

La reforma laboral oficial:

- **Jornada bisemanal.**
- **Labores fuera de radio urbano.**
- **Actividad minera y otras.**

alfonso hernández molina
2015.

Al día de hoy, la regulación de las actividades laborales que deban "**efectuarse en lugares apartados de centros urbanos**", está regulada someramente por el artículo 39 del Código del trabajo:

"En los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno".

Precisar su contenido para los casos concretos ha estado a cargo de la Dirección del Trabajo, mediante dictámenes.

Asimismo, para entender dicho precepto sirven varios comentarios oficiales que, si bien datan de hace algunos años, resultan aplicables también ahora:

La circunstancia que el Código del trabajo en su artículo 39 establezca que esta jornada se puede prolongar hasta en dos semanas ininterrumpidas de trabajo, está señalando que la jornada bisemanal puede comprender doce días seguidos de trabajo y que la jornada diaria no podrá exceder del límite máximo que es de 10 horas.

Esto no sólo lo afirmamos nosotros sino la propia Dirección del Trabajo.

Hasta hoy, el máximo legal son dos semanas seguidas (no catorce sino doce días), aunque de modo no lícito se imponen jornadas de mayor extensión. Con el proyecto oficial y sus denominados "*pactos de adaptabilidad*" ya podrían implicar **veinte días continuos**, lo cual en condiciones normales (labores ejecutadas en zona urbana, con una circunstancia ambiental y climática media), lesionan gravemente el contacto familiar.

Y que serán incluso más lesivos para los trabajadores teniendo presente que se ejecutarán en condiciones ambientales y climáticas **anormales**.

Peor aun, se alienta -y se obliga- al distanciamiento bajo condiciones muy adversas, no sólo ambientales-climáticas, sino sociales y de lejanía familiar, con las consecuencias (efectivas o potenciales) familiares -e incluso íntimas- que todo trabajador que ha debido trabajar fuera por varios días o semanas conoce, o *debería* conocer.

El proyecto oficialista de 2014 y sus recientes indicaciones. Pactos adecuados para el interés empresarial.

Aunque el citado artículo 39 no es derogado ni modificado por el proyecto que impulsa el Gobierno¹, tal proyecto inserta modalidades para alterar su espíritu y su marco de acción práctica, mediante los llamados “*pactos de adaptabilidad*”, abriendo deliberadamente el campo para la intervención de artificios empresariales.

Incrustándolos en el artículos 374 y siguientes del Código del Trabajo, se les llama “*pactos sobre sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso*”, señalándose que podrán establecer condiciones especiales de distribución de la jornada ordinaria de trabajo y duración de los descansos.

En aquellas empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de sus trabajadores, la o las organizaciones sindicales, conjunta o separadamente, podrán acordar con la contraparte patronal pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

Se harán en forma directa y sin sujeción a las normas de la negociación colectiva reglada. Su aprobación por parte del sindicato se sujetará a lo dispuesto en los estatutos, y si éstos nada dicen, se aprobarán por mayoría absoluta, en asamblea convocada al efecto y ante ministro de fe.

Su duración podrá alcanzar los tres años, y serán aplicables (es decir, obligatorios) para los trabajadores representados por las organizaciones sindicales que los hubieren firmado (artículo 374 que se pretende en el proyecto oficialista).

Estos *pactos* pueden usarse para alterar la jornada de trabajo, según veremos más adelante.

Faenas fuera de centros urbanos, Jornada de trabajo y descanso.

En el mencionado proyecto de gobierno, varias de las numerosas normas que previsiblemente permitirán vulnerar garantías legales básicas vinculadas directamente al necesario descanso diario y semanal de trabajadoras y trabajadores, y a la relación directa y personal con sus parejas y familias, se sitúan en la modificación de los artículos 374 y siguientes del citado Código.

Aunque se les presenten o muestren como mecanismos “*voluntarios*” (“*pactos*”), sabemos bien que la necesidad económica obliga, y, en estos casos, muy probablemente obligará a ceder lo básico.

Más cuando los citados “*pactos*” no serán fruto de la manifestación de voluntad de cada trabajador; sino que será el sindicato la entidad que los pactará (es decir, les obligará); con ello, se abre un amplio margen para que uno o varios socios, o hasta el 49% de los afiliados de la organización, no desee, o esté francamente en contra de ver alterada las condiciones de contratación que les motivaron a laborar en tal o cual empresa.

En ellos, se tolera que se llegue a 12 horas de jornada diaria de trabajo, incluyendo jornada ordinaria, extraordinaria y descansos (los cuales no superarán la hora de duración).

Tratándose de faenas ubicadas fuera de centros urbanos, podrá “*pactarse*” hasta veinte días continuos de trabajo para faenas transitorias y de doce días continuos para faenas permanentes.

Si se considera que muchas y variadas tareas en la práctica empresarial son calificadas de “*transitorias*” (aunque su ejecución dure años), se configura una nueva regulación grave y lesiva para los trabajadores.

¹ Texto original incluido en Mensaje presidencial 1055-362, de 29 de diciembre de 2014. Modificaciones según último escrito oficial de *indicaciones* (935-363), presentado por el Gobierno al Senado, fechado el 12 de septiembre de 2015.

Tratándose de una jornada diurna, por cada dos días de trabajo corresponderá, como mínimo, un día de descanso; y en el caso de trabajo nocturno, por cada día de trabajo corresponderá, a lo menos, un día de descanso.

¿Cuándo la faena se entenderá desarrollada fuera de centros urbanos?

La normativa hasta ahora vigente (Código del trabajo, artículo 39) sólo autoriza la extensión de la jornada semanal (alteración gravosa para todo trabajador), cuando la prestación de servicios "deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos".

El proyecto *Bachelet-Nueva Mayoría*, es mucho menos exigente hacia el empresariado, permitiendo tales "pactos":

a. Cuando se encuentran ubicadas fuera de los límites urbanos de la ciudad (es decir, puede estar al margen del plano regulador pero, a la vez, ser muy cercano al centro), y/o

b. Cuando los trabajadores involucrados en la jornada duerman en campamentos de la faena, lugares arrendados o dispuestos por la empresa para pernoctar o, por último, cuando se paga una asignación por alojamiento (lo cual abre otra gran puerta para que operen el arbitrio y el ardid patronal).

¿Qué pasará con los días festivos y su compensación?

Se señala que por cada día festivo trabajado corresponderá un día de descanso compensatorio, que no podrá imputarse a los días de descanso del ciclo de trabajo.

Sin embargo, esto es *transable*, ya que el sindicato puede "convenir" (probable camino después de escuchar, de parte de la patronal, el "acéptenlo y fírmelo; si no les gusta 'tendré' que despedir gente"), una forma especial de distribución de tales días de descanso compensatorio.

Más aun, el proyecto de ley permite que las patronales pueda "persuadir" (ya sabemos cómo acostumbran hacerlo), para que los trabajadores no tomen tal descanso adicional, transformándole en un pago en dinero, pago con un piso del 50% adicional respecto del valor del sueldo convenido para la jornada ordinaria; nótese que aquí se plantea un recargo en relación sólo al valor del "sueldo" y no de la *remuneración* global (que envuelve sueldo base, horas extras, gratificación y otras contraprestaciones).

Alternativa que conviene a las patronales, ya que en vez de pagar dos remuneraciones (al titular y al reemplazo, durante el descanso del titular), podrá pagar sólo una remuneración (al titular) más un valor adicional correspondiente al valor de las horas extras, costo que siempre le resultará más conveniente que el pagar otra remuneración independiente. No se haga ilusiones de utilizar tal descanso adicional.

Pero hay más. Recordemos que, según el artículo 38, inciso 4º, del Código del trabajo vigente, en determinadas actividades laborales al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deben necesariamente otorgarse en día domingo; y es esta una especial obligación 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 (artículo 38, número 2)²; es decir, situaciones o realidades que se vinculan directamente al ámbito minero.

Pero, resulta que el mismo proyecto legal oficialista dispone la **inaplicabilidad** de tal derecho (al menos dos días de descanso que "encajen" o recaigan en días domingo), si la jornada se ha establecido en razón de estos *pactos*. De allí, puede suceder que una trabajadora o trabajador inicie su descanso un lunes y, pese a haber laborado dos o tres domingos, pueda disfrutar de sólo uno con la familia, antes de regresar a laborar.

Incongruencia mayor: mientras más agotadora sea la jornada (hasta veinte -20- días), más necesario resulta el poder ejercer efectivamente el derecho a descanso y a la vida familiar; sin embargo -cinismo mayor- menor posibilidad legal existirá para hacerlo.

² También cubre labores en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo (Código del trabajo, artículo 38, número 7).

Quedan en evidencia el neoconservadurismo y la hipocresía oficial; se habla de "libertad" de contratación pero, curiosamente, se prohíben garantías básicas.

Se convierte al sindicato en "acomodador" de la gestión patronal.

Por esencia, el papel del sindicato debe ser luchar para mejorar condiciones de trabajo y de remuneraciones de sus asociados, y velar por el respeto de sus derechos básicos, que sus asociados verdaderamente puedan ejercerlos; y no el servir de medio o herramienta de la patronal para abaratar costos gestionando tales pactos.

Con estas "reformas" ("deformas" le llaman algunos, con razón), lo que se hace es situar al sindicato entre la espada y la pared; aunque una mayoría de asociados pueda aceptar estas nuevas condiciones disfrazadas de "pactos" (si nada dicen los estatutos, basta la mayoría absoluta, esto es, el 50% más uno, para aprobarles), puede haber otros asociados, muchos o pocos, que verán gravemente alteradas las condiciones que originalmente les motivaron a requerir y aceptar tal o cual empleo.

Hablemos claramente: estar veinte -20- días sin ver ni estar ni compartir con la pareja y/o la familia tendrá consecuencias.

www.nuestros-derechos-laborales.blogspot.com