

Consideraciones 260**Jornadas Laborales en la Legislación Chilena
Parte 4. Jornadas Excepcionales**

Bernardo Meléndez S.
Abogado

1. INTRODUCCION.

Dentro del contexto del tema de las distintas Jornadas de Trabajo, hoy nos referiremos a las Jornadas Excepcionales, repitiendo respecto de la exposición introductoria la definición de la Jornada de Trabajo, necesaria para cada una de estas ponencias, dentro de nuestra legislación, señalada por el artículo 21 del Código del Trabajo, que señala:

“Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato”, el mismo artículo, en su inciso segundo agrega:

“Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra de disposición del empleador, sin realizar labor, por causas que no le sean imputables”

2. JORNADAS EXCEPCIONALES.

Debe entenderse por tales a **“Aquellos Sistemas Laborales que escapan de la generalidad de la distribución de Jornadas de trabajo y descansos atendidas las características especialísimas de las faenas de que se trata”**, como lo veremos en los próximos párrafos.

2.1. REQUISITOS LEGALES.

- Se debe tratar de casos calificados que se funden en la imposibilidad de la aplicación de las reglas sobre jornadas y descansos, atendidas las especiales características de la prestación de servicios.
- Se exige autorización del Director del Trabajo mediante resolución fundada.
- Se exige acuerdo de los trabajadores involucrados.
- Se constate, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.

2.2. VIGENCIA.

- La vigencia de la resolución de la Dirección del Trabajo que autoriza esta jornada y descansos excepcionales será por el plazo de hasta tres años.
- El Director del Trabajo podrá renovarla si se verifican 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 tres años.

Ya desde el año 2003, la Dirección del Trabajo se ha pronunciado acerca del carácter de estatuto especial que reviste el sistema de distribución excepcional, señalando que **“Debe tenerse presente que las resoluciones que establecen un sistema excepcional de jornadas y descansos, regulan íntegramente los derechos y obligaciones involucrados, de tal forma que sus normas constituyen un estatuto regulador completo y acabado sobre la materia, cuya modificación debe practicarse en cada caso particular”** Dirección del Trabajo.

Lo que se ve refrendado en la actual Orden de Servicio N° 5, que sistematiza y actualiza los procedimientos para autorizar y renovar sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descansos que rige la materia.

3. ORDEN DE SERVICIO N° 5 DIRECCION DE TRABAJO.

La Orden de Servicio Nro 5 de la Dirección del Trabajo de 20 de Noviembre de 2009, que entró en vigencia el 1 de Febrero de 2010, regula sistematiza y actualiza los procedimientos para autorizar y renovar sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descanso.

3.1. TIPOS DE ACTUACIONES REGULADAS POR ORDEN DE SERVICIO N° 5.

La Orden de Servicio establece el procedimiento de actuación del Servicio sólo respecto de los siguientes tipos de actuaciones.

- Solicitudes de sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos para faenas ubicadas fuera de centros urbanos.
- Solicitudes de sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos para faenas ubicadas dentro de centros urbanos.
- Solicitudes de renovación de las resoluciones de autorización de jornadas excepcionales.

Esta Orden de Servicio no se aplica a las resoluciones de sistemas excepcionales marco para sectores productivos completos.

3.2. CRITERIOS PARA DISTINCION ENTRE FAENAS UBICADAS DENTRO O FUERA DE CENTROS URBANOS.

- Lugar donde los trabajadores pernoctan o pernoctarán (cuando no hubiere trabajadores al momento de la solicitud)
- Lugar de ubicación de las faenas.
- Categorización general del tipo de faena por la que se solicita la jornada.

Las faenas serán consideradas fuera de centros urbanos, cuando:

- Si los trabajadores pernoctan o pernoctarán (cuando no hubiere trabajadores al momento de la solicitud) en los lugares de trabajo) Entendiéndose por tal cuando: cuando los trabajadores involucrados en la solicitud duerman en campamentos de la faena, lugares arrendados o dispuestos por la empresa para pernoctar o se paga una asignación por alojamiento.
- Si las faenas se encuentran ubicadas fuera de los límites urbanos de una ciudad.
- Cuando la faena por la cual se solicita la jornada pertenezca a un sector productivo cuyo tratamiento global en materia de sistemas excepcionales haya sido el de fuera de centros urbanos.

La Orden de Servicio N° 5, hace presente en el caso de la minería del cobre en que tradicionalmente, más allá de la ubicación geográfica o si los trabajadores duermen o no en faenas, ha sido considerada como faena ubicada fuera de centros urbanos.

3.3. CRITERIOS PARA AUTORIZAR O RECHAZAR LAS SOLICITUDES DE JORNADAS EXCEPCIONALES.

- Estar referida a un caso calificado.
- Entenderse otorgada para faenas y puestos de trabajo específicos. }
- Contemplar una jornada de trabajo promedio semanal de 45 horas.
- Contemplar una Jornada diaria de trabajo máxima de 12 horas.
- Aceptar una procedencia restrictiva de horas extraordinarias.
- Otorgar un descanso de colación dentro de la jornada.

- Respetar las reglas generales en materia de descanso compensatorio por los días festivos trabajados.
- Contemplar el acuerdo de los trabajadores.
- Contemplar Condiciones Adecuadas de Salud y Seguridad en el trabajo.
- Reglas especiales para el régimen de Subcontratación. (DS 76 de 2006 del Min. Del Trabajo)
 - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud del Trabajo.
 - Reglamento espacial para empresas Contratistas y Subcontratistas.
 - Comite Paritario de Faena. e.- Departamento de prevención de riesgos de faena.

3.4. CRITERIOS ESPECIFICOS PARA CADA TIPO DE FAENA.-

3.4.1. Faenas fuera de centros urbanos.

- Respetar una relación máxima entre días de Trabajo y descanso. (2.1) por cada dos días de trabajo, 1 de descanso.
- Respetar el máximo de días continuos de trabajo. 20 días faenas transitorias y 14 días faenas permanentes.
- Faenas en altura. (exigencias especiales. protocolos)

3.4.2. Faenas dentro de centros urbanos.

- Respetar una relación máxima entre días de trabajo y descanso. (1.1, 2.1 y un máximo 3.1)
- Respetar el máximo de días continuos de trabajo. (7 días máximo.)
- Contemplar un descanso anual adicional. (6 días adicionales anuales, distribuido de alguna forma).

4. ANALISIS DEL DEBER DE PROTECCION EN LA ORDEN DE SERVICIO N° 5 EN RELACION CON CAMBIOS DE JORNADA.

En su numeral 5, establece **De la Fiscalización de las Condiciones de Higiene y Seguridad**, que fue extraído del citado artículo 38 del Código del Trabajo, como un requisito para autorizar una jornada excepcional, que en caso en comento y atendida la actual situación sanitaria que vive el país se hace indispensable y es precisamente en este punto, donde podría chocar la solicitud de una temporal jornada excepcional, dentro de una jornada excepcional ya vigente, pues es justamente este punto de higiene y seguridad el punto central que debería analizar el Director del Trabajo para autorizar un cambio temporal de una jornada excepcional a otra jornada excepcional, por la contingencia sanitaria del Covid 19, pues entonces la pregunta sería, es la jornada excepcional pretendida con carácter temporal una mejora en las condiciones de higiene y seguridad para los trabajadores.

Efectivamente, si supone una disminución de los traslados y de los tiempos de cambio, podría considerarse una mejora en el aspecto de los riesgos de contraer el virus, pero evidentemente el riesgo es mayor si cambiamos de una jornada 7x7 a 14x14, atendida la dificultad que genera el aislamiento en obra por 14 días seguidos versus 7 días seguidos en caso de contagio, por el menor acceso a atención médica. Pues el estar en obra implica una mayor lejanía de los lugares de atención, diagnóstico y tratamiento.

4.1. CAMBIO DE JORNADA EXCEPCIONAL POR CRISIS SANITARIA.

Resulta evidente que la solicitud de cambiar la jornada excepcional de 7x7 a 14x14, no tiene fundamento en el cuidado de los trabajadores, atendida la presente pandemia que azota a nuestro planeta y particularmente en nuestro país, pues no constituye una rebaja del riesgo de contagio y como se dijo en los párrafos anteriores, puede generar un riesgo mayor al estar los trabajadores mayor tiempo alejados de los lugares de atención médica, sin perjuicio de reducir los traslados.

4.2. NATURALEZA JURIDICA DE LA ORDEN DE SERVICIO N° 5.

La Naturaleza Jurídica de una Orden de Servicio es el de una instrucción, pero genérica y orgánica.

La Orden de Servicio es un acto administrativo que pretende regular ciertas y determinadas materias en un determinado ámbito de competencia, generando en su contenido orgánico instrucciones administrativas con dicho propósito.

5. CONCLUSIÓN

Las jornadas excepcionales como la palabra lo dice, son jornadas establecidas para circunstancias muy especiales y por tanto los requisitos son cuantiosos y variados, como hemos podido apreciar en los párrafos anteriores, ya que debe resguardarse en cada una de esas faenas la salud y la integridad física y psíquica de los trabajadores que laboren en ellas.

BERNARDO MELENDEZ SILVA
ABOGADO