

Marco Legal de Adaptabilidad Laboral

Documento de referencia normativa. Julio 2026

Este documento resume la información legal contenida en la ficha técnica de consulta de propuestas para los integrantes del Consejo: las normas de adaptabilidad laboral establecidas en el Código del Trabajo, con su respectiva referencia legal. Se elabora en base a la Guía de Adaptabilidad Laboral para Personas y Empresas de ChileMujeres.

ADAPTABILIDAD FUNCIONAL

Base legal — Arts. 10 y 12, Código del Trabajo

1. Adaptabilidad funcional. el contrato de trabajo debe determinar la naturaleza de los servicios y el lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias.

ANTECEDENTES, JURISPRUDENCIA Y PROPUESTAS

Antecedentes de jurisprudencia y doctrina administrativa sobre la plurifuncionalidad:

Sentencia Cuarta Sala de la Corte Suprema, causa rol N°217.399-2023, dictada el 14 de agosto de 2024:

Sobre las “dos o más funciones” que pueden pactarse:

La Corte interpreta literalmente el art. 10 N°3 del Código del Trabajo: el artículo 10 número 3 del Código del Trabajo dispone que las funciones a desarrollar por el trabajador deben ser “específicas”, sin perjuicio de que estas funciones puedan ser dos o más; como también, que puedan ser alternativas “o” complementarias, pero que en este último caso no pueden darse ambos supuestos a la vez, porque la ley no emplea la conjunción “y”, sino la disyunción “o”.

Es decir: el empleador puede pactar (a) funciones alternativas, o (b) funciones complementarias, pero no ambas modalidades simultáneamente en el mismo cargo.

Sobre la “naturaleza de las funciones” (naturaleza de los servicios):

La Corte precisa qué exige la ley cuando habla de “naturaleza de los servicios”: la exigencia de determinación de la naturaleza de los servicios que utiliza la norma legal obliga a delimitarlos en un único espacio conceptual (singular), lo que no acontece en la especie, pues la extensa enumeración del anexo desnaturaliza la necesaria determinación de labores que la norma imperativa exige, al expandir la cantidad de funciones a desarrollar tanto dentro de la sala de ventas del supermercado como fuera de ella, lo cual impide calificarlas como de una misma naturaleza. Y agrega el criterio de fondo: dicha exigencia solo se cumple en la medida que las funciones son similares por la forma concreta en que se prestan, las destrezas que demanda y los riesgos asociados — y en el caso del operador de tienda eso no se cumplía porque ninguna de estas se desarrolla en el espacio de la sala de ventas, que constituye un límite de la multifuncionalidad.

Aplicación al caso concreto (anexo “operador de tienda”):

Al incluirse la expresión “o” tanto en la norma como en la cláusula del instrumento colectivo, de acuerdo con una interpretación literal, debe exigirse al empleador que opte por integrar las funciones principales de la sala de ventas (reponer, vender y cobrar) o complementar cada una de estas funciones con un detalle de labores secundarias a cada una de ellas, pero no ambas cosas a la vez. La Corte constató que

Walmart había procedido a integrar tres funciones principales que se desarrollan presencialmente en la sala de ventas (reponer, vender y cobrar) y simultáneamente asignó al mismo cargo todas las funciones complementarias imaginables a cada una de esas funciones principales.

Ordinario N°1370/2023 Dirección del Trabajo:

Doctrina sobre “naturaleza de los servicios” y “dos o más funciones”:

La DT reafirma que el N°3 del artículo 10 del Código del Trabajo exige que el contrato de trabajo contenga una determinación clara de la naturaleza de los servicios, y en dicho escenario se permite el acuerdo de dos o más funciones específicas, sean alternativas o complementarias, pero los contratos de trabajo con servicios de múltiple naturaleza [...] siguen prohibidos a la luz del principio de certeza y seguridad en la relación laboral.

Criterio de análisis: cuándo dos funciones violan la “naturaleza” única

El dictamen no fija un test abstracto nuevo, pero aplica el criterio de que fusionar en un mismo cargo funciones de distinta naturaleza operativa (no solo distintas tareas, sino labores que pertenecen a distintos “puestos tipo” del rubro) vulnera el art. 10 N°3. Ejemplo textual: el cargo de “operador de mercadería” contiene tres elementos que infringirían el principio de certeza [...] representaría la fusión de dos cargos bien definidos y separados en el interior de un supermercado como es el de “reponedor o mercaderista” y el “operario de bodega” [...] cuya naturaleza corresponde a labores disímiles.

También objeta que la jefatura decida al inicio de cada turno qué función corresponde ejecutar, porque eso reintroduce incertidumbre: el segundo elemento de incertidumbre lo introduciría el hecho que se establezca la posibilidad que la jefatura al inicio de cada turno determine las labores a realizar, lo que implicaría atender a una contingencia con trabajadores que realizarían labores de distinta naturaleza [...] que incluso no serían las mismas en cada jornada, lo que de acuerdo a la sentencia claramente pugna con la literalidad de la norma y la cláusula colectiva.

Caso límite: “operador de tienda” (el cargo ya declarado ilegal en Ord. 503/2022)

El caso extremo está representado por el cargo de “operador de tienda” [...] En este tipo de cargo se realizan prácticamente todas las labores que es posible cumplir en un supermercado, describiendo una cláusula que abarca vender, reponer, trasladar, recepcionar, preparar, envasar, hornear, asear, ordenar y cambiar precios, entre otras — y la DT constató que esa misma descripción se reciclaba textualmente para el cargo de “operador de producción”, lo que de acuerdo al dictamen evidentemente no cumple con un nivel mínimo de certeza sobre la materia.

Propuesta Mesa Técnica de Reactivación Laboral:

Se recomienda fortalecer la polifuncionalidad ya establecida en el Código del Trabajo y que se ha visto debilitada por interpretaciones recientes de la Dirección del trabajo y fallos judiciales en la misma dirección que distorsionaron el espíritu de la norma original establecida en 2001 (Ley 19.759). Se propone, específicamente, modificar el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo para fortalecer la multifuncionalidad en los contratos de trabajo. Para ello se propone reemplazar el párrafo “El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas sean estas alternativas o complementarias” por el siguiente: “Adicionalmente, las partes podrán pactar, independientemente de la naturaleza que tengan, dos o más funciones, sean estas alternativas o complementarias, con la sola condición de que aquellas deben especificarse en el contrato”.

2. Alteración de funciones o lugar de trabajo. El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

JORNADA DE TRABAJO

Base legal — Arts. 12, 22, 22 bis, 27, 28, 30, 31, 32, 34, 34 bis, 40 bis y ss., 76, y 377, Código del Trabajo; Dictamen N°827/48, Dirección del Trabajo

3. Jornada ordinaria de trabajo. La máxima duración de la jornada ordinaria es actualmente de 42 horas, reduciéndose a 40 horas en abril de 2028 (se reduce gradualmente de 45 a 40 horas en un periodo de 5 años desde la entrada en vigencia de la Ley N°21.561). Las empresas pueden adelantarse a la implementación progresiva de la reducción de jornada. A partir de abril de 2028, se podrá distribuir en no más de 6 días ni menos de 4 días semanales, no pudiendo exceder de 10 horas diarias.

4. Trabajadores/as exceptuados de la limitación de la jornada. Quedan excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.

ANTECEDENTES, JURISPRUDENCIA Y PROPUESTAS

Dictamen N°252/20 de abril 2026 Dirección del Trabajo:

En caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro del quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

Tal acuerdo sólo es válido si el empleador no ejerce supervisión ni control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores. De lo contrario, se presumirá que la persona trabajadora está afecta a la jornada ordinaria.

5. Pactos 4x3 (cuatro días de trabajo, tres de descanso). las partes pueden acordar distribuir la jornada ordinaria semanal de manera que la persona trabaje de 4 días seguidos y descanse 3 días. Para pactar jornada 4x3 la jornada debe ser de 40 horas semanales.

6. Mensualización de la jornada. Jornada ordinaria en base a promedios semanales (hasta 4 semanas). las partes pueden pactar que la jornada ordinaria se distribuya en base a promedios semanales, en periodos de hasta 4 semanas. Esto permite que en algunas semanas se trabajen más horas y en otras menos, siempre que el promedio del periodo no supere las 40 horas semanales.

Se puede acordar individualmente, pero si la persona está sindicalizada necesita autorización del sindicato.

Las semanas en que se trabajen más horas pueden alcanzar hasta 45 horas semanales por un máximo de dos semanas consecutivas y es posible ampliar este tope a 52 horas mediante negociación colectiva o pactos directos con sindicatos, y solo respecto a sus afiliados.

Las partes pueden acordar diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo. El empleador debe comunicar la distribución de la jornada que escoja con al menos una semana de antelación al inicio del ciclo.

7. Jornada extraordinaria. jornada que excede el máximo legal o de la jornada pactada entre las partes si ésta es menor. Solo pueden pactarse hasta 2 horas extraordinarias diarias para atender a

necesidades o situaciones temporales de la empresa. En caso de jornada con promedios semanales, la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria no puede exceder a las 52 horas semanales. Deben pactarse por escrito y tienen una vigencia transitoria de no más de 3 meses (se puede renovar por acuerdo de las partes). Se pagan con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido, junto con las remuneraciones ordinarias del respectivo periodo. También se pueden compensar por hasta 5 días hábiles adicionales de feriado mediante acuerdo por escrito de las partes. Deben ser utilizados dentro de los 6 meses siguientes al ciclo.

8. Banda horaria (jornada parental adaptable). las personas trabajadoras con hijos o hijas de hasta 12 años, o con cuidado personal de un menor de esa edad, tienen derecho a una banda de 2 horas que les permite adelantar o retrasar hasta en 1 hora el comienzo de sus labores, determinándose el horario de salida a partir de esa elección.

Si ambos padres trabajan, la elección corresponde a la madre. Casos excepcionales en que el empleador/a se puede negar a la banda horaria: 1) cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo, 2) o por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, como en el caso de funciones o labores de atención de público, o que sean necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores, 3) o de atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares, en tanto requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo o en el reglamento interno.

9. Jornada parcial. las partes pueden acordar jornada parcial, la que no puede exceder las 30 horas semanales y 10 horas diarias. Debe ser continua, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para colación. Se pueden acordar horas extraordinarias. Las partes pueden pactar distintas alternativas de distribución de jornada. En este caso, el empleador o empleadora con una antelación mínima de 1 semana, podrá determinar entre una de las alternativas, que regirá en la semana o período superior siguiente. La persona trabajadora en jornada parcial tiene los mismos derechos que la persona en jornada ordinaria. El sueldo de la jornada parcial no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual calculado en forma proporcional a la jornada ordinaria máxima legal.

10. Jornada reducida. las partes pueden acordar una jornada reducida de trabajo superior a 30 horas pero inferior al límite máximo legal. El ingreso mínimo mensual debe pagarse de forma íntegra, sin recurrir a cálculos proporcionales.

PROPUESTAS DE REFORMA

Propuesta Mesa Técnica de Reactivación Laboral

Se recomienda establecer un mecanismo de reducción temporal de jornada ante shocks económicos. Ante contracciones severas de la actividad nacional o regional predefinidas por ley, las empresas podrán pactar con los trabajadores una reducción de la jornada laboral efectiva en el cual el empleador pagará el proporcional de las horas trabajadas. Las horas reducidas se compensarán parcial o totalmente mediante recursos del Seguro de Cesantía, garantizando la estabilidad de los ingresos del trabajador. El acceso al mecanismo de financiamiento temporal se realiza a cambio de la prohibición de despidos por necesidades de la empresa durante la vigencia del pacto para los trabajadores cubiertos.

11. Derecho del empleador/a de alterar la distribución de la jornada de trabajo. por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador/a alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en 60 minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador/a con 30 días de anticipación a lo menos.

12. Derecho a solicitar modificación transitoria a la jornada durante vacaciones escolares. si la naturaleza de sus funciones lo permite, las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o de un adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, pueden solicitar la modificación transitoria de turnos o distribución de la jornada durante las vacaciones escolares.

13. Derecho a solicitar reducción transitoria de la jornada durante vacaciones escolares. las organizaciones sindicales podrán acordar con su empleador, durante las vacaciones escolares, que las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada de cualquier edad, puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho periodo.

SISTEMAS EXCEPCIONALES DE DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA Y DESCANSOS

Base legal — Art. 38, Código del Trabajo – Requieren autorización de la Dirección del Trabajo (DT)

14. Sistemas excepcionales de distribución de la jornada con autorización de la DT. las empresas a las que no se les puede aplicar las reglas generales de distribución de jornada, por las especiales características de la prestación de servicio, pueden solicitar a la Dirección del Trabajo autorización para establecer sistemas excepcionales de distribución de la jornada y descansos. El sistema excepcional no podrá exceder la jornada ordinaria de trabajo, calculada en promedio semanal en cada ciclo de trabajo. La vigencia de la resolución de la DT será por el plazo de hasta 3 años. La DT tiene un plazo de 30 días para pronunciarse.

PROPUESTAS DE REFORMA

Propuesta Mesa Técnica de Reactivación Laboral

Se propone simplificar la autorización y renovación de jornadas excepcionales en sectores que requieren operación ininterrumpida (por ejemplo, minería, data centers, transporte público, etc.), por cuanto la naturaleza técnica de estas faenas hace inviable la aplicación de la jornada ordinaria.

TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

Base legal — Arts. 152 quáter G, J, O bis y O ter, Código del Trabajo

15. Teletrabajo o trabajo a distancia (total o parcial). derecho de las partes a pactar que la persona trabajadora preste sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Se puede acordar ejercer esta modalidad de trabajo de manera total o parcial (híbrido), y en este último caso, se debe acordar la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo. La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

16. Distribución libre del horario en teletrabajo con jornada. cuando la naturaleza de las funciones lo permita, las partes podrán pactar que la persona teletrabajadora distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal. Debe respetarse el derecho a desconexión de al menos 12 horas continuas dentro de cada período de 24 horas.

17. Distribución libre de horario en teletrabajo exento de jornada. las partes podrán acordar que la persona teletrabajadora quede excluida de la limitación de jornada de trabajo, organizando libremente sus horas de trabajo en tanto se ajuste a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22. Debe respetarse el derecho a desconexión.

PROPUESTAS DE REFORMA

Propuesta Mesa Técnica de Reactivación Laboral:

Teletrabajo en caso de cuidadores: Se propone modificar la Ley 21.645 estableciendo que, a aquellas personas que su empleador/a le otorgue el derecho a teletrabajo en virtud de su condición de cuidadores de menores o de personas con dependencia, puedan acceder a esa modalidad sin tener que estar necesariamente sujetas a jornada, acogiéndose a la excepción del artículo 22 inciso 2º del Código del Trabajo.

18. Teletrabajo para personas con responsabilidades de cuidado. el empleador/a debe ofrecer teletrabajo a la persona trabajadora que tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, sin recibir remuneración por dicha actividad. Se le puede ofrecer teletrabajo total o parcial (parte de su jornada diaria o semanal), en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

ESTATUTO DEL JOVEN ESTUDIANTE

Base legal — Art. 40 bis E, Código del Trabajo

19. Jornada parcial alternativa para estudiantes (18 a 24 años). las partes pueden pactar una jornada parcial alternativa y de descanso para estudiantes trabajadores/as que tengan entre 18 y 24 años, se encuentren cursando estudios regulares o en proceso de titulación en una institución de educación superior universitaria, profesional o técnica reconocida por el Estado, y que puedan acreditar su calidad de estudiante regular o en proceso de titulación según la exigencia legal. La ley no exige que la jornada sea continua.

20. Jornada ordinaria para estudiantes. La jornada deberá ser continua. Las partes podrán pactar solo una interrupción diaria, que no puede afectar la colación, y que debe ser concordante con el horario académico lectivo vigente del estudiante.

ESTATUTO PERSONAS DE 60 AÑOS O MÁS

Base legal — Arts. 152 quinquies J, K, L y N, Código del Trabajo

21. Compatibilidad de las funciones con la salud del trabajador adulto mayor. las funciones del trabajador/a adulto mayor (persona trabajadora mayor de 60 años) pactadas en el contrato de trabajo deberán ser compatibles con su condición física y sus capacidades, considerando los requerimientos de dichas funciones. El empleador/a tendrá la obligación de diseñar el puesto de trabajo de acuerdo con las capacidades de la persona trabajadora y el deber general de protección de la Ley de Seguridad e Higiene.

22. Jornada con bandas horarias para el trabajador adulto mayor. las partes pueden pactar una jornada con una o más bandas horarias, con horarios diferidos de entrada y de salida. Dicha jornada se deberá constar por escrito y estará sujeta al límite semanal de 40 horas (a partir de abril de 2028) y al límite diario de 10 horas. Si las partes acordaren diferentes bandas horarias, el trabajador/a adulto/a mayor podrá optar, unilateralmente, por cualquiera de aquéllas, indicándose en el contrato la anticipación del aviso del cambio de banda y la cantidad de veces al mes que el adulto mayor podrá optar por un cambio de banda horaria. Si no se señala en el contrato, se entenderá que el adulto mayor no requerirá de anticipación del aviso ni tendrá limitación en la cantidad de veces al mes que podrá cambiar de banda horaria.

23. Jornada de libre elección horaria para el trabajador adulto mayor. la jornada acordada por las partes se podrá distribuir como libremente escoja el trabajador adulto mayor, pero considerando que el cumplimiento de sus obligaciones deberá realizarse dentro del horario de funcionamiento de la empresa o establecimiento, o dentro del rango horario que libremente elijan las partes, y conforme a la naturaleza de sus funciones. Dicha jornada se deberá constar por escrito y estará sujeta al límite semanal de 40 horas (a partir de abril de 2028) y al límite diario de 10 horas.

24. Trabajador adulto mayor exento de jornada. cuando la naturaleza de las funciones a desarrollar o la condición física del trabajador/a adulto/a mayor lo aconsejen, éste podrá quedar exento de la limitación de la jornada, lo que deberá consignarse en el contrato de trabajo.

25. Feriado anual para el trabajador/a adulto mayor. El trabajador adulto mayor podrá hacer uso anticipado de su feriado anual y de forma proporcional a los días devengados, a partir del séptimo mes contado desde el inicio de la prestación de servicios. No se aplicará la regla del fraccionamiento (el trabajador/a podrá fraccionar libremente todos los días de feriado, sin estar obligado a que los primero 10 días sean continuos).

JORNADAS ESPECIALES

Base legal — Arts. 23 al 25, 25 bis, 25 ter, 26, 26 bis, 27, 38, 88, 96 al 145, 145-A al 145-L, 146 al 152, y 152 ter al 152 ter M, Código del Trabajo

26. Jornada especial para trabajadores/as pesqueros/as. están exceptuados del límite de jornada semanal. La persona trabajadora tiene derecho a uno o más periodos de descanso diario a bordo que en total deben sumar al menos 12 horas dentro de cada 24 horas. También tiene derecho a descanso de 8 horas entre recalada y zarpe (se puede rebajar a 5 horas en puerto base y 3 horas en puertos secundarios con acuerdo entre la empresa y sindicatos).

27. Jornada especial para trabajadores/as agrícolas. la organización de la jornada se establece mediante un reglamento que considera las características propias de la agricultura, las condiciones climáticas y geográficas de la zona o región. El reglamento debe considerar las modalidades, que dentro de un promedio anual que no exceda de 6 horas diarias permitan la variación diaria o semanal.

28. Jornada especial para trabajadores/as del comercio. la jornada puede extenderse hasta en 2 horas diarias durante los 9 días anteriores a Navidad, distribuidos dentro de los últimos 15 días previos a esta festividad. Las horas que excedan la jornada ordinaria o la convenida se pagarán como horas extraordinarias. Solo se puede trabajar hasta las 23 horas durante los 9 días en los que se extienda la jornada en navidad y hasta las 20 horas el día inmediatamente anterior a la festividad (lo mismo para el día anterior al 1 de enero de cada año). Los feriados son irrenunciables. Las personas trabajadoras tienen derecho a al menos 2 domingos al mes y están exceptuados de reglas generales de distribución de jornada y descanso dominical (salvo en centros comerciales).

29. Jornada especial para trabajadores/as de hoteles, restaurantes y actividades turísticas similares. están exceptuados de las reglas generales de distribución de jornada y del descanso dominical, pero tienen derecho a 29 domingos al año o 15 domingos en 6 meses. No se pueden trabajar 3 domingos en forma continua. Pueden pactar interrupción de jornada diaria por más de media hora y hasta por 4 horas. La suma de las horas efectivamente trabajadas no puede sobrepasar los límites semanales y diarios. El desempeño de la jornada solo se puede distribuir por hasta 5 días de la semana.

PROPUESTAS DE REFORMA

Propuesta del Ejecutivo

La propuesta permite extender la jornada en ciclos de hasta 52 semanas, permitiendo que semanas de mayor demanda se pueda trabajar más con un tope de 45 horas semanales, por un máximo de 8 semanas dentro del ciclo y siempre compensadas con semanas de menor carga. Lo que significa que en el promedio de esas 52 semanas, las horas laborales trabajadas tienen que dar las 42 horas reglamentarias.

30. Jornada especial para choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros: jornada de 40 horas semanales promedio en cómputo mensual. Exceptuados de las reglas generales de distribución de jornada y del descanso dominical. No podrán manejar más de 5 horas continuas, después de las cuales deben descansar por al menos 2 horas. Deben tener un descanso mínimo e interrumpido de 8 horas cada 24 horas y un descanso de 8 horas mínimo en tierra al arribo al terminal, tras cumplir en la ruta jornada de 8 horas o más.

31. Jornada especial para choferes de vehículos de carga terrestre interurbana. jornada de 40 horas semanales promedio en cómputo mensual, o 180 horas mensuales con un descanso anual adicional de 6 días, que no pueden distribuirse en menos de 21 días. Los tiempos de espera y descanso no son imputables a jornada y su retribución se rige por lo que acuerden las partes. Los tiempos de espera no pueden exceder de 180 horas mensuales y su pago no puede ser inferior a la proporción de 1,5 ingreso mínimo mensual en base a un denominador correspondiente a la jornada respectiva.

32. Jornada especial para tripulación a bordo de ferrocarriles. 40 horas semanales promedio en cómputo mensual. La jornada diaria no podrá superar la de 7,5 horas continuas de transporte de pasajeros o 9 horas de transporte de carga. La programación mensual del servicio se debe entregar al personal con 15 días de anticipación. El o la maquinista de transporte de pasajeros no puede conducir más de 5 horas continuas, tras las cuales tiene derecho a descanso de 1 hora imputable a jornada diaria. Descanso diario mínimo de 10 horas continuas. Se pueden pactar tiempos de espera que no son imputables a jornada, con remuneración según el acuerdo pero que no puede ser inferior a la proporción de 1,5 ingreso mínimo mensual en base a un denominador correspondiente a la jornada respectiva. Están exceptuados de las reglas generales de distribución de la jornada y del descanso dominical.

33. Jornada especial para trabajadores/as de servicio urbano colectivo de pasajeros. Están exceptuados de las reglas generales de distribución de la jornada y del descanso dominical. Si se acuerda cumplir en turnos la jornada semanal, éstos no pueden exceder de 8 horas de trabajo, con un descanso mínimo de 10 horas, entre turno y turno. Los choferes no pueden conducir más de 4 horas seguidas.

34. Jornada especial para choferes y auxiliares de servicios de transporte rural colectivo de pasajeros. Se le aplican las reglas del servicio urbano colectivo de pasajeros. Pueden pactar 40 horas semanales promedio cómputo mensual, distribuidas en no menos de 20 días al mes. Los choferes no pueden conducir más de 5 horas seguidas. Los tiempos de espera y descanso a bordo y en tierra no son imputables a jornada, y su retribución/compensación se rige por lo que acuerden las partes.

35. Jornada especial para gente de mar. jornada semanal máxima de 56 horas, distribuidas en 8 horas diarias (horas extras sin limitación). No será obligatorio el trabajo en días domingos o festivos cuando la nave se encuentre fondeada en puerto. La duración del trabajo en la semana correspondiente no podrá exceder de 48 horas, la que se calculará de forma proporcional por los días en que la nave esté fondeada en puerto. Descanso diario de 8 horas. El exceso de 40 horas se paga con recargo (rige de manera progresiva).

36. Jornada especial para trabajadores portuarios eventuales. los turnos no pueden ser superior a 8 horas ni inferior a 4 horas. Están exceptuados de las reglas generales de distribución de jornada y del descanso dominical. Tienen derecho a descanso de colación desde el año 2014. Se pueden extender hasta 10 horas turno por remate de nave.

37. Jornada especial para trabajadores/as de artes y espectáculos. están exceptuados del límite máximo de la jornada semanal. La jornada diaria no puede exceder de 10 horas. Están exceptuados del descanso en domingos y festivos, debiendo el empleador/empleadora entregar descansos compensatorios por tales días, y cuando se acumule más de 1 a la semana, podrá acordarse una retribución no inferior al recargo del 50%. El horario y plan de trabajo para cada jornada debe efectuarse con suficiente anticipación al inicio de cada jornada.

38. Jornada especial para tripulantes de vuelo y cabina de aeronaves. la jornada mensual puede ser ordinaria o especial (se debe informar a los tripulantes al menos 5 días antes de la jornada). La jornada mensual no puede exceder de 160 horas, la DGAC puede disponer una jornada menor, por seguridad. La jornada ordinaria no puede exceder 12 horas continuas (extensión excepcional a 14 horas en caso de contingencias calificadas (MEL)). Descansos compensatorios, según periodo de vuelo. Jornadas especiales para vuelos lejanos puede ser sobre 12 horas, no pudiendo exceder de 20 horas dentro de 24 horas, requiriéndose adicionar más tripulación y relevos. Se establecen períodos de descanso a bordo y fuera de la nave. El trabajador no puede permanecer más de 18 horas fuera de su lugar de residencia mensualmente, salvo comisiones especiales u ocasionales en el extranjero. Se regula el tiempo de reten de no más de 12 horas. No proceden horas extras. Descanso mínimo de 106 horas al mes, que debe incluir al menos 4 días íntegros y consecutivos e incluir sábado y domingo en la base residencia (no aplica a quienes tienen derecho a elegir mensualmente la distribución de sus roles ve vuelo).

39. Jornada especial para trabajadores/as de casa particular puertas afuera. jornada semanal de 40 horas distribuida en no más de 6 días. Pueden acordarse 12 horas extras semanales siempre que la jornada semanal se extienda hasta por 30 horas (no son acumulables, se pagan con recargo). La jornada diaria no puede exceder de 12 horas, incluido descanso de colación. El descanso semanal se rige por reglas generales.

40. Jornada especial para trabajadores/as de casa particular puertas adentro. no sujetos a horario, pero con derecho a descanso diario mínimo de 12 horas. Deben tener un descanso ininterrumpido de al menos 9 horas entre el término de una jornada y el inicio de la siguiente. Descanso los domingos y sábados (se puede pactar que los sábados se acumulen, fraccionen o cambien por otros días). Descanso en días festivos (puede pactarse que sean postergados y ejercidos dentro de 90 días). Derecho a 2 días libres adicionales al mes, remunerados, no compensables (salvo término de la relación laboral). Acumulables dentro del periodo de 3 meses.

DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA

Base legal — Arts. 34 y 34 bis, Código del Trabajo

41. Colación. la jornada de trabajo se divide en dos partes dejando, a lo menos, media hora para colación. El periodo de colación no se considerará trabajado para efectos de computar la duración de la jornada diaria.

42. Turno cortado. las personas trabajadoras de restaurantes, hoteles o clubes que atiendan directamente al público, pueden pactar la interrupción de la jornada diaria por más de media hora y hasta por 4 horas, siempre que la suma de las horas efectivamente trabajadas no sobrepase los límites semanales y diarios que establece la ley. La interrupción no es imputable a la jornada, pero su exceso sobre media hora debe remunerarse de común acuerdo entre las partes. El tiempo de interrupción debe remunerarse con un mínimo de 1,5 IMM (ingreso mínimo mensual) por hora, en base a una jornada de 40 horas semanales más los traslados, en caso de requerirse.

DESCANSO SEMANAL

Base legal — Arts. 35, 36, 37 y 38, Código del Trabajo

43. Descanso dominical y en festivos. los domingos y los días declarados festivos por ley son días de descanso, salvo las actividades que están autorizadas por la ley para trabajar esos días (en tal caso se debe otorgar 1 día de descanso compensatorio a la semana). El descanso comienza a más tardar a las 21 horas del día anterior y termina a las 6 horas del día siguiente. Las horas ordinarias trabajadas en día domingo deben ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

44. Derecho a 2 domingos de descanso al mes para trabajadores del comercio y servicios que atienden al público. los trabajadores y trabajadoras de establecimientos de comercio y servicios que atienden directamente al público y de labores o servicios que exijan continuidad tienen derecho a que al menos 2 de sus días de descanso en el mes calendario caigan en domingo.

FERIADO ANUAL (VACACIONES)

Base legal — Arts. 67 al 76 bis, Código del Trabajo

45. Feriado anual de 15 días hábiles. toda persona trabajadora con más de 1 año de servicio tiene derecho a un feriado anual de 15 días hábiles con remuneración íntegra (incluyendo toda otra remuneración o beneficio que normalmente corresponda durante ese periodo). Los días se contabilizan de lunes a viernes. Los primeros 10 días se deben otorgar de forma continua, los 5 días restantes pueden fraccionarse de común acuerdo entre las partes. El feriado anual es irrenunciable y no se puede compensar en dinero (excepto si la persona trabajadora deja de trabajar en la empresa). La persona trabajadora fija la época en que hará uso del feriado. Sin embargo, el empleador o empleadora podrá proponer otro período por razones fundadas en necesidades de la empresa. El feriado se concede de preferencia en primavera o verano (se puede proponer otra época si el servicio lo requiere).

46. Derecho preferente al feriado durante vacaciones escolares. los trabajadores y trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o un adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, tienen derecho preferente de solicitar que sus vacaciones se concedan durante el período de vacaciones escolares. Se debe solicitar por escrito con al menos 30 días de anticipación y con documentos que acrediten su calidad de cuidador.

47. Feriado anual colectivo. el empleador puede determinar que todas sus empresas o establecimientos, o parte de ellos, procedan al cierre anual por un mínimo de 15 días hábiles, para que todos los trabajadores y trabajadoras hagan uso del feriado en conjunto. Se debe conceder incluso a aquellos que individualmente no cumplan con los requisitos, entendiéndose que a éstos se les adelanta.

48. Feriado progresivo. la persona trabajadora con 10 años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a 1 día adicional de feriado por cada 3 nuevos años trabajados. Este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Solo podrán hacerse valer hasta 10 años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

Puede compensarse en dinero.

PERMISOS CONVENCIONALES O POR ACUERDO DE LAS PARTES

Base legal — Arts. 32 y 35 bis, Código del Trabajo

49. Compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado (hasta por 5 días). las partes pueden acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. Pueden pactarse hasta 5 días hábiles de descanso adicional al año. Los días de deben utilizar dentro de los 6 meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias. Por cada hora extraordinaria, corresponde 1,5 horas de feriado. El feriado adicional se puede fraccionar por días, no por horas o medios días. Los días pendientes al término de la relación laboral se deben compensar igual que el feriado anual.

50. Día “sándwich”. las partes pueden pactar que un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un sábado o domingo, sea de descanso con goce de remuneraciones. Se pueden compensar las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha. Las horas trabajadas en compensación no serán horas extraordinarias.

51. Permisos convencionales. las partes pueden pactar permisos que van por sobre los permisos legales, que tienen carácter de mínimo exigibles.

PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO PARA PERSONAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Base legal — Art.374 y 376, Código del Trabajo

52. Pactos colectivos para personas con responsabilidades familiares:

Las organizaciones sindicales pueden celebrar con el empleador, pactos con el objeto que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella. Se exige que la empresa tenga un 30% o más de afiliación sindical. Pueden pactar lugares alternativos, adecuaciones a la jornada de trabajo, los sistemas de control y gestión y el tiempo del acuerdo.

El trabajador/a puede unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en su contrato de trabajo, previo aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días.

Estos pactos también pueden ser convenidos para aplicarse a trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y la organización sindical.

CONTRATO A PLAZO FIJO Y CONTRATO POR OBRA O FAENA

Base legal — Arts. 10 bis, 159 N°4 y 5, y 73, Código del Trabajo; Dictamen N° 2706/24, Dirección del Trabajo

53. Contrato a plazo fijo. contrato de trabajo cuya duración se encuentra determinada por un plazo cierto y conocido por las partes antes de su celebración. La duración no podrá exceder de 1 año (o 2 años para gerentes o personas con título profesional o técnico). Se transforma en contrato indefinido cuando la persona trabajadora continúa prestando sus servicios con conocimiento del empleador/a una vez expirado el plazo, por la segunda renovación del contrato a plazo fijo, o por presunción legal si la persona ha sido contratada mediante más de 2 contratos a plazo fijo durante 12 meses en un periodo de 15 meses desde la primera contratación. El término del contrato por vencimiento del plazo convenido no da derecho a indemnización por años de servicio. Cuando el contrato termine antes de completar el año de servicio, la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización por feriado, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo trabajado.

54. Contrato por obra o faena. contrato para la ejecución de una obra material o intelectual específica y determinada, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de dicha obra o faena. No puede usarse para cubrir necesidades permanentes y habituales de la empresa. Las diferentes tareas de una obra o faena no podrán ser objeto de 2 o más contratos por obra o faena en forma sucesiva (se transforma en contrato de plazo indefinido). Derecho a una indemnización equivalente a 2,5 días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días que se paga al momento de la terminación del contrato, cuando el contrato haya estado vigente por 1 mes o más. Cuando el contrato termine antes de completar el año de servicio, la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización por feriado, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo trabajado.

CONTRATO DE TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES

Base legal — Arts. 152 quáter P al 152 quinquies I, Código del Trabajo

55. Trabajadores/as dependientes de plataformas digitales. prestan servicios bajo subordinación y dependencia a través de aplicaciones gestionadas por empresas de plataformas digitales (EPD). Su jornada se puede cumplir conforme a las reglas generales o se puede distribuir libremente, respetando el límite máximo de la jornada ordinaria semanal y diaria y las normas de descanso semanal. Pueden trabajar domingos y festivos. Las empresas deben implementar un mecanismo de control de jornada. Podrán pactar remuneraciones conformes a reglas generales o por los servicios efectivamente prestados. La remuneración por hora efectivamente trabajada no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual o su proporción, incrementando en un 20% con el objeto de remunerar los tiempos de espera o trabajo no efectivo. La periodicidad del pago se define en el contrato, si no, se pagará semanalmente. Se considera jornada todo el tiempo que la persona esté a disposición de la empresa, desde el acceso a la infraestructura digital hasta la desconexión.

56. Trabajadores/as independientes de plataformas digitales. prestan servicios a través de plataformas digitales, sin subordinación ni dependencia. Sus honorarios por hora de servicio efectivamente realizado no pueden ser inferiores al ingreso mínimo mensual dividido en 172, y aumentado en un 20%. Si no se alcanza el mínimo, la EPD debe pagar la diferencia. 1 mes es el periodo máximo de pago. Deben cotizar ellos mismos para acceder a cobertura de seguridad social. Tienen derecho a desconexión mínima de 12 horas dentro de 24 horas. No se puede sancionar a la persona trabajadora por el rechazo del servicio ofrecido o la desconexión en un determinado periodo.