VALPARAÍSO, 04 de octubre de 2022

RESOLUCIÓN N° 306

La Cámara de Diputados, en sesión 81° de fecha de hoy, ha prestado aprobación a la siguiente

RESOLUCIÓN

S. E. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Considerando que:

En Chile, se entiende por jornada laboral la definida por el artículo 21 del Código de Trabajo, que dispone que se trata del "tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato" (jornada activa). Asimismo, es considerado jornada de trabajo el tiempo en el cual el dependiente está a disposición del empleador(a) sin realizar labores, por causas que no le son imputables (jornada pasiva).

Por su parte, el artículo 10 del Código de Trabajo, señala que una de las estipulaciones mínimas que debe contener el contrato de trabajo es la duración y la distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa exista un sistema de turnos, caso en el cual se estará a lo dispuesto en su reglamento interno. La disposición citada importa la obligación para las partes de señalar cuál será la extensión del tiempo en que el trabajador deberá prestar servicios subordinados y de qué modo se distribuirá semanalmente la jornada.

El Código del Trabajo reconoce varios tipos de jornada. La jornada ordinaria de trabajo, de conformidad al artículo 22 y 28, es de 45 horas semanales, las que deben ser distribuidas en la semana en no menos de cinco ni más de seis días. Se señala también que la jornada ordinaria no podrá exceder de 10 horas por día. Sobre el particular, debemos señalar que no necesariamente deben pactarse la misma cantidad de horas de trabajo por día, lo relevante es que no exceda las 10 horas diarias. A estas últimas se pueden sumar otras dos horas por concepto de jornada extraordinaria (art. 31 inc. primero del CT).

Los incisos segundo y siguientes del artículo 22 del Código establecen los trabajadores que están excluidos del cumplimiento de las 45 horas semanales, disponiendo el inciso cuarto lo siguiente: "Los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata. También

quedan excluidos los contratados por el Código del Trabajo para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegidos por ellos; y los agentes comisionistas y de seguro, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.”.

El Código del Trabajo también reconoce y regula sistemas especiales de distribución de jornada, a saber: jornada bisemanal y sistemas excepcionales. La jornada bisemanal está regulada en el artículo 39, la cual autoriza a las partes a pactar una jornada ordinaria de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas. Al término de éstas, el empleador(a) debe otorgar los descansos compensatorios de los días domingo o festivos que hayan ocurrido en dicho período, en los casos que la prestación de servicio deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos. La Dirección del Trabajo (2021) ha establecido que sólo se encuentran en la situación del artículo 39 del Código del Trabajo, que permite el pacto de la jornada bisemanal, aquellos trabajadores(as) que no están en condiciones de trasladarse a su lugar de residencia diariamente, debiendo pernoctar en el lugar de trabajo.

Por su parte, la segunda fórmula legal para optar a una distribución especial de jornada y descanso está contenida en el artículo 38, inciso séptimo, del Código del Trabajo. Este permite al Director del Trabajo autorizar, por medio de una resolución fundada, en casos calificados y con consentimiento previo de los trabajadores(as) involucrados, el establecimiento de sistemas excepcionales de jornada. Para que el Director del Trabajo autorice esta jornada se deben cumplir los siguientes requisitos: i) que no se puedan aplicar las excepciones a la jornada ordinaria semanal del artículo 38 del Código (jornada laboral que incluya los días domingo y festivos y en la que se descansa en la semana en forma compensatoria) por las características especiales de la prestación de servicios, ii) que lo requiera las especiales características de la prestación de servicios, y iii) que se hubiere constatado, mediante fiscalización administrativa, que las condiciones de seguridad e higiene son compatibles. La vigencia de la resolución que autoriza el sistema especial de jornada es por el plazo de tres 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 estas, con un máximo de tres años.

Por otra parte, existe otro instrumento jurídico en el Código que permite una distribución especial de jornada de trabajo, estos son los pactos de adaptabilidad de jornada (art. 374 y siguientes del CT). Este pacto permite, en aquellas empresas que tenga una afiliación sindical igual o superior al 30%, la celebración de un pacto entre empleador(a) y sindicato(s) sobre materias relacionadas a jornada laboral y descanso. El ámbito de aplicación de los pactos de adaptabilidad de jornada alcanza a todos los afiliados al sindicato, salvo que las partes acepten exclusiones individuales solicitadas por trabajadores(as). A la vez, los no afiliados

podrán consentir por escrito su adhesión al acuerdo. Estos pactos durarán un máximo de 3 años.

Antecedentes sobre la distribución de jornada de trabajo en el sector minero (2)

En Chile, el sector de la minería, actividad eminentemente ligada a la extracción, producción y comercialización de los recursos minerales no renovables, exceptuando a los hidrocarburos, es clave para la economía y el desarrollo del país. Las ventas de esta industria se orientan mayoritariamente al extranjero, siendo Chile el mayor productor y exportador de cobre, nitrato natural y litio. Cabe destacar, además, que nuestro país es además el principal productor mundial de yodo y ocupa importantes sitiales en la producción de renio, molibdeno, boro, plata y oro.

Algunas actividades del sector minero, por el proceso productivo que desarrollan o por el lugar donde se implementan, impiden que sus trabajadores(as) puedan tener una jornada de trabajo ordinaria de 45 horas semanales. Esta situación trae como consecuencia que algunas empresas implementen jornadas laborales especiales para sus trabajadores(as), como son las jornadas bisemanales o jornadas excepcionales acordadas por los sindicatos y autorizadas por el Director del Trabajo.

Según un estudio de la Dirección del Trabajo sobre las jornadas laborales, elaboradas con datos de la Encuesta Laboral (Encla) de 2011, las cantidades más altas de trabajadores(as) afectos a distribución de jornadas excepcionales y bisemanales están en las regiones de Tarapacá, Antofagasta y Atacama, lo que se debe a que en esas regiones las faenas mineras son las actividades económicas más importantes a nivel regional.

Las principales jornadas de trabajo son excepcionales, las cuales requieren el acuerdo sindical y la aprobación de la Dirección del Trabajo. De acuerdo con el Consejo Minero, estos trabajos realizados como trabajo de turno permiten alternar un determinado número de días de trabajo con otros de descanso, siendo los sistemas de turnos más conocidos por la gran minería el 7x7 o 4x4, equivalentes a 42 horas semanales, con turnos de 12 horas diarias, sin margen a horas extraordinarias, y considerándose la colación como parte de la jornada. Otras jornadas relevantes son: 4x3; 5x2; con 43 y 42 horas semanales, respectivamente.

Antecedentes sobre los impactos negativos de las jornadas excepcionales de trabajo en la minería

Al respecto, autores han planteado que en algunas regiones de nuestro país –y entre ellas nuestra III Región de Atacama– la actividad minera ha planteado el desarrollo de sus proyectos en faenas situadas sobre los 3.000 metros de altitud, situación que ha llevado a establecer como algo absolutamente habitual los sistemas excepcionales de trabajos y descansos, en algunos casos con turnos bastantes extensos (sobre diez días continuos de labores), sustentados más bien en criterios estrictamente económicos de las empresas que los desarrollan, obviando en muchos de los casos las situaciones extremas a las que deben verse enfrentados sus trabajadores, condiciones que no sólo atentan en contra de la integridad física y psíquica del operario, sino que muchas de las veces terminan incluso mellando la pervivencia de su propio núcleo familiar producto del inevitable distanciamiento al que se ven sometidos, terminando muchas de esas familias desintegrándose o mutando a un sistema familiar bastante particular, en el que el trabajador-proveedor se vuelve sólo un visitante en su propia casa (3).

En relación con la integridad física se han hecho estudios sobre cómo la gran altitud afecta catastróficamente al organismo humano luego de largas permanencias en dicha condición geográfica. Se indica que la hipoxia o disminución del aporte de oxígeno en la sangre arterial, afecta especialmente a los órganos que necesitan más sangre oxigenada para su funcionamiento, y una semana, diez días o veinte días de trabajo en altitud no son suficientes para permitir que se desarrolle la poliglobulia o policitemia (mecanismos compensatorios a la altura) en forma adecuada (4).

Con relación a la integridad psíquica, se enumeran como principales consecuencias que los sistemas de turno tienen sobre la salud, las siguientes: los trastornos del sueño; el síndrome de fatiga crónica; el estrés laboral; la sintomatología depresiva y los inevitables problemas familiares y sociales. En el mismo sentido, se expresa que estas jornadas excepcionales, sobre todo aquellas que superan los diez días de permanencia en el lugar de las faenas, atentan directamente en contra de la integridad psíquica del trabajador, porque el trabajo en sí bajo esas características exige del dependiente poseer ciertas fortalezas emocionales indispensables para su desarrollo, además de conjugarse una altísima cuota de estrés por encontrarse alejado de su grupo familiar (5).

Respecto a los impactos negativos sobre el grupo familiar de las y los trabajadores, se ha señalado que las dificultades que general los sistemas de turno para mantener las relaciones sociales y familiares habituales, provocan efectos negativos en la relación de pareja y en el cuidado de los hijos y, además, la ausencia de un horario familiar común, en el que coincidan las horas dedicadas al descanso y a los momentos de ocio, impide, en muchas ocasiones, el establecimiento de una programación familiar adecuada (6).

Tampoco debemos olvidar, los perjuicios que este tipo de jornada laboral tiene económicamente para las regiones mineras, pues los recursos generados en la zona son utilizados en las ciudades de origen de las y los trabajadores, ya que, en muchos casos, no hay un sentido de arraigo de éstos con la zona donde se encuentran los centros mineros.

LA CÁMARA DE DIPUTADOS RESUELVE:

Manifestar preocupación a S. E. el Presidente de la República y a la Ministra de Minería en relación con las jornadas laborales especiales o excepcionales que tienen lugar en el trabajo minero en Chile y los perjuicios que este tipo de distribución horaria puede llegar a tener, a corto y largo plazo, en la salud de las y los trabajadores de dicho sector y en su grupo familiar, además de los perjuicios económicos que en muchos casos se generan en las regiones mineras, y también se sugiere que se realicen estudios para analizar y constatar la existencia de las externalidades negativas que se señalan.

Lo que me corresponde poner en conocimiento de V.E.

Dios guarde a V.E.,

ALEXIS SEPÚLVEDA SOTO
Primer Vicepresidente de la Cámara de Diputados

LUIS ROJAS GALLARDO
Prosecretario de la Cámara de Diputados

Anexo

Notas:

1) Información obtenida en Informe “Jornada de trabajo minero en Chile y legislación extranjera: casos de Australia, Canadá, España, México y Perú” de la Biblioteca del Congreso Nacional. Abril, 2022.

2) Información obtenida en Informe “Jornada de trabajo minero en Chile y legislación extranjera: casos de Australia, Canadá, España, México y Perú” de la Biblioteca del Congreso Nacional. Abril, 2022.

3) ACUÑA, Miguel (2016). Jornadas excepcionales de trabajo y descanso para faenas mineras de altura. Derecho y Justicia N°6, pp. 101-143.

4) Ídem.

5) Ídem.