

DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 10077 (2248) 2017

Jurídico

ORD.: 5813

MAT.: Atiende consultas sobre relación laboral de trabajadores agrícolas y guardias.

ANT.: 1.- Correo electrónico de 06.11.2017 aclara presentación.
2.- Correo electrónico de 24.10.2017, se solicita aclarar presentación.
3.- Presentación de 18.10.2017 de don Hans Gäbler Rodríguez.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEL DEPARTAMENTO JURIDICO (S)

30 NOV 2017

A : SR. HANS GÄBLER RODRÍGUEZ
PASAJE DOCTOR SÓTERO DEL RÍO N°326, OFICINA 404
SANTIAGO

hkgabler@gmail.com

Por medio de la presentación del antecedente 3), usted formula las siguientes consultas relacionadas con trabajadores que se desempeñan en un frigorífico y/o actividades agrícolas:

- 1.- ¿Qué tipo de jornada extraordinaria se pueden pactar con los trabajadores? Hay alguna diferencia entre el trabajador por contrato o faena y los trabajadores sujetos a contrato indefinido.
- 2.- Respecto a la colación, ¿Cómo se deben distribuir a lo largo del día, con qué intervalos y cuál debe ser su duración?

Lo anterior, dado que existen faenas que requieren que los trabajadores presten servicios varios días seguidos en cosecha de frutas y trasportes al frigorífico.

- 3.- Respecto de los turnos de guardias de seguridad privada: ¿Qué normas rigen la relación laboral de los guardias de seguridad, en particular, en relación a los turnos, jornada extraordinaria, horas de descanso, colación y prestación de servicios en sábados, domingos y festivos?
- 4.- Respecto de los días de trabajo: ¿se pueden pactar jornadas de 6 días de trabajo para contratos de duración indefinida y para los sujetos a contratos por obra o faena?, ¿existe un régimen especial?, ¿Cuál es el límite de horas de trabajo que se pueden establecer?
- 5.- Respecto de los trabajadores de packing y de temporada: ¿Se podría pactar un número superior de horas en su jornada ordinaria, por ejemplo de 60 horas con sus descansos?, ¿existen turnos especiales atendidas las características específicas de los trabajadores agrícolas de temporada?

Por medio del documento citado en el antecedente 2), se le requirió al solicitante aclarar su presentación, lo cual fue realizado por medio del correo del antecedente 1), con lo cual se complementó y agregó la consulta signada con el numeral 5.

Al respecto cumpla con informar a usted lo siguiente:

El Libro I, Título II Capítulo II del Código del Trabajo, establece las normas aplicables al contrato de los trabajadores agrícolas, sin embargo es preciso señalar que la prestación de servicios de dichos trabajadores, se rige por las normas generales del Código del Trabajo en todas aquellas materias en que este capítulo no contenga disposición especial.

Complementan las normas contenidas en el Código del Trabajo, las disposiciones del D.S. N° 45 de febrero de 1986, que aprobó el Reglamento para la aplicación de los artículos 135 y 136 del Decreto Ley N° 2.200 de 1978 (actuales artículos 88 y 89 del Código del Ramo).

En forma previa, es pertinente considerar el concepto de "frigorífico" y la forma de contratación de los trabajadores de dichas empresas. *Un frigorífico es una instalación industrial dotada de sistemas de frío artificial y construido con material aislante térmico, en el cual son almacenados productos cárnicos o vegetales para su conservación por medio del frío*¹, según lo define el Cuaderno de Investigación N° 51 de la Dirección del Trabajo.

La investigación previamente citada concluye que, un alto porcentaje de la mano de obra que presta servicios en los frigoríficos se desempeña de forma temporal en el proceso de cosecha embalaje y refrigeración de los productos, siendo un número reducido los trabajadores contratados de modo indefinido.

Teniendo presente esa realidad, a su primera consulta, cabe señalar que el artículo 2 del citado D.S. N° 45, dispuso la procedencia de la jornada extraordinaria, en términos similares a los indicados en los actuales artículos 31 y 32 del Código del Trabajo, esto es, que podrán pactarse horas extraordinarias en la medida que la naturaleza de las funciones no perjudique la salud de los trabajadores, las que no pueden exceder de dos horas por día y deben ser pagadas con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, liquidándose y pagándose conjuntamente con las remuneraciones ordinarias.

Por lo tanto, la procedencia de la jornada extraordinaria no se encuentra limitada a la forma de contratación del trabajador, sino a las condiciones establecidas en la norma, no existiendo un trato normativo diferente frente a un contrato de trabajo indefinido o por obra o faena. Teniendo la regulación legal de la prestación de servicios en jornada extraordinaria un carácter general, es aplicable a todos los trabajadores con independencia de las labores que realizan.

A su segunda consulta, a falta de norma especial, se aplica la disposición general del Código del Trabajo, esto es, el artículo 34 que indica: *"La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria."*

Sin embargo, el artículo 95 del mismo cuerpo legal y como norma especial, agrega que: *"En las faenas de temporada, el empleador deberá proporcionar a los trabajadores las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimentos, habilitando para ello un lugar provisto de mesas, sillas, cocinilla y lavaplatos. Pero si por la distancia o dificultades de transporte no sea posible a los trabajadores adquirir sus alimentos, el empleador además deberá proporcionárselos."* Lo que se ve confirmado por los artículos 24 y siguientes del Decreto Supremo N° 594 de 1.999 del Ministerio de Salud, el cual aprueba el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

Por otra parte, la Dirección del Trabajo ha precisado en el Dictamen Ordinario N° 2.947/111 de 17.05.1996 que: *"En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo informar a Ud. que el descanso dentro de la jornada a que se refiere el inciso 1° del artículo 34 del Código del Trabajo, no puede prolongarse más allá del tiempo necesario para el consumo de la"*

¹ Vega López, Patricia. *Frigoríficos frutícolas de la Región Metropolitana: condiciones laborales, seguridad y salud*. Cuaderno de Investigación N°51, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, 2014. Pág. 25.

colación a que el mismo artículo alude, circunstancia ésta que, en caso de duda, deberá ser calificada por el respectivo Inspector del Trabajo en cada caso particular.”

En consecuencia, el tiempo destinado a la colación, no puede ser inferior a media hora no imputable a la jornada, debiendo cumplirse las condiciones sanitarias y ambientales ya descritas en el cuerpo del presente informe, así como, la obligación del empleador de proporcionar los alimentos a sus trabajadores, atendida la distancia o dificultades de transporte del sector donde esté ubicada la empresa.

A su tercera consulta, cabe tener presente que por medio de la Resolución Marco N°1185 de 27.09.2006 de la Dirección del Trabajo, se han establecido respecto de los guardias de seguridad privada, una serie de ciclos de trabajo y descansos para jornada excepcional de trabajo, que incluye la prestación de servicios en días sábado, domingos y festivos, que debe ser solicitada por la empresa en los términos establecidos en los incisos finales del artículo 38 del Código del Trabajo.

Tal situación se encuentra prevista en la Orden de Servicio N°5 de 20.11.2009, la que Sistematiza y actualiza los procedimientos para autorizar y renovar sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descansos, así como, en el Dictamen Ordinario N°2915/052 de 20.07.2011 el que señala lo siguiente: *“Al respecto, cúmpleme con informar que el sistema de autorización marco para guardias de seguridad y vigilantes privados se contiene en la Resolución N°1.185, de 27.09.2006, el que rige desde esa fecha para todo el país. Tal régimen contiene varios sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos, los que para ser aplicados deben previamente ser solicitados por la empresa respectiva y autorizados por este Servicio mediante Resolución fundada, de modo específico para una faena determinada y en base a alguno de los ciclos contenidos en la señalada Resolución Marco.*

En base a los criterios administrativos fijados para la autorización de este tipo de jornadas, contenidos en el Formulario F-35B, la jornada especial de trabajo en cuestión debe:

a.- Estar referida a un caso calificado: se debe tratar de personal que preste servicios exclusivamente en calidad de guardias de seguridad y vigilantes privados;

b.- Entenderse otorgada para faenas y puestos de trabajo específicos: dado el carácter excepcional, su extensión debe entenderse restrictiva y referida sólo a faenas precisas y determinadas. En la solicitud deberá indicar el lugar de la faena y el tipo de jornada que implementará (ciclos y horarios);

c.- Contemplar una jornada de trabajo promedio máxima semanal de 45 horas: el promedio de horas semanales de trabajo no podrá exceder de 45 horas y no se autorizarán jornadas que contemplen horas extraordinarias permanentes;

d.- Contemplar una jornada diaria de trabajo efectivo máxima de 11 horas y una permanencia máxima de 12 horas en las labores: la jornada de trabajo efectivo máxima, considerando las eventuales horas extraordinarias no deberá ser superior a 11 horas, y la permanencia máxima en el puesto de trabajo no superará las 12 horas continuas (sin interrupciones, salvo para el descanso de colación);

e.- Aceptar una procedencia restrictiva de horas extraordinarias: de conformidad al art. 31 del Código del Trabajo, las horas extraordinarias podrán pactarse en aquellas faenas que por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, con un máximo de dos horas por día y siempre la Inspección del Trabajo podrá prohibirlas en uso de sus facultades. Sin embargo, sólo podrán pactarse horas extraordinarias para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y los pactos a su respecto, que deberán constar por escrito, no podrán exceder de tres meses;

f.- Otorgar un descanso de colación imputable a la jornada ordinaria no inferior a una hora si la permanencia diaria es superior a las 10 horas: si por la jornada excepcional autorizada, más las eventuales horas extras, resulta necesario que el trabajador permanezca más de 10 horas diarias en el lugar de trabajo, el descanso de colación será de al menos una hora y será imputable a la jornada de trabajo, esto es, considerado dentro de ella. Además, conforme a las reglas generales, este descanso de colación debe interrumpir la jornada en dos lapsos relativamente equilibrados, no pudiendo

establecerse ni al inicio ni al término de la jornada, puesto que la finalidad de este tiempo es que el trabajador pueda colar y, además, se recupere del desgaste que le produce el tiempo continuo de trabajo;

g.- Respetar las reglas generales en materia de descanso compensatorio de festivos: el descanso compensatorio por los días festivos laborados 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 los trabajadores debieron prestar servicios se deberá otorgar un día de descanso compensatorio adicional en conjunto con el siguiente lapso de días de descanso, sin perjuicio que las partes acuerden una especial forma de distribución o de remuneración de tales días. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el art. 32 del Código del Trabajo;

h.- Enmarcarse dentro de los siguientes ciclos autorizados por la Resolución N°1.185, del 27.09.2006, a saber: ciclo 4x4x12; ciclo 5x5x12; ciclo 6x6x12; ciclo 7x7x12; ciclo 6x2x8; ciclo 6x1x7,5; ciclo 5x2x9;

i.- Contemplar el acuerdo de los trabajadores: las autorizaciones sólo se otorgarán cuando se cuente con la opinión favorable de los trabajadores involucrados, sea que ésta se recabe a través de la organización sindical cuando existiere o en forma individual cuando se trate de trabajadores no sindicalizados.

- Trabajadores sindicalizados: la solicitud deberá ser acompañada por una declaración de la o las organizaciones sindicales existentes y que tengan trabajadores involucrados en el sistema excepcional respecto del cual se pide la autorización, en orden a confirmar el carácter de consensual de dicho sistema excepcional;

- Trabajadores no sindicalizados: cuando existan organizaciones sindicales constituidas en la empresa, la solicitud deberá ser acompañada de la declaración de conformidad de los trabajadores no sindicalizados en un porcentaje de, a lo menos, el 75% de los mismos.

- Inexistencia de organizaciones sindicales: cuando, no existieren organizaciones sindicales constituidas en la empresa, la solicitud deberá ser acompañada de la declaración de conformidad de un 75% de los trabajadores involucrados en el sistema excepcional;

j.- Otorgar descanso anual adicional: los trabajadores afectos al sistema excepcional de jornadas y descansos por el cual se solicita autorización, gozarán de los siguientes días de descanso anual adicional, según el ciclo: a) ciclo 6x2x8 un descanso anual adicional de 6 días; b) ciclo 6x1x7,5 un descanso anual adicional de 19 días; c) 5x2x9 un descanso anual adicional de 19 días.

Este descanso anual adicional podrá, por acuerdo de las partes, distribuirse durante el respectivo período anual, 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. Con todo, este descanso anual adicional, por acuerdo de las partes, podrá ser compensado en dinero, en cuyo evento la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo;

k.- Cumplir condiciones de higiene y seguridad: el empleador deberá contar con un programa para la organización, ejecución y control de las actividades de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que contendrá como mínimo: a) identificación y evaluación de los riesgos inherente al trabajo que se ejecutan en la faena; b) medidas preventivas que se adoptarán frente a cada uno de los riesgos (protecciones colectivas y/o personales, evaluaciones médicas, evaluaciones ambientales, entre otras); c) medidas administrativas (inventario de tareas críticas; procedimientos de trabajo seguro); d) cronograma de actividades (capacitaciones, inspecciones planeadas y reuniones, etc.); e) Indicadores de control y responsables.

Igualmente, el empleador deberá acreditar tener en funcionamiento los Instrumentos de Prevención de Riesgos que correspondan de acuerdo a lo establecido en la Ley 16.744 y sus Decretos (Derecho a Saber, Comité Paritario, Reglamento Interno y Departamento de Prevención de Riesgos) y que el lugar de trabajo

cumple con las condiciones sanitarias y ambientales básicas exigidas por el reglamento 594 de 1999 del Minsal.

Por lo tanto, el empleador puede solicitar un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, según lo dispuesto en la Resolución N° 1.185, de 27.09.2006, cumpliendo con las condiciones establecidas en la Orden de Servicio N°5 ya citada.

Respecto a sus consultas signadas con el número 4 y 5 de su presentación, preciso es señalar que no existe un régimen especial para los trabajadores que describe en su presentación, sino que su jornada ordinaria no puede exceder de 45 horas semanales y 10 horas por día, siendo aplicable lo dispuesto en el artículo 28 del Código del Trabajo, independiente de la forma de contratación, esto es que: *“El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.*

En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38.” Si el contrato es por jornada ordinaria a tiempo parcial, no podrá exceder de 30 horas semanales. Por lo tanto, los días domingos y festivos serán de descanso.

Sin embargo, y como dispone el artículo 89 del Código del Trabajo, si por razones climáticas no se pueden realizar labores, el temporero(a) tendrá derecho al total de la remuneración en dinero y regalías, siempre que no haya faltado injustificadamente el día anterior. En estos casos, el trabajador realizará las labores agrícolas compatibles con las condiciones climáticas que le encomiende el empleador, aunque no sean las convenidas en el contrato.

Tratándose de trabajadores que realicen labores agrícolas de riego y aquellas que se realizan en épocas de siembra o cosecha, el artículo 90 del Código del Trabajo establece la posibilidad de pactar con sus empleadores una jornada ordinaria de un máximo de 6 días, en que se incluya los días domingos y festivos. Quienes participen en dichas actividades tendrán derecho a un día de descanso a la semana en compensación por cada día domingo trabajado, y otro por cada día festivo trabajado. No obstante, al menos dos de estos días de descanso compensatorio, en el respectivo mes calendario, deberán otorgarse en día domingo.

Esto último no se aplica a contratados por 30 días o menos, y a aquellos(as) cuya jornada no sea superior a 20 horas semanales o que hayan sido contratados exclusivamente para trabajar los días sábados, domingos y festivos.

Entonces, salvo la disposición especial consagrada en el artículo 88 del Código del Trabajo que dispone: *“Las normas sobre limitación de la jornada de trabajo que se establecen en otras disposiciones de este Código, se aplicarán a los trabajadores agrícolas a que se refiere este capítulo, con las modalidades que señale el reglamento, de acuerdo a las características de la zona o región, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la agricultura.*

El reglamento deberá considerar las modalidades que, dentro de un promedio anual que no exceda de ocho horas diarias permitan la variación diaria o semanal, según alguna de las causas a que se hace referencia en el inciso precedente. Asimismo, señalará la forma y procedencia del pago de las horas extraordinarias con el respectivo recargo legal”, los trabajadores que se desempeñan en faenas agrícolas de temporada y en frigoríficos, deberán prestar sus servicios en una jornada ordinaria de 45 horas semanales, distribuidas en un máximo de 6 días.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina enunciada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

La procedencia de la jornada extraordinaria no se encuentra limitada a la forma de contratación del trabajador, sino a las condiciones establecidas en la norma, no existiendo un trato normativo diferente frente a un contrato de trabajo indefinido o por obra o faena. Teniendo la regulación legal de la prestación de servicios en jornada extraordinaria un carácter general, es aplicable a todos los trabajadores con independencia de las labores que realizan.

El tiempo destinado a la colación, no puede ser inferior a media hora no imputable a la jornada, debiendo cumplirse las condiciones

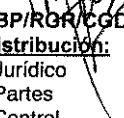
sanitarias y ambientales ya descritas en el cuerpo del presente informe, así como, la obligación del empleador de proporcionar los alimentos a sus trabajadores, atendida la distancia o dificultades de transporte del sector donde esté ubicada la empresa.

Los trabajadores que se desempeñan en faenas agrícolas de temporada y en frigoríficos, deberán prestar sus servicios en una jornada ordinaria de 45 horas semanales, distribuidas en un máximo de 6 días, teniendo presente las disposiciones especiales dispuestas en los artículos 87 y siguientes del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,



LORETO BARRERA PEDEMONTÉ
ABOGADO -
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP/RGA/CGD
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control