplicar las normas del artículo 38.
10. En el caso de los numerales 2 y 7 del artículo 38, en cada mes calendario se deben dar a lo menos 2 domingos libres, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 bis los trabajadores que prestan servicios en establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público numeral 7 del artículo 38, gozan de 7 domingos más de descanso en el año.

- ✓ **Jornada extraordinaria:** de acuerdo al artículo 30 del Código del Trabajo, jornada extraordinaria es aquella que excede la jornada máxima legal o la pactada contractualmente, si fuere menor. En otros términos, el tiempo extraordinario será aquel que exceda de las 45 horas semanales, o las que exceden una jornada inferior que se haya pactado. Así por el ejemplo, si se ha pactado una jornada semanal de 20 horas, serán extraordinarias las que superen esa cantidad.

Para determinar la existencia de horas extraordinarias de trabajo, deberá examinarse si el trabajador excedió la jornada semanal pactada, con prescindencia de si las labores se realizaron en día festivo, domingo, de noche u otra consideración. Lo importante es que se exceda la jornada ordinaria.

Para generar jornada extraordinaria, previamente, deberá haberse cumplido la jornada semanal ordinaria, pues el límite que debe servir de base para el cálculo de las horas extraordinarias es siempre semanal, de manera tal que no procede considerar como tales aquellas que sobrepasen la jornada diaria estipuladas, si con ellas no se excede la jornada semanal convenida.