
GUÍA DE ADAPTABILIDAD LABORAL

PARA PERSONAS Y EMPRESAS



En colaboración



ANTOFAGASTA
MINERALS

©GUÍA DE ADAPTABILIDAD LABORAL PARA PERSONAS Y EMPRESAS

Registro en el Departamento de Derechos Intelectuales
número 2024-A-9507

Autoras

Claudia Wiegand
María Inés Olivares

Dirección

Francisca Jünemann

Colaboración

Sebastián Garrido
Estudio Alessandri

Diseño y Diagramación

Christine Böttiger / www.bediseno.cl

Derechos de Fundación ChileMujeres.

Todos los derechos reservados. Bajo las sanciones establecidas en las leyes, queda prohibida, sin autorización escrita del titular del copyright, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, así como la distribución de ejemplares mediante alquiler o préstamos públicos.



Francisca Jünemann
Presidenta Ejecutiva
ChileMujeres



Claudia Wiegand
Directora Jurídica
ChileMujeres



ChileMujeres

Si bien nuestro marco legal necesita ser fortalecido en adaptabilidad y flexibilidad laboral como herramientas de mayor empleo formal, el Código del Trabajo entrega derechos y posibilidades de acuerdos para que las condiciones laborales se adapten de mejor manera a las necesidades de las personas. Mientras los derechos consagrados no son objeto de pactos, sino sólo de cumplimiento, las alternativas de acuerdos deben ser impulsadas, ya que pueden ser asumidas o no por las empresas.

El teletrabajo, especialmente el parcial, conocido como trabajo híbrido; las jornadas parciales con un máximo de 30 horas semanales; la jornada ordinaria en su proceso de reducción a 40 horas, pudiéndose pactar menos; las bandas horarias de entrada y salida; los feriados anuales preferentes para madres y padres en períodos de vacaciones escolares; y las adecuaciones de jornadas y de turnos en determinados períodos del año, son sólo algunos ejemplos.

Así, esta “Guía de Adaptabilidad Laboral para Personas y Empresas” da a conocer el marco legal vigente de nuestro Código del Trabajo, el cual con la entrada en vigencia de la Ley N°21.645 que “Modifica el título II del libro II del Código del Trabajo de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” y la Ley N°21.561 que “Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada

laboral”, ha instalado cambios que están siendo un importante desafío para las organizaciones.

Con el objeto de acompañar a las empresas en esta nueva ruta, la guía no se limita al marco legal, sino que entrega propuestas de buenas prácticas empresariales.

En este proceso debe tener presente que, para que la adaptabilidad laboral sea una herramienta de empleo formal, especialmente para las mujeres, necesita ser aplicada para hombres y mujeres como complemento a las corresponsabilidades parentales y de cuidado.

Queremos agradecer a Antofagasta Minerals por su valioso apoyo que ha hecho posible la elaboración de esta guía; por su compromiso y colaboración. Y a María Inés Olivares, por su invaluable contribución como coautora.

Los y las invitamos a explorar esta guía elaborada en base a preguntas y respuestas, esperando que aporte no sólo al cumplimiento y uso del marco legal, sino a algo más ambicioso: la construcción de una cultura cuya esencia sea el valor que reporta para las empresas y organizaciones el adaptar las condiciones laborales a las necesidades de las personas, por atraer y potenciar el desarrollo de aquellas más talentosas y productivas.



Georgeanne Barceló
Vicepresidenta de
Personas y Organización
Antofagasta Minerals



La Guía de Adaptabilidad Laboral para personas y empresas ha sido creada con el objetivo de aclarar y entregar información accesible y precisa sobre **las diversas implicancias del teletrabajo.**

Antofagasta Minerals

En la industria minera, como en muchos otros sectores, la capacidad de adaptación es una competencia clave para enfrentar los desafíos de un entorno en constante evolución. Hoy, más que nunca, debemos estar preparados para afrontar cambios en los modelos de trabajo que antes eran inimaginables, y que ahora forman parte de nuestra realidad cotidiana.

El teletrabajo, impulsado inicialmente por la pandemia hace ya cuatro años, es un claro ejemplo de cómo la adaptabilidad laboral ha cobrado relevancia. Sin embargo, aunque este modelo se ha instalado con fuerza, aún existe un nivel considerable de desconocimiento sobre la normativa que lo regula. Por ejemplo, muchas personas ignoran que tienen el derecho a desconexión, un aspecto fundamental para equilibrar la vida laboral y personal en esta modalidad.

Esta *Guía de Adaptabilidad Laboral para personas y empresas* ha sido creada precisamente con el objetivo de aclarar y entregar información accesible y precisa sobre las diversas implicancias del teletrabajo.

Desde la seguridad en el trabajo remoto, las jornadas especiales, hasta los permisos y derechos legales, este documento ofrece una mirada comprensiva y actualizada.

Estamos orgullosos de haber contribuido a la creación de esta guía, que se posiciona como una herramienta indispensable tanto para empleados como empleadores. En un entorno donde el teletrabajo ya no es una novedad, sino una modalidad con la que convivimos a diario, esta guía se convierte en un recurso fundamental para asegurar el bienestar de todos quienes formamos parte de este nuevo mundo laboral.

00	Introducción	10
01	Teletrabajo y trabajo a distancia	14
1.	Teletrabajo para todas las personas de la organización	16
a)	Definición de límites	
b)	Posibilidades de acuerdo	
c)	Derecho de las personas teletrabajadoras	
d)	Deberes de las personas teletrabajadoras	
e)	Derechos de las empresas	
f)	Deberes de las empresas	
g)	Teletrabajo y declaración de estado de excepción constitucional de catástrofe, calamidad pública o una alerta sanitaria	
h)	Obligación de la empresa de ofrecer teletrabajo o trabajo a distancia a la trabajadora embarazada	
i)	Teletrabajo y accidentes laborales	
2.	Teletrabajo para personas con niños o niñas menores de 14 años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.	37
02	Jornada de trabajo	41
1.	Jornada ordinaria.	43

- Distribución de la jornada ordinaria
- Jornada ordinaria en base a promedios semanales
- Trabajadores excluidos del límite de la jornada
- Jornada extraordinaria
- Jornada parental adaptable o banda horaria

2. Jornada parcial 54

- Duración de la jornada parcial
- Distribución de la jornada parcial
- Jornada parcial y ordinaria alternativa para estudiantes

3. Derecho a solicitar la modificación transitoria de turnos o distribución de la jornada durante las vacaciones escolares 57

4. Derecho a solicitar reducción transitoria de la jornada laboral durante todo o parte de las vacaciones escolares 58

5. Sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos 59

6. Jornadas especiales 63

- a) Trabajadoras y trabajadores pesqueros
- b) Trabajadoras y trabajadores agrícolas
- c) Trabajadoras y trabajadores del comercio
- d) Trabajadoras y trabajadores de hoteles, restaurantes y clubes
- e) Choferes, auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de



	transporte de pasajeros	
	f) Choferes de vehículos de carga terrestre interurbana	
	g) Tripulación a bordo de ferrocarriles	
	h) Trabajadoras y trabajadores de servicio urbano colectivo de pasajeros	
	i) Choferes y auxiliares de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros	
	j) Gente de mar	
	k) Trabajadoras y trabajadores portuarios eventuales	
	l) Trabajadoras y trabajadores de artes y espectáculos	
	m) Tripulantes de vuelo y cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga	
	n) Trabajadoras y trabajadores de casa particular	
03	Descanso dentro de la jornada de trabajo	71
04	Descanso semanal	73
05	Feriado anual o vacaciones	78
06	Permisos legales y convencionales o por acuerdo de las partes	82
	1. Permisos legales	83
	a) Permiso para alimentar al hijo o hija menor de 2 años	
	b) Permiso por enfermedad grave del hijo o hija menor de 1 año	

c) Permiso de acompañamiento de niños o niñas del seguro SANNA
d) Permiso para cuidar al niño o niña mayor de 1 año y menor de 18 años por accidente grave o enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte
e) Permiso para cuidar a un menor de 18 años con discapacidad o personas mayores de 18 años con discapacidad mental o dependencia severa
f) Permiso por desahucio o estado terminal del cónyuge, conviviente civil o padre o madre del trabajador o trabajadora
g) Permiso respecto de la integridad de un hijo o hija o menor de edad con trastorno del espectro autista (TEA)
h) Por caso de muerte de hijo o hija
i) Por caso de muerte de cónyuge o conviviente civil
j) Por caso de muerte de hijo o hija en período de gestación
k) Por caso de muerte de un hermano o hermana, del padre o madre
l) Permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil
m) Permiso para exámenes médicos
n) Permiso para exámenes y control de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales
o) Permiso para vacunación
p) Permiso para bomberos

	2. Permisos convencionales o por acuerdo de las partes	97
	a) Compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado de hasta por 5 días	
	b) El día “sándwich”	
	c) Permisos convencionales	
07	Pactos sobre condiciones especiales de trabajo: Pactos para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares	100
08	Contrato de trabajo mediante plataformas digitales	103
09	Obligación de asistencia técnica de los organismos administradores y de los administradores delegados en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre las entidades empleadoras y las personas trabajadoras	109
10	Check list	112

INTRODUCCIÓN

La presente guía busca proporcionar las herramientas y estrategias necesarias que promuevan la adaptabilidad y el equilibrio entre el ámbito laboral, personal y familiar para hombres y mujeres

Las empresas y organizaciones están siendo desafiadas en la implementación de nuevas leyes que amplían el marco de adaptabilidad laboral en nuestro país, proceso que, en el año 2020, con la entrada en vigencia de la Ley N°21.220 sobre trabajo a distancia y teletrabajo, comienza a tener una importante evolución. Esta ley, que modifica el Código del Trabajo en materia de teletrabajo y trabajo a distancia, establece normativas claras para esta modalidad de trabajo.

Más recientemente, en 2024, entraron en vigencia dos leyes nuevas: la Ley N°21.645 que “Modifica “el Título II del Libro II del Código del Trabajo “de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica”, la cual regula nuevamente el teletrabajo para cierto grupo de personas y la Ley N° 21.561 que “Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral”, conocida como ley de 40 horas, establece la reducción progresiva a 40 horas de la jornada semanal, la jornada 4x3 (cuatro días de tra-

bajo y tres de descanso), la regulación de jornadas de dos, tres o cuatro semanas en base a un promedio semanal de 40 horas, el derecho a bandas horarias de padres y madres de niños y niñas menores de 12 años, y la compensación de horas extraordinarias por días adicionales de vacaciones, entre otras.

La presente “Guía de Adaptabilidad Laboral para Personas y Empresas” busca explicar mediante preguntas y respuestas el marco legal chileno y de esta manera proporcionar a las empresas las herramientas y estrategias necesarias que promuevan la adaptabilidad y el equilibrio entre el ámbito laboral, personal y familiar para hombres y mujeres y de esta manera fomentar el empleo formal femenino. Para ello, la guía se estructuró en diez capítulos.

El capítulo primero trata el teletrabajo y trabajo a distancia, específicamente en las posibilidades de acuerdo que entrega la ley, como acordar el lugar en que se teletrabaja, acordar teletrabajar sujeto a jornada o exento de ella, y acordar teletrabajo total o parcial, conocido como trabajo híbrido.

El capítulo segundo, se refiere a la jornada de trabajo, específicamente a la jornada ordinaria, parcial y extraordinaria, a la banda horaria, los sistemas excepcionales de distribución de jornada, y las jornadas especiales.

El capítulo tercero versa sobre los descansos dentro de la jornada laboral y cómo operan éstos.

El capítulo cuarto se refiere al descanso semanal, cómo opera, y quiénes se exceptúan del descanso dominical.

El capítulo quinto explica el feriado anual o vacaciones, y cómo se puede hacer uso de él, y del derecho preferente para hacer uso del feriado legal durante las vacaciones escolares por parte de madres, padres y cuidadores de hijos menores de 14 años o de un adolescente menor de 18 años con discapacidad o dependencia severa o moderada.

El capítulo sexto comprende los permisos legales como, por ejemplo, el permiso para contraer matrimonio o acuerdo de unión civil, para exámenes médicos, de acompañamiento del seguro SANNA respecto de hijos con cáncer, enfermedad en etapa terminal, con trasplante de órganos y en que se encuentren en la UCI o UTI por enfermedad. A su vez contempla los permisos convencionales y los permisos que se pueden acordar por sobre la ley.

El capítulo séptimo se refiere a los pactos sobre condiciones especiales de trabajo que pueden acordar las personas trabajadora con responsabilidades familiares.

El capítulo octavo se centra en el contrato de trabajo me-

dante plataformas digitales y cuáles son las normas laborales aplicables a los trabajadores y las trabajadoras dependientes e independiente que prestan servicios a estas plataformas digitales.

El capítulo noveno se refiere a la Circular N°3803 dictada por la Superintendencia de Seguridad Social referente a las directrices respecto de la obligación de asistencia técnica de los organismos administradores y de los administradores delegados en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre las entidades empleadoras y las personas trabajadoras.

A largo de la guía se distinguen los derechos de las personas y las posibilidades de acuerdo. Para la evaluación del cumplimiento legal y el uso de las posibilidades de acuerdo entre empresas se incorporan en **el capítulo final** un listado de preguntas de cumplimiento de las empresas sobre el marco legal, de uso de las posibilidades de acuerdo de la ley y de buenas prácticas, buscando contribuir a promover una buena cultura organizacional con entornos de trabajo que se adapte a las necesidades de las personas.

“Los derechos establecidos por las leyes laborales son **irrenunciables**, mientras subsista el contrato de trabajo”

Código del Trabajo. Artículo 5.

01

TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA¹

¹ El teletrabajo y trabajo a distancia está regulado en el Código del Trabajo, Libro I del Contrato Individual de Trabajo y de la Capacitación Laboral, Título II De los Contratos Especiales, capítulo IX del Trabajo a Distancia y Teletrabajo, artículos 152 quáter G-152 quáter O ter.

Esta modalidad de trabajo se puede pactar al inicio o durante la vigencia de la relación laboral en el contrato de trabajo o en un anexo.

> **¿Qué es el trabajo a distancia?**

“Es aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa”.

Artículo 152 quáter G) Código del Trabajo.

> **¿Qué es el teletrabajo?**

“Se denominará **teletrabajo** si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios”.

Artículo 152 quáter G) Código del Trabajo.

Sus contratos, o anexos donde se pacta el trabajo a distancia o teletrabajo, deben registrarse electrónicamente en la Dirección del Trabajo dentro de los 15 días siguientes al acuerdo.

Además de las estipulaciones que todo contrato de trabajo debe tener, el contrato de trabajo a distancia o teletrabajo debe contener:

- 1** Indicación expresa que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
- 2** El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que la trabajadora o trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, lo que deberá expresarse.
- 3** El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado.
- 4** Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
- 5** La circunstancia de haberse acordado que la trabajadora o trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
- 6** El tiempo de desconexión.

Las estipulaciones anteriores deben ser incorporadas al momento de acordar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

01

TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA PARA TODAS LAS PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN

Los trabajadores con teletrabajo tienen derecho de desconexión que consiste en al menos

12 hrs
continuas de
descanso en un
período de 24
horas

a) DEFINICIÓN DE LÍMITES

> ¿Cuáles son los límites que la ley establece respecto del teletrabajo o trabajo a distancia?

a.1 La ley establece límites respecto del teletrabajo o trabajo a distancia señalando que puede abarcar todo o parte de la jornada laboral:

I. Teletrabajo con jornada

En relación a la jornada laboral, las partes pueden acordar que el teletrabajo o trabajo a distancia abarque todo o parte de ella.

En caso de que las partes acuerden que la persona trabajadora esté sujeta a jornada, la empresa debe respetar las reglas generales de la jornada de trabajo que establece el Código del Trabajo, es decir, a modo general: (i) no se podrá teletrabajar más del límite semanal de horas que establece la ley, (ii) la jornada ordinaria diaria no podrá exceder de 10 horas, (iii) la jornada semanal no puede distribuirse en menos de 4 ni en más de 6 días a la semana.² También procederá el trabajo en horas

extraordinarias, conforme a las reglas generales. Esto es, con el límite de 2 horas diarias y el recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.³

> ¿Se pueden combinar alternativas de jornadas?

Sí, es posible hacerlo. En caso que la persona trabajadora y la empresa u organización acuerden la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar la persona. En tal caso, las partes deberán:

- Dejar constancia en el contrato de trabajo o anexo al mismo, que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo será parcial y la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
- La persona trabajadora deberá comunicar al empleador o empleadora con al menos, una semana de anticipación, la alternativa de combinación que ha escogido.

² La posibilidad de distribuir la jornada semanal en no menos de 4 ni en más de 6 días a la semana, es posible desde la reducción de la jornada laboral a 40 horas. Hasta entonces la jornada laboral semanal no puede distribuirse en menos de 5 ni en más de 6 días a la semana. / ³ Código del Trabajo. Artículo 32.

La ley establece que en lo que respecta específicamente a la persona que presta sus servicios a distancia, cuando la naturaleza de sus funciones lo permite, las partes pueden pactar que la persona trabajadora distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando los límites legales en cuanto a jornada de trabajo y descanso.

II. Teletrabajo exento de jornada

La ley autoriza a las partes a acordar que quien preste sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo, quede excluido del límite de jornada laboral que establece el Código del Trabajo. En este caso, la empresa tiene la obligación de respetar el derecho a desconexión que consiste en al menos 12 horas continuas de descanso en un período de 24 horas.⁴

Este derecho a desconexión también lo tienen las personas trabajadoras que distribuyen libremente su jornada cuando la naturaleza de las funciones lo permita.

Presunción de jornada laboral:

Existe la presunción legal de jornada ordinaria cuando el empleador o la empleadora ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores del teletrabajo o trabajo a distancia.

La Dirección del Trabajo ha señalado que se presume que la persona trabajadora se encuentra exenta de los límites de la jornada de trabajo contemplados en el artículo 22 del Código del Trabajo, siempre que la trabajadora o el trabajador no se encuentre afecto a fiscalización superior inmediata.⁵

En relación a lo anterior, la Dirección del Trabajo ha señalado que se entiende que hay “fiscalización superior inmediata” cuando se dan los siguientes requisitos en forma copulativa:⁶

- a)** Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa supervisión o control de los servicios prestados.
- b)** Que esta supervisión o control sea ejecutada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o por medios automatizados sin intervención humana.
- c)** Que sea ejercida en forma contigua o cercana, lo que se debe entender en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa y quien ejecuta la labor.

La existencia de fiscalización superior inmediata debe considerar los avances tecnológicos, puesto que el uso de aplicaciones informáticas diseñadas para el monitoreo del trabajo va a permitir al empleador efectuar un control funcional y directo respecto de la forma y oportunidad en que el trabajador desarrolla sus labores.

⁴ Código del Trabajo. Artículo 152 quáter j. / ⁵ Dirección del Trabajo. Dictamen 1389/007. 23 de marzo de 2020. / ⁶ Dirección del Trabajo. Dictamen N°545/22. 12 de agosto de 2024.

“La circunstancia que el trabajador distribuya libremente su horario no exime al empleador de observar y controlar los límites legales referidos, considerando el carácter irrenunciable de la normativa legal”

a.2 La ley establece límites a los medios de control y el derecho a desconexión en el teletrabajo

I. Distribución libre de horario de trabajo en el teletrabajo o trabajo a distancia

Las personas que por la naturaleza de sus funciones puedan pactar distribuir libremente su jornada en los horarios de trabajo de la manera que mejor se adapten a sus necesidades, quedan sujetas a los límites máximos de la jornada diaria y semanal, a las normas sobre la duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Código del Trabajo. Y se les debe respetar el derecho a desconexión de al menos 12 horas diarias continuas en un periodo de 24 horas. Esto es, con el límite de 2 horas extraordinarias diarias y el recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

La Dirección del Trabajo en Dictamen N°258/003, de 22 de

enero de 2021, ha estimado pertinente aclarar que “la circunstancia que el trabajador distribuya libremente su horario no exime al empleador de observar y controlar los límites legales referidos, considerando el carácter irrenunciable de la normativa legal”.

Por lo tanto, concluye la Dirección del Trabajo, la persona trabajadora que distribuye libremente su horario de trabajo, debe comunicar a la empresa el momento en que decidirá iniciar el derecho de desconexión para computar las 12 horas continuas, en que no se le podrán exigir requerimientos por parte de la empresa u organización.

II. Excluidos del límite de jornada en el teletrabajo

De acuerdo a la interpretación que la Dirección del Trabajo en Dictamen N°258/003, respecto al derecho a desconexión del Código del Trabajo, la empresa no puede implementar un mecanismo para indicar el momento en que la persona teletrabajadora, que se encuentra excluida del límite de jornada, inicia su derecho a desconexión y el momento en que lo termina, cualquiera sea el medio, como por ejemplo, por correo electrónico u otro medio similar. Esto, pues se estaría en presencia de un tipo de supervisión y control sobre la forma y oportunidad en que se prestan los servicios, lo que conllevaría a suponer que existiría una fiscalización superior inmediata.

Por lo tanto, de acuerdo a la doctrina de la Dirección del Trabajo, la persona teletrabajadora que ejerce sus funciones por vía remota, de exigirse este control respecto del inicio y término del derecho a desconexión, dejaría de estar exento del límite de jornada laboral. Incluso, ha señalado el Dictamen 258/003, el hecho de que en el contrato de trabajo se deba contener el tiempo de desconexión, no habilita a la entidad empleadora para efectuar controles sobre la oportunidad en que la persona trabajadora volverá a estar disponible para responder a los requerimientos.

a.3 La ley establece límites a la vida privada e inviolabilidad del hogar

En el ejercicio de sus facultades la Dirección del Trabajo ha establecido que los pactos de teletrabajo y trabajo a distancia no pueden importar un menoscabo a los derechos reconocidos en el Código de Trabajo, debiendo considerar además que el artículo 5 de dicho Código, consagra que el ejercicio de las facultades que la ley reconoce a la empleadora o el empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de las personas trabajadoras, en especial, cuando puedan afectar la vida privada o la honra de estos.⁷

La Dirección del Trabajo consideró necesario realizar una serie de prevenciones en relación a la protección de los derechos funda-

mentales relativos al ejercicio de supervisión y control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores de la persona que presta sus servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, por parte de la entidad empleadora y, en definitiva, la posibilidad de ejercer fiscalización superior inmediata por esta última, mediante medios tecnológicos.

Por último, la empresa u organización podrá ejercer control o supervisión sobre el trabajador siempre que:⁸

- El trabajador o trabajadora esté en pleno conocimiento de las medidas de control fijadas.
- Que las medidas de control fijadas sean proporcionales.
- Que las medidas de control fijadas resguarden especialmente el derecho de intimidad y vida privada.

⁷ Dirección del Trabajo. Dictamen N°1389/007. 23 de marzo de 2020. / ⁸ Ibid.

> ¿Qué pasa con los dispositivos de control audiovisual?

No está permitido que la empresa instale dispositivos de control audiovisual como forma de control o vigilancia permanente y continua, ya sea en el domicilio de la persona trabajadora o en otro lugar en que ésta preste sus servicios.

En relación a los sistemas de control, la Dirección del Trabajo ha señalado que⁹:

“El empleador deberá tomar los resguardos necesarios para no afectar los derechos fundamentales del trabajador, esto especialmente considerando que la utilización indiscriminada o un ejercicio intensivo de sus facultades bajo un escenario tecnológico podría afectar los límites del espacio personal del trabajador”. Agregando que “medidas de dicha intensidad generan tensión y presión y son incompatibles con la dignidad humana”.

Un control ilimitado que no reconoce fronteras y que se usa de manera continua, dice la Dirección del Trabajo “implica no solo control extremo e infinitamente más intenso que el que realiza directamente la persona del empleador, sino que significa un poder total y completo sobre la persona del trabajador, siendo una intromisión no idónea y desproporcionada en su esfera íntima, haciendo inexistente todo espacio de libertad y dignidad”.

⁹ Ibid.

b) POSIBILIDADES DE ACUERDO

> ¿Se puede acordar el lugar en que se teletrabajará?

Las partes pueden acordar el lugar en que se prestarán los servicios según las siguientes alternativas:

- En el domicilio del trabajador u otro sitio determinado.
- En donde el trabajador elija libremente ejercer sus funciones, pudiendo ser distintos lugares, cuando por la naturaleza de los servicios resulte esto posible.

No constituye teletrabajo o trabajo a distancia cuando el lugar es asignado y habilitado por el empleador o empleadora.

> ¿En caso de teletrabajo se puede volver al trabajo presencial?:

- Cuando se acordó el teletrabajo con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes puede unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas (trabajo presencial), dando aviso por escrito con 30 días de anticipación.
- Cuando se acordó el teletrabajo desde el inicio de la relación laboral, se requiere acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad presencial.

> ¿Cómo se puede acordar la combinación de teletrabajo con trabajo presencial (trabajo híbrido)?

Se puede acordar ejercer esta modalidad de trabajo en parte de forma presencial en la empresa y en parte en el domicilio del trabajador u otro lugar acordado, sea algunas horas del día, algunos días de la semana, algunas semanas al mes o ciertos períodos del año. Así, por ejemplo, es posible pactar que en una misma semana se va a trabajar lunes, martes y miércoles en la empresa y jueves y viernes a distancia. O bien, desde el domicilio del trabajador los meses de enero y febrero y el resto del año en las instalaciones de la empresa. Otro ejemplo, es que se trabaje presencial en las mañanas en la empresa y en las tardes se teletrabaje desde su domicilio.

A su vez, se pueden acordar más de una alternativa de combinación entre una misma persona y empresa, pudiendo la persona trabajadora elegir entre ellas, comunicando a la empresa con al menos una semana de anticipación. Así, a modo de ejemplo, se puede pactar como alternativas que:

- a) Se trabaje en las mañanas desde la empresa y en las tardes en la casa;
- b) Dos días completos de la semana en la empresa y tres días a distancia. La persona trabajadora podrá elegir, combinando estas dos alternativas.

> **¿Se puede acordar teletrabajar con jornada ordinaria, con jornada parcial o exento del límite de jornada?**

Las partes pueden pactar teletrabajar con jornada ordinaria o parcial o bien exento del límite de jornada.

En caso de pactar teletrabajo exento del límite de jornada:

- Se debe respetar siempre el derecho a desconexión (de a lo menos 12 horas continuas en un período de 24 horas), tiempo que se debe estipular en el contrato o anexo.
- Se presume que se trabaja sujeto a jornada laboral cuando el empleador o empleadora ejerce supervisión o control funcional directo sobre la forma y oportunidad en que la persona trabajadora desarrolle las labores.¹⁰

En caso de pactar que se teletrabaje sujeto a las reglas generales de la jornada de trabajo con las limitaciones y excepciones que establece el Código del Trabajo, esto es, fijando la jornada ordinaria con el límite máximo de horas semanales legales, de no más de 10 horas diarias y distribuidas en no menos de 4 días ni en más de 6 días semanales, o acordando una jornada parcial, la cual no puede superar las 30 horas semanales, procederá el pago de horas extraordinarias, las que no podrán exceder las 2 horas diarias.

> **¿Se puede acordar cómo distribuir la jornada en teletrabajo?**

Si la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora lo permiten, las partes podrán pactar que la persona 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, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada y las relativas al descanso semanal.

Por ejemplo, se podría pactar trabajar 8 horas diarias continuas desde las 8:00 a las 17:00, porque después de esa hora debe cuidar a los hijos o hijas. O bien de 8:00 a 12:00 y de 16:00 a 20:00 horas, porque en el lapso entre las 12:00 y las 16:00 necesita cuidar a un padre enfermo.

> **¿Puede una persona pactar con la empresa teletrabajar con jornada y exento del límite de jornada en una misma semana?**

Combinar en una misma semana trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo

Las partes pueden pactar combinar trabajo presencial con trabajo a distancia o teletrabajo en una misma semana, la Dirección del Trabajo ha señalado que la ley así lo permite.¹¹

¹⁰ Código del Trabajo. Artículo 42 letra a). / ¹¹ Dirección del Trabajo. Dictamen N°3079/031. 16 de noviembre de 2021.

La Dirección del Trabajo precisa que no está permitido que las partes pacten que en una misma semana se teletrabaje ciertos días a la semana sujeto a jornada de trabajo y ciertos días de la misma semana exento de jornada de trabajo

Combinar teletrabajo sujeto a jornada laboral y trabajo exento de jornada laboral en la misma semana

En cuanto a la posibilidad de pactar alternativas de combinación de tiempos de trabajo en forma presencial con tiempos de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa, la Dirección del Trabajo ha precisado que no está permitido que las partes pacten que en una misma semana se trabaje ciertos días a la semana sujeto a jornada de trabajo y ciertos días de la misma semana exento de jornada de trabajo, toda vez que se trata de dos regímenes normativos distintos. Al respecto, ha señalado que en el primero de ellos, la jornada laboral está sujeta a un límite semanal de horas de trabajo, y, por lo tanto, sujeta a un sistema de registro de control de asistencia y de cumplimiento de horas, mientras que el segundo caso está exento de jornada de trabajo y de tal control. Agrega el dictamen que “se trata de normas que por su finalidad y naturaleza, resultan incompatibles o de difícil fiscalización”.

En relación a lo anterior, la Dirección del Trabajo ha explicado que en términos de cómputos, la jornada de trabajo se calcula o computa semanalmente, “por lo que resulta contrario a la interpretación armónica de la normativa establecer que, dentro de una misma semana, puedan convivir sistemas en que durante ciertos días el trabajador se encuentre sujeto a jornada laboral y otros días no”.¹²

No obstante lo anterior, la Dirección del Trabajo ha señalado que es pertinente considerar lo establecido en el artículo 152 quáter J) inciso 5, que permite que la empresa acuerde con la trabajadora o el trabajador, alternativas de combinación de tiempos de trabajo en forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas con tiempos de trabajo fuera de ella en distintas semanas, por lo que la persona podrá elegir, avisando a la empresa la alternativa elegida con a lo menos una semana de anticipación. Cita el Dictamen N° 3578 del 15 de julio de 2015, donde reconoce que es posible combinar que en determinadas semanas la persona labore sujeta a jornada de trabajo de manera presencial en las dependencias de la empresa, y otras semanas, trabaje a distancia o teletrabaje sin límites de jornada. Siempre que lo anterior se hubiera pactado por las partes y no derive de una imposición unilateral de la empresa.

¹² Dirección del Trabajo. Dictamen N°3079/031. 16 de noviembre de 2020.

c) DERECHO DE LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS

Los derechos que tienen las personas que trabajan a distancia o teletrabajan son:



1 Garantías Constitucionales

Derecho a que se le respeten sus garantías constitucionales, en especial la intimidad, la vida privada y la honra.



3 Todos los derechos individuales y colectivos

Todos los derechos individuales y colectivos del Código del Trabajo que no sean incompatibles con las normas de la ley de trabajo a distancia y teletrabajo.



2 Desconexión diaria

Derecho a desconexión diaria de a lo menos 12 horas continuas en un período de 24 horas, donde se debe respetar el descanso, tanto para las personas teletrabajadoras que distribuyen libremente su horario, como para las que prestan sus servicios excluidos de la limitación de jornada de trabajo.



4 Remuneración Completa

No ver afectada su remuneración.



5 Vuelta a modalidad presencial

Derecho a volver a las condiciones de trabajo presencial. Si el teletrabajo o trabajo a distancia se acordó con posterioridad al inicio de la relación laboral, tanto la persona trabajadora como la empresa podrán ejercer de manera unilateral la facultad de volver a las condiciones originalmente pactadas. Se debe comunicar a la otra parte por escrito sobre su decisión con una antelación mínima de 30 días. Si la modalidad de teletrabajo se acordó al inicio de la relación laboral, se exige que ambas partes estén de acuerdo. En los dos casos, no puede implicar un menoscabo a los derechos individuales y colectivos de la persona trabajadora.¹³



6 Acceder a las instalaciones de la empresa

Derecho a acceder a las instalaciones de la empresa y participar en las actividades colectivas. En este caso son de cargo de la entidad empleadora los gastos de traslado de la persona trabajadora.



7 Informar sobre existencia de sindicatos

Derecho a que se le informe por escrito sobre la existencia o no de sindicatos, al momento del inicio de sus labores o en el caso de que un sindicato se constituya con posterioridad del inicio de ellas. Se deberá informar de este hecho dentro de los 10 días siguientes a la comunicación a la empresa de haberse constituido dicho sindicato.

¹³ Dirección del Trabajo. Dictamen N°1389/007. 2020.

d) DEBERES DE LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS

1. Deber de cuidado y corresponsabilidad

El Reglamento de seguridad y salud en teletrabajo¹⁴, señala que la persona que teletrabaja tiene el deber de cuidado. Es decir, debe observar una conducta de autocuidado de su seguridad y salud en el trabajo, procurando con ello evitar que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y a las demás personas cercanas a su puesto de trabajo.

El Reglamento hace a la persona trabajadora corresponsable respecto de su salud y seguridad en el trabajo a distancia o teletrabajo, obligándolo a protegerse a sí mismo y a su entorno. Incluyendo para ello la obligación de aplicar el instrumento de autoevaluación que servirá para la confec-

Una vez iniciada la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la persona trabajadora tiene un plazo no inferior a 5 días ni superior a 10 para aplicar y reportar el instrumento de autoevaluación de riesgos

ción de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos que debe elaborar la empresa, y de acatar las medidas preventivas que el organismo administrador del seguro de la Ley N°16.744 prescriba.

Asimismo, dentro de las medidas de autocuidado en los lugares en que se desarrolle el trabajo a distancia o teletrabajo, la persona trabajadora no podrá manipular, procesar, almacenar y ejecutar labores que impliquen la exposición de ella, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras, aún cuando la entidad empleadora se lo exija en razón de sus funciones.

De acuerdo al Reglamento de seguridad y salud en teletrabajo, el incumplimiento de esta obligación, la falta de veracidad u oportunidad de la información proporcionada por la o el trabajador será sancionada según el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

2. Deber de completar el instrumento de autoevaluación de riesgos de trabajo a distancia o teletrabajo

Una vez iniciada la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la persona trabajadora tiene un plazo no inferior a

¹⁴ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto 18. Aprueba Reglamento del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, que establece las condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que presenten servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo de acuerdo con los principios y condiciones de la Ley N°16.744. 3 de julio de 2020.

5 días ni superior a 10 para aplicar y reportar el instrumento de autoevaluación de riesgos de trabajo a distancia o teletrabajo a la empresa u organización.

De acuerdo al Reglamento, el incumplimiento de esta obligación, la falta de veracidad u oportunidad de la información proporcionada por la o el trabajador será sancionada según el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

3. Deber de implementar las medidas preventivas

La persona trabajadora tiene la obligación de acatar la implementación por parte de la empresa de las medidas preventivas, correctivas y de ejecución inmediatas prescritas por el organismo administrador, cuando este último haya constatado que las condiciones del lugar de trabajo ponen en riesgo la seguridad y salud de la o el trabajador.

El Reglamento de seguridad y salud en teletrabajo agrega que la persona trabajadora podrá ser sancionada de conformidad al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa si se niega infundadamente a dar la autorización a la empresa o al organismo administrador para

ingresar a su domicilio o si no da las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea de la empresa o del referido organismo.

4. Deber de informar en caso de combinar jornadas de trabajo

Cuando las partes acuerden alternativas de jornadas de trabajo entre las que podrá optar la persona, ésta debe comunicar a la empresa con, al menos, una semana de anticipación la alternativa de combinación que ha escogido.

5. Deber de no ejecutar las labores bajo los efectos del alcohol y consumo de sustancias o drogas estupefacientes o psicotrópicas ilícitas

Este deber emana de la obligación que el Reglamento de seguridad y salud en teletrabajo impone a la empresa de incorporar en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, la prohibición de ejecutar las labores bajo los efectos del alcohol y consumo de sustancias o drogas estupefacientes o psicotrópicas ilícitas.¹⁵

¹⁵ Ibid.

e) DERECHOS DE LAS EMPRESAS

> ¿Cuáles son los derechos del empleador o empleadora respecto del teletrabajo?

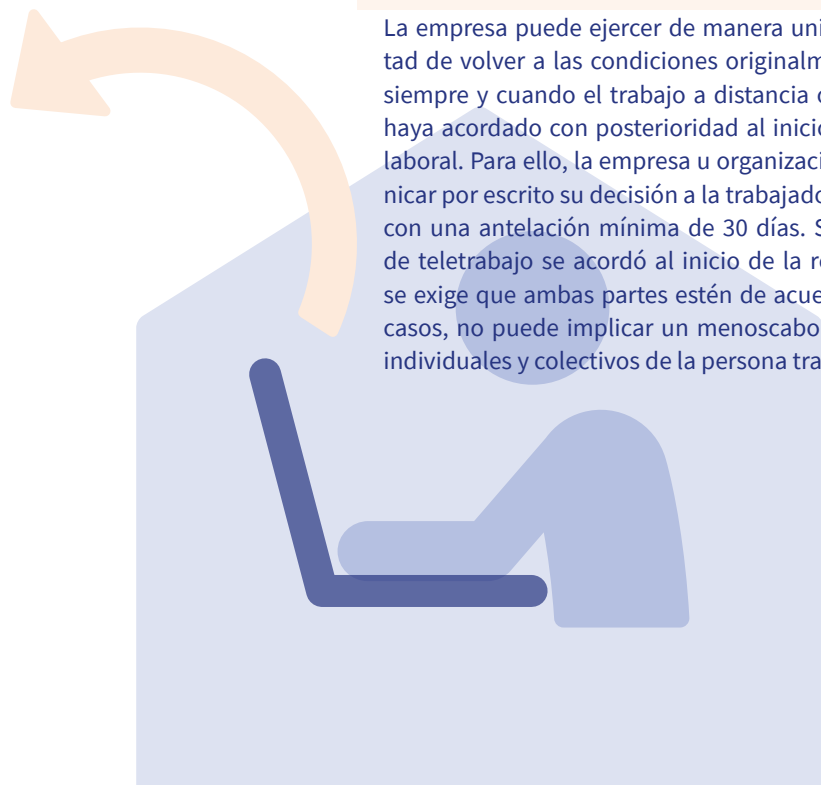
1. Derecho a volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas

La empresa puede ejercer de manera unilateral la facultad de volver a las condiciones originalmente pactadas, siempre y cuando el trabajo a distancia o teletrabajo se haya acordado con posterioridad al inicio de la relación laboral. Para ello, la empresa u organización debe comunicar por escrito su decisión a la trabajadora o trabajador con una antelación mínima de 30 días. Si la modalidad de teletrabajo se acordó al inicio de la relación laboral, se exige que ambas partes estén de acuerdo. En los dos casos, no puede implicar un menoscabo a los derechos individuales y colectivos de la persona trabajadora.

2. Derecho a solicitar asistencia técnica a los organismos de administración

Este derecho tiene directa relación con el deber de protección que tiene la empresa de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las trabajadoras y trabajadores y de gestionar los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.

Para cumplir con lo anterior, la empresa u organización puede requerir la asistencia técnica al organismo administrador al cual se encuentre adherida o afiliada para la aplicación de instrumento de autoevaluación de riesgos de trabajo a distancia o teletrabajo, la confección de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales, la elaboración del programa preventivo y la capacitación de las personas que trabajan bajo esta modalidad, entre otros.



f) DEBERES DE LAS EMPRESAS

> ¿Cuáles son los deberes del empleador o empleadora respecto del teletrabajo?

1. Deber de respetar los límites de la jornada diaria y semanal

La empresa debe respetar los límites de la jornada diaria y semanal de quienes trabajan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo sujeto a jornada. Esto es, no más de 10 horas ordinarias al día y cumplir con el límite de horas ordinarias semanales que establece la ley, distribuidas en no menos de 4 días ni más de 6 a la semana. Podrán trabajar 2 horas extraordinarias diarias de forma excepcional de acuerdo a las reglas generales.

2. Deber de respetar los días de descanso semanal, los permisos, los feriados y las vacaciones

3. Deber de respetar el derecho a desconexión

La empresa debe respetar el derecho a desconexión que consiste en un lapsus de al menos 12 horas continuas, en un período de 24 horas, tanto para las personas que distribuyen libremente su horario, como para quienes teletrabajan excluidas de la limitación de la jornada de trabajo.

Por lo tanto, la empresa no podrá enviar comunicaciones,

impartir órdenes u otros requerimientos durante las horas de desconexión y en los días de descanso, permisos o feriado anual.

4. Deber de implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada

En el caso de que se presten los servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo con jornada, la empresa u organización cuando corresponda, debe implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada. En este caso, el Código del Trabajo autoriza a la Dirección del Trabajo para que mediante resolución fundada establezca y regule sistemas especiales de control horario. Estos sistemas de control deben estar autorizados por la Dirección del Trabajo, pudiendo coexistir con otro sistema del empleador o empleadora destinado al personal que trabaja de manera presencial.

El deber legal de las empresas de implementar un medio de control es obligación sólo para el control de la jornada cuando ésta se haya pactado, lo que refuerza el Dictamen de la Dirección del Trabajo N°258/003 de 22 de enero de 2021: “En el caso de los teletrabajadores excluidos del límite de jornada, las partes no se encuentran obligadas a indicar en el contrato de trabajo conforme a lo dispuesto en el nu-

La empresa debe proporcionar a su costo los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo

meral 4) del artículo 152 quáter K del Código del Trabajo, los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador”.

5. Deber de proporcionar a su costo los equipos, herramientas y materiales de trabajo

La empresa debe proporcionar a su costo los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal. Las personas trabajadoras no podrán ser obligadas a utilizar elementos de su propiedad.

Esta obligación se debe hacer exigible desde el momento en que se pacta la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y la obligación de proporcionar por parte de empresa los equipos y herramientas, no impide que las partes acuerden que el trabajador o trabajadora voluntariamente, pueda utilizar elementos de su propiedad y que la empresa pueda pagar una asignación por su uso para efectos laborales por un monto razonable y suficiente para cubrir los costos efec-

tivamente incurrido por la trabajadora o el trabajador.¹⁶

La empresa también está obligada a asumir los costos de operación, que son los que permiten que se realicen las labores. Esto es desde el momento en que tales servicios se inician y siempre que estén directamente relacionados con los mismos. Debe asumir también los costos de funcionamiento, es decir, aquellos que permiten a los equipos ejecutar las tareas necesarias para el cumplimiento efectivo de las labores por las cuales la persona trabajadora fue contratada, como por ejemplo, la habilitación de software, aplicativos, licencias para la ejecución de determinados programas u otros.¹⁷

Asimismo, la empresa debe asumir los costos de operación, mantenimiento y reparación de los equipos.

La Dirección del Trabajo en Dictamen N°258/003 ha agregado que la determinación de los costos de operación y funcionamiento se deberán resolver caso a caso y corresponderá a la realidad de cada relación laboral.¹⁸

Por último, en el caso en que las partes hayan acordado una combinación del lugar en que se prestan los servicios durante la jornada de trabajo, es decir, que se reparta el tiempo entre las dependencias de la empresa y otro lugar fuera de

¹⁶ Dirección del Trabajo. Dictamen N°258/003. 22 de enero. 2021. / ¹⁷ Ibid. / ¹⁸ Dirección del Trabajo. Dictamen N° 1389/007. 23 de marzo 2020.

ella, los costos de traslados podrían ser considerados como un costo necesario de la operación, por lo tanto, la empresa debería asumir dichos costos.¹⁹

6. Deber de registrar electrónicamente el pacto de teletrabajo

La empresa debe registrar de manera electrónica en la Dirección del Trabajo el pacto en que las partes hayan acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. El plazo que tiene la empresa u organización para el cumplimiento de esta obligación es de 15 días contados desde que se acordó dicha modalidad.

7. Deber de garantizar el acceso a las instalaciones de la empresa

La empresa u organización tiene la obligación de garantizar que quienes trabajan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo puedan acceder a las instalaciones de la empresa y participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo de la empresa los costos de traslados.

8. Deber de informar sobre la existencia de sindicatos

9. Deber general de protección de la salud y seguridad en el trabajo

La empresa u organización debe tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las y los trabajadores que presten servicios en la modalidad de trabajo a distancia o de teletrabajo, para ello, deben gestionar los riesgos laborales que, con motivo de la modalidad de prestación de servicios convenida, se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.

La obligación de gestionar los riesgos laborales a que se ven expuestos esos trabajadores y trabajadoras, es distinta dependiendo de si los servicios se prestan desde el domicilio u otro lugar previamente determinado, o si se pactó que la trabajadora o el trabajador pueda elegir libremente el lugar y la naturaleza de los servicios así lo permiten.

I. Cuando se ha pactado que la persona elija libremente desde dónde teletrabajar y así queda establecido en el contrato, la empresa u organización cumple con el deber de cuidado de la salud y seguridad de las y los trabajadores:

¹⁹ Ibid.

- a) Al comunicar por escrito a la persona de los riesgos inherentes del trabajo, las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos, según cada caso en particular y los requisitos mínimos de seguridad que para la ejecución de esas labores, sean necesarios considerar en la determinación de los lugares de trabajo escogidos.
- b) Al capacitar en forma previa al inicio de las labores a la persona trabajadora en las medidas de seguridad y salud del lugar de trabajo.

La Superintendencia de Seguridad Social ha señalado en la Circular N°3572,²⁰ que debido a que en esta instancia aún no se identifican y evalúan los riesgos del puesto de trabajo específico, las capacitaciones que los organismos administradores otorguen a petición de los empleadores, deberán tratar sobre las principales medidas de seguridad y salud que los trabajadores a distancia y teletrabajadores deben tener presente, en virtud de los riesgos inherentes a sus labores y sobre el objetivo y correcta aplicación del “Instrumento de Autoevaluación de riesgos de trabajo a distancia o teletrabajo”.

Por último, la Superintendencia de Seguridad Social en esta

circular ha señalado, expresamente que en el caso en que se haya pactado que la trabajadora o el trabajador pueda elegir libremente el lugar donde trabajar y la naturaleza de los servicios así lo permiten, la entidad empleadora no tiene la obligación de aplicar el instrumento de autoevaluación de trabajo a distancia o teletrabajo y tampoco le será exigible la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

II. Cuando se establece que el trabajo se realizará desde el domicilio del trabajador, la empresa debe:

- a) Entregar a la persona trabajadora un instrumento de autoevaluación de riesgos de trabajo a distancia o teletrabajo para ser aplicado por ésta.

Es importante señalar que por cada persona que se desempeñe bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, será obligatoria la aplicación íntegra del señalado instrumento.

- b) Elaborar una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales en base a los resultados de la aplicación del instrumento de autoevaluación.²¹

²⁰ De fecha 1 de febrero de 2023. / ²¹ De acuerdo a la Circular N°3532 dictada por la Superintendencia de Seguridad Social el organismo administrador tiene la obligación de elaborar y poner a disposición de la entidad empleadora un formato de matriz.

- c)** Enviar al organismo administrador la matriz y el instrumento de autoevaluación.
- d)** Elaborar un programa preventivo de peligros y riesgos a partir de la matriz.
- e)** Implementar las medidas preventivas y correctivas sugeridas por el organismo administrador del seguro de la Ley N°16.744 a partir del análisis de la matriz.
- f)** Comunicar por escrito a quienes teletrabajan sobre los riesgos de sus labores y medidas preventivas que han quedado establecidas en el programa preventivo y los medios de trabajo correctos.
- g)** Capacitar acerca de las principales medidas de seguridad y salud que deben tener presentes en el desempeño de sus funciones.
- h)** Proveer de elementos de protección personal adecuados para el desempeño de sus labores.
- i)** Incorporar en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad dentro de las prohibiciones al interior de la empresa, la de ejecutar las labores que se realizan bajo la modalidad de teletrabajo, bajo los efectos de alcohol y consumo de sustancias, drogas estupefacientes o psicotrópicas ilícitas.
- j)** Evaluar anualmente el cumplimiento del programa preventivo.
- k)** Respaldar con documentos toda la información vinculada a la gestión de riesgos laborales y ponerla a disposición de la Inspección del Trabajo respectiva.

Estas capacitaciones corresponden a las previstas en el programa preventivo, las que no deben exceder de 2 años.

Las capacitaciones se deberán efectuar acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente la persona trabajadora para desempeñar sus labores.

g) TELETRABAJO Y DECLARACIÓN DE ESTADO DE EXCEPCIÓN CONSTITUCIONAL DE CATÁSTROFE, CALAMIDAD PÚBLICA O UNA ALERTA SANITARIA

- > ¿Qué ocurre si la autoridad declara estado de excepción constitucional de catástrofe, calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa?²²

El empleador o empleadora debe ofrecer teletrabajo o trabajo a distancia al:

- Trabajador o trabajadora que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y sin reducción de remuneraciones.
- Si ambos padres son trabajadores y tienen el cuidado personal de un niño o niña, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.
- El trabajador o trabajadora que tenga bajo su cuidado personas con discapacidad.

Esta obligación se debe mantener vigente durante el período de tiempo en que se mantengan las circunstancias, salvo acuerdo de las partes.

- > ¿Qué ocurre si la autoridad declara estado de excepción constitucional de catástrofe, calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y adopta medidas que implican el cierre de establecimientos de educación básica o impidan la asistencia estos?²³

El empleador o empleadora debe ofrecer al trabajador o trabajadora que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de 12 años, que se vea afectado por dichas circunstancias, trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones. En este caso, el trabajador o trabajadora deberá entregar al empleador una declaración jurada de que dicho cuidado lo ejerce sin ayuda o concurrencia de otra persona adulta.

Esta obligación se debe mantener vigente durante el período de tiempo en que se mantengan las circunstancias, salvo acuerdo de las partes.

²² Código del Trabajo. Artículo 206 bis. / ²³ Ibid.

h) OBLIGACIÓN DE LA EMPRESA DE OFRECER TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA A LA TRABAJADORA EMBARAZADA.

- > **¿Cuándo el empleador o empleadora tiene la obligación de ofrecer teletrabajo o trabajo a distancia a la mujer durante su embarazo?**

Cuando la autoridad declare el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa.²⁴

- > **¿Durante cuánto tiempo debe ofrecer teletrabajo o trabajo a distancia?**

Durante el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional o la referida alerta sanitaria.

- > **¿Qué ocurre si por la naturaleza de las funciones de la trabajadora la modalidad de teletrabajo no es compatible?**

El empleador o empleadora, con acuerdo de ella y sin reducir sus remuneraciones, la debe destinar a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para la trabajadora.

²⁴ Código del Trabajo. Artículo 202.

i) TELETRABAJO Y ACCIDENTES LABORALES

> ¿Cuáles son las responsabilidades de la empresa en caso de accidentes o enfermedades profesionales en trabajos a distancia y teletrabajo?

El teletrabajo o trabajo a distancia está cubierto por el seguro obligatorio de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley 16.744.

Los accidentes que se produzcan a causa o con ocasión de las labores que se efectúen en virtud de un contrato de trabajo a distancia o teletrabajo²⁵, como por las enfermedades que sean causadas de manera directa por el ejercicio del trabajo, sí están cubiertos. Esto conforme lo ha señalado la Circular N°3370 de 10 de agosto de 2018, de la Superintendencia de Seguridad Social.

Los accidentes domésticos deben calificarse como de origen común, si su ocurrencia no guarda relación con la actividad laboral.²⁶

Respecto de los accidentes de trayecto, se consideran como tales y quedan cubiertos los sufridos en el tránsito desde el domicilio del trabajador al lugar de trabajo alternativo, así

como aquellos ocurridos entre el domicilio del trabajador o el lugar de trabajo acordado y la empresa.

**Los accidentes domésticos
no son
accidentes laborales**

²⁵ Superintendencia de Seguridad Social. Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Revisado en la página web el 4 de septiembre de 2024. / ²⁶ Superintendencia de Seguridad Social. Dictámen N°62586. 17 de abril de 2024.

02

TELETRABAJO PARA PERSONAS CON NIÑOS O NIÑAS MENORES DE 14 AÑOS O QUE TENGAN A SU CARGO EL CUIDADO DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD O EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA SEVERA O MODERADA

(Ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.)²⁷

> ¿A quiénes la empresa debe ofrecer el teletrabajo?

El empleador y empleadora 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, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad.

En estos casos la empresa u organización deberá ofrecer teletrabajo total o parcial -todo o parte de la jornada diaria o semanal- en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

La obligación de ofrecer teletrabajo no se aplicará respecto de:

Los trabajadores y trabajadoras que tengan poder para representar al empleador o empleadora, como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados. Estas personas pueden acordar el teletrabajo de acuerdo a las reglas generales.

> ¿Cómo debe la persona trabajadora solicitar el teletrabajo en el caso en que la empresa tenga el deber de ofrecérselo?

- Presentar su requerimiento por escrito.
- Acompañar la solicitud con los documentos que acrediten su calidad de cuidador.
- Contener la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en la empresa y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo.

²⁷ Regula el deber del empleador o empleadora de ofrecer teletrabajo en determinados casos la Ley N° 21.646 “Modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo “De la Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar” Regula un Régimen de Trabajo a Distancia y Teletrabajo en las Condiciones que Indica”. 29 de diciembre de 2023. Artículo 152 quáter O bis ter y 152 quáter O ter del Código del Trabajo.

La empresa puede rechazar la solicitud de teletrabajo si demuestra que:



La naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.



No existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores.



El organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas.

> **¿Cómo y en qué plazo debe responder la empresa u organización a la solicitud de teletrabajo de aquellas personas a quienes debe ofrecérselo?**

- El empleador o empleadora deberá dar su respuesta dentro de 15 días, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, acreditando los motivos de su rechazo según lo establece la Ley.

> **¿Qué ocurre si la empresa u organización no responde o lo hace fuera del plazo de los 15 días?**

La Dirección del Trabajo entenderá que hay incumplimiento por parte del empleador o empleadora y podría ser sancionado administrativamente con multa.²⁸

> **¿En qué casos puede la empresa u organización rechazar la solicitud de teletrabajo de aquellas personas a quienes tiene el deber de ofrecerlo?**

- Que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como en el caso de labores que requieren que se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o la atención presencial de público, o que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores o de atención de servicios de urgencia, guardias o similares.
- Que no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores.

- Que el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas.
- Que la persona trabajadora tenga poder para representar al empleador o empleadora, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

De todas formas, todas las personas pueden acordar teletrabajo de acuerdo a las disposiciones generales establecidas en el artículo 152 quáter G) del Código del Trabajo:

“Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.”

> **¿Qué ocurre si la empresa u organización rechaza injustificadamente la solicitud de teletrabajo de aquellas personas a quienes tiene el deber de ofrecerlo?**

Si el empleador o empleadora rechaza de manera injustificada la propuesta de teletrabajo de la persona trabajadora y no cumple la condición de acreditar, de forma justificada, que la naturaleza de las funciones del trabajador o trabajadora no permite la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, se entiende que también está incumpliendo con la obligación de ofrecer teletrabajo o trabajo a distancia a la persona beneficiaria.²⁹

²⁸ Ibid. / ²⁹ Dirección del Trabajo. Dictamen N°339/18. 3 de junio de 2024. El empleador o empleadora deberá acreditar las circunstancias que prueban de forma cierta o de acuerdo con la realidad de la labor desempeñada por el trabajador o la trabajadora que no es posible acceder a su propuesta, pues la naturaleza de las labores no permite dicha modalidad de trabajo.

> **¿Cuál es el límite para el teletrabajo en los casos de aquellas personas a quienes la empresa tiene el deber de ofrecerlo?**

En ningún caso, el ejercicio de este derecho por parte de la persona trabajadora podrá implicar una alteración en las condiciones pactadas, o que el empleador o empleadora tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

> **¿Cómo puede la persona realizar modificaciones a la distribución de teletrabajo parcial (trabajo híbrido) pactada?**

Si la persona trabajadora requiere realizar una modificación a la distribución de teletrabajo, deberá dar aviso por escrito al empleador o empleadora con una anticipación mínima de 30 días.

> **¿Se puede en caso de teletrabajo volver al trabajo presencial?:**

- En el caso del trabajador o trabajadora puede volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas cuando ocurra una causa sobrevenida.
- En el caso del empleador o empleadora puede volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas cuando:
 1. La naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite teletrabajar.

2. No existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores.

3. El organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas.

> **¿Qué ocurre con el deber general de protección de la empresa u organización?**

El acuerdo de teletrabajo o trabajo a distancia no puede significar un menoscabo de los derechos de la persona trabajadora. De esto se desprenden una serie de obligaciones específicas respecto a la provisión de condiciones para la prestación de los servicios bajo esta modalidad:³⁰

- El empleador o empleadora debe informar por escrito a la persona trabajadora respecto de las labores, las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos.
- Capacitar directamente o a través de un organismo administrador del seguro de la Ley N°16.744, al trabajador o trabajadora acerca de las medidas de seguridad y salud necesarias antes de comenzar a prestar sus servicios bajo este sistema.

Toda aquella información vinculada a la gestión de riesgos que realice deberá quedar documentada, ya sea en papel o en formato electrónico, y a disposición de la Inspección del Trabajo respectiva.

³⁰ Ibid.

02

JORNADA DE TRABAJO

Entrada en vigencia y gradualidad de la Ley N°21.561 (Ley de 40 horas)

2024



Reducción de jornada ordinaria a 44 horas.



Reducción de jornada a 44 horas promedio en cómputo de hasta 4 semanas.



Exclusión de jornada y teletrabajo.



Horas extras compensadas con descanso.



Registro de asistencia.



Bandas horarias.



Medidas trabajadoras casa particular puertas adentro y afuera.



Medidas SENCE.



Programas de cumplimiento asistido de la Dirección de Trabajo a PYMES.



Resolución en 30 días de la Dirección del Trabajo.

2026



Reducción de jornada ordinaria a 42 horas.



Reducción de jornadas a 42 horas promedio en cómputo de hasta 4 semanas.

2028



Reducción de jornada ordinaria a 40 horas.



Reducción de jornadas a 40 horas promedio en cómputo de hasta 4 semanas.



Jornada 4x3



Transporte interurbano de pasajeros, transporte carga, transporte ferrocarriles, transporte rural y rebaja general transporte colectivo urbano.



Sistemas excepcionales con 42 horas y días de descanso.



Jornada trabajadores agrícola permanente.

01

JORNADA ORDINARIA:

La empresa puede adelantarse a la implementación progresiva de la reducción de jornada laboral de la Ley de 40 horas

DURACIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA

Con la entrada en vigencia de la Ley N°21.561 que Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral conocida como “Ley de 40 horas”, la jornada ordinaria de trabajo de 45 horas semanales se comenzó a reducir gradualmente a 40 horas de la siguiente manera:

- 26 de abril de 2024: **44 horas**
- 26 de abril de 2026: **42 horas**
- 26 de abril de 2028: **40 horas**

Puede acordarse que la jornada semanal sea inferior a 40 horas ya que éste es el límite máximo legal.

> ¿Puede el empleador o empleadora adelantarse voluntariamente a la ley rebajando las jornadas laborales a 40 horas semanales?

La empresa puede adelantarse a la implementación progresiva de la reducción de jornada de los trabajadores y trabajadoras.³¹

La adecuación de la jornada laboral se debe efectuar de común acuerdo entre la empresa y organizaciones sindicales o los trabajadores. A falta de acuerdo, la empresa puede efectuar la adecuación de la jornada de trabajo unilateralmente, respetando las limitaciones legales.³² La rebaja de la jornada laboral se puede efectuar a su inicio o su término.

La reducción adelantada de la jornada de trabajo se entiende que quedan incorporadas a los contratos individuales, instrumentos colectivos de trabajo y a los reglamentos internos, sin que resulte necesaria su adecuación.³³

³¹ Dirección del Trabajo. Dictamen 81/02 . 1 de febrero de 2024. / ³² La Dirección del Trabajo en Dictamen N° 213/07 de 5 de abril de 2024, ha señalado que para que el empleador o empleadora pueda reducir unilateralmente la jornada laboral, se requiere necesariamente que haya existido previamente un proceso de diálogo entre las partes, el cual, sólo al verse truncado, habilitará a la empresa a la adecuación de la jornada sin la participación de las organizaciones sindicales o los propios trabajadores o trabajadoras. No se entiende que hubo falta de acuerdo si, al menos, no hay constancia de haberse discutido una propuesta formal presentada por cualquiera de las partes. P.7 y 8. / ³³ Ley N°21.561. Artículo segundo transitorio.

> **¿Qué ocurre si las partes no llegan a acuerdo para adecuar la jornada diaria de trabajo?**

En el caso en que el empleador o empleadora no llegue a acuerdo con las organizaciones sindicales o los trabajadores respecto de la forma de adecuación de la jornada diaria de trabajo, con el fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales que establece el Código del Trabajo y el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561 que establece la reducción progresiva, la empresa debe:³⁴

- En el caso de que la jornada laboral se encuentre distribuida en 5 días: disminuir 1 hora por cada día, considerando la progresividad de la entrada en vigencia de la Ley N°21.561. A modo de ejemplo, si se trata de una jornada de lunes a viernes, el viernes 26 de abril el empleador o empleadora deberá reducir al menos 1 hora al término de la jornada diaria en alguno de los 5 días que forman parte de la jornada laboral.
- En el caso de que la jornada se encuentre distribuida en 6 días, disminuir al menos 50 minutos cada día, considerando la progresividad de la entrada en vigencia de la ley N°21.561. Por ejemplo, el 26 de abril de 2024, tratándose de una jornada de lunes a sábado, el empleador o empleadora deberá reducir al menos 50

minutos en un día de la jornada semanal y la fracción de 10 minutos en otro de la misma semana.

DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA

> **¿Cómo se puede distribuir la jornada ordinaria?**

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. La posibilidad de distribuir la jornada semanal en no menos de 4 ni más de 6 días a la semana, es posible desde la reducción de la jornada laboral a 40 horas. Hasta entonces la jornada laboral semanal no puede distribuirse en menos de 5 ni en más de 6 días a la semana.

Su distribución se puede efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta 4 semanas con los límites y requisitos que establece la ley.

Pactos 4x3:

Los pactos 4x3 consisten en que las partes pueden acordar distribuir la jornada ordinaria semanal de manera que la persona trabaje 4 días y descanse 3 días.

³⁴ Dirección del Trabajo. Dictamen N°235/08. 18 de abril de 2024.

> **¿El empleador o empleadora puede adelantarse a la ley de 40 horas y comenzar a distribuir la jornada semanal en no menos de 4 ni más de 6 días?**

La empresa puede adelantarse a comenzar a distribuir la jornada laboral en no menos de 4 y más de 6 días siempre que lo pacte voluntariamente con la persona trabajadora.³⁵

JORNADA ORDINARIA EN BASE A PROMEDIOS SEMANALES

> **¿Se puede distribuir la jornada ordinaria en base a promedios semanales?³⁶**

El empleador o empleadora puede acordar con la persona trabajadora distribuir la jornada ordinaria de trabajo en base a promedios semanales, en períodos de hasta 4 semanas.

En caso de distribuirse en base a promedios semanales:

- La jornada ordinaria máxima semanal no puede exceder de 40 horas semanales. Al promediarse puede extenderse como máximo 2 semanas consecutivas

en el ciclo, con un máximo de 45 horas semanales. El tope de 40 horas semanales se puede ampliar a 52 horas semanales sólo mediante negociación colectiva o pacto directo y sólo respecto de sus afiliados.

- Se debe acordar entre el empleador o empleadora y la persona trabajadora. Las partes pueden modificar o dejarlo sin efecto de común acuerdo.³⁷
- Si el trabajador o trabajadora además se encuentra sindicalizado, para poder acordar esta forma de distribución se requiere el acuerdo previo del sindicato al cual se encuentra afiliado.³⁸
- Se debe fijar de común acuerdo y por escrito³⁹ un calendario con distribución diaria y semanal de la jornada. La Dirección del Trabajo ha señalado que lo primero que las partes deben hacer si se opta por este régimen, es determinar la cantidad de semanas que incluirá el respectivo ciclo, para luego fijar su distribución diaria y semanal en el calendario respectivo.⁴⁰
- Las partes deben acordar un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo, respetando las limitaciones de la ley.⁴¹
- Las partes pueden acordar diferentes alternativas de

³⁵ Dirección del Trabajo. Dictamen 81/02. 1 de febrero de 2024. / ³⁶ Código del Trabajo. Artículo 22 bis. / ³⁷ Dirección del Trabajo. Dictamen 82/03. 1 de febrero de 2024. / ³⁸ La Dirección del Trabajo en Dictamen 82/03 ha señalado que el término de dicho acuerdo debe ser analizado con anterioridad por el sindicato y, el o los socios respectivos, en asamblea citada para esos efectos, o bien en la forma que se establezca en los respectivos estatutos. / ³⁹ La Dirección del Trabajo en Dictamen 82/03 ha señalado que las modificaciones referidas a la distribución de este tipo de jornada deben incorporarse a los contratos, instrumentos colectivos y a los reglamentos internos. En cambio, las modificaciones que dicen relación con la reducción de la jornada de trabajo se entienden incorporadas a ellos. / ⁴⁰ Dirección del Trabajo. Dictamen 213/07. 5 de abril de 2024 / ⁴¹ Ibid.

distribución de la jornada en un ciclo. El empleador o empleadora debe comunicar la opción que escoja con al menos una semana de antelación al inicio del nuevo ciclo.

- En el caso de que el empleador o empleadora no llegue a acuerdo con la persona trabajadora o el sindicato, respecto a la adecuación de la jornada laboral diaria, el empleador o empleadora debe efectuar dicho proceso reduciendo el término de la jornada en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de aquella.⁴²
- La suma de las jornadas ordinarias y extraordinarias no puede superar las 52 horas semanales, respetándose el límite diario de hasta 2 horas de sobretiempo por día.
- En caso de término de la relación laboral, si el trabajador o trabajadora hubiera prestado servicios por más horas que el promedio legal en el ciclo respectivo, calculadas de forma proporcional, deberán pagarse todas aquellas horas necesarias para completar el promedio de 40 horas semanales.

⁴² Ibid.



Trabajadores y trabajadoras excluidos de la limitación de jornada

(Artículo 22, inciso segundo del Código del Trabajo).

- ✓ Gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración.
- ✓ Aquellas personas que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón a la naturaleza de sus funciones. Rige desde abril de 2024

El Dictamen N°545/22 de fecha 12 de agosto de 2024, agrega que “al haberse abandonado expresamente el criterio de ubicación geográfica del dependiente como factor determinante para justificar la falta o indeterminación de la jornada de trabajo, sólo se han mantenido vigentes las categorías asociadas a la naturaleza de la función, es decir; ciertos cargos gerenciales o de jefatura (cuya naturaleza radica en la confianza) y quienes ejecutan sus labores sin fiscalización superior inmediata (aquellos cuya naturaleza implica la atenuación del control laboral).

Dicho dictamen distingue entre:

1. Cargos de confianza:

Señala que para que un cargo de confianza esté exceptuado de los límites de jornadas deben concurrir copulativamente dos elementos:

- a. Contar con facultades generales de representación o administración.
- b. Real autonomía en el ejercicio de dichas atribuciones.

2. Trabajadores exentos de la limitación de jornada por prestar servicios sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de sus labores:

a. Subordinación:

La Dirección del Trabajo ha señalado que, aunque la subor-

dinación se encuentre siempre presente, sin importar la jerarquía del cargo o el tipo de servicio prestado, respecto de los trabajadores exentos del límite de jornada por ausencia de fiscalización superior inmediata, el empleador o empleadora debe inhibirse de utilizar ciertos medios de supervisión (registro y control de asistencia, por ejemplo) o atenuar su intensidad (distanciar la entrega de reportes o estados de avances, por ejemplo).

b. Fiscalización superior inmediata:

En la actualidad dada la irrupción de nuevas tecnologías en el ámbito laboral, el concepto de fiscalización superior inmediata se debe ampliar. Precisando que existe fiscalización superior inmediata cuando concurren copulativamente los siguientes requisitos:

1. Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados.

2. Que la supervisión o control sea ejercida por:

- i) Personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento o;
- ii) Medios automatizados sin intervención humana: Entendiéndose por tales los sistemas informáticos destinados a evaluar autónomamente el desempeño del trabajador de acuerdo a ciertos parámetros preprogramados que pueden, por ejemplo; realizar modificaciones a una ruta de ventas; alterar la asignación de clientes, llamados telefónicos, pedidos, etc., de acuerdo al comportamiento o resultados obtenidos por la o el dependiente.

Agrega el dictamen N°545/22 que es cada vez más común que los empleadores y empleadoras ejerzan el control mediante la utilización de algoritmos creados y parametrizados para evaluar el desempeño de las personas trabajadoras, por ejemplo, evaluando la cantidad de llamadas telefónicas atendidas o realiza-

das, su duración y resultado; la cantidad de productos entregados o de pedidos aceptados y rechazados, etc.

3. Que la misma sea ejercida de forma contigua y cercana, entendido como proximidad organizacional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor. Proximidad que ya no se agota solo en cercanía física o espacial, sino ampliarse a todas las posibilidades de supervisión y control que permiten el desarrollo tecnológico.⁴³

Autonomía en la prestación de servicios:

Para establecer cuándo se está frente a la existencia de funciones exentas de limitación de jornada laboral, el elemento fundamental a considerar será la real autonomía con la que se presten los servicios.

Los servicios exentos del cumplimiento de jornada laboral por ausencia de fiscalización superior inmediata deben corresponder a funciones que puedan ser ejecutadas de manera independiente, es decir, cuyo desarrollo no dependa, por ejemplo, del horario de los demás trabajadores o trabajadoras de la compañía o del lapso de apertura o cierre de un local, establecimiento, faena u oficina, pues en todos estos casos existirá una jornada tácita determi-

⁴³ Dirección del Trabajo. Dictamen N°84/84. 6 de febrero de 2024.

nada por factores externos al dependiente lo cual, evidentemente, extingue la necesaria autonomía.

Es necesario precisar que el otorgamiento de la necesaria autonomía en la prestación de los servicios no obsta a que el empleador o empleadora, en el legítimo ejercicio de su potestad de mando, pueda impartir instrucciones acerca de la forma en que se deben ejecutar las labores (por ejemplo; cumpliendo ciertos protocolos de seguridad; procesos comerciales de la empresa; reglas de ventas, etc.), siempre y cuando se respeten las condiciones exigidas en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, vale decir, que la persona trabajadora entregue resultados de sus gestiones y se reporte esporádicamente.

De igual forma, el empleador o empleadora podría establecer instrucciones respecto de la oportunidad de la prestación de los servicios (cumplimiento de hitos, etapas de entrega, rendiciones quincenales, etc.) pero, nuevamente, siempre y cuando tales entregas mantengan su carácter de esporádicas, lo cual no se condeciría, por ejemplo, con la obligación de asistir, física o virtualmente, a reuniones diarias.

JORNADA EXTRAORDINARIA

> ¿En qué consiste la jornada extraordinaria?

Es la que excede del máximo legal o de la pactada entre las partes, si es menor.⁴⁴

Sólo pueden pactarse hasta un máximo de 2 horas diarias.

En el caso de haberse acordado la semana con promedio semanal, la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria no puede exceder a las 52 horas semanales.⁴⁵

> ¿Cuándo se pueden pactar las horas extraordinarias?

Solo se pueden pactar para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa.

> ¿Qué formalidad se debe cumplir para pactar las horas extraordinarias?

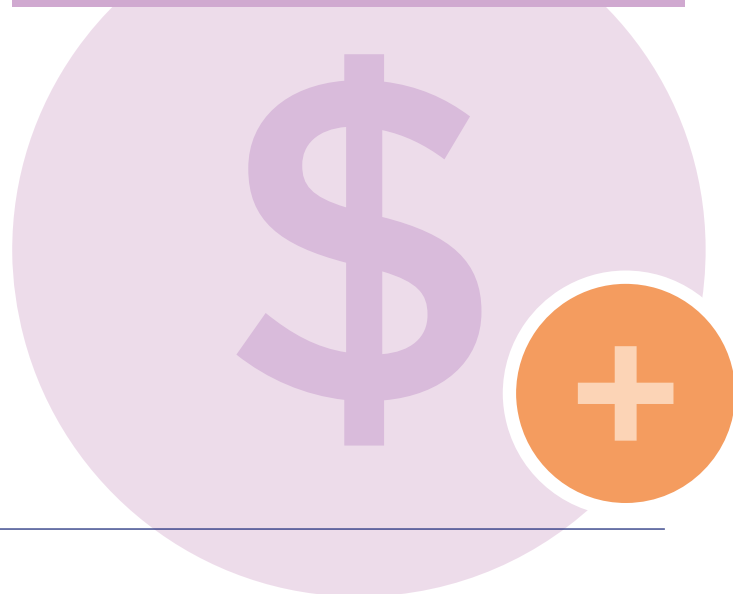
- ✓ Deben pactarse por escrito.
- ✓ Tener una vigencia transitoria de no más de 3 meses.
- ✓ Se puede renovar por acuerdo de las partes.

> ¿Cómo se pagan las horas extraordinarias?

Las horas extraordinarias deben pagarse con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido y deben liquidarse y

pagarse junto con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En el caso de no existir un sueldo convenido o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual, éste último debe constituir la base del cálculo para el respectivo recargo.

La compensación de un permiso no se considera horas extraordinarias, siempre que dicha compensación se haya solicitado por escrito y haya sido autorizada por el empleador o empleadora.



⁴⁴ Artículo 30. Código del Trabajo. / ⁴⁵ Artículo 31. Código del Trabajo.

Las horas extraordinarias podrán compensarse con hasta 5 días hábiles de descanso adicionales al año

> ¿Se pueden compensar las horas extraordinarias por días adicionales de feriado?

A partir de abril de 2024 se pueden compensar las horas extraordinarias por días adicionales de feriado mediante acuerdo de las partes cumpliendo con las siguientes reglas:

- Podrán pactarse hasta 5 días hábiles de descanso adicional al año. El concepto “año” se debe entender como la anualidad de cada contrato de trabajo, contabilizándose a partir del inicio de la relación laboral.⁴⁶
- Deben ser utilizados por el trabajador o trabajadora dentro de los 6 meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias.
- El feriado adicional originado por la compensación de horas extras puede ser fraccionado por días completos, pero no puede fraccionarse en medios días u horas.⁴⁷
- El trabajador o trabajadora deberá dar aviso a la empresa con 48 horas de anticipación. Si no los solicita en la oportunidad indicada corresponderá su pago

dentro de la remuneración del respectivo periodo.

- La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se rige por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá 1 hora y media de feriado.
- En caso de que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral, estos se compensarán igual que como se compensa el uso del feriado anual.

> ¿Qué ocurre si el trabajador o trabajadora no ha solicitado la compensación y éstas tampoco han sido pagadas en la remuneración del séptimo mes?

En este caso corresponde al trabajador o trabajadora interponer una denuncia ante la Inspección del Trabajo.⁴⁸

> ¿Cómo se controla la jornada de trabajo?

El empleador o empleadora debe llevar un control de registro de las horas de trabajo ordinarias y extraordinarias.

El medio para llevar el control de asistencia podrá ser mediante:

- Libro de asistencia.
- Reloj con tarjetas de registro.
- Sistema electrónico de registro.

⁴⁶ Dirección del Trabajo. Dictamen 199/05. 28 de marzo de 2024. / ⁴⁷ Ibid. / ⁴⁸ Dirección del Trabajo. Dictamen 81/02. 1 de febrero de 2024.

JORNADA EXTRAORDINARIA

Es la que excede del máximo legal o de la pactada entre las partes



MÁXIMO DE 2 HORAS DIARIAS

¿cómo se pagan?



RECARGO 50%
sobre el valor de la hora ordinaria.



**DÍAS FERIADOS
ADICIONALES**

Podrán pactarse hasta 5 días hábiles de descanso adicional al año

Deben ser utilizados dentro de los 6 meses siguientes.

Por cada hora extraordinaria, corresponde 1 hora y media de feriado.

JORNADA PARENTAL ADAPTABLE O BANDA HORARIA

- ✓ Se aplica a las personas trabajadoras con hijos o hijas de hasta 12 años o personas que tengan el cuidado personal de estos.
- ✓ Da derecho a una banda de 2 horas, pudiendo anticipar o retrasar hasta en 1 hora el comienzo de las labores, a partir de lo cual se determina el horario de salida.
- ✓ Se requiere presentar al empleador o empleadora certificado de nacimiento o sentencia que otorga el cuidado personal del menor.
- ✓ La empresa no se puede negar, salvo que el horario de funcionamiento no lo permita, por la naturaleza de los servicios. Por ejemplo:
 - Funciones o labores de atención al público.
 - Las labores desarrolladas son necesarias para la prestación de servicios de otros trabajadores o trabajadoras.
 - Servicios de urgencia.
 - Trabajo por turnos.
 - Guardias.

- Trabajos similares que requieran que el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo a la hora específica señalada en el contrato individual o en el reglamento interno de la empresa.
- ✓ La elección de qué progenitor hace uso de este derecho es de la madre. En caso de controversia dirime el Inspector del trabajo. Rige desde abril de 2024.



02

JORNADA PARCIAL⁴⁹

Un máximo de 30 horas semanales y 10 horas diarias

DURACIÓN DE LA JORNADA PARCIAL

Las partes pueden acordar jornada parcial, la que no puede exceder de 30 horas semanales y 10 horas diarias. La jornada parcial 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.

Los trabajadores y trabajadoras en jornada parcial gozan de los mismos derechos que los trabajadores en jornada ordinaria.

DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA PARCIAL

> ¿Se puede acordar alternativas de distribución de jornada?

Las partes pueden acordar cómo distribuir la jornada ordinaria y la jornada parcial.

> ¿Cómo se distribuye la jornada parcial?

- Las partes pueden pactar alternativas de distri-

bución de jornada. En este caso, el empleador o empleadora con una antelación mínima de 1 semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que registrará en la semana o período superior siguiente.

- La elección sólo se refiere a la distribución de la jornada parcial, no a su duración.
- Sólo puede pactarse un número pequeño de alternativas de distribución de jornada. Esto, porque el establecimiento de un gran número de alternativas de jornadas parciales afectaría de esta manera el mínimo grado de certeza que debe tener el trabajador o trabajadora respecto de los días de la semana en que le corresponderá trabajar y los respectivos horarios.⁵⁰
- Puede acordarse una jornada parcial inferior a 30 horas semanales

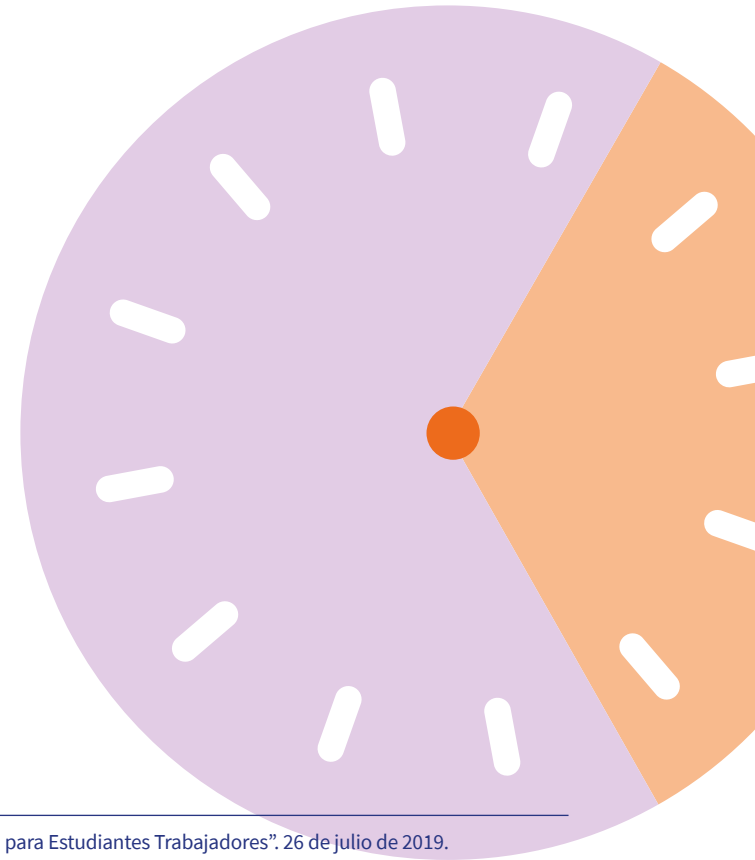
⁴⁹ Código del Trabajo. Artículos 40 bis al 40 bis E. / ⁵⁰ Dirección del Trabajo. Ordinario N°339/27. 30 de enero de 2002.

JORNADA PARCIAL Y ORDINARIA ALTERNATIVA PARA ESTUDIANTES⁵¹

Las partes pueden pactar una jornada parcial alternativa y de descanso cumpliendo los siguientes requisitos:

- 1 El estudiante trabajador y trabajadora tenga entre 18 y 24 años de edad inclusive.
- 2 Se encuentre cursando estudios regulares o en proceso de titulación en una institución de educación superior universitaria, profesional o técnica reconocida por el Estado o en entidades ejecutoras de programas de nivelación de estudios.
- 3 Acreditar su calidad de estudiante regular o en proceso de titulación según la exigencia legal.

En caso de que el estudiante trabajador o trabajadora deje de cumplir con los requisitos de edad, se aplicarán las normas generales del Código del Trabajo.



⁵¹ Artículo 40 bis E. Código del Trabajo que incorpora la Ley N° 21.1165 “Establece una Jornada Parcial Alternativa para Estudiantes Trabajadores”, 26 de julio de 2019.

JORNADA ORDINARIA PARA ESTUDIANTES

En el caso de estudiantes trabajadores o trabajadoras en jornada ordinaria, esta deberá ser continua. Sin embargo, las partes pueden pactar sólo una interrupción diaria, la que en ningún caso puede afectar la colación. Por último, la interrupción debe ser concordante con el horario académico lectivo vigente del estudiante o la estudiante y se debe justificar anexando éste en el respectivo contrato de trabajo.

Entre el inicio y el término de la jornada diaria no podrán transcurrir más de 12 horas, sumados los períodos trabajados, en jornada ordinaria y extraordinaria, más las interrupciones. Las horas efectivamente trabajadas no podrán ser superiores a 10 horas diarias.

Las y los estudiantes trabajadores tienen derecho a un permiso sin goce de remuneración para rendir sus exámenes académicos. Para ejercer este derecho, la o el estudiante trabajador deberá informar al empleador o empleadora, por escrito, con al menos 7 días corridos de anticipación, la forma en que hará uso del permiso.

En caso de vacaciones académicas las partes pueden acordar:

- Mantener las prestaciones.
- Suspender el contrato de trabajo.
- Pactar jornada ordinaria de trabajo.

Las empresas que durante el año calendario anterior registren accidentes graves o fatales en los que el empleador o empleadora haya sido condenado por culpa grave o negligencia no podrán pactar la jornada parcial.

Son accidentes de trabajo los de trayecto directo, de ida o regreso, entre el establecimiento educacional y el lugar de trabajo.

03

DERECHO A SOLICITAR LA MODIFICACIÓN TRANSITORIA DE TURNOS O DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DIARIA Y SEMANAL DURANTE LAS VACACIONES ESCOLARES (Ley de conciliación, trabajo, familia y vida personal)⁵²

La modificación transitoria de turnos o jornada durante las vacaciones escolares, debe ser solicitada con al menos

30 días
de anticipación

> **¿Quiénes tienen el derecho a solicitar que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución diaria y semanal de la jornada durante el período de vacaciones escolares?**

- ✓ Los trabajadores y trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años.
- ✓ Los trabajadores y trabajadoras que tengan el cuidado personal de un adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.

Siempre y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible.

> **¿Cómo debe el trabajador o trabajadora solicitar que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución diaria y semanal de la jornada durante el período de vacaciones escolares?**

- 1 Deberá presentar su requerimiento por escrito con al menos 30 días de anticipación.

- 2 Acompañar la solicitud con los documentos que acrediten su calidad de cuidador.
- 3 Efectuar una propuesta.

> **¿Cómo y en qué plazo debe responder el empleador o empleadora?**

El empleador o empleadora deberá dar su respuesta dentro de 10 días, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, acreditando los motivos de su rechazo según lo establece la Ley.

- De acordarse la modificación transitoria de turnos o de la distribución diaria y semanal de la jornada se deberá consignar en un anexo al contrato de trabajo.
- En ningún caso podrá implicar una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados y en la remuneración de la persona trabajadora, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

⁵² Código del Trabajo. Artículo 76 bis.

04

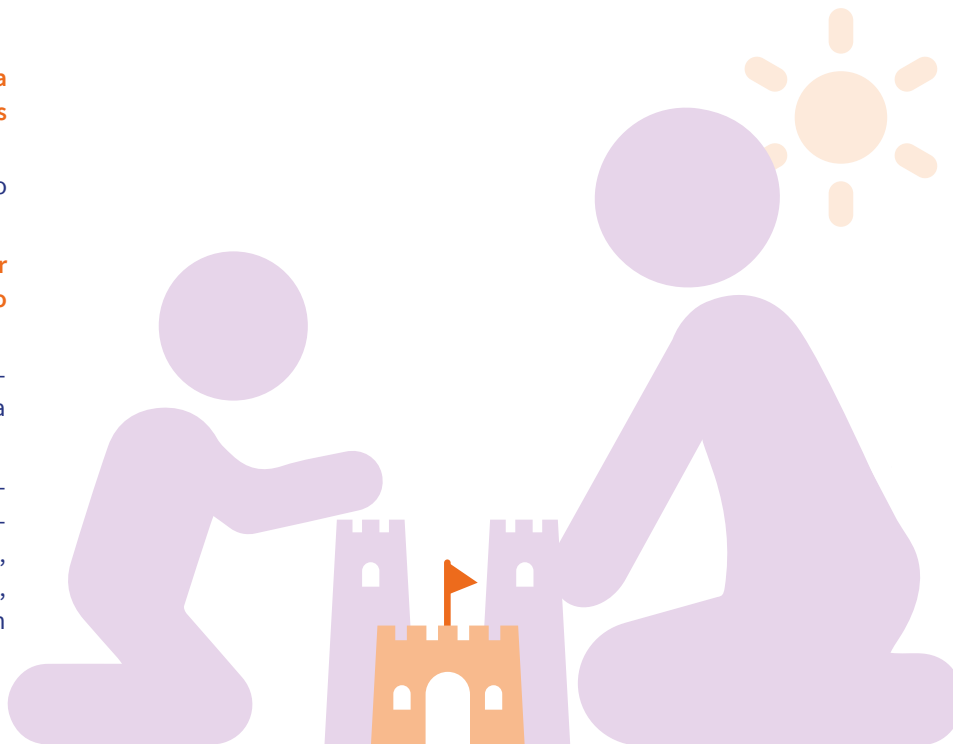
DERECHO A SOLICITAR REDUCCIÓN TRANSITORIA DE LA JORNADA LABORAL DURANTE TODO O PARTE DE LAS VACACIONES ESCOLARES (Ley de conciliación, trabajo, familia y vida personal).⁵³

- > ¿Quiénes pueden acordar la reducción transitoria de la jornada laboral durante todo o parte de las vacaciones escolares?

Las organizaciones sindicales con el empleador o empleadora.

- > Una vez llegado a acuerdo ¿quiénes pueden reducir transitoriamente la jornada laboral durante todo o parte de las vacaciones escolares?

- Los padres, madres y cuidadores de niños menores de 14 años que se encuentren afiliados a la organización sindical que llegó a acuerdo.⁵⁴
- Quienes tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada de cualquier edad, que no reciban remuneración por dicha actividad, que se encuentren afiliados a la organización sindical que llegó a acuerdo.⁵⁵



⁵³ Código del Trabajo. Artículo 376. / ⁵⁴ Dirección del Trabajo Dictamen N°67/01. 26 de enero de 2024. / ⁵⁵ Ibid.

05

SISTEMAS EXCEPCIONALES DE DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA Y DESCANSOS⁵⁶

Para empresas a las que no se les puede aplicar las reglas generales de la distribución de jornada por las especiales características de la prestación de servicios

> ¿En qué consisten los sistemas excepcionales de distribución de la jornada y descansos?

Es aquel que pueden acordar los trabajadores y trabajadoras con las empresas a las que no se les puede aplicar las reglas generales de la distribución de jornada por las especiales características de la prestación de servicios.

Los sistemas excepcionales deben ser autorizados por la Dirección del Trabajo.

> ¿Cuáles son los requisitos que deben cumplirse para que se autoricen los sistemas excepcionales de distribución de la jornada y descansos?⁵⁷

Para que se autoricen los sistemas excepcionales se deben reunir copulativamente las siguientes condiciones:

- 1 En casos calificados, atendidas las especiales características de la prestación de servicios realizada por las personas trabajadoras.
- 2 Se haya constatado que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son compatibles con el sistema de jornada excepcional que se solicita,

conforme con la normativa vigente.

- 3 El sistema excepcional no exceda la jornada ordinaria de trabajo, calculada en promedio semanal en cada ciclo de trabajo. La vigencia de la resolución de la Dirección del Trabajo será por el plazo de hasta 3 años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de hasta 3 años.⁵⁸
- 4 Existencia de previo acuerdo de las personas trabajadoras involucradas, si las hubiere, al momento de presentar la solicitud.

La autorización de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo requiere del acuerdo expreso por parte de los trabajadores involucrados y deberá contar con el acuerdo de la organización sindical si la trabajadora o el trabajador se encuentra sindicalizado.

⁵⁶ Código del Trabajo. Artículo 38. / ⁵⁷ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto 48 que aprueba el reglamento que fija nuevos límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de Trabajo y descansos conforme al artículo 38 del Código del Trabajo. 29 de septiembre de 2023. / ⁵⁸ Ibid.

En los sistemas excepcionales de distribución de jornada y descanso si la jornada efectiva de trabajo es igual o superior a 10 hrs diarias deberá comprender **al menos 1 hora el descanso de colación.**

Cuando la jornada efectiva de trabajo sea de menos de 10 horas diarias, el período de colación deberá comprender, como mínimo, **30 minutos ininterrumpidos.**

> **¿Cuáles son los límites para la jornada semanal promedio en los sistemas excepcionales de distribución de la jornada?**

La jornada del ciclo de trabajo autorizado no podrá exceder a la jornada ordinaria calculada como promedio semanal en cada ciclo.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán autorizar sistemas excepcionales cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo en el ciclo respectivo, no supere las 42 horas promedio semanal, en este caso, corresponderán 9 días de descanso adicional. En caso de ciclos de 41 horas de promedio semanal corresponderán 4,5 días adicionales de descanso. Los días de descanso adicional por acuerdo de las partes, podrán ser compensados en dinero.

> **¿Se pueden pactar horas extraordinarias en los sistemas excepcionales de distribución de la jornada?**

Las horas extraordinarias podrán pactarse, en forma restrictiva y excepcional, en aquellas faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud de la persona trabajadora. Lo anterior, podrá realizarse con un máximo de 2 horas

por día.

La vigencia del pacto de horas extraordinarias respectivo no podrá exceder de 3 meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

> **¿Cuánto es el tiempo de permanencia máximo en los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo?**

El tiempo máximo de jornada de trabajo efectiva, considerando las eventuales horas extraordinarias, no puede ser superior a 11 horas y la permanencia máxima en el puesto de trabajo no puede ser superior a las 12 horas continuas.

Para computar las 12 horas de permanencia máxima en el trabajo se considerará tanto la jornada ordinaria de trabajo como las eventuales horas extraordinarias y el descanso dentro de la jornada.

> **¿Cómo se calcula el descanso dentro de la jornada en los sistemas excepcionales de distribución de la jornada?**

Si la jornada efectiva de trabajo es igual o superior a 10 horas diarias, el descanso de colación deberá comprender, al menos, 1 hora y será imputable a la jornada de trabajo, esto es, se considerará parte de ella. Cuando la jornada efectiva de trabajo sea de menos de 10 horas diarias, el período de colación deberá comprender, co-

mo mínimo, 30 minutos ininterrumpidos.

Si el período de colación es de 1 hora o más, este podrá ser fraccionado en más de un periodo, pero dejando en la mitad de la jornada o cercano a ella, un lapso mínimo de 30 minutos.

En ningún caso los periodos de descanso dentro de la jornada se otorgarán al comienzo y al final de aquella, sino que esta deberá dividirse en dos períodos equilibrados.

> ¿Cómo opera el descanso entre jornadas en los sistemas excepcionales de distribución de la jornada?

En ninguna circunstancia el tiempo de descanso mínimo ininterrumpido entre jornadas será inferior a 10 horas, no debiendo encontrarse la persona trabajadora a disposición del empleador o empleadora durante dicho período.

> ¿Cómo se compensan los días trabajados en días festivos en los sistemas excepcionales de distribución de la jornada?

El descanso compensatorio por los días festivos trabajados, no podrá imputarse a los días de descanso del ciclo, debiéndose aplicar a su respecto la norma general del Código del Trabajo, esto es, por cada día festivo en que las personas trabajadoras prestaron servicios deberá otorgarse un día de descanso compensatorio adicional,

en conjunto con el siguiente lapso de días de descanso.

> ¿Cómo operan los días de trabajo y descanso para faenas ubicadas fuera de centros urbanos en los sistemas excepcionales de distribución de la jornada?

La máxima relación de días de trabajo entre jornada diurna y días de descanso es 2:1, es decir, por cada 2 días de trabajo, 1 día de descanso. Sin perjuicio de ello, se podrán establecer días de descanso en relación 1:1, es decir, en la que, por un día de trabajo, se tenga un día de descanso.

En el caso del trabajo nocturno y/o exposición intensa a contaminantes, dicha relación no puede superar el 1:1, es decir, por cada jornada de trabajo habrá, a lo menos, un día de descanso.

> ¿Cuánto es el máximo de días continuos de trabajo para faenas ubicadas fuera de centros urbanos en los sistemas excepcionales de distribución de la jornada?

El máximo de días continuos de trabajo es de 14 días. Sin perjuicio de lo anterior, en situaciones calificadas, el Director Nacional del Trabajo podrá autorizar fundadamente un sistema con una cantidad de días continuos mayor al señalado, con un límite máximo de 20 días continuos de trabajo, considerando las especiales condiciones geográficas en las que se desarrolle la faena productiva, tales como, la lejanía o el aislamiento extremo.

> **¿Cómo operan los días de trabajo y descanso para faenas ubicadas dentro de centros urbanos en los sistemas excepcionales de distribución de la jornada?**

La máxima relación entre días de trabajo y días de descanso será de 3:1, es decir, por cada 3 días de trabajo, un día de descanso. Sin perjuicio de ello, se podrán establecer días de descanso en relación 1:1, es decir, en la que por cada día de trabajo se tenga un día de descanso o en relación de 2:1, es decir, en la que por cada 2 días de trabajo corresponderá que se otorgue un día de descanso.

Para obtener la relación de días de trabajo y descansos en el ciclo, se debe dividir el número de días de trabajo por el número de días de descanso.

En una jornada compuesta, esto es, que está conformada por varios subciclos, se utiliza como parámetro la totalidad de días de trabajo y descanso del ciclo.

El máximo de días continuos de trabajo es de siete días.

> **¿Las personas que prestan servicios sujetas a un sistema excepcional de distribución de jornada dentro de centros urbanos tienen un descanso anual adicional?**

Las personas trabajadoras que prestan servicios sujetas a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos dentro de centros urbanos, gozan de un descanso anual adicional de, a lo menos, 6 días.

El descanso anual adicional debe distribuirse durante el respectivo período anual, por acuerdo de las partes, de forma tal que se otorgue la totalidad de los días de descanso adicional junto con el período de vacaciones o parcialmente durante dicho período. El descanso anual adicional puede ser compensado en dinero, en cuyo evento la remuneración no podrá ser inferior a un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

No obstante, lo anterior no será obligatorio el descanso anual adicional, en la medida que el sistema excepcional de jornada de trabajo contemple un promedio anual de, a lo menos, 2 domingos libres en el mes.

> **¿Cuánto pueden durar los sistemas excepcionales de distribución de la jornada y descansos?**

Pueden durar hasta 3 años desde la fecha de la resolución que los autoriza.

Sin embargo, el Director del Trabajo puede renovarla si verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen.

En el caso de las obras o faenas, la duración no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas hasta un plazo máximo de 3 años.

06

JORNADAS ESPECIALES

> ¿Qué tipos de jornadas especiales existen?



Trabajadoras y trabajadores pesqueros:⁵⁹

¿Cómo se regula la jornada de trabajo?

- Están exceptuados del límite de jornada semanal.
- El descanso diario a bordo: 1 o más descansos que en conjunto no pueden ser inferiores a 12 horas dentro de cada 24 horas.
- Descanso entre recalada y zarpe de 8 horas. Sólo con acuerdo entre empresa y sindicatos puede rebajarse a 5 horas en puerto base y 3 horas en puertos secundarios.



Trabajadoras y trabajadores agrícolas:

¿Cómo se regula la jornada de trabajo?⁶⁰

- Un reglamento deberá establecer las modalidades de organización de la jornada de trabajo, dando cuenta de las características propias de la agricultura, sus condiciones climáticas y geográficas de la zona o región.
- 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. Rige desde abril de 2028.

⁵⁹ Código del Trabajo. Artículo 23. / ⁶⁰ Código del Trabajo. Artículo 88.



Trabajadoras y trabajadores del comercio:⁶¹

¿Cómo se regula la jornada de trabajo?

- Se puede extender hasta en 2 horas diarias durante 9 días anteriores a navidad, distribuidos dentro de los últimos 15 días previos a esta festividad.
- Las horas que excedan el máximo de la jornada ordinaria o la jornada convenida, si es mayor se pagarán como extraordinarias. En este caso no procede pactar horas extraordinarias.⁶²
- Solo se puede trabajar hasta las 23 horas durante los 9 días en los que se extienda la jornada ordinaria en navidad y hasta las 20 horas del día inmediatamente anterior a dicha festividad, lo mismo para el día inmediatamente anterior al 1 de enero de cada año.⁶³
- Feriados son irrenunciables.
- Están exceptuados de reglas generales de distribución de jornada y del descanso dominical (salvo en caso de centros comerciales).
- Tienen derecho a descanso al menos 2 domingos al mes.



Trabajadoras y trabajadores de hoteles, restaurantes o clubes⁶⁴

¿Cómo se regula la jornada de trabajo?

- Exceptuados de las reglas generales de distribución de jornada y del descanso dominical, pero con derecho a 29 domingos en 1 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, siempre que la suma de las horas efectivamente trabajadas no sobrepase los límites semanales y diarios.⁶⁵
- El desempeño de la jornada sólo se podrá distribuir hasta por un máximo de cinco días a la semana.

⁶¹ Código del Trabajo. Artículo 24. / ⁶² Ibid. / ⁶³ Ibid. / ⁶⁴ Código del Trabajo. Artículo 27. / ⁶⁵ Código del Trabajo. Artículo 34 bis.



Choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros⁶⁶

¿Cómo se regula la jornada de trabajo?

- 40 horas semanales promedio en cómputo mensual. Rige desde abril de 2028.
- Están exceptuados las reglas generales de distribución de jornada y del descanso dominical.
- La jornada pasiva no es jornada, retribución y compensación conforme acuerdo de las partes.
- No podrán manejar más de 5 horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de 2 horas.
- Deben tener un descanso mínimo e ininterrumpido de 8 horas cada 24 horas.
- Deben tener un descanso en tierra al arribo al terminal, tras cumplir en la ruta jornada de 8 horas o más, de 8 horas mínimo.

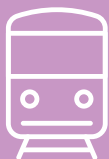


Choferes de vehículos de carga terrestre interurbana⁶⁷

¿Cómo se regula la jornada de trabajo?

- 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. Rige desde abril de 2028.
- El tiempo de espera, descansos a bordo o en tierra, no son imputables a jornada, y su retribución o compensación 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. (Que sea en base a un denominador correspondiente en base a la jornada respectiva, comienza a regir a partir de abril de 2028).

⁶⁶ Código del Trabajo. Artículo 25. / ⁶⁷ Código del Trabajo. Artículo 25 bis.



Tripulación a bordo de ferrocarriles:⁶⁸

¿Cómo se regula la jornada de trabajo?

- 40 horas semanales promedio en cómputo mensual. Rige desde abril de 2028.
- Jornada diaria no podrá superar las de 7,5 horas continuas de transporte de pasajeros.
- Jornada diaria no podrá superar las de 9 horas de transporte de carga.
- La programación mensual del servicio debe ser entregada con 15 días de anticipación al personal.
- 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.
- El descanso diario mínimo es de 10 horas continuas, más tiempo de traslado al lugar de pernoctación.
- Se pueden pactar turnos de espera. No son imputables a jornada. La remuneración de estos pactos es según acuerdo de las partes y no puede ser inferior a la proporción de 1,5 ingreso mínimo mensual en base a un

denominador correspondiente a la jornada respectiva. Rige desde abril de 2028.

- Están exceptuados de las reglas generales de distribución de la jornada y del descanso dominical.



Trabajadores y trabajadoras de servicio urbano colectivo de pasajeros ⁶⁹

¿Cómo se regula la jornada de trabajo?

- 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.

⁶⁸ Código del Trabajo. Artículo 25 ter. / ⁶⁹ Código del Trabajo. Artículo 26.



Choferes y auxiliares de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros⁷⁰

¿Cómo se regula la jornada de trabajo?

- Se le aplican las reglas del servicio urbano colectivo de pasajeros.
- Pueden pactar 40 horas semanales promedio en cómputo mensual, distribuidas en no menos de 20 días al mes. Rige desde abril de 2028.
- Los choferes no pueden conducir más de 5 horas seguidas.
- Los tiempos de espera y descansos a bordo y en tierra no son imputables a jornada, y su retribución o compensación se rige por lo que acuerden las partes.



Gente de mar⁷¹

¿Cómo se regula la jornada de trabajo?⁷²

- La jornada semanal es de máximo 56 horas, distribuidas en 8 horas diarias.
- Horas extras sin limitación.
- No será obligatorio el trabajo en días domingo o festivos cuando la nave se encuentre fondeada en puerto. La duración del trabajo en la semana correspondiente no podrá en este caso exceder de cuarenta y ocho horas, la que se calculará de forma proporcional por los días en que la nave esté fondeada en puerto.
- Descanso diario de 8 horas continuas en cada día calendario.
- El exceso de 40 horas se paga con recargo. (Rige de manera progresiva).

⁷⁰ Código del Trabajo. Artículo 26 bis. / ⁷¹ Código del Trabajo. Artículos 96 al 132. / ⁷² Código del Trabajo. Artículos 106 al 109.



Trabajadores portuarios eventuales:⁷³

¿Cómo se regula la jornada de trabajo?

- Los turnos no pueden ser superior a 8 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 puede extender hasta 10 horas turno por remate de nave.



Trabajadores y trabajadoras de artes y espectáculos⁷⁴

¿Cómo se regula la jornada de trabajo?

- Están exceptuados del límite máximo de la jornada semanal de 40 horas.
- La jornada diaria no puede exceder de 10 horas.
- Están exceptuados del descanso en domingos y festivos, debiendo el empleador o empleadora entregar descansos compensatorios por tales días, y cuando se acumule más de uno a la semana, podrá acordarse una retribución no inferior al recargo del 50%.
- Cuando se acumule más de un día de descanso a la semana, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal.
- La determinación del horario y plan de trabajo para cada jornada laboral deberá efectuarse con la suficiente anticipación al inicio de la prestación de los respectivos servicios.

⁷³ Código del Trabajo. Artículos 133 al 145. / ⁷⁴ Código del Trabajo. Artículos 145-A al 145-L.



Tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga⁷⁵

¿Cómo se regula la jornada de trabajo?

- La jornada mensual de trabajo puede ser ordinaria o especial.
- La o el empleador u operador, en su caso, deberá entregar con una anticipación de a lo menos 5 días el Rol de Vuelo que registrará la jornada de los trabajadores durante el mes siguiente.
- La jornada mensual no podrá exceder de 160 horas, la DGAC puede disponer una jornada menor por seguridad.
- La jornada ordinaria no puede exceder de 12 horas continuas de labores, pudiendo llegar a 14 horas en caso de contingencias calificadas (MEL).
- Descansos compensatorios según periodo de vuelo.
- Jornadas especiales para vuelos a lugares lejanos pueden ser sobre 12 horas, no pudiendo exceder de 20 horas en lapso de 24 horas, requiriéndose adicionar más tripulación y relevos para descansar a partir de las 12 horas para tripulantes de cabina.
- Se establecen periodos de descanso a bordo para tripulantes de vuelo.
- En ningún caso la distribución de la jornada ordinaria o especial podrá implicar mensualmente que el trabajador permanezca más de 18 horas fuera de su lugar de residencia, salvo comisiones especiales u ocasionales en el extranjero.
- Se establecen mínimos de descanso en proporción a los días trabajados.
- Se regula el tiempo de reten (a disposición de empleador o empleadora) de no más de 12 horas.
- No proceden horas extras.
- Descanso mínimo en cada mes calendario a 106 horas, que debe comprender 4 días íntegros y consecutivos e incluir sábado y domingo en la base residencia, regla que no se aplica a los trabajadores que tienen derecho a elegir mensualmente la distribución de sus roles de vuelo.

⁷⁵ Código del Trabajo. Artículos 152 ter al 152 ter M.



Trabajadores y trabajadoras de casa particular:⁷⁶

¿Cómo se regula la jornada de trabajo?



Para trabajadores y trabajadoras puertas afuera:

- Jornada semanal de 40 horas, que no se puede distribuir en más de 6 días. Rige de manera progresiva.
- Se pueden acordar 12 horas extras semanales siempre que la jornada semanal se extienda hasta por 30 horas. No son acumulables, se pagan con recargo. Rige desde abril de 2024.
- El período entre el inicio y término de la jornada no puede exceder de 12 horas, incluido descanso de colación.
- El descanso semanal se rige por reglas generales.



Para trabajadores y trabajadoras puertas adentro:

- No sujetas a horario, pero con descanso diario mínimo de 12 horas diarias.
- Deben tener un descanso ininterrumpido entre el término de la jornada y el inicio de la siguiente de 9 horas mínimo.
- Descanso los domingos y sábados. Se puede pactar por escrito que los sábados se acumulen, fraccionen o cambien por otros días de la semana.
- Derecho a descanso en días festivos. Puede pactarse que sean postergados y ejercidos dentro de 90 días.
- Derecho a 2 días libres adicionales en cada mes calendario, remunerados, no compensables (salvo término de la relación laboral). Acumulables dentro del período de 3 meses. Rige desde abril de 2024.

⁷⁶ Código del Trabajo. Artículos 146 al 152.

03

**DESCANSO DENTRO
DE LA JORNADA DE
TRABAJO**

COLACIÓN

> ¿Cómo opera el descanso dentro de la jornada de trabajo?

La jornada de trabajo se divide en dos partes dejando, a lo menos, media hora para la colación. El período de colación no se considerará trabajado para efectos de computar la duración de la jornada diaria.⁷⁷

Se exceptúan de lo anterior los trabajos de proceso continuo.

> ¿Cómo funciona el descanso en el caso de la jornada parcial?

La jornada parcial también se puede dividir dejando a lo menos media hora para la colación.⁷⁸

> ¿Cuándo la empresa no está obligada a otorgar descanso en la jornada diaria de trabajo?

La Dirección del Trabajo ha señalado que la empleadora o empleador no está obligado a otorgar descanso cuando la jornada diaria comprende un número reducido de horas.⁷⁹

TURNO CORTADO

Es aquel en que se puede 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 hasta de 4 horas no es imputable a la jornada, pero su exceso sobre media hora debe remunerarse de común acuerdo entre las partes.

Pueden pactar turno cortado:

Los trabajadores y trabajadoras de restaurantes, hoteles o clubes que atienden directamente al público. Para el caso de hoteles y clubes rige desde abril de 2024.

Requisitos:

1. Ser acordado con los sindicatos a los que pertenezcan los trabajadores y trabajadoras involucradas. En el caso de no haber sindicatos el acuerdo deberá celebrarse de forma colectiva con los trabajadores y trabajadoras involucrados ante un ministro de fe.

El tiempo de interrupción debe remunerarse con un mínimo de 1,5 IMM (ingreso mínimo mensual) por hora, en base a una jornada de cuarenta horas semanales más los traslados, en caso de requerirse.

⁷⁷ Código del Trabajo. Artículo 34. / ⁷⁸ Dirección del Trabajo. Ordinario N°339/27. 30 de enero de 2002 / ⁷⁹ Ibid.

04

DESCANSO SEMANAL

Son días de descanso los domingos y los que la ley declare festivos, salvo las actividades que están autorizadas por ley para trabajar en esos días.⁸⁰

> **¿Cuándo comienza y termina el descanso dominical y de festivos?**

Comienzan a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminan a las 6 horas del día siguiente de éstos. Salvo, las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación de turnos de trabajo.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras de hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas y similares, las labores realizadas en el día anterior al día de descanso deben finalizar a más tardar a las 00:00 horas. En casos justificados, se puede traspasar dicho límite hasta en 3 horas, las que deben pagarse con un recargo del 100% sobre el valor de la hora ordinaria correspondiente al sueldo convenido. El trabajador o trabajadora deberá 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.

> **¿Quiénes están exceptuados del descanso dominical?**

Aquellos trabajadores y trabajadoras que trabajan en las siguientes actividades.⁸¹

- 1 En las 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.
- 3 En las obras o labores que por su naturaleza no puedan 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.
- 7 En los establecimientos de comercio y de servicios

⁸⁰ Código del Trabajo. Artículo 35. / ⁸¹ Código del Trabajo. Artículo 38.

Se deberá otorgar **1 día de descanso a la semana en compensación** a las actividades desarrolladas en el día domingo, y otro por cada festivo en que debieron prestar servicios

que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores y trabajadoras que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.

En el caso de estos trabajadores 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.

- 8 Los deportistas profesionales o de trabajadores y trabajadoras que desempeñan actividades conexas.
- 9 En que se desempeñan como dependientes en plataformas digitales de servicios, para una jornada semanal no superior de 20 horas semanales o para trabajar exclusivamente los sábados.⁸²

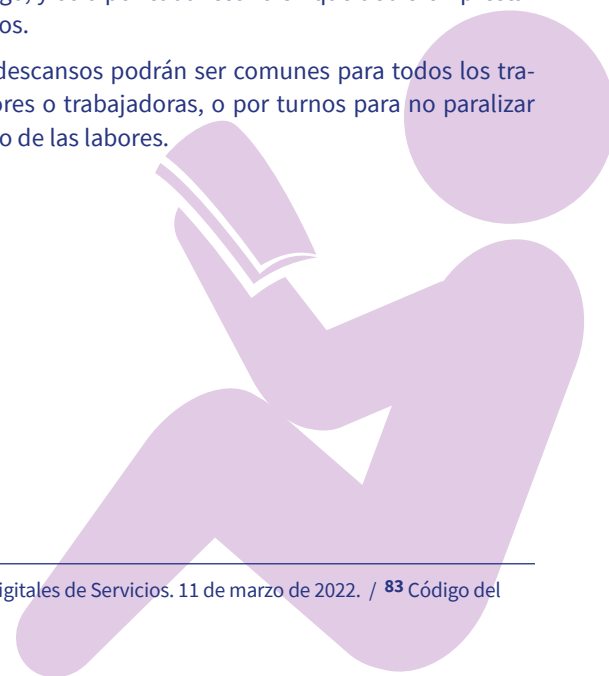
Las empresas exceptuadas de este descanso pueden distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se deben pagar como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.

> **¿Cómo opera el descanso semanal respecto de los trabajadores y trabajadoras exceptuados del descanso dominical?**⁸³

Se les deberá otorgar 1 día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en el día domingo, y otro por cada festivo en que debieron prestar servicios.

Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores o trabajadoras, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.

⁸² Ley N° 21.431 Modifica el Código del Trabajo Regulando el Contrato de Trabajadores de Empresas de Plataformas Digitales de Servicios. 11 de marzo de 2022. / ⁸³ Código del Trabajo. Artículo 38.



REGLAS ESPECIALES RESPECTO A TRABAJADORES EXCEPTUADOS AL DESCANSO DOMINICAL



Tienen derecho a que al menos 2 de los días de descanso en el respectivo mes calendario necesariamente deberá otorgarse en un día domingo:

- En los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores y trabajadoras que realicen dicha atención.
- 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.



No tienen derecho a los 2 domingos al mes y se les deberá otorgar descansos compensatorios en uno o más domingos del mes calendario anterior o siguiente:

- 1 Los trabajadores y trabajadoras contratados por un plazo de 30 días o menos.
- 2 Los trabajadores y trabajadoras cuya jornada ordinaria no sea superior a 20 horas semanales.
- 3 Los trabajadores y trabajadoras que se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.
- 4 Las trabajadoras y los trabajadores contratados en los servicios de transporte público urbano o rural durante los meses en que se desarrollen elecciones populares o plebiscitos. En estos casos, las empresas deben otorgarles descansos compensatorios en uno o más domingos del mes calendario anterior o siguiente a aquél en que se verifiquen las referidas elecciones o plebiscitos

> ¿Cómo se distribuye la jornada semanal de las y los trabajadores de casino, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares y otros operadores de turismo?⁸⁴

Se les aplica la regla de descansos compensatorios de domingos y festivos de los trabajadores y trabajadoras exceptuados del domingo. Es decir, se les deberá otorgar 1 día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en el día domingo, y otro por cada festivo en que debieron prestar servicios.

Lo anterior se aplica a menos que las partes celebren por escrito en el contrato de trabajo o anexo de contrato los pactos de distribución de jornada semanal que consisten en:

- Acordar a lo menos 29 domingos de descanso en el lapso de 1 año o, alternativamente, con 15 domingos de descanso en el lapso de 6 meses.
- No pudiendo acordar trabajar más de 3 domingos consecutivos al mes. En el caso de pacto anual, las partes podrán acordar alternativamente que una vez al año sean 8 domingos o en tres oportunidades dis-

continuas al año, 4 domingos, puedan ser considerados en forma consecutiva. En caso de pacto anual, rige desde el año 2024.

Si a la fecha del término del contrato el trabajador o la trabajadora no ha hecho uso de los descansos acordados, el empleador o empleadora debe pagar dichos días en el respectivo finiquito.

En los casos de los trabajadores y trabajadoras que se exceptúan del descanso dominical semanal y de quienes celebren pactos de distribución de jornada semanal que acumulen más de 1 día de descanso en la semana pueden acordar con el empleador o empleadora una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal.⁸⁵

⁸⁴ Ibid. / ⁸⁵ Ibid.

05

FERIADO ANUAL O VACACIONES

NO se puede compensar en dinero el feriado anual

Consiste en el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras con más de 1 año de servicio de 15 días hábiles, con remuneración íntegra.⁸⁶

Durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.⁸⁷

Tienen derecho a un feriado anual de 20 días, los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en la:

- ✓ Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena.
- ✓ Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo.
- ✓ Provincia de Palena.

El trabajador o trabajadora debe solicitar su feriado anual a la empresa de la siguiente manera:

- Por escrito.
- Con 30 días de anticipación a lo menos.

> ¿Cómo se contabilizan los 15 días hábiles?

Se contabilizan de lunes a viernes, no considerándose el sábado y domingo.

Los 10 primeros días se deben otorgar de forma continua, los 5 días restantes pueden fraccionarse de común acuerdo entre las partes.⁸⁸

Solo se pueden acumular hasta dos períodos y siempre que haya acuerdo de ambas partes.

> ¿El empleador o empleadora puede compensar en dinero el feriado anual?

No se puede compensar en dinero el feriado anual. El feriado anual es un derecho irrenunciable.

Sin embargo, en el caso de que el trabajador o trabajadora deje de trabajar en la empresa, la empresa deberá pagarle el tiempo que por concepto de feriado o de acumulación de él le corresponda.

> ¿Quién fija el período del feriado?

El trabajador o 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.⁸⁹

⁸⁶ Código del Trabajo. Artículos 67 al 76. / ⁸⁷ Código del Trabajo. Artículo 71. / ⁸⁸ La Dirección del Trabajo ha señalado en Dictamen N°67/01 que no resulta jurídicamente procedente que el empleador o empleadora obligue a un dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que él determine, como tampoco, que disponga en forma unilateral, el otorgamiento de solo 10 días continuos por tal concepto, o menos de ese tiempo, toda vez que para que el fraccionamiento del beneficiario ocurra es necesario el mutuo acuerdo de los contratantes. 26 de Febrero de 2024. / ⁸⁹ Dirección del Trabajo. Ordinario N°4541. 5 de septiembre de 2016.



> **¿Cuándo se puede hacer uso del feriado anual?**

El feriado se debe conceder de preferencia en primavera o verano, se puede proponer otra época cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

Derecho preferente para hacer uso del feriado legal durante período de vacaciones escolares^{90/91}

> **¿Quiénes tienen el derecho preferente a solicitar que las vacaciones se concedan preferentemente durante el período de vacaciones escolares?**

1. Los trabajadores y trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años.
2. Los trabajadores y trabajadoras que tengan el cuidado personal de un adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.

> **¿Cómo debe el trabajador o trabajadora solicitar este derecho?**

1. Deberá presentar su requerimiento por escrito con al menos 30 días de anticipación.
2. Acompañar la solicitud con los documentos que acrediten su calidad de cuidador.
3. Efectuar una propuesta.

⁹⁰ Ley N° 21.646 de Conciliación, trabajo, familia y vida personal. / ⁹¹ El Dictamen 67/01 de la Dirección del Trabajo señala que el período de vacaciones escolares es aquel en que los alumnos y alumnas no concurren a clases dentro del año escolar, es decir, dentro del lapso que, por regla general, abarca el período comprendido entre el 1° de marzo y 31 de diciembre de cada año. Se desprende que las vacaciones escolares abarcan el tiempo que se encuentra fuera del año escolar, el que corresponde, en general, a los meses de enero y febrero.

10 años de trabajo + 3 años continuos de servicio con el mismo empleador dan 1 día de vacaciones extra

> ¿Qué es el feriado anual colectivo?

Es aquel en que el empleador o empleadora puede determinar que en todas sus empresas o establecimientos o en parte de ellos, se proceda al cierre anual, por un mínimo de 15 días hábiles, para que todos los trabajadores y trabajadoras hagan el uso del feriado en forma conjunta.

En este caso se debe conceder el feriado colectivo incluso a aquellos trabajadores y trabajadoras que individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les adelanta.

> ¿Qué es el feriado progresivo ?

Es aquel al que tiene derecho toda persona trabajadora con 10 años de trabajo, para uno o más empleadores o empleadoras, continuos o no, a un día adicional de feriado por cada 3 nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.⁹²

Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta 10 años de trabajo prestados a empleadores o empleadoras anteriores.

No tienen derecho al feriado anual:

Los trabajadores y trabajadoras 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 al Código del Trabajo y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato.⁹³

⁹² Código del Trabajo. Artículo 68. / ⁹³ Código del Trabajo. Artículo 74.

CC

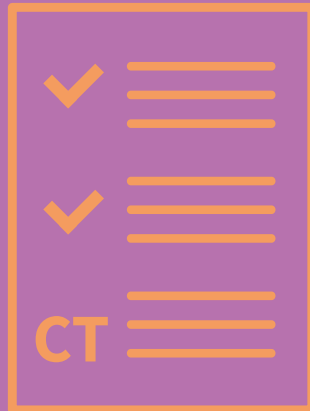
PERMISOS LEGALES, CONVENCIONALES O POR ACUERDO DE LAS PARTES

01

PERMISOS LEGALES:

> ¿Cuáles son los permisos legales?

Son los permisos que otorga expresamente el Código del Trabajo a todas las personas trabajadoras.



a) PERMISO PARA ALIMENTAR AL HIJO O HIJA MENOR DE 2 AÑOS⁹⁴

> ¿En qué consiste el permiso?

Consiste en el derecho a disponer, a lo menos, de 1 hora al día, para dar alimento a sus hijos o hijas menores de 2 años.

> ¿A quién corresponde el derecho al permiso para alimentar al hijo o hija menor de 2 años?

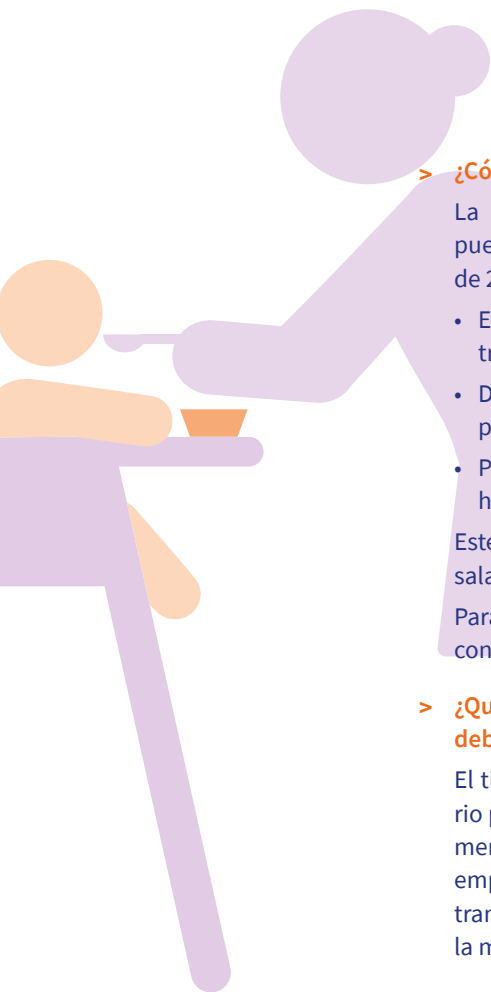
✓ A la madre trabajadora.

✓ Al padre cuando se le ha otorgado la tuición o el cuidado personal del menor por sentencia judicial.

> ¿Puede el padre hacer uso del derecho a alimentar al hijo o hija menor de 2 años?

Sí, cuando madre y padre son trabajadores podrán acordar que sea el padre el que ejerza este derecho. Esta decisión y cualquier modificación, debe ser comunicada por escrito a ambos empleadores con a lo menos 30 días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

⁹⁴ Código del Trabajo. Artículo 206.



> **¿Cómo se ejerce este derecho?**

La madre trabajadora y el empleador o empleadora pueden acordar que el derecho de alimentar al menor de 2 años se pueda ejercer:

- En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho puede ser ejercido preferentemente 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.

> **¿Qué ocurre cuando la madre o el padre, en su caso, debe viajar para dar alimentos?**

El tiempo de 1 hora al día deberá ampliarse al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos o hijas. En este caso, el empleador o empleadora deberá pagar el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

b) PERMISO POR ENFERMEDAD GRAVE DEL HIJO O HIJA MENOR DE 1 AÑO⁹⁵

> **¿En qué consiste el permiso?**

Consiste en un permiso de 7 días corridos que son prorrogables y continuos de 7 días en 7 días y subsidio equivalente a la remuneración con tope.⁹⁶

En el caso de que la licencia médica se extienda por más de 30 días, el permiso durará todo el tiempo que se estime necesario.

> **¿A quién corresponde el derecho al permiso por enfermedad grave del hijo o hija menor de 1 año?**

- ✓ La madre trabajadora cuando el menor requiera atención en el hogar por enfermedad.
- El trabajador o trabajadora que tenga el cuidado personal del menor por resolución judicial.

> **¿Puede el padre hacer uso de este derecho?**

Sí, cuando ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidios.

⁹⁵ Código del Trabajo. Artículo 199. / ⁹⁶ Sitio web Superintendencia de Seguridad Social. El monto diario del subsidio es una cantidad equivalente a la trigésima parte de la base de cálculo del subsidio. 14 de agosto de 2024.

c) PERMISO DE ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS O NIÑAS DEL SEGURO SANNA⁹⁷

> ¿En qué consiste el permiso del seguro de la Ley SANNA?

Consiste en un seguro obligatorio de cargo del empleador o empleadora para los padres y madres trabajadores de niños y niñas mayores de 1 y menor de 5, 15 o 18 años afectados con una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal. Recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace totalmente la remuneración mensual o, en el caso de usar la licencia por media jornada, el subsidio reemplace parcialmente su remuneración o renta mensual.

> ¿A quién corresponde el derecho a este seguro?

- El padre y madre trabajadores de un niño o niña mayor de 1 año y menor de 5, 15 o 18 años afectado con una condición grave de salud. El Artículo 34 del Código Civil señala que “Los padres y madres de una persona son sus progenitores respecto de los cuales se ha determinado una relación filial. Se entenderán como tales a su madre y/o padre, sus dos madres, o sus dos padres.”

- El trabajador y trabajadora que tenga el cuidado personal del menor por sentencia judicial de un niño o niña mayor de 1 año y menor de 5, 15 o 18 años afectado con una condición grave de salud.

> ¿Cuáles son las contingencias que cubre?



Cáncer de un menor de 18 años.



Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos de un menor de 18 años.



Fase o estado terminal de la vida de un menor de 18 años.



Accidente grave con riesgo de muerte o secuela funcional grave y permanente de un menor de 15 años.



Enfermedad grave que requiera de hospitalización en una unidad de cuidados intensivos o de tratamientos intermedios de un menor de 5 años.

⁹⁷ Ley N° 21.063 “Crea un Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas que Padezcan las Enfermedades que Indica, Modifica el Código del Trabajo”. Modificada el 28 de septiembre de 2023.

> **¿Cómo se usa este seguro?**

El seguro se puede usar a jornada completa y podrá usarse por media jornada en aquellos casos en que el médico tratante prescriba que la atención, el acompañamiento o el cuidado personal del hijo o hija pueda efectuarse bajo esta modalidad. Para efectos del cálculo de la duración del permiso se entenderá que las licencias médicas otorgadas por media jornada equivalen a medio día. Las licencias médicas por media jornada en los casos de cáncer, trasplante de órgano sólido y fase o estado terminal de la vida podrán tener una duración de hasta 60 días cada una de ellas.

> **¿Cuánto dura el permiso del Seguro de la Ley SANNA?**



Cáncer: hasta 180 días dentro de un período de 12 meses.



Trasplante de órgano: hasta 180 días dentro de un período de 12 meses.



Fase o estado terminal de la vida: hasta producido el deceso.



Accidente grave: hasta 45 días en relación al evento que lo generó.



Por enfermedad grave: hasta 15 días, en relación al evento que lo originó.

> **¿Cómo se ejerce el Seguro de la Ley SANNA si ambos padres son trabajadores?**

Si ambos padres son trabajadores los dos pueden ejercer este derecho. : Podrán hacer uso del permiso conjunta o separadamente, según ellos lo determinen.

> **¿Se puede traspasar el permiso cuando ambos padres son trabajadores?**

Cualquiera de ellos podrá traspasar al otro la totalidad del permiso que le corresponde en los siguientes casos:

- Cáncer de un menor de 18 años.
- Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos de un menor de 18 años.

Sólo se puede traspasar 2/3 del período total del permiso en el caso de accidente grave con riesgo de muerte o secuela funcional grave y permanente de un menor de 15 años.⁹⁸

⁹⁸ Ley No 21.063 “Crea un Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas que Padezcan las Enfermedades que Indica, Modifica el Código del Trabajo”. Modificada el 28 de septiembre de 2023.

> **¿Qué ocurre cuando ambos padres son trabajadores y uno solo de ellos tiene el cuidado personal del hijo o hija otorgado por sentencia judicial?**

Quien tenga el cuidado personal del hijo o hija tendrá derecho a la totalidad del período de permiso que corresponde a ambos padres.

Sin perjuicio de lo anterior, el padre o madre que tenga el cuidado personal del hijo o hija podrá igualmente traspasar hasta el total del período máximo que le corresponde al otro padre o madre.

> **¿Qué ocurre si el padre o madre fallece?**

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, quien sobreviva tendrá derecho a usar la totalidad de los días de permiso que le hubiere correspondido al difunto.

> **¿Este derecho entrega fuero?**

El trabajador o trabajadora que está haciendo uso del permiso del seguro de la Ley SANNA goza de fuero laboral durante el permiso y hasta 180 días después de expirada la última licencia médica emitida para el tratamiento.

En el caso de trabajadores y trabajadoras contratadas por obra o faena determinada o por plazo fijo, el fuero termina de pleno derecho concluida la obra o faena o bien una vez concluido el plazo del contrato.

> **¿Puede el padre o madre condenado por delito de violencia intrafamiliar hacer uso de este seguro?**

Los progenitores condenados por delitos de violencia intrafamiliar y cuando la víctima tenga la calidad de cónyuge o de conviviente respecto del autor o autora, o afecte al padre o madre de un hijo o hija en común o directamente a estos últimos, no podrá hacer uso de los días de permiso, los que en su caso podrán ser usados por el otro progenitor o tercero habilitado para el ejercicio de este derecho.

d) PERMISO PARA CUIDAR AL NIÑO O NIÑA MAYOR DE 1 AÑO Y MENOR DE 18 AÑOS POR ACCIDENTE GRAVE O ENFERMEDAD GRAVE, AGUDA Y CON RIESGO DE MUERTE⁹⁹

> ¿En qué consiste el permiso?

Consiste en un derecho para ausentarse del trabajo equivalente a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año distribuidas a elección del trabajador o trabajadora.

> ¿A quién corresponde el derecho al permiso por accidente o enfermedad grave de un niño o niña menor de 18 años?

- ✓ El padre y madre trabajadores cuando el menor requiera del cuidado personal de éstos.
- ✓ El trabajador y trabajadora que tenga el cuidado personal del menor por resolución judicial.

> ¿Qué ocurre si ambos padres son trabajadores?

Pueden utilizarlo de manera conjunta o separada.

> ¿Cómo se pueden distribuir las 10 jornadas ordinarias al año?

Se puede distribuir en jornadas completas o parciales o una combinación de ambas.

> ¿Cuáles son los requisitos para poder hacer uso de este permiso?

- Dar aviso por escrito dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio de este derecho.
- Se debe acreditar el accidente o enfermedad grave mediante certificado médico otorgado por el médico que tenga a cargo el cuidado del niño o niña.

> ¿Se deben restituir las 10 jornadas ordinarias al año usadas?

El uso de las 10 jornadas ordinarias al año se considera trabajadas para todos los efectos legales.

Deben ser restituidas por el trabajador o trabajadora pudiendo, previo acuerdo con el empleador o empleadora:

- Imputarlo a su próximo feriado anual.
- Por medio de horas extraordinarias.
- De cualquier forma que convengan las partes.
- De no ser posible alternativas anteriores se deberá descontar de la remuneración en forma de 1 día por mes, lo que podrá fraccionarse según el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador o trabajadora cesa en su trabajo por cualquier causa.

⁹⁹ Código del Trabajo. Artículo 199 bis.

e) PERMISO PARA CUIDAR A UN MENOR DE 18 AÑOS CON DISCAPACIDAD O PERSONAS MAYORES DE 18 AÑOS CON DISCAPACIDAD MENTAL O DEPENDENCIA SEVERA¹⁰⁰

> ¿En qué consiste el permiso?

Consiste en el derecho para ausentarse del trabajo por el número de horas equivalente a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año distribuidas a elección del trabajador o trabajadora.

> ¿A quién corresponde el derecho al permiso para cuidar a un menor de 18 años con discapacidad o personas mayores de 18 años con discapacidad mental o dependencia severa?

- ✓ El padre o madre.
- ✓ La persona que tenga bajo su cuidado personal o sea cuidador de un menor con discapacidad o de personas mayores de 18 años con discapacidad mental o dependencia severa.

> ¿Qué ocurre si la madre y el padre son trabajadores?

En el caso de que la madre y el padre sean trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

> ¿Cómo se pueden distribuir las 10 jornadas ordinarias al año?

- Se puede distribuir en jornadas completas o parciales o una combinación de ambas.

> ¿Se deben restituir las 10 jornadas ordinarias al año usadas?

Deberán ser restituidas por la persona trabajadora que hizo uso de este derecho, para ello podrá:

- Imputarlo a su próximo feriado anual.
- Trabajando horas extraordinarias.
- A través de cualquier forma que convengan las partes.
- De no ser posible alternativas anteriores se deberá descontar de la remuneración en forma de 1 día por mes, lo que podrá fraccionarse según el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador o trabajadora cesa en su trabajo por cualquier causa.

¹⁰⁰ Código del Trabajo. Artículo 199 bis.

f) PERMISO POR DESAHUCIO O ESTADO TERMINAL DEL CÓNYUGE, CONVIVIENTE CIVIL O PADRE O MADRE DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA¹⁰¹

> ¿En qué consiste el permiso?

Consiste en un derecho para ausentarse del trabajo equivalente a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año distribuidas a elección del trabajador o trabajadora.

> ¿A quién corresponde el derecho a este permiso?

- ✓ El trabajador o trabajadora cuyo cónyuge o conviviente civil esté desahuciado o en estado terminal.
- ✓ El trabajador o trabajadora cuyo padre o madre esté desahuciado o en estado terminal.

> ¿Cómo se pueden distribuir las 10 jornadas ordinarias al año?

Se pueden distribuir en jornadas completas o parciales o una combinación de ambas.

> ¿Se deben restituir las 10 jornadas ordinarias al año usadas?

Deberán ser restituidas por la persona trabajadora que hizo uso de este derecho, para ello podrá:

- Imputarlo a su próximo feriado anual.
- Trabajando horas extraordinarias.

- A través de cualquier forma que convengan las partes.
- De no ser posible alternativas anteriores se deberá descontar de la remuneración en forma de 1 día por mes, lo que podrá fraccionarse según el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador o trabajadora cesa en su trabajo por cualquier causa.

> ¿Cuáles son los requisitos para poder hacer uso de este permiso?

- Dar aviso por escrito dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio de este derecho.
- Se debe acreditar mediante certificado médico.

¹⁰¹ Código del Trabajo. Artículo 199 bis.

g) PERMISO RESPECTO DE LA INTEGRIDAD DE UN HIJO O HIJA O MENOR DE EDAD CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA (TEA)¹⁰²

> ¿En qué consiste este permiso?

Consiste en un permiso para acudir a emergencias respecto a la integridad de un hijo o hija o un menor de edad en sus establecimientos educacionales.

> ¿A quién corresponde el derecho al permiso respecto de la integridad de un hijo o hija o menor de edad con trastorno del espectro autista?

Las madres, padres o tutores de menores de edad con trastorno del espectro autista.

> ¿Por cuánto tiempo se otorga el permiso?

El tiempo que estos trabajadores y trabajadoras destinen a la atención de estas emergencias. Se considera trabajado para todos los efectos legales.

> ¿El empleador o empleadora puede calificar esta salida del trabajador o trabajadora como causal de abandono de su trabajo?

El empleador o empleadora no puede, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo o como fundamento de una investigación sumaria o de un suma-

rio administrativo, en su caso.

> ¿Qué requisitos debe cumplir el trabajador o trabajadora para acceder a este permiso?

Debe dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio respectivo respecto a la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con trastorno del espectro autista.

¹⁰² Código del Trabajo. Artículo 66 quinquies.

Los días de permiso por caso de muerte no pueden ser compensados en dinero

h) POR CASO DE MUERTE DE HIJO O HIJA¹⁰³

> ¿A quién corresponde el derecho a este permiso?

A la madre o padre trabajadores.

> ¿Cuánto dura el permiso?

- 10 días corridos de permiso pagado contados desde el día del fallecimiento.
- El trabajador o trabajadora goza de fuero por 1 mes.

> ¿Este derecho entrega fuero?

Tratándose de trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los ampara sólo mientras dure el respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

> ¿Este permiso puede ser compensado en dinero?

El Código del Trabajo señala expresamente que este permiso no puede ser compensado en dinero.

i) POR CASO DE MUERTE DE CÓNYUGE O CONVIVIENTE CIVIL¹⁰⁴

> ¿A quién corresponde el derecho a este permiso?

El cónyuge o conviviente civil trabajador o trabajadora.

> ¿Cuánto dura el permiso?

- 7 días corridos de permiso pagado contados desde el fallecimiento.
- El trabajador o trabajadora goza de fuero por 1 mes.

> ¿Este derecho entrega fuero?

Tratándose de trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los ampara sólo mientras dure el respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

> ¿Este permiso puede ser compensado en dinero?

El Código del Trabajo señala expresamente que este permiso no puede ser compensado en dinero.

¹⁰³ Código del Trabajo. Artículo 66. / ¹⁰⁴ Ibid.

j) POR CASO DE MUERTE DE HIJO O HIJA EN PERÍODO DE GESTACIÓN¹⁰⁵

> ¿A quién corresponde el derecho a este permiso?

A la madre y el padre trabajadores.

> ¿Cuánto dura este permiso?

7 días hábiles de permiso pagado contados desde el certificado de defunción fetal.

> ¿Este permiso puede ser compensados en dinero?

El Código del Trabajo señala expresamente que este permiso no puede ser compensado en dinero.

k) POR CASO DE MUERTE DE UN HERMANO O HERMANA, DEL PADRE O MADRE¹⁰⁶

> ¿A quién corresponde el derecho a este permiso?

Las personas trabajadoras cuyo hermano o hermana, padre o madre haya fallecido.

> ¿Cuánto dura el permiso?

4 días hábiles pagados contados desde el fallecimiento.

> ¿Este permiso puede ser compensados en dinero?

El Código del Trabajo señala expresamente que este permiso no puede ser compensado en dinero.

¹⁰⁵ Ibid. / ¹⁰⁶ Ibid.

l) PERMISO POR MATRIMONIO O ACUERDO DE UNIÓN CIVIL¹⁰⁷

> ¿A quién corresponde el derecho a permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil?

A las personas trabajadoras que vayan a contraer matrimonio o acuerdo de unión civil.

> ¿Cuánto dura este permiso?

Tienen derecho a 5 días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

> ¿Cómo puede utilizar la persona trabajadora el permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil?

Lo puede utilizar, a su elección, en el día del matrimonio o del acuerdo de unión civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

> ¿Qué requisitos debe cumplir el trabajador o trabajadora que solicita este permiso?

- Dar aviso a su empleador o empleadora con 30 días de anticipación.
- Presentar dentro de los 30 días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o de acuerdo de unión civil del Servicio de Registro Civil e Identificación.

m) PERMISO PARA EXÁMENES MÉDICOS¹⁰⁸

> ¿A quiénes corresponde el derecho al permiso para exámenes médicos?

Sólo tienen derecho a este permiso los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos sean por un plazo superior a 30 días.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras a contrato a plazo fijo o para obra o faena determinada, este derecho lo pueden ejercer a partir de los 30 días de celebrado el contrato o en cualquier momento durante la vigencia de este.

> ¿Por cuánto tiempo se otorga el permiso para exámenes médicos?

Por medio día una vez al año.

> ¿Para qué exámenes se puede solicitar este permiso?

Para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda.

¹⁰⁷ Código del Trabajo. 207 bis. / ¹⁰⁸ Código del Trabajo. Artículo 66 bis.

> **¿Cómo se solicita este permiso?**

El trabajador o trabajadora debe:

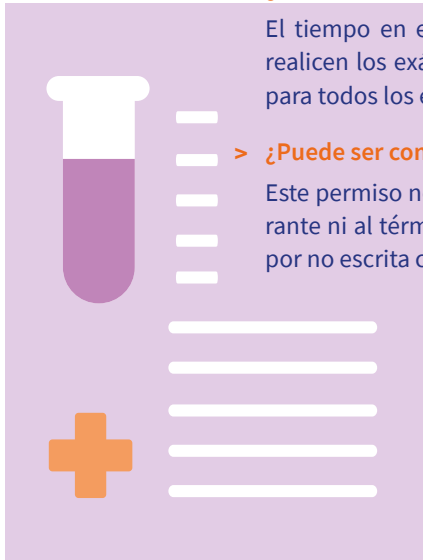
- Dar aviso por escrito con 1 semana de anticipación a la realización de los exámenes.
- Presentar con posterioridad a los exámenes los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

> **¿Cómo se considera el tiempo de este permiso?**

El tiempo en el que los trabajadores y trabajadoras se realicen los exámenes será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

> **¿Puede ser compensado en dinero?**

Este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.



n) PERMISO PARA EXÁMENES Y CONTROL DE ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDADES PROFESIONALES¹⁰⁹

> **¿A quién corresponde el derecho a permiso para exámenes y control de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales?**

Todos los trabajadores y trabajadoras que están cubiertos por el seguro contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744.

> **¿Por cuánto tiempo se otorga el permiso para exámenes médicos?**

Según la necesidad.

> **¿Cómo se debe solicitar?**

El trabajador o trabajadora debe presentar al empleador o empleadora la orden o prescripción médica.

¹⁰⁹ Ley N°16.744 "Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Artículo 71.1 de febrero 1968.

o) PERMISO PARA VACUNACIÓN¹¹⁰

> ¿A quiénes corresponde el derecho al permiso para vacunación?

Todos los trabajadores y trabajadoras que se encuentren dentro de la población objetivo de dichas campañas de inmunización.

> ¿Por cuánto tiempo se otorga el permiso para vacunación?

Por medio día.

> ¿Cómo se solicita este permiso?

El trabajador o trabajadora debe:

- Dar aviso por escrito con al menos 2 días de anticipación a la vacunación.
- Presentar con posterioridad a la vacunación los comprobantes suficientes que acrediten que se realizó en la fecha estipulada.

p) PERMISO PARA BOMBEROS¹¹¹

> ¿En qué consiste el permiso para atender emergencias de bomberos?

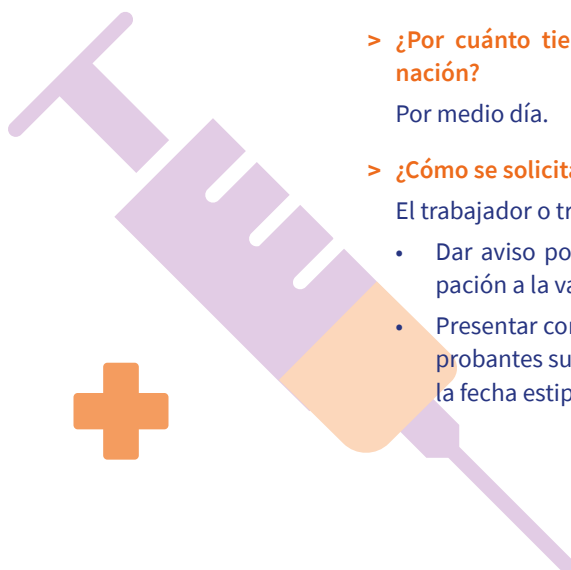
Es el permiso que tienen solo los trabajadores y trabajadoras que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estando facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

> ¿Por cuánto tiempo se otorga el permiso para atender emergencias de bomberos?

Por el tiempo que dure la emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros.

> ¿El empleador o empleadora puede calificar esta salida de la o el bombero como causal de abandono de su trabajo?

El empleador o empleadora no puede, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.



¹¹⁰ Código del Trabajo. Artículo 66 ter. / ¹¹¹ Código del Trabajo. Artículo 66 quáter.

02

PERMISOS CONVENCIONALES O POR ACUERDO DE LAS PARTES

a) COMPENSACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS POR DÍAS ADICIONALES DE FERIADO DE HASTA POR 5 DÍAS

“ La compensación de un permiso no se considera horas extraordinarias, siempre que dicha compensación se haya solicitado por escrito y haya sido autorizada por el empleador o empleadora.”

Código del Trabajo. Artículo 32

> ¿Se pueden compensar las horas extraordinarias por días adicionales de feriado?

A partir de abril de 2024 se pueden compensar las horas extraordinarias por días adicionales de feriado mediante acuerdo de las partes cumpliendo con las siguientes reglas:

- Podrán pactarse hasta 5 días hábiles de descanso adicional al año. El concepto “año” se debe entender como la anualidad de cada contrato de trabajo, contabilizándose a partir del inicio de la relación laboral.
- Deben ser utilizados por el trabajador o trabajadora dentro de los 6 meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias.
- El feriado adicional originado por la compensación de horas extras puede ser fraccionado por días completos, pero no puede fraccionarse en medios días u horas.
- El trabajador o trabajadora deberá dar aviso a la em-

presa con 48 horas de anticipación. Si no los solicita en la oportunidad indicada corresponderá su pago dentro de la remuneración del respectivo periodo.

- La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se rige por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá 1 hora y media de feriado.
- En caso de que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral, estos se compensarán igual que como se compensa el uso del feriado anual.

> **¿Qué ocurre si el trabajador o trabajadora no ha solicitado la compensación y éstas tampoco han sido pagadas en la remuneración del séptimo mes?**

En este caso corresponde al trabajador o trabajadora interponer una denuncia ante la Inspección del Trabajo.



1,5
HR
FERIADO

b) EL DÍA “SANDWICH”¹¹²

¿En qué consiste el día “sándwich”?

Es aquel en que las partes podrán pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, según el caso, sea de descanso con goce de remuneraciones.

¿Se puede compensar el día “sándwich”?

Se pueden compensar las horas no o no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha.

¿Se consideran como horas extraordinarias las trabajadas en compensación de este descanso?

No son horas extraordinarias las trabajadas en compensación del descanso pactado.

¿Cuáles son los requisitos para acordar el día “sándwich”?

- Dicho pacto deberá constar por escrito.
- Tratándose de empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical, en ningún caso podrá acordarse que la compensación se realice en día domingo.

c) PERMISOS CONVENCIONALES

Son aquellos que pueden pactar las partes y que van por sobre los permisos legales que tienen carácter de mínimo exigibles.

¹¹² Código del Trabajo. Artículo 35 bis.

PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO: PACTOS PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES¹¹³

¹¹³ Código del Trabajo. Artículo 376.

> ¿En qué consisten los pactos para trabajadores con responsabilidades familiares?

Los pactos para trabajadores o trabajadoras con responsabilidades familiares son acuerdos que permiten que personas con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.

> ¿Cuáles son las menciones del pacto?

El empleador o empleadora que acepta la solicitud deberá suscribir un anexo al contrato individual de trabajo que deberá contener las siguientes menciones:

- El lugar o lugares alternativos a la empresa en que el trabajador o trabajadora prestará los servicios, pudiendo ser el hogar del trabajador o trabajadora u otro lugar convenido con el empleador o empleadora.
- Las adecuaciones a la jornada de trabajo, si fuere necesario.
- Los sistemas de control y gestión que utilizará el empleador o empleadora respecto de los servicios convenidos con la o el trabajador.
- El tiempo de duración del acuerdo.

> ¿Quiénes pueden acordarlos?

Los pueden acordar el empleador o empleadora que tenga a lo menos el 30% de afiliación y las organizaciones sindicales. En caso de no haber sindicatos, el empleador o empleadora puede pactarlos con federaciones o confederaciones.

> ¿Qué personas pueden solicitar condiciones especiales por estos pactos?

- Trabajadores o trabajadoras con responsabilidades familiares.
- Trabajadores y trabajadoras jóvenes que cursen estudios regulares.
- Mujeres.
- Personas con discapacidad.
- Otras categorías de trabajadores y trabajadoras que definan de común acuerdo la empresa y la organización sindical.

> **¿Cómo se solicitan las condiciones especiales por estos pactos?**

La persona trabajadora deberá solicitarlas por escrito al empleador o empleadora quien deberá responder de igual forma en el plazo de 30 días. El empleador tendrá la facultad de aceptar o rechazar la solicitud.

Una vez acordado los pactos entre la empresa y las organizaciones sindicales, los pactos deben ser acordados de manera directa entre empleador o empleadora y la persona trabajadora y sin sujeción a la normativa de la negociación colectiva.¹¹⁴

> **¿Cuáles son los requisitos para acordar estos pactos?**

- Se pueden acordar sólo en forma directa y sin sujeción a las normas de negociación colectiva.
- En aquellas empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de trabajadores y trabajadoras.
- Debe ser aprobado por el sindicato, si no hay respuesta por parte de ellos debe ser aprobado por mayoría absoluta en asamblea convocada para tales efectos y ante un ministro de fe.

- El trabajador o trabajadora debe solicitarlo por escrito.
- El empleador o empleadora debe registrar el pacto dentro de los 5 días siguientes a la suscripción de éste.

> **¿Cuánto duran los pactos?**

Duran máximo 3 años.

> **¿Una vez suscrito el pacto se puede retractar?**

El trabajador o trabajadora se puede retractar unilateralmente, es decir, puede volver a las condiciones originalmente pactadas dando previo aviso por escrito al empleador o empleadora con una anticipación mínima de 30 días.

¹¹⁴ Dirección del Trabajo. Ordinario N°6084/97. 26 de diciembre de 2016.

CONTRATO DE TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES¹¹⁵

¹¹⁵ Código del Trabajo. Artículos 152 quáter P al 152 quinqués I.

> **¿Cuáles son las empresas de plataformas digitales?**

Las empresas de plataformas digitales (EPD) son las organizaciones que administran o gestionan un sistema informático o de tecnología a través de aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, permitiendo que trabajadores y trabajadoras de dichas plataformas ejecuten servicios para usuarios del sistema. Los servicios se pagan en un territorio geográfico específico. Incluye funciones como retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, transporte de pasajeros, entre otros.

> **¿Quiénes son los trabajadores y trabajadoras de empresas de plataformas digitales?**

Los trabajadores y trabajadoras de empresas de plataformas digitales (EPD) son aquellos que ejecutan servicios personales, a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios.

1. Normas comunes aplicables a las personas trabajadoras dependientes e independientes de plataformas digitales de servicios

> **Cuáles son las normas comunes aplicables a las personas trabajadoras dependientes e independientes de plataformas digitales de servicios?**

- Obligación de la EPD de informar el servicio ofrecido, al momento de ofrecer un servicio y previo a su aceptación, del lugar, identidad del usuario y medio de pago. En caso de entregas, el domicilio y en el caso de servicios de transporte, domicilio de origen y destino.
- Protección de los datos del trabajador y trabajadora y facilidad de acceso a ellos por parte del trabajador.
- Prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones. Los algoritmos deben respetar el principio de igualdad. Se considerará discriminatoria la conducta aparentemente neutra que genera resultados desproporcionados.
- Deber de entregar capacitación y elementos de protección al trabajador y trabajadora. Capacitación en seguridad y salud; proporcionar casco, rodilleras y coderas para los trabajadores que utilicen bicicleta



Las EPD deben entregar elementos de protección al trabajador y trabajadora. Proporcionar casco, rodilleras y coderas para los trabajadores que utilicen bicicleta o motocicleta, y si el trabajador utiliza bienes personales, **seguro de daños de cobertura anual mínima de 50 UF**

o motocicleta, y si el trabajador utiliza bienes personales, seguro de daños de cobertura anual mínima de 50 UF.

- Base de cálculo de indemnizaciones por término de contrato. Se consideran la remuneración promedio del último año trabajado, excluyendo los meses no trabajados y considerando los años de servicio. En caso de resultar superior la indemnización por años de servicio, se aplica esta última.
- **Derechos colectivos:** Tienen derecho a constituir sindicatos; sus organizaciones pueden negociar de manera directa, voluntaria y no reglada.

> **¿A quién le corresponde la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones?**

La fiscalización del cumplimiento de las obligaciones legales le corresponde a la Dirección del Trabajo dentro del ámbito de su competencia.

2. Normas aplicables a las personas trabajadoras dependientes de plataformas digitales de servicios

> **¿Cuáles son las normas aplicables a las personas trabajadoras dependientes?**

- Estipulaciones del contrato de trabajo adicionales a las que establece el Código del Trabajo.
 - a) Naturaleza de los servicios y los términos y condiciones bajo los cuales deben prestarse. Debe incluir el tratamiento de los datos personales del trabajador o trabajadora y el impacto de las calificaciones que le asignen los usuarios.
 - b) Método de cálculo para determinar la remuneración, forma y período de pago.
 - c) Un canal oficial donde el trabajador o trabajadora pueda presentar sus objeciones, reclamos o requerimientos. Atendido por una persona cuando el trabajador o trabajadora lo requiera. Tener un lugar físico y teléfono local.
 - d) Determinación de la zona geográfica en que se deben prestar servicios, o la forma en que se determinará. En caso de que la determinación

Se considera jornada todo el tiempo que el trabajador o trabajadora se encuentre a disposición de la empresa, desde el acceso a la infraestructura digital hasta la desconexión voluntaria

quede a libre voluntad del trabajador o trabajadora, deberá consignarse en el contrato la forma y momento en que se deba notificar el territorio en donde se prestarán los servicios.

- e) Los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre la o el trabajador y los usuarios de la plataforma, los que deben ser transparentes y objetivos.

> ¿Cómo se establece la jornada de trabajo de las y los trabajadores dependientes de plataformas digitales de servicios?

Para efectos de establecer la jornada, se debe señalar si la cumplirá conforme a las reglas generales o la distribuye libremente de la manera que mejor se adapte a sus necesidades. En el último caso, se deberá respetar siempre el límite máximo de la jornada ordinaria semanal y diaria y se debe establecer las obligaciones que deberá cumplir el trabajador o trabajadora una vez conectado a la plataforma y la antelación con que el trabajador o trabajadora deberá avisar su desconexión de la misma.

> ¿Cómo se calcula la jornada de trabajo de las y los trabajadores dependientes de plataformas digitales de servicios?

Se considera jornada todo el tiempo que el trabajador o trabajadora se encuentre a disposición de la empresa, desde el acceso a la infraestructura digital hasta la desconexión voluntaria.

- Trabajadores pueden trabajar domingos y festivos.
- Cuando distribuyan libremente su jornada igualmente estarán sujetos al límite máximo de jornada ordinaria semanal y diaria, y a las normas de descanso semanal.
- Las empresas deben implementar mecanismo fidedigno de control de jornada. Tanto de la jornada pasiva como horas de trabajo efectivas.

> ¿Cómo se deben pactar las remuneraciones de los trabajadores y trabajadoras dependientes?

- Los trabajadores y trabajadoras que distribuyen libremente su jornada podrán pactar remuneraciones:
 - i. Conforme a reglas generales, ya sea unidad de tiempo (día, semana, quincena o mes) o bien por pieza, medida u obra o,

En una empresa no pueden trabajar más de un 15% de extranjeros. Esta norma sólo aplica para empresas que cuenten con más de 25 trabajadores en su nómina

- ii. Por los servicios efectivamente prestados (porcentaje de la tarifa cobrada a los usuarios u otro parámetro objetivo). En este caso, la liquidación debe contener un anexo con el detalle.
- La remuneración por hora efectivamente trabajada no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual o su proporción (jornadas parciales), incrementado en un 20% con el objeto de remunerar los tiempos de espera o de trabajo no efectivo.
- La periodicidad de pago será la estipulada en el contrato. A falta de ella, se pagará semanalmente.

> ¿Cuál es el número de trabajadores y trabajadoras extranjeros que pueden trabajar en estas empresas?

Respecto al número de trabajadoras y trabajadores extranjeros, se siguen las reglas generales, esto es, el 85%, a lo menos, de las personas trabajadoras que sirvan a un mismo empleador o empleadora debe ser de nacionalidad chilena, exceptuándose de este límite la empresa que no ocupe más de 25 trabajadores o trabajadoras.¹¹⁶

3. Normas aplicables a personas trabajadoras independientes de plataformas digitales de servicios

> ¿Cuáles son las normas aplicables a los trabajadores y trabajadoras independientes?

Estos trabajadores y trabajadoras no prestan servicios mediante contrato de trabajo bajo dependencia y subordinación, su contrato es de prestación de servicios.

En el caso de estos trabajadores y trabajadoras el contrato debe contener ciertas indicaciones especiales como:

- Términos y condiciones para determinar el precio o tarifa de los servicios y demás incentivos.
- Criterios para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador independiente y usuarios.
- Zona geográfica de los servicios o su determinación, a falta de estipulación, queda a libre voluntad del trabajador o trabajadora.
- Tiempos máximos de conexión y obligación de desconexión.
- Causales de término del contrato, comunicación, plazos y mecanismos de reclamo.

¹¹⁶ Código del Trabajo. Artículo 19.

> **¿Cómo operan los honorarios de los trabajadores y trabajadoras independientes?**

- Un mes es el periodo máximo de pago.
- Por cada hora de servicio efectivamente realizados 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.

> **¿Los trabajadores y trabajadoras independientes tienen cobertura social?**

Los trabajadores y las trabajadoras independientes tienen derecho a acceder a cobertura de seguridad social, cotizando ellos mismos.

> **¿Cómo opera el derecho a desconexión de los trabajadores y trabajadoras independientes?**

El derecho a desconexión del trabajador o trabajadora debe ser de un mínimo de 12 horas dentro de 24 horas. No se pueden efectuar desconexiones temporales u otras medidas como sanción por el rechazo del servicio ofrecido o la no conexión en un determinado periodo.

> **¿El empleador o empleadora qué debe hacer para poner término al contrato de trabajo?**

El empleador o empleadora para dar término al contrato de trabajo debe dar aviso por escrito, cuando el trabajador o trabajadora haya prestados servicios continuos por 6 meses o más, con al menos 30 días de anticipación, excepto por incumplimiento grave de las obligaciones estipuladas en el contrato. El trabajador o trabajadora tiene derecho a reclamar según procedimiento, sin perjuicios de demás acciones procedentes.

> **¿Qué acciones puede ejercer el trabajador o trabajadora en caso de que se vean vulnerados sus derechos fundamentales?**

El trabajador o la trabajadora que vea vulnerado sus derechos podrá interponer denuncia de conformidad al procedimiento de tutela los trabajadores y las trabajadoras que hayan prestado servicios efectivos durante los últimos 3 meses por a lo menos 30 horas promedio cada semana.

OBLIGACIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES Y DE LOS ADMINISTRADORES DELEGADOS EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL ENTRE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS

OBLIGACIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES Y DE LOS ADMINISTRADORES DELEGADOS EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL ENTRE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- > **¿Cuáles son las directrices que la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) ha dado a los organismos administradores y a las entidades administradores delegados respecto de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?**

La SUSESO mediante Circular N°3803/ del 26 de enero de 2024 ha impartido a las mutuales y entidades administradores delegados las directrices para la ejecución de las acciones tendientes a promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, como, por ejemplo, las destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral por medio de campañas de sensibilización y difusión.

- > **¿Cuáles son las medidas que las mutuales y entidades administradores delegados deben implementar para la ejecución de las acciones de promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida privada, como también las destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?**

Las medidas que las mutuales y entidades administradores delegados deben implementar son las siguientes:

a) Promoción del equilibrio de la vida familiar y laboral.

Los organismos administradores deben entregar la asistencia técnica que contemple herramientas claras para que el empleador o empleadora genere y mantenga condiciones que permitan a la persona trabajadora conciliar la vida personal, familiar y laboral, implementando acciones concretas que resulten necesarias para lograr dicho objetivo.

Para ello, deben proporcionar y resguardar que el empleador o la empleadora organice el trabajo en diferentes modalidades, considerando las necesidades de la persona trabajadora, la naturaleza del trabajo, la salud y bienestar.

b) Campañas de sensibilización y difusión del equilibrio entre el trabajo y la vida privada Revisar títulos.

Las entidades administradoras por medio de campañas de sensibilización y difusión deben entregar al empleador o empleadora asistencia técnica mediante acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre:

- La responsabilidad del empleador o empleadora.

OBLIGACIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES Y DE LOS ADMINISTRADORES DELEGADOS EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL ENTRE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- La participación y el diálogo social de estas temáticas.
- La importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En este aspecto deberán prestar asesoría técnica para la elaboración y/o complementación de un “Manual” o “Guía” para la implementación de las acciones tendientes a promover el equilibrio de la vida privada, familiar y laboral. Esta asesoría técnica debe orientar al empleador o empleadora respecto de las medidas de sensibilización y difusión que deberán ejecutar, teniendo en consideración, la naturaleza de la relación laboral, los servicios prestados y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

Como parte de estas actividades los organismos administradores pueden:

- Hacer entrega de material educativo, de difusión y/o información.
- Realizar capacitaciones dirigidas a las personas trabajadoras y al empleador o empleadora.

- Realizar webinars y otras actividades de promoción y publicidad.



10

CHECK LIST

Este capítulo contiene un listado con posibilidades de acuerdos que entrega el marco legal, para que las condiciones laborales se puedan adaptar de mejor manera a las necesidades de las personas. Y un listado de ejemplos de buenas prácticas por sobre la ley.

USO DE ACUERDOS DEL MARCO LEGAL PARA ADAPTAR LAS CONDICIONES LABORALES A LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS

PREGUNTA	RESPUESTA
> ¿Ha acordado con la persona trabajadora cuando la naturaleza de sus funciones así lo permitan el teletrabajo, de acuerdo a lo señalado en el artículo 152 quáter G del Código del Trabajo?	>
> ¿Ha acordado con la persona teletrabajadora el teletrabajo híbrido, de acuerdo a lo señalado en el artículo 152 quáter J del Código del Trabajo?	>
> ¿Ha acordado con la persona trabajadora teletrabaje algunas horas al día?	>
> ¿Ha acordado con la persona trabajadora teletrabaje algunos días de la semana?	>

PREGUNTA	RESPUESTA
> ¿Ha acordado con la persona trabajadora teletrabaje algunas semanas al mes?	>
> ¿Ha acordado con la persona trabajadora teletrabaje algunos meses del año?	>
> ¿Ha acordado con la persona trabajadora teletrabaje algunos períodos del año?	>
> ¿Ha acordado con la persona que teletrabaja que lo haga con jornada parcial, de acuerdo a lo señalado en el artículo 152 quáter J del Código del Trabajo?	>
> ¿Ha acordado con la persona teletrabajadora, cuando la naturaleza de las funciones lo permitan, que distribuya libremente su horario, de acuerdo a lo señalado en el artículo 152 quáter J del Código del Trabajo?	>
> ¿Ha acordado con la persona trabajadora distribuir la jornada ordinaria de trabajo en base a promedios semanales, en períodos de hasta 4 semanas, de acuerdo a lo señalado en el artículo 22 bis del Código del Trabajo? ¹¹⁷	>
> ¿Ha acordado compensar horas extraordinarias por días adicionales de feriado, de acuerdo a lo señalado en el artículo 32 del Código del Trabajo?	>

¹¹⁷ Desde la reducción de la jornada a 40 horas.

PREGUNTA	RESPUESTA
➤ ¿Ha acordado con la persona trabajadora que trabaje sujeta a jornada parcial, de así necesitarlo ella, de acuerdo, a lo señalado en el artículo 40 bis del Código del Trabajo?	>
➤ ¿Ha acordado con la persona que trabaja a jornada parcial alternativas de distribución de jornada, de acuerdo a lo señalado en el artículo 40 bis C?	>
➤ ¿Ha acordado con sindicatos, federaciones o confederaciones pactos para personas con responsabilidades familiares, de acuerdo a lo señalado en el artículo 375 del Código del Trabajo?	>
➤ ¿Ha acordado, en caso de haber sido solicitado, la reducción transitoria de la jornada laboral durante todo o parte del periodo de vacaciones escolares, de acuerdo a lo establecido en el artículo 376 del Código del Trabajo?	>
➤ ¿Ha acordado en caso de haber sido solicitada una jornada inferior a 40 horas y superior a 30?	>
➤ ¿Ha pactado voluntariamente con la persona trabajadora una jornada laboral de 4x3 (4 días de trabajo por 3 días de descanso), de acuerdo a lo señalado en el artículo del Código del Trabajo?	>

BUENAS PRÁCTICAS POR SOBRE LA LEY PARA ADAPTAR LAS CONDICIONES LABORALES A LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS

PREGUNTA	RESPUESTA
> ¿La empresa cuenta con una política que establezca un período de descanso, posterior al nacimiento de un hijo o hija, superior al legalmente vigente para el padre?	>
> ¿Ha ofrecido teletrabajo (total o híbrido) a padres y madres de hijos o hijas mayores de 14 años y menores de 18 años (en edad escolar)?	>
> ¿Ha ofrecido a padres y madres de hijos o hijas mayores de 14 años y menores de 18 años el uso preferente del feriado anual durante el período de vacaciones escolares?	>
> ¿Ha ofrecido a padres y madres de hijos o hijas mayores de 14 años y menores de 18 años que modifiquen de forma transitoria los turnos o la distribución diaria y semanal durante las vacaciones escolares?	>
> ¿Ha acordado con la persona trabajadora no exigir la restitución de las 10 jornadas ordinarias al año por el uso del permiso para cuidar al hijo o hija mayor de 1 año y menor de 18 años por accidente grave o enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte?	>
> ¿Ha acordado con la persona trabajadora no exigir la restitución de las 10 jornadas ordinarias al año por el uso del permiso para cuidar al hijo o hija menor de 18 años con discapacidad o mayor de 18 con discapacidad mental o dependencia severa?	>

PREGUNTA	RESPUESTA
> ¿Ha acordado con la persona trabajadora no exigir la restitución de las 10 jornadas ordinarias al año por el uso del permiso por desahucio o estado terminal del cónyuge, conviviente civil o del padre o madre?	>
> ¿Ha acordado con la persona trabajadora no exigir la restitución del día sándwich?	>
> Sobre los permisos legales ¿los ha dado a conocer a las personas trabajadoras como derechos y no como beneficios?	>
> ¿Otorga permisos por sobre la ley?	>
> ¿Otorga banda horaria de 2 horas, pudiendo anticipar o retrasar hasta en 1 hora el comienzo de las labores, para padres, madres o cuidadores de hijos(as) mayores de 12 años?	>
Si no tienes ✓ en todo, te podemos ayudar a través del Instrumento ChileMujeres, donde medimos cómo está tu organización en el cumplimiento del marco legal y buenas prácticas. <u>Contáctanos aquí para saber más:</u> contacto@chilemujeres.cl	

BIBLIOGRAFÍA

- Código del Trabajo.
- Decreto N° 969 “Aprueba el reglamento para la aplicación de del Título IV del Libro I del Código del Trabajo. 24 de enero de 1934.
- Dirección del Trabajo. Dictamen 545/22. 12 de agosto de 2024.
- Dirección de Trabajo. Dictamen 546. 12 de agosto de 2024.
- Dirección del Trabajo. Dictamen 339/18. 3 de junio de 2024.
- Dirección del Trabajo Dictamen 235/08. 18 de abril de 2024.
- Dirección del Trabajo. Dictamen 213/07. 5 de abril de 2024.
- Dirección del Trabajo. Dictamen 199/05. 28 de marzo de 2024.
- Dirección del Trabajo. Dictamen 84/04. 6 de febrero de 2024.
- Dirección del Trabajo. Dictamen 81/02 “Informa respecto al contenido y entrada en vigencia de la Ley N° 21.561 que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral”, publicada en el Diario Oficial con fecha 26.04.2023. 1 de febrero de 2024.
- Dirección del Trabajo. Dictamen 82/03, Fija el sentido y alcance del artículo 22 bis del Código del Trabajo incorporando la Ley N° 21.561, publicada en el Diario Oficial con fecha 26.04.2023, “Que establece acuerdos de distribución de jornada laboral, pactos sobre ampliación del tope laboral. 1 de febrero de 2024.
- Dirección del Trabajo. Dictamen 67/01 “Fija el sentido y alcance de la Ley 21.645 publicada en el Diario Oficial con fecha 29.12.2023, que Modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo “de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica. 26 de enero de 2024.
- Dirección del Trabajo. Dictamen N° 258/003. 22 de enero de 2021.
- Dirección del Trabajo. Dictamen N° 3079/031. 16 de noviembre de 2020.
- Dirección del Trabajo. Dictamen N° 1389/007. 23 de marzo de 2020.
- Dirección del Trabajo. Ordinario N° 339/27. 30 de enero de 2002.
- Dirección del Trabajo. Ordinario N°6084/97. 26 de diciembre de 2016.
- Dirección del Trabajo. Ordinario N° 4883. 23 de septiembre de 2015.
- Dirección del Trabajo. Ordinario N° 4295/297. 9 de septiembre de 1998.
- Fundación ChileMujeres, Universidad Alberto Hurtado. “Manual de adaptabilidad laboral para la incorporación de las mujeres al mundo laboral”. 2020.
- Fundación ChileMujeres, OIT, Subsecretaría de Derechos Humanos. Manual de Teletrabajo: marco jurídico y buenas prácticas. 2021.
- Ley N° 21.561 “Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.” 26 de abril de 2023.
- Ley N° 21.063 “Crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica, modifica el Código del Trabajo”. Modificada el 28 de septiembre de 2023.
- Ley N° 21.645 “Modifica el título II del libro II del Código del Trabajo “De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica. 29 de diciembre de 2023.
- Ley N° 21.431 “Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios”. 11 de marzo de 2022.
- Ley N° 16.744 “Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”. Artículo 71.1 de febrero 1968.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto 48 que aprueba el reglamento que fija nuevos límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de Trabajo y descansos conforme al artículo 38 del Código del Trabajo. 2023.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto 18. Aprueba Reglamento del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, que establece las condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que presenten servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo de acuerdo con los principios y condiciones de la Ley N° 16.744. 3 de julio. 2020.
- Superintendencia de Seguridad Social. Circular N° 3803.26. de enero de 2024.
- Superintendencia de Seguridad Social. Circular N° 3808. 27 de marzo de 2024.
- Superintendencia de Seguridad Social. Circular N° 3572. 15 de enero de 2021.



WWW.CHILEMUJERES.CL



Páginas interiores reciclables
(portada y contraportada no)