



Universidad de Chile
Facultad de Derecho
Departamento
Derecho laboral

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

ANALISIS CRITICO DEL DERECHO AL DESCANSO LABORAL EN CHILE.

Aspectos doctrinarios, legalidad contingente y experiencia
nacional e internacional en la modernización del concepto.

Profesor guía: Sr. Ricardo Juri Sabag
Autores : Ricardo Gonzalez Novoa
Ariel Wolyvovics Ergas

Santiago, Chile

2009

AGRADECIMIENTOS

Ricardo Gonzalez Novoa, agradece:

A mis padres, Miguel y Gloria, por traerme a la vida, acompañarme y apoyarme en mi formación de abogado, y por haberme inculcado con paciencia y dedicación la importancia de la disciplina y el valor del conocimiento.

A Fresia, mi abuela, por creer en mí y enseñarme desde muy pequeño el valor de las palabras y el amor a las letras, a ti debo mi espíritu humanista y mi fe en la justicia de los hombres.

Gracias a todos los que me acompañaron en estos años de estudio.

A mi madre por su amor incondicional.

A mi padre por calmar las tormentas.

A mi hermana por estar cerca en todo momento.

Ariel Wolyvovics Ergas

INTRODUCCION

Un informe de Naciones Unidas sobre Desarrollo Humano (1998) señala que el proceso de desarrollo y modernización en que se ha embarcado Chile está generando diversos malestares a nivel individual y colectivo. Si bien en la década del 90 el país tuvo tasas de crecimiento económico muy elevadas, un bajo nivel de desempleo, un aumento de las remuneraciones y del gasto social y, en general de la capacidad de consumo de la población, hay otros aspecto colaterales que llevan a relativizar los logros alcanzados. En los últimos años, ha habido una sobredeterminación de la vida por el trabajo, por ser exitoso económicamente, por elevar la capacidad de consumo o por la valoración misma de estar empleado. “Yo valgo en la medida que trabajo mucho”. En efecto, hay una gran presión por producir sin medir las consecuencias sociales ni cómo esto afecta la vida personal y familiar. El tiempo destinado al trabajo es un tiempo restado a las otras actividades, empobreciendo el quehacer de los individuos y la sociedad en general.

Esto contrasta con la realidad de los países europeos que muestran una tendencia manifiesta a reducir su jornada laboral, lo que se argumenta como una forma de combatir los elevados niveles de desempleo que los han agobiado recientemente.

El presente tesis de grado se enfocará básicamente al tiempo dedicado al descanso dentro de la jornada laboral, y la necesaria y adecuada interrelación entre ambos, sea aquel diario, semanal o feriado anual, esta obra no busca hacer un estudio respecto de la jornada laboral y sus características, temática que obviamente debe ser considerada dentro del estudio del marco teórico del descanso laboral, sino mas bien el descanso laboral propiamente tal, su consideración jurídica y practica en el marco del derecho laboral vigente y sus necesarias ramificaciones sociales y culturales, el análisis, además de privilegiar su dimensión histórica, se analizará en otros contextos, los fundamentos cuantitativos aportados por algunos estudios realizados en la materia, la intervención de actores de importancia actual en la vida laboral, como los organismos de bienestar institucional, en relación al bienestar de los trabajadores, para luego señalar algunas consideraciones sobre los efectos del

descanso en la calidad de vida de los trabajadores de las distintas áreas productivas de la vida nacional y su tratamiento básico en el derecho comparado.

La importancia de abordar esta temática, nace en los autores luego de haber observado datos precisos respecto de las infracciones laborales y previsionales cometidas por las empresas privadas en nuestro país, en efecto, la Dirección del Trabajo ha constatado que, en los últimos años, las principales normas laborales infringidas son las que regulan la jornada de trabajo y los descansos. Alrededor de dos tercios de las infracciones laborales se refieren a: registro de asistencia, horas extraordinarias, descanso semanal y jornada semanal máxima.

Por otra parte, hay consenso entre los especialistas del área médica, en que la falta de descanso adecuado en la jornada de trabajo y luego de ésta, atenta contra la salud, promueve la accidentabilidad y deteriora la calidad de vida del trabajador y de su entorno.

CAPITULO I
CONCEPTUALIZACIÓN, ASPECTOS DOCTRINARIOS E HISTORICOS DEL
DESCANSO EN MATERIA LABORAL

1.- APROXIMACIÓN AL CONCEPTO:

El tema del descanso laboral se sitúa dentro de la institución denominada “Duración del Trabajo”, la que se puede definir como “el lapso en el cual el trabajador presta al empleador servicios remunerados, gozando de los descansos correlativos.”¹ Se desprende del concepto, que éste abarca tanto la jornada de trabajo como los descansos remunerados a que tiene derecho el trabajador.

Así, la duración del trabajo presenta dos aspectos: uno activo y otro pasivo. Aspecto Activo: consiste en la prestación de servicios que el trabajador efectúa en beneficio del empleador; lo que ordinariamente se denomina jornada de trabajo. Aspecto Pasivo: está constituido por los descansos a que tiene derecho el trabajador y que, forzosamente, debe otorgar el empleador².

Por otra parte, el derecho al descanso laboral constituye una interrupción de la jornada de trabajo, por cuanto implica la suspensión de la prestación de trabajo por un determinado período de tiempo.

Con lo dicho, de ningún modo se quiere significar que suspensión e interrupción son una misma cosa. Corresponden a dos instituciones distintas. La suspensión supone la cesación de los efectos del contrato de trabajo durante cierto tiempo. Así por lo demás, se lo ha definido como “el cese parcial de los efectos del contrato de trabajo durante cierto tiempo...”³. En cambio, en la interrupción, los efectos de la relación continúan plenamente vigentes. Lo único que cesa es la obligación de ejecutar la prestación del servicio por parte del trabajador, obligación que se reanuda

¹ Montenegro Baca, José. Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados. Trujillo, 1959, Prefacio pag. I.

² Ibid, prefacio pag. I y II

³ Perez Botija, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. p.256

finalizadas “las causas determinantes de la interrupción.”⁴

Las interrupciones pueden ser clasificadas conforme a distintos criterios. Para los efectos de nuestro análisis, nos interesa aquella que atiende a su periodicidad.

Con arreglo a la periodicidad, las interrupciones pueden ser:

a) No Periódicas

b) Periódicas

a) Interrupciones no periódicas: también llamadas licencias son “ausencias temporales y retribuidas del trabajo, reconocidas por la ley como un derecho del trabajador, cuando se da alguna de las causas determinantes de las mismas, y cuya duración se extiende al período de tiempo que, para cada caso, se encuentra fijado por la norma”⁵. Como se desprende, éstas tienen un carácter irregular; dependen de causas fortuitas, que pueden darse o no.

b) Interrupciones Periódicas: dentro de éstas caben distinguir:

1) Interrupciones Diarias: que constituyen Descansos Diarios.

2) Interrupciones Semanales: Que constituyen descansos semanales.

3) Interrupciones Anuales: que constituyen Descansos Anuales.

1.1 DESCANSO DIARIO:

Se puede definir como “el tiempo libre que separa una jornada laboral de la siguiente, y las pausas que se producen, con fines reparativos, de esparcimiento y de alimentación dentro de dicha jornada.”⁶

Como se desprende del concepto, el descanso diario abarca:

1) descansos en el transcurso de la jornada diaria.

2) descansos entre dos jornadas.

1) Descansos en el transcurso de la jornada diaria: Consiste en la división que, por lo general, se efectúa de la jornada diaria en dos medias jornadas.

⁴ García, Manuel Alonso. Curso de Derecho del Trabajo. 3° ed. Barcelona, Ariel, 1971. p. 475.

⁵Ibid. p.482

⁶ De Diego, Julián. Jornada de Trabajo y Descansos. Buenos Aires, De Palma, 1986. p.283.

Durante este intervalo, el trabajador se dedica fundamentalmente a alimentarse. Esta es la modalidad más frecuentemente utilizada, sin perjuicio de ciertas actividades en que, por razones de índole técnico, económico, o de provecho colectivo, no se hace posible conceder descansos intermedios⁷.

2) Descansos entre dos jornadas: Surge como consecuencia de la necesaria limitación de la jornada de trabajo entre un día y otro; limitación que se establece en las distintas legislaciones del mundo. Existe por tanto, una íntima relación entre este descanso y la jornada de trabajo. Ambos institutos tienen un mismo fundamento: la necesidad de proporcionar un descanso al trabajador.

En la medida que se va limitando las jornadas de trabajo, se va produciendo un aumento del descanso entre una jornada y la siguiente.

1.2 DESCANSO SEMANAL:

Se lo puede definir como “el derecho del trabajador a interrumpir la prestación de sus servicios un día a la semana, durante toda la jornada, sin que por ello se deje de percibir la remuneración correspondiente⁸.”

Doctrinariamente, ha surgido una interesante discusión en torno a la fijación o no del día en que se lleve a cabo el descanso semanal. Algunos autores sostienen que, de lo que cabe hablar, es de descanso dominical ya que “el descanso del trabajador está tan influido por móviles religiosos, así como por la mayor extensión, especialmente en Europa y América, de las doctrinas cristianas y católicas”⁹.

Otros autores, en cambio, consideran que lo acertado, es hablar de descanso semanal, puesto que ni siquiera en los países católicos, es coincidente éste con el domingo. Ello se debe a que, en la práctica, se hace imposible conceder este día a la totalidad de los trabajadores; existen servicios que son indispensables y que deben ser prestados a toda la comunidad sin interrupción, todos los días del año. Por

⁷ Deveali L., Mario. Tratado de Derecho del Trabajo. 2º ed. Buenos Aires, La Ley, 1972, p.186.

⁸ García, Manuel Alonso. Op. Cit. p. 476

⁹ Montenegro Baca, José. Op. Cit. p.456

otra parte, la paralización de actividades en día domingo le significaría a un número significativo de empresas, pérdidas cuantiosas¹⁰.

Coincidimos con don Manuel Alonso García en que “desde el punto de vista jurídico-laboral estricto, interpretado como interrupción en la prestación de servicios, la denominación general corresponde, en su designación y en su sentido, al descanso semanal”¹¹.

1.3 DESCANSO ANUAL

La conceptualización del descanso anual, ha sido materia de constante inquietud y elaboración. Se han ensayado distintas definiciones.

Así, la OIT define el descanso anual como “un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe el trabajo y continúa percibiendo su remuneración”.

Otro autor señala que el descanso anual corresponde a “un cierto número de días consecutivos, durante los cuales, cada año, el trabajador que cumplió ciertas condiciones de servicio, suspende su trabajo, recibiendo sin embargo su remuneración habitual.”¹²

Para A. Lobch, lo constituye “el derecho del trabajador a ser dispensado de todo trabajo, durante cierto número de días consecutivos cada año, después de un período mínimo de servicios continuos, conservando su derecho al salario habitual.”¹³

Con buen criterio, se han criticado estas definiciones. Al respecto, se señala que resultan incompletas porque omiten un elemento de tanta significación “ínsito a la naturaleza jurídica de las vacaciones, como lo es el factor higiénico-social de éstas”¹⁴.

¹⁰ Ibid, p.389.

¹¹ García, Manuel Alonso. Op. Cit. p.476.

¹² Bachiller, Gustavo. Les Congés Anuels Payés, 1937, p. 4-5.

¹³ Lorch, A. Les Congés Pagés en France, París, 1938, p. 21

¹⁴ Deveali L., Mario. Op. Cit. p.221.

Haciéndose cargo de las deficiencias conceptuales antes mencionadas, Gottschalk las define como “el derecho del empleado a interrumpir el trabajo por iniciativa del empleador, durante un período variable en cada año, sin pérdida de la remuneración, cumplidas ciertas condiciones de tiempo en el año anterior, a fin de atender los deberes de restauración orgánica y de vida social”¹⁵.

Resulta adecuada esta definición por cuanto:

- 1) Al definirlo como un derecho a favor del trabajador, ha dejado de ser un premio que otorga el empleador en beneficio del trabajador, y se ha constituido en un derecho indiscutido del que goza el empleado. Así, “las vacaciones no son un premio de buena conducta, sino una necesidad fisiológica y moral para el hombre; son un verdadero derecho de los trabajadores, independiente de la conducta que observen, máxime que las faltas cometidas se sancionan, bien en el reglamento interior de trabajo, bien conforme a lo estatuido en los contratos de trabajo”¹⁶.

Aceptado que el descanso anual constituye un derecho a favor del trabajador, podemos determinar su naturaleza jurídica. Como lo señala Cesarino Junior:

” la naturaleza de las vacaciones es doble:

- a) Para el empleador constituye una obligación de hacer y de dar; de hacer, consintiendo en el alejamiento del empleado durante el mínimo fijado por la ley, y de dar, pagándole la remuneración equivalente;
- b) Para el empleado es al mismo tiempo un derecho el de exigir cumplimiento de las mencionadas obligaciones del empleador, y una obligación, la de abstenerse de trabajar durante el período de vacaciones. Es lógico que de esa obligación -la de no trabajar- surge para el empleador un derecho, que es el de exigir su cumplimiento”¹⁷.

- 2) Señala como elemento de la definición “sin pérdida de la remuneración”. Resulta imprescindible dicho elemento puesto que la institución no cumpliría sus objetivos si no se le diera al trabajador los medios económicos para disfrutar del descanso. No sólo el trabajador es quien se ve beneficiado con el descanso, sino

¹⁵ Gottschalk. O Instituto Das Ferias, Bahía, 1953, p.7

¹⁶ De la Cueva, Mario. Derecho Mejicano del Trabajo, 1954, p.661.

¹⁷ Deveali L., Mario. Op. Cit. p. 222.

también el empleador, ya que al recuperar las energías perdidas, realizará su trabajo de mejor manera y se hará más productivo.

- 3) Incorpora el elemento finalista del descanso, cual es “atender los deberes de restauración orgánica y de vida social”. Este aspecto de la definición “encuentra fundamento en el hecho que informa todo el régimen legal de jornada y descansos, en cualquiera de sus modalidades”¹⁸.

2. FUNDAMENTOS DEL DESCANSO LABORAL

En este tema se pueden examinar los siguientes fundamentos generales aplicables a las diferentes clases de descanso:

2.1 Fundamentaciones morales.

2.2 Fundamentaciones fisiológicas.

2.3 Fundamentaciones técnico-económicas.

2.1 FUNDAMENTACIONES MORALES¹⁹.

Es indispensable la intervención del Estado para que exista un equilibrio razonable entre la duración de las jornadas laborales y los descansos.

Una jornada laboral de duración prudente, permite al trabajador disponer de horas libres para su propio bienestar y el de su familia.

El trabajador no es una máquina inanimada que después del trabajo queda en reposo. Es un ser viviente y pensante que necesita cultivar el espíritu, así como también sus relaciones familiares y sociales, beneficiando con eso al desarrollo de toda la colectividad.

¹⁸ Ibid, p. 223.

¹⁹ Montenegro Baca, José. Op. Cit. p.69.

El esparcimiento familiar, social, deportivo y cultural permite al obrero tener “la alegría de vivir”, evitando así los vicios. Como el juego pernicioso y el alcoholismo, así como la proliferación de resentidos sociales.

El Estado y las organizaciones patronales y laborales deben encausar el sano aprovechamiento de los descansos del trabajador.

En la literatura jurídica especializada se habla del “aprovechamiento de los ocios del trabajador”. No se trata de imponer en qué debe emplear su tiempo de descanso, sino simplemente de estimular su voluntad, poniendo a su alcance económico espectáculos deportivos, cines, teatros, etc.

Una jornada laboral demasiado larga, crea depresiones, empujando al trabajador a buscar mecanismos poco sanos de evasión y así envilecer el poco tiempo que le queda para descansar.

Cuando en Australia se sancionó la jornada de ocho horas, fueron los taberneros los más afectados.

El interés social no puede tolerar la libre contratación en lo que toca a la duración de la jornada.

El trabajo agotador conduce al envejecimiento prematuro atrofiando física, intelectual y moralmente a quién lo presta.

2.2 FUNDAMENTO FISIOLÓGICO²⁰.

a) Fatiga.

La jornada larga de trabajo trae consigo el empobrecimiento fisiológico y el debilitamiento del organismo, convirtiendo al hombre en presa fácil de trastornos corporales.

La fatiga es un proceso químico donde se consumen las sustancias de reserva del músculo, produciéndose luego, una verdadera intoxicación del mismo que entorpecen su contracción.

²⁰ Ibid. p. 71

Los músculos necesitan oxígeno para su actividad y en los trabajos intensos está aumentado su consumo.

La sensación de fatiga en los trabajos intensos se atribuye a una anoxia parcial, esto es, un insuficiente aporte de oxígeno a la sangre y a los demás tejidos, debilitándose fundamentalmente los tejidos pulmonar y cardíaco. Se establece un círculo vicioso donde el corazón manda a los tejidos menor cantidad de sangre oxigenada y recibe a su vez una sangre cada vez más empobrecida, alterándose la frecuencia y el ritmo de los latidos.

b) Trastornos fisiológicos producidos por la fatiga.

Cuando el reposo no es suficiente, no se consigue eliminar todos los residuos de la fatiga. El organismo se ve entonces saturado de cansancio. Los tejidos se empobrecen, la debilidad se hace general y esto determina estados mórbidos.

Se puede establecer también la relación entre la fatiga prolongada y enfermedades infecciosas, como lo es la tuberculosis.

El trabajo intelectual intenso produce la fatiga cerebral la que a su vez hace también disminuir la fuerza muscular. Y viceversa.

Este es un amplio tema que no sólo incluye estudios médicos, sino que también se relaciona con la jurisprudencia, la Medicina del Trabajo, Higiene Industrial, Ingeniería Industrial, etc. Las investigaciones de estas disciplinas no sólo persiguen mayor bienestar y justicia para los trabajadores, sino también mayor producción y utilidad para la parte patronal.

La Organización Científica del Trabajo ha comprobado que, en innumerables casos, los trabajadores rinden poco debido a las malas condiciones en que trabajan, las cuales generan “la fatiga inútil” de la que habla Pedro Gual Villalba en “Principios y aplicación de la Organización Científica del Trabajo” Barcelona 1929.

Incluyen actitudes y posiciones incómodas, movimientos innecesarios, esfuerzos inadecuados, etc.

La manera de evitar la fatiga, es trabajando con el ritmo de intensidad y con los intervalos de descanso aconsejados por la fisiología e higiene para cada ocupación.

El trabajo en sí, no produce fatiga dañosa alguna. Lo que aniquila es la forma de hacerlo, ya sea a un ritmo muy acelerado o en jornadas muy largas.

2.3.- FUNDAMENTOS TECNICO- ECONOMICOS²¹.

Razones técnico-económicas aconsejan implantar jornadas prudencialmente cortas.

Las jornadas muy largas conspiran contra la calidad del trabajo efectuado y el trabajador no produce más cuanto más larga es la jornada, ya que en las últimas horas de una jornada, casi no se produce.

Las jornadas muy largas conspiran contra la cantidad y la calidad de la producción.

Robert Mossé, fisiólogo investigador de estos temas, expresa que “se puede y debe reducir la duración del trabajo en la proporción que los progresos de la técnica lo permitan.”

Esta reducción, en algunos casos, puede anticiparse al movimiento técnico o lo que es mejor, estimularlo.

La implantación de la jornada de ocho horas, en no pocos casos obligó a progresar la técnica, la cual creó nuevas maquinarias y nuevos sistemas de trabajo.

2.4 BENEFICIOS DERIVADOS DE LA IMPLANTACION DE JORNADAS PRUDENCIALMENTE CORTAS.

La jornada prudencialmente corta produce más beneficios que una jornada larga. Es así como ejerce una acción favorable sobre el estado físico del trabajador. La buena salud es acompañada automáticamente por el aumento de la capacidad de trabajo. Se potencia el buen humor, la agilidad, ausencia de pereza y la actitud positiva de interesarse por el trabajo.

La buena salud redunda asimismo, en la disminución de ausentismo laboral. La reducción de la jornada laboral trae consigo la intensificación del trabajo a realizar, incluso en aquellas labores en que la precisión juega un papel fundamental.

²¹ Ibid. p.77.

Es también beneficiosa en relación a la disminución en los accidentes de trabajo. Hay una relación directa entre fatiga y accidentes.

Las estadísticas prueban que en la jornada prudencialmente corta, la producción es de mayor cantidad y calidad.

La Organización Central de los Sindicatos Finlandeses en documento fechado el 22 de mayo de 1921 declaraba:

“ El rendimiento individual ha aumentado en un 20% desde la aplicación de la ley de ocho horas. De modo general se ha llegado a obtener iguales resultados que antes en diez horas. Pero la mejora del rendimiento se debe en parte al empleo de nueva maquinaria”.

Otra ventaja derivada de la implantación de jornada corta es que obliga a la parte patronal a organizar científicamente sus centros de trabajo, a emplear maquinaria moderna y aún a aguzar el ingenio en la creación de nueva maquinaria.

En la misma tesitura declaran la Federación de Mineros Alemanes y la Federación de Tejeros y Ladrilleros Alemanes en 1921.

La suspensión de las tareas del trabajador no implica necesariamente la suspensión de las tareas del Centro de trabajo, ya que se puede trabajar en varios turnos.

3. FUNDAMENTOS PARTICULARES PARA CADA CLASE DE DESCANSO:

3.1 FUNDAMENTOS DEL DESCANSO EN EL TRANSCURSO DE LA JORNADA DIARIA²²:

Por lo general la jornada diaria es dividida en dos media jornada con un lapso de descanso intermedio.

Hay casos, como en los Frigoríficos, en donde la jornada diaria se divide en varios períodos con los consiguientes lapsos de descanso.

Además de los fundamentos generales, cada descanso deriva de razones o fundamentos particulares.

²² Ibid. p. 368.

Las opiniones más dispares concuerdan en la premiosa necesidad de que el trabajador debe gozar de sendos descansos. Todos concuerdan en que no es aconsejable que la prestación diaria sea efectuada en tiempo corrido o sea de un solo lapso.

Pero existen casos donde la actividad debe ser prestada en tiempo corrido. Así ocurre en las grandes Usinas, en donde se trabaja las veinticuatro horas del día, dividida en dos o tres turnos, donde los trabajadores no podrían tener un descanso prolongado en el transcurso de la jornada.

Pero de igual forma, las leyes laborales contemplan estos casos particulares o especiales, dictando disposiciones sui géneris.

3.2 FUNDAMENTOS DEL DESCANSO ENTRE DOS JORNADAS²³

La mayor o menor duración del reposo entre dos días de jornadas laborales depende de la duración de la jornada del día.

Según los hombres de ciencia, las mejores horas para el sueño son las de la noche, donde se goza de la tranquilidad indispensable para esa función.

El trabajador nocturno no consigue en el día realizar un sueño verdaderamente reparador.

Por lo general los trabajadores gozan de un descanso de doce o catorce horas entre una y otra jornada.

3.3 FUNDAMENTOS DEL DESCANSO SEMANAL²⁴

Es el que goza el trabajador después de seis días de labor. Se llama también hebdomadario (hebdoma, siete y dario, día).

Puede ser un día (domingo), un día y medio (sábado de tarde o inglés y domingo). O dos días (sábado y domingo) siendo ésta la modalidad más reciente del descanso semanal.

²³ Ibid. p.369.

²⁴ Ibid. p.370.

Estos descansos traen consigo beneficios fisiológicos, técnico económicos y sociológicos.

3.4 FUNDAMENTOS DEL DESCANSO ANUAL O VACACIONAL²⁵

No obstante los descansos semanales o de días festivos, al cabo de un año, el cuerpo humano acaba por acumular una considerable cantidad de toxinas que, para eliminarlas requiere de un descanso bastante largo.

Constituye una válvula de seguridad contra el tedio y la irritabilidad nerviosa que genera la excesiva racionalización o división del trabajo, que impera en la industria moderna.

El cambio de actividad, de ambiente y de clima, son los mejores antídotos contra tales malestares.

La mudanza sicológica y biológica del ambiente constituye sin duda, uno de los principales argumentos de las vacaciones anuales remuneradas.

4. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DESCANSO LABORAL

4.1 EVOLUCION HISTORICA DEL DESCANSO DIARIO

El descanso diario comprende dos aspectos: descanso entre dos jornadas y descanso durante la jornada.

En cuanto al primero, como señalamos anteriormente, el análisis de la evolución histórica del derecho al descanso entre dos jornadas se traduce en el estudio de la evolución que ha experimentado la jornada de trabajo a través de los tiempos; es así como la limitación de la jornada de trabajo es lo que ha posibilitado la conquista de este derecho fundamental para los trabajadores.

²⁵Ibid. p. 371.

En la Edad Antigua, lo que predominó fue el régimen esclavista. Las jornadas de trabajo estaban condicionadas a la voluntad de los amos. Pese a esto, no eran excesivamente agotadoras, debido tanto a que el trabajo nocturno era desconocido, como a que los amos cuidaban de la salud de sus esclavos para evitar que éstos enfermasen y muriesen, lo que redundaba en una importante merma para sus economías.

Si bien predominó el sistema esclavista, en esta época aparece el régimen de trabajo de los artesanos. Éstos, siendo muy inferiores a los esclavos en número, logran reivindicar para sí ciertos derechos laborales, debido a su carácter de hombres libres y a que se agrupan en asociaciones gremiales. Así, por ejemplo, en el Código de Hammurabi se establecen normas referentes al trabajo libre, salario mínimo, etc.²⁶

Es así como los trabajadores libres se empiezan a agrupar en asociaciones. La misión de éstas consistía en controlar la duración de la jornada de trabajo la cual, si bien se extendía de sol a sol, no era tan inhumana debido a que no existía la producción masiva de bienes.

Durante la Edad Media, existieron fundamentalmente dos regímenes de trabajo: la Servidumbre y el Corporativismo.

En cuanto al sistema de Servidumbre, las relaciones de producción, durante el Feudalismo, se basan en: a) la propiedad del señor feudal sobre las tierras; y, b) la propiedad parcial sobre los siervos, en el que el señor tiene derecho al usufructo sobre una parte del trabajo del siervo. Éste por su parte, tiene la obligación de pagar dos clases de impuestos: a) la corvea o trabajo gratuito; y, b) pago en especies.

Respecto del trabajo gratuito, no existen prácticamente diferencias en cuanto a la extensión de la jornada de trabajo impuestas a los esclavos en la Antigüedad, predomina la jornada de sol a sol.

En cuanto al Corporativismo, los trabajadores libres, dedicados a la artesanía que nacen en la Antigüedad, van aumentando considerablemente, dando lugar al Corporativismo Medieval. Sin embargo, las Corporaciones fueron organizadas sobre la base de severas jerarquías, distinguiéndose principalmente tres: aprendices,

²⁶ Ibid. p. 83.

compañeros y maestros. Para pasar de una categoría a otra había que cumplir con múltiples requerimientos. Estas restricciones obedecen a razones económicas; producto del aislamiento de los distintos pueblos europeos durante la Edad Media, motivada por el desaparecimiento de la seguridad ofrecida por el Impero Romano, se generan economías cerradas, donde la demanda de productos está limitada al consumo local. Es por ello que las Corporaciones, al contar con reducidos mercados, tuvieron que introducir importantes trabas “al libre ejercicio de la industria, al ingreso de nuevos agremiados y al pase de una escala gremial a otra superior”²⁷. No obstante ello, se genera, por primera vez, el agrupamiento de trabajadores que persiguen defender intereses comunes para, de esta manera, mejorar sus condiciones de trabajo. Una de estas mejoras consistió en la fijación de la jornada de trabajo, la cual si bien resultó prolongada, constituyó un adelanto enorme, puesto que ésta dejó de depender exclusivamente del arbitrio del empleador, para quedar condicionada a las disposiciones estatutarias de cada Corporación.

En consecuencia, en la Edad Media si bien las jornadas eran extensas, en lo que respecta a su duración, no son excesivamente agotadoras. Ello se debe a la existencia de numerosas fiestas religiosas y patronales que reducían considerablemente los días laborales al año, al tamaño pequeño de los mercados que había que abastecer y a que eran los propios gremios los encargados de controlar la jornada de trabajo.

Con el correr del tiempo, cuanto se había logrado en favor de la dignificación del trabajo se destruye abruptamente con la Revolución Industrial. Esta época importa un retroceso a las viejas concepciones sobre el trabajo, que se suponían superadas.

Por una parte, la colonización de América produce un enorme crecimiento de los mercados. La aparición de la máquina posibilita la producción a gran escala para así satisfacer las demandas de dichos mercados. A lo anterior se une el advenimiento del Liberalismo Económico, el cual implanta un sistema basado en la libertad contractual, con una absoluta pasividad por parte del Estado, lo que redundaba en una imposición de las condiciones de trabajo del más fuerte sobre el más débil. De esta manera, se explota el estado de necesidad del trabajador, obligándolo a éste a

²⁷Ibid. p.84.

aceptar cláusulas del contrato atentatorias contra sus derechos más elementales. Es así como el surgimiento del trabajo asalariado, permite a los capitalistas exigir a sus obreros el cumplimiento de agotadoras jornadas, no inferiores a doce horas.

El deterioro que experimenta el trabajador en esta época se debe a que, en etapas anteriores, el dueño de los esclavos y el señor feudal debían velar por la salud del esclavo y del siervo, ya que si éstos enfermaban o morían, ello les significaba un evidente perjuicio pecuniario. Muy distinta es la situación del dueño de la fábrica, ya que éste no se verá afectado por las consecuencias nocivas que agotadoras jornadas de trabajo les pueda provocar al obrero; si éste enferma, se lo despide y sustituye inmediatamente por otro. La preocupación fundamental del dueño de fábrica se centra en el cuidado de sus máquinas y en obtener de sus empleados, la máxima producción posible a cualquier costo.

Los abusos cometidos por este sistema, que importaban someter a los obreros a extenuantes jornadas de trabajo, generó una lógica reacción.

En la lucha por la reducción de la jornada, sin duda cumplen un rol muy relevante reformadores sociales y filántropos, como Robert Owen: industrial inglés, quien a través de sus fábricas textiles de Lew Lanark, introduce importantes reformas sociales, consistentes en prohibir el trabajo de menores de seis años, organizar cajas de previsión para cubrir riesgos de enfermedad y muerte, mejorar los salarios y reducir las jornadas de trabajo diaria a diez horas y media. Dichas reformas le significaron el desprecio de otros industriales, razón por la cual se ve forzado a emigrar a Estados Unidos, país donde continúa su lucha a favor de los trabajadores, fundando para estos efectos colonias corporativas.

Si bien, el ejemplo de Owen no fue seguido por otros industriales, sus ideas sirvieron de bandera para la lucha por la reducción de la jornada de trabajo. Es así como las Organizaciones Obreras empiezan a imponer este derecho.

Es en Inglaterra en 1819, donde se dicta la primera ley que reduce la jornada a doce horas, pero únicamente beneficia a los menores de 12 años. Más tarde, en ese mismo país en 1847, se implantan jornadas de diez horas para la industria textil. Seguidamente, en Francia, al año siguiente se establece en 10 horas la jornada en París y en 11 horas en las provincias, beneficios que tuvieron corta vida ya

que las clases conservadoras consiguen en el Parlamento francés, el aumento a 12 horas.

Existe coincidencia entre los autores, respecto de la decisiva influencia que tuvo la Encíclica *Rerum Novarum* (cosas nuevas), del 15 de Mayo de 1891, en la limitación de la jornada de trabajo. En ésta, el Papa León XIII, luego de efectuar una fuerte denuncia por las condiciones paupérrimas a que son sometidos los trabajadores, llama la atención sobre la imperiosa necesidad de procurar que “el trabajo de cada día no se extienda a más horas de las que permiten las fuerzas”. A continuación señala que “cuanto tiempo haya de durar este descanso se deberá determinar, teniendo en cuenta las distintas especies de trabajo, las circunstancias del tiempo y del lugar y la salud de los obreros mismos”²⁸.

El motivo por el cual esta Encíclica favoreció decididamente las condiciones laborales de la clase trabajadora, estriba en que estas reivindicaciones laborales dejaron de ser proclamas de personas particulares sin ninguna representación, los que muchas veces eran tildados de revolucionarios o demagogos. Ahora, las reivindicaciones pasan a contar con el total apoyo de la Autoridad Papal, considerada por los católicos como el Representante de Cristo en la Tierra. Dicho documento obligó a los gobiernos a asumir un rol activo y dar solución a la llamada cuestión social.²⁹

Es así como empiezan a dictarse leyes de jornada de trabajo en numerosos países. Tanto Rusia en 1897, como Italia en 1907, la fijan en 10 horas. Gran Bretaña, en 1908 y Bélgica, al año siguiente la establecen en 8 horas, respecto del trabajo en las minas. Estados Unidos, si bien es cierto venía dictando leyes que reducen la jornada laboral, desde mediados del siglo XIX, éstas tenían alcances reducidos tanto respecto al número de trabajadores, como al ámbito geográfico en que se aplicaba, siendo en 1912 cuando se establece ésta en 8 horas respecto de los trabajadores ferroviarios.

Muy relevante resulta la contribución de los movimientos sindicales de EE.UU. en la conquista de reivindicaciones obreras, en especial de la jornada de

²⁸ Acción Católica Española: Colección de Encíclicas y Cartas Pontificias. Buenos Aires, Poblet, p.440.

²⁹ Montenegro Baca, José. Ob. Cit. p.92.

trabajo diaria de 8 horas. Ésta reconoce su origen en el Congreso Obrero de Baltimore, celebrado en 1866.

Es en éste donde las organizaciones obreras comienzan a reivindicar para sí una jornada de 8 horas. La declaración de Baltimore tuvo grandes repercusiones no sólo en Estados Unidos sino en el resto de los países . El mismo año, dicha declaración fue reproducida por el Congreso Internacional Obrero celebrado en Ginebra. Sin embargo esta iniciativa no tardó en desmoronarse. Tanto en la Conferencia Sindical de Leds, en 1916, como de Berlín, en 1917 los sindicatos de los Imperios Centrales y de los países europeos neutrales propusieron una jornada de 10 horas.

Todo hacía presagiar el fracaso de una jornada de 8 horas. Sin embargo, la Primera Guerra Mundial genera un vuelco y propicia el establecimiento de una jornada de 8 horas como conquista universal. Es así como la Revolución Rusa, en 1917 la establece en su legislación. Luego vendrá el turno de Finlandia, Alemania, Austria y Checoslovaquia. En Latinoamérica, los primeros países en instaurarla son Panamá, en 1914 y Uruguay, en 1915.³⁰

En el ámbito internacional, la idea de establecer una legislación que abogue por los derechos de los trabajadores en el mundo, y en particular, que regule la duración de la jornada de trabajo, se remonta a comienzos del siglo XIX, pero pasan inadvertidas, ya que no era posible el establecimiento de una legislación común a todos los países sin que en éstos se hubiera desarrollado la legislación del trabajo.

Nuevamente serán filántropos y reformadores sociales los que cimentarán el camino en la constitución de un derecho internacional obrero. Es así como Robert Owen en 1818, se dirige a los jefes de Estado, describiendo las consecuencias nefastas que, para la salud de los trabajadores, traía la Revolución Industrial y señala la conveniencia de establecer un acuerdo entre los gobiernos, que garantice la protección de los obreros en el mundo.

Los esfuerzos iniciados por Owen, sin resultados concretos, son continuados por Daniel Le Grand, francés, quien realiza un verdadero apostolado en la defensa de una ley internacional del trabajo. Efectúa diversos llamamientos a los gobiernos de los países europeos industriales, solicitándoles se pongan de acuerdo en

³⁰ Ibid. p.94.

el establecimiento de la prohibición del trabajo nocturno, la reglamentación del trabajo de los niños y una jornada de trabajo de 12 horas.

De lo países europeos, es Suiza quien toma la iniciativa, convocando a los demás Estados a regular, de un modo uniforme las cuestiones obreras. Es así como se inician conversaciones, a fin de prepara una legislación internacional referida al trabajo en las fábricas. Sin embargo, ésta fracasa.

No obstante este revés, la idea persiste. La adopta la asociación obrera suiza llamada "El Grütli", quien consigue que el Consejo Federal inicie tratativas, a fin que se implementen en los diversos países importantes reformas, como la limitación del trabajo de las mujeres y la fijación de una jornada normal de trabajo. A dicha Conferencia, confirmaron buena parte de los gobiernos invitados. Todo estaba dispuesto para su realización. Sin embargo, Guillermo II, Emperador de Alemania, haciendo uso de su enorme poderío y sin reparar en la gestiones hechas por Suiza, manifiesta interés porque sus representantes oficiales entre los principales países, averiguaran acaso dichos gobiernos estarían dispuestos a negociar y llegar a un acuerdo internacional sobre reivindicaciones obreras; en caso de ser así, convocaría a una Conferencia Internacional en Berlín. Es así como ésta tiene lugar el 15 de Marzo de 1890. Si bien, de la Conferencia de Berlín no surgieron documentos que fueran vinculantes para los países asistentes, constituye, a juicio de connotados autores, un verdadero triunfo para la causa, puesto que significó que se reunieran los representantes de los Estados industriales, con el objeto de debatir sobre el problema obrero, pasando a ser éste un tema de carácter internacional.

En 1905 y 1906 se llevaron a cabo dos Conferencias Internacionales, impulsadas por el gobierno suizo, en Berna. En ellas, se discutió, entre otros puntos, el de la jornada de 8 horas.

Terminada la Primera Guerra Mundial y ante las graves consecuencias sociales y económicas que ésta generó, existe coincidencia en la necesidad de impulsar un nuevo orden basado en la justicia, el cual sólo se podía lograr mediante el establecimiento de un sistema normativo que garantizara la dignidad del trabajo humano.³¹

³¹ Deveali L., Mario. Op. Cit. p.24.

Fue así como en la Conferencia de la Liga de las Naciones, se estableció la urgente necesidad de crear una carta en la cual se diseñaran las bases fundamentales de un Derecho Internacional del Trabajo, a fin de que ésta pasara a formar parte del Convenio de la Liga de las Naciones. Es en el Congreso de Berna de 1919, que se elabora la llamada Carta de Trabajo de Berna, en la cual se propone a la Liga de las Naciones, la creación de una legislación internacional de protección del trabajo; entre las reivindicaciones que se plantean, está la de una jornada diaria para los adultos de 8 horas. Dicha Carta se presentó a la Conferencia de la Paz, la cual crea una comisión de legislación internacional del trabajo. Esta comisión se abocó a dos puntos. El primero de ellos fue la elaboración de un proyecto de convenio, en el cual se establecía la creación de un organismo de carácter permanente, compuesto de una conferencia general de representantes de los miembros de la Liga de las Naciones y de una Oficina Internacional del Trabajo. El segundo se refería a la elaboración de una declaración de principios que condujera a la implementación de condiciones laborales dignas, en el entendido que las injusticias e inequidades existentes pondrían, tarde o temprano, en peligro la paz mundial.

Se destaca entre otros aspectos, la necesidad de establecer jornadas de 8 horas.

Estos principios son incorporados en el Tratado de Paz de Versalles, celebrado el 28 de junio de 1919. Este Tratado constituye un triunfo en la lucha de los obreros en sus reivindicaciones. Reconoce la dignidad del trabajador como persona y establece la imperiosa necesidad de solucionar las injusticias laborales a nivel internacional, para así evitar poner en riesgo la armonía y la paz mundial. Para el cumplimiento de estos nobles fines, se establecen principios y métodos. El artículo 427 del Tratado establece la obligación de adoptar una jornada diaria de 8 horas y 48 horas semanales, para aquellos países que aún no la hubieren adoptado. Se crea una organización permanente, encargada de implementar en todos los países, los principios de protección del trabajo y de resolver las dificultades de la llamada "cuestión social", denominada Oficina Internacional del Trabajo. Esta organización celebra su primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington, entre el 29 de octubre y el 29 de noviembre de 1919. El tema principal fue el relativo a la

aplicación de la jornada de 8 horas diarias y 48 horas semanales, quedando consagrado este derecho en el Convenio N°1 de la O.I.T.³²

Respecto a la evolución histórica del descanso en el transcurso de la jornada, existe una gran flexibilidad ya que éste varía según sea la actividad laboral o industrial de que se trate.

Este descanso ha debido adaptarse tanto a la naturaleza del trabajo, a la índole de actividad como a las necesidades de los trabajadores. Lo más frecuente ha sido la división del día laboral en dos medias jornadas iguales con un descanso intermedio.

Caben a su vez otros descansos o pausas breves. Respecto de éste, las legislaciones en general se han abstenido de intervenir. Su Reglamentación ha quedado reservada a los Convenios Colectivos, dependiendo de la actividad laboral. Lo anterior se justifica debido a que es muy difícil fijar una norma general, aplicable por igual a todos los trabajadores.

4.2 EVOLUCION HISTORICA DEL DESCANSO SEMANAL

Existe casi unanimidad entre los autores, respecto al origen del descanso semanal:

“Deriva de preceptos religiosos que imponen el reposo en determinado día a la semana”³³. Lo que varía es el día en que debe practicarse. Así, para los chinos es el día Lunes; para algunas religiones en África el martes; el viernes para los mahometanos; el sábado para los judíos y secta protestante adventista y el domingo para cristianos católicos y la mayor parte de las ramas protestantes.

El descanso semanal en Occidente encuentra su origen en preceptos bíblicos. Es así como en el Génesis está escrito: “Y acabó Dios el día séptimo su obra que había hecho y reposó el día séptimo de toda la obra que había hecho. Y bendijo el día séptimo y santificolo porque en él reposó de toda su obra.”³⁴

³² Montenegro Baca, José. Ob. Cit. p.96

³³ Ibid. p.387

³⁴ Génesis, Capítulo II, vers. 2 y 3

En Éxodo encontramos tipificada la pena que lleva consigo el incumplimiento de la obligación de guardar el día de descanso. Expresa: “Guardad mi Sábado: porque santo es para vosotros: el que lo profanare, muerte, morirá: quién hiciese en él obra perecerá su ánima en medio de su pueblo.”³⁵

Como se observa, se impuso a los hebreos el descanso durante el día sábado. Por su parte, la Iglesia Católica trasladó éste al día domingo, en conmemoración del día de Resurrección de Jesucristo.³⁶

Durante la antigüedad, imperó el sistema esclavista, por lo que no existió legislación alguna que contemplara el derecho al descanso.

La primera legislación que, en Occidente, reconoce el descanso dominical es obra del Emperador Constantino, el año 321; en ésta se prohíbe toda clase de labores. Dicha ley fue incorporada, tanto en el Código Teodosiano como, posteriormente, en el Código Justineano, con lo cual, pasó a formar parte el descanso, de los derechos de los Trabajadores.³⁷

En la Edad Media, la costumbre del reposo dominical se generalizó aun más, debido a la ingerencia de la Iglesia Católica.

Las Siete Partidas de Alfonso X el sabio, en la ley 2ª, título XXXIII, Partida I, ordena a todos “que en domingo no labren, no hagan labores algunas ni tengan tiendas abiertas; y los judíos y moros que no labren en público ni en lugar donde se pueda ver u oír labrar”.

Esta disposición la reprodujo la Novísima Recopilación, que rigió en toda España y territorios de Ultramar. Señala ésta en su ley 1ª del título 1 del libro 1: “Mandamiento es de Dios que el día santo domingo sea santificado; por ende mandamos a todos los de nuestros reinos de cualquier estado, ley o condición que sean, que en el día domingo no labren ni hagan labores algunas ni tengan tiendas abiertas; y los judíos y moros que no labren en público, ni en lugar donde se pueda ver u oír que labran; e cualquier que lo quebrantare que pague trescientos maravedís”.

Durante la etapa corporativa, el descanso semanal pasa a ser aceptado y practicado. Así, se empieza a incorporar en los estatutos de las corporaciones de

³⁵ Éxodo, Capítulo XXXI, vers.14

³⁶ Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo, Buenos Aires, Bibliográfica Ameba, 1963, p.214.

³⁷ Reyes Sereño, Hilda. Descanso Semanal. Tesis (Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales), Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2001, p.20.

oficio, la obligación de interrumpir las faenas el día domingo. En la medida que éstas van adquiriendo mayor relevancia, se empieza a instaurar una rigurosa fiscalización, con el objeto de dar fiel cumplimiento a dichos estatutos, llegando a imponer multas a los infractores.³⁸

Como se ha señalado, la Revolución Industrial implica un retroceso enorme en la conquista de mejores condiciones laborales. La lucha por conquistar nuevos mercados, trae consigo un irrefrenable afán de aumentar la producción, lo que lleva a establecer, como prácticas normales, extensas jornadas y la abolición del descanso semanal.

Si bien, los intentos llevados a cabo durante esta época, se centran en gran medida, en la reducción de la jornada de trabajo, existen serios esfuerzos por el establecimiento del descanso diario. Fue así como la Alianza Evangelista convocó, en 1870, a un Congreso Internacional, con el único objetivo de analizar el problema del descanso semanal y de implementar las medidas necesarias para solucionarlo. Contó con la asistencia de numerosos países de Europa, Estados Unidos y representantes de asociaciones filantrópicas. Producto de este Congreso nace la Federación Internacional de Fomento de Descanso Dominical, el cual entre los años 1870 y 1915 celebró numerosas conferencias. Se dedicó al estudio del reposo dominical desde sus diversos aspectos; social, religioso y humanitario. Luego analiza el descanso desde el punto de vista de los intereses sociales que están en juego. Como resultado, surgen numerosas publicaciones sobre el tema en cuestión.³⁹

La Iglesia Católica, con la ya citada Encíclica Rerum Novarum, contribuyó fuertemente a la implantación del descanso dominical.

Será la asociación obrera suiza de tendencia socialista, "El Grütli", quien logra que el Consejo Federal Suizo convoque a numerosos países industriales a una Conferencia donde se discutiría, entre otros temas, la interdicción del trabajo en domingo. Como sabemos, ésta no se concretó debido a las gestiones hechas por el emperador de Alemania, Guillermo II.⁴⁰

³⁸ Deveali L., Mario. Op. Cit. p.192.

³⁹ Ibid. p.193

⁴⁰ Palacios, Alfredo. El Nuevo Derecho. 2ªed. Buenos Aires, El Ateneo, 1928, p.287.

Fue en la Conferencia de Berlín, convocada por dicho mandatario, donde se discutió sobre el descanso semanal. Se expresó los deseos de que se asegure el domingo, como día de descanso para todos los obreros. Como sabemos, esta Conferencia no fue capaz de generar un texto que obligara a los Estados concurrentes.

Como resultado de estos factores, los Estados comienzan a legislar sobre el descanso semanal, siendo Alemania el primer país que la establece, en 1891. Luego vendría el turno de España, en 1904; Argentina, Austria y Bélgica, en 1905; Francia, en 1906. En Latinoamérica: Cuba, en 1910; México, en 1917; Perú y Venezuela, 1918; Uruguay, en 1920.

En el Congreso de Berna celebrado en 1919, al cual ya nos referimos, se propone en la Carta de Trabajo de Berna, el establecimiento de un descanso semanal de treinta y seis horas como mínimo y que sea concedido entre el sábado y el lunes por la mañana, preferentemente, salvo que la naturaleza del trabajo requiera el trabajo del domingo; en ese caso, será concedido un día de la semana.⁴¹

El Tratado de Versalles recomienda a las partes suscribientes, la adopción de un descanso hebdomadario de 24 horas, el que siempre que fuera posible, debiera ser en domingo.

Esta recomendación del Tratado de Versalles se concreta en la Convención Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en 1921 al aprobar Convenio N° 14, el que señala que “el personal ocupado en todo establecimiento industrial, público o privado o en sus dependencias..., deberá gozar en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprende, como mínimo, 24 horas consecutivas. Este descanso será concedido en lo posible, al mismo tiempo al personal de cada establecimiento. Coincidirá en lo posible, con los días consagrados por la tradición o los usos del país o de la región.”⁴²

Si bien en esta Convención se limita el derecho al descanso semanal únicamente a los establecimientos industriales, la misma Convención, en 1930, extiende el descanso a los establecimientos de comercio y oficinas.

⁴¹Ibid. p.311

⁴²Deveali L., Mario. Op. Cit. p.193 – 194.

4.3 EVOLUCION HISTORICA DEL DESCANSO ANUAL

Se puede establecer que es desde los primeros años del siglo XX, cuando recién comienzan a instaurarse las condiciones para el reconocimiento en el ámbito laboral, el derecho a vacaciones anuales remuneradas. Derecho muy tardío si se compara al descanso semanal cuyos orígenes podemos ya encontrarlos en la Biblia, (Génesis y Éxodo) aunque estos descansos son fundamentaciones religiosas y por lo tanto no se pueden calificar como si fueran un derecho inserto en las relaciones de trabajo.

Igual cosa sucede con las “ferias” tribunalicias del derecho en Roma, en las que el trabajo estaba prohibido durante algunos días por constituir sacrilegio⁴³. Por lo tanto, estas fiestas tampoco pueden considerarse como antecedentes del derecho a vacaciones obreras.

No se puede desconocer que con anterioridad al reconocimiento legal, ciertos trabajadores gozaban de un período anual de descanso, en virtud de concesiones por gracia del empresariado.

Finalizada la primera guerra mundial es que se instalan movimientos a favor de la concesión de vacaciones pagadas, a amplios grupos de asalariados. Pero no será hasta mediados de los años treinta del siglo XX, cuando se generalice este derecho, teniendo como factor fundamental para consolidar como derecho del trabajador, a la Organización Internacional del Trabajo.

Los caracteres conceptuales son los mismos a los que hoy conocemos.

En el estudio de la evolución global de la institución jurídico vacacional se pueden distinguir cinco etapas.

4.3.1 Etapa incipiente.

4.3.2 Etapa de expansión.

4.3.3 Etapa de generalización

4.3.4 Etapa de consolidación.

4.3.5 Etapa de universalización.

⁴³ Bayon Chacón, G. La Autonomía de la Voluntad en el Derecho del Trabajo. Tecnos, Madrid, 1955, pags. 92-93.

4.3.1 Etapa incipiente⁴⁴

En los años anteriores a la primera guerra mundial, un gran número de Estados habían establecido ya, por vía legislativa o por disposiciones administrativas, vacaciones pagadas para los funcionarios del Estado y del Municipio.

Así es que el hecho de que una categoría de profesionales gozaran de vacaciones anuales, será el punto de apoyo de las reivindicaciones obreras.

Los primeros Congresos Internacionales obreros, luchaban por la reducción de la jornada laboral, aumento de salarios, protección de mujeres y niños y la seguridad en el trabajo.

Una vez conseguidos estos objetivos, comenzaron las reivindicaciones por las vacaciones obreras.

Será la VI Asamblea General de la Asociación Internacional para la protección legal de los trabajadores, celebrada en Lúgano en septiembre de 1910, la que menciona el tema de las vacaciones obreras por primera vez. A este Congreso asistieron delegados de Alemania, Estados Unidos, Austria, Bélgica, Dinamarca, Francia, Gran Bretaña, Canadá, Italia, Suecia, Santa Sede, Suiza, Países Bajos, Luxemburgo y Noruega.

En España, la primera reivindicación del disfrute de un período de vacaciones se manifiesta en el Congreso Ferroviario, celebrado en Madrid en el año 1912, siendo una de sus bases, “el derecho al disfrute de veinte días de descanso al año con sueldo y una gratificación equivalente para el que no haga uso de la licencia”. La finalización de la Primera Guerra Mundial, constituye fecha clave en la regulación del derecho a vacaciones.

Con anterioridad son escasas las disposiciones normativas reguladoras del mismo.

Una de las primeras regularizaciones en la concesión de vacaciones se llevó a cabo en Inglaterra en 1872, para los obreros de la industria, a través de la Ley

⁴⁴ Charro Baena, Pilar. El Derecho a Vacaciones en el Ambito Laboral. Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, pags.66 y sigs.

sobre fábricas y talleres, garantizando sobre todo a mujeres y adolescentes a seis días de reposo al año.

Iniciado el siglo XX, la práctica de obtener un período anual de descanso, comienza a ser habitual. Pero se verá paralizado en el transcurso de la Primera Guerra Mundial.

Pertenecen a esta etapa histórica, la Ley del Cantón de Berna (1908) y del Cantón de Tesin (1912) en Suiza.

En Méjico en 1914 se aprueban Decretos para el Estado de Jalisco y de Veracruz.

Durante este período destacan las leyes Austriacas de 1810, siendo la primera ley que reglamenta las vacaciones pagadas de los empleados privados. El texto decía:

“Los empleados que llevan al menos seis meses al servicio de un patrono, tendrán derecho a una licencia mínima de diez días. La época de la licencia se fijará en común acuerdo por las partes, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.

“La licencia de los empleados que lleven de cinco a quince meses en un establecimiento será respectivamente de catorce a veintiún días. Los empleados recibirán un sueldo entero durante la licencia”

Respecto a España, nada prevé en esta etapa proyectos de ley de contratos de trabajo. Pero sí para una categoría especial de trabajadores, como son los trabajadores del mar, que tenían previsto el derecho a vacaciones anuales.

- Convenios colectivos:

La negociación colectiva como vía de concesión del derecho a vacaciones, juega un papel fundamental no sólo en la etapa incipiente del derecho a vacaciones, sino también en aquellas etapas en las que el derecho está ya consolidado en disposiciones legales.

Durante la primera etapa, no existe una legislación al respecto, pero se suplirá a través de los Convenios Colectivos, que reconocerán a cierta categoría de trabajadores un período de descanso anual retribuido.

En esta etapa destacan los trabajadores del mar.

Resumiendo esta primera Etapa Incipiente, se puede decir que:

- No es posible determinar el momento exacto del nacimiento del derecho a vacaciones anuales.
- Las primeras manifestaciones del derecho a vacaciones anuales retribuidas, se producen en aquellos trabajos cuya actividad se realiza fuera del lugar de residencia (marinos y ferroviarios).
- Se otorgan períodos de vacaciones a los puestos superiores y medios de las diferentes actividades. Más tarde se extiende a todos los empleados, pero es excepcional para los obreros.

En cuanto a su naturaleza jurídica, es una dadiva del empresario a los subordinados más meritorios tras varios años de servicios.

En esta primera etapa de institución jurídico-vacacional se configura como “licencia” o “permiso” y no como derecho del trabajador.

- Está presente desde sus orígenes el hecho de que las vacaciones son un período de descanso retribuido, sin embargo las normas no establecen criterios para fijar las cuantías de ellas.
- La duración del “permiso” oscila entre una o dos semanas.

4.3.2 Etapa de expansión⁴⁵

Abarca esta etapa desde los años inmediatamente después de la Primera Guerra Mundial hasta los años 1930.

Con la firma del Tratado de Versalles y la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919, se lleva a cabo un gran impulso en el proceso de configuración del Derecho.

Desde esta fecha proliferan las leyes reguladoras del derecho a vacaciones, aunque algunas de ellas todavía no abarcan a la totalidad de los trabajadores.

Se benefician ciertas categorías de asalariados. Por ello son tan relevantes los Convenios Colectivos.

⁴⁵ Ibid. pags.79 y sigs.

En esta etapa se pueden distinguir dos tipos de disposiciones normativas: La primeras, (Leyes especiales) establecen vacaciones obligatorias para cierta categoría especiales de trabajadores como por ejemplo, empleados privados de establecimientos comerciales después de un año de servicios continuos, periodistas en Austria, mineros en Bélgica y marinos en España. En segundo lugar (Leyes generales) para el conjunto de los trabajadores o para una rama importante de la Economía.

De poca trascendencia inmediatamente después de la Primera Guerra Mundial. La regulación del derecho a vacaciones se encuentra más depurada en esta Etapa.

Hay un incremento importante sobre los diferentes aspectos del régimen jurídico. Se observa la alusión al fundamento económico, creyéndose que con su concesión, se mejora el funcionamiento de la empresa. Aumentaría de esa forma, la capacidad productiva del trabajador.

En cuanto a su naturaleza jurídica, se configura como un derecho del trabajador y por lo tanto un deber del empleador.

La duración del período vacacional depende de cada país o del sector de la producción que se trate. Se establece en función de la antigüedad del trabajador en la empresa y de la categoría de la misma.

Para adquirir el derecho a vacacionar, es condición la de una prestación mínima de un año de servicios ininterrumpidos. Sin embargo, el trabajador puede verse afectado si se ve despedido del trabajo.

En EE.UU. por la vía de la costumbre, se concede al trabajador un día de descanso por cada mes de trabajo.

No se permite normalmente la acumulación de vacaciones correspondiente a varios años.

4.3.3 Etapa de la generalización⁴⁶

Corresponde a la década de los años treinta del siglo XX.

Muy importantes son los convenios conseguidos por la Organización Internacional del Trabajo, donde las vacaciones pagadas recibieron consagración universal.

En ésta época de dicta la Ley de Contrato de Trabajo en España (21 de noviembre de 1931). En ésta, la denominación que reciben las vacaciones anuales pagadas es la de “permiso anual retribuido” que pone de manifiesto, como lo dice Martín Valverde, residuos de las potestades premiales y disciplinaria del empresario que en su origen tenían las vacaciones anuales.

No se puede hablar entonces de un derecho irrenunciable del trabajador estando en relación con el comportamiento.

Todo trabajador que tenga una antigüedad igual o superior a un año, será titular del derecho a vacaciones anuales, independientemente de que sea fijo o temporal. Antigüedad que debe hacer referencia a la prestación efectiva de servicios y no a la mera vigencia del Contrato de Trabajo.

La duración mínima del período vacacional es de siete días. No especifica la Ley si son días laborables o naturales.

Fue fijada por la orden del 14 de mayo de 1932 que señala que son días laborables y sin interrupción.

Respecto al momento del pago de la retribución, la ley no señala nada al respecto, pero, al establecer la prohibición de realizar cualquier otra actividad remunerada que desvirtúe el beneficio concedido, lo sanciona con la pérdida del derecho a la remuneración.

Se supone que el pago será posterior al disfrute de las vacaciones.

La determinación de la fecha se hará de común acuerdo entre las partes. Se prescribe la pérdida o “extinción” del derecho a vacaciones cuando el trabajador sea despedido por motivos imputables a él.

En el año 1931 en Chile y Méjico se aprueban los Códigos del Trabajo en los que se reconoce el derecho a vacaciones anuales.

⁴⁶ Ibid. pags.92 y sigs.

En 1932 se otorga el derecho en China y en Perú. En 1933 en Portugal, Brasil y Uruguay. Francia y Bélgica lo hacen en 1936.

La concesión empresarial individual y la negociación colectiva continuarán siendo otras vías importantes en el reconocimiento del derecho a vacaciones. La extensión de esta práctica se da en varios países como en Gran Bretaña, Canadá, Dinamarca y Noruega.

4.3.4 Etapas de la consolidación⁴⁷

Período considerado entre los años 1940 y 1970, donde adquiere suma importancia la adopción del Convenio N° 52, de la OIT.

Desde entonces, el derecho a vacaciones anuales se ha reconocido en la ley o ha llegado a constituir parte de la práctica normal en casi todos los países.

A mediados del siglo XX, prácticamente no existe ningún país en el que no se reconozca a los trabajadores, el derecho a vacaciones anuales retribuidas.

La evolución de la institución jurídico-vacacional, alcanzó un grado de madurez muy importante en tan corto período durante el siglo XX.

En gran número de países, el derecho a vacaciones anuales se establece en un texto legislativo o por medio del Código del Trabajo u otro similar.

- Período de calificación:

Es frecuente que las disposiciones legales exijan un período mínimo de servicio, generalmente un año continuo para adquirir los derechos. En algunos países sin embargo, no se considera necesario el establecimiento de un período de calificación. El Código de Trabajo francés concede y calcula las vacaciones por cada mes completo de servicio. En Dinamarca, Finlandia y Gran Bretaña calculan la duración de las vacaciones en forma proporcional a la duración del servicio, dure lo que éste dure. En Polonia por ejemplo, se establece un período de calificación de seis meses para obtener los beneficios.

⁴⁷ Ibid. pags. 105 y sigs.

Muchos países dictaron disposiciones que especifican los supuestos en que las interrupciones de trabajo no tendrán efecto sobre el derecho a vacaciones. Ejemplo de ellas son: ausencia por enfermedad, por enfermedad profesional, accidentes de trabajo, maternidad, razones familiares justificadas (matrimonio o muerte de familiar) o también por obligaciones sindicales.

- Duración:

En las legislaciones nacionales, la duración vacacional varía considerablemente. Van desde cuatro días (Portugal), siete días (España), dos semanas en Austria, Bélgica y Grecia. Quince días laborables en Alemania, tres semanas laborables en Francia, Noruega, Dinamarca y Finlandia y un mes en Suecia y Polonia, para los trabajadores no manuales.

Existen legislaciones (1954) que amplían la duración de las vacaciones en razón del tiempo de servicios, como por ejemplo, en Japón, Checoslovaquia y Francia. También por la edad del trabajador (menor de 18 años), considerados como aprendices.

- Continuidad:

Considerando que las vacaciones suponen una finalidad reparadora, muchos países dictaron disposiciones para limitar la posibilidad de fraccionarlas. Pero a medida que se va ampliando la duración de las vacaciones, se admiten más excepciones para fraccionarlas.

- Retribución:

Entre los diferentes países, existe una gran variedad en lo que respecta al cálculo de la remuneración de las vacaciones. Se calcula sobre la base de la remuneración media obtenida por el trabajador durante un período de tiempo anterior al disfrute de las vacaciones o bien, en función de la remuneración ordinaria que hubiera recibido el trabajador si hubiera estado activo.

- Renuncia del derecho:

En muchos países se dispone expresamente que es nulo y carece de validez, todo acuerdo sobre abandono de derecho.

- Derecho vacacional tras la terminación de la relación laboral:

El trabajador recibe al terminar la relación de trabajo, una indemnización de vacaciones proporcionales a los servicios prestados. No es exigible cuando se despide al trabajador por falta grave, cuando se retira por propia voluntad o sin aviso previo.

- Prohibición de realizar trabajos durante el período vacacional:

La finalidad es otorgar un período anual de descanso real y no una doble remuneración. En España, el artículo 35 LCT establecía que si el trabajador realizara para sí o para otro durante sus vacaciones retribuidas, trabajos que contrariarían la finalidad del permiso deberá reintegrar al empresario la remuneración percibida.

4.3.5 Etapa de la Universalización⁴⁸

(desde 1970 hasta nuestros días)

La institución jurídico vacacional ha evolucionado con extrema rapidez. Un aspecto importante, ha sido la tendencia a la ampliación de las vacaciones y el período cada vez menor de servicios exigidos para ejercitar el derecho a vacaciones anuales pagadas.

Se observa asimismo la tendencia a la igualdad en la regulación de las vacaciones de las diferentes categorías de trabajadores.

⁴⁸ Ibid. pags. 126 y sigs.

Las circunstancias económicas nacionales e internacionales, hacen que la fijación del horario de trabajo, se haya visto afectada por esta evolución.

El horario anual “a la carta” podría aumentar la satisfacción en el trabajo del personal, que sería más libre de trabajar y de descansar cuando mejor le conviniera y se sentiría también más responsable ante la empresa.

Desde el punto de vista de los empleadores y sus organizaciones, en períodos de recesión resulta esencial mantener e incrementar la productividad y la competitividad. Para ello se requiere un elevado grado de flexibilidad en los horarios de trabajo, para utilizar más eficazmente sus recursos. Así se podría adaptar rápidamente a las fluctuaciones del mercado.

4.4. EVOLUCION HISTORICA DEL DESCANSO LABORAL EN LA LEGISLACION CHILENA

Durante la época de la Colonia española, las normas que regulan las relaciones laborales, se rigen en nuestro país, por las Leyes de Indias.

Con la llegada de los españoles, surge el la preocupación por determinar la calidad que los aborígenes habían de tener ante el Estado y el Derecho. Los indígenas fueron considerados súbditos de la Corona de Castilla; y como tales, estaban conminados a desempeñar trabajos, a pagar tributos y a cooperar en labores de labranza, edificios de casa, labores de mina, cargas, etc.. Es así como diversas cédulas ordenan a las autoridades a que los indios no anden como ociosos sino que se les obligue a trabajar. Pero este trabajo que concierten los indígenas, debía ser el que ellos voluntariamente eligiesen, puesto que eran considerados vasallos libres. Estas eran las normas generales. Sin embargo, desde los primeros años de la Colonia, a través de instituciones que organizan el trabajo de los indios, como el repartimiento de trabajadores, el servicio personal o las mitas, se da margen a innumerables abusos. Producto de ello, se dicta una frondosa legislación, para regular las múltiples incidencias que planteaba la actividad laboral. En ésta, la Corona los protege a los indios a través de una normativa que establece entre otras

reivindicaciones, el salario mínimo, limita la jornada de trabajo y concede épocas de descanso.⁴⁹

La gran mayoría de ellas, pasaron a la Recopilación de las Leyes de los Reinos de Indias, de 1680. Estas disposiciones referentes al trabajo, como lo expresa la Recopilación de las Leyes de Indias, en el Libro VI, Título XII, Ley I, no sólo se aplican a los indios sino también a los españoles, mestizos, negros, mulatos y zambaigos libres.⁵⁰

Es así como en lo referente a la jornada de trabajo, se establece que "en las fábricas y fortificaciones, los obreros tendrán una jornada de ocho horas, cuatro en la mañana y cuatro en la tarde, repartidas a los tiempos más convenientes para librarse del rigor del sol, procurando de este modo, la salud y conservación de los mismos"⁵¹. Y en las minas, será de siete horas: "desde las seis de la mañana, hasta poco más de las diez del día y desde las dos, hasta las cinco de la tarde, para que se conserven mejor".⁵²

Como vemos, se concede tanto un descanso diario entre una jornada y la siguiente, como dentro de la jornada, mediante la división de ésta en dos, dejándose un tiempo para reponer fuerzas y alimentarse. Por otro lado, se establece la prohibición del trabajo durante la noche.

En cuanto al descanso semanal, se consigna que "el descanso dominical no puede ser violado ni invocado siquiera el disfrute de bulas apostólicas y privilegios de Su Santidad en contrario, porque de seguro fueron ganadas con siniestra relación."⁵³

Una vez conquistada la independencia de Chile, se mantuvieron vigentes las Leyes de Indias en lo referente a la legislación laboral, por lo cual el régimen de descansos no experimentó transformación alguna.

⁴⁹ Salvat Monguillot, Manuel. "El Derecho Indiano del Trabajo", en Ahumada Pacheco, Hermes. "Estudio de Derecho de Trabajo y Seguridad Social", Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1968, p.279-280.

⁵⁰ Rumeu De Armas, Antonio. Código del Trabajo del Indígena Americano. Madrid, Ediciones Cultura Hispánica, 1953, p.11.

⁵¹ Ibid. p. 43.

⁵² Ibid.

⁵³ Ibid. p. 45.

Con la dictación del Código Civil, en 1855, si bien se modifica el derecho español que se encontraba vigente en el ámbito civil, existe una total despreocupación por el problema del trabajo. Estas críticas que se le formulan a don Andrés Bello, creador de tan magna obra, al decir de sus seguidores, resulta improcedente puesto que los problemas sociales y económicos que dieron paso a la tendencia conocida con el nombre de “Derecho Social”, no se presentaron en la época de su publicación o no tenían la gravedad que posteriormente alcanzaron. Si se atiende al régimen que imperaba en las haciendas; si se constata que en los centros poblados, la industria o no existía o era incipiente, dichas críticas aparecen desprovistas de fundamento.⁵⁴

A fines del siglo XIX y comienzos del XX, se plantea en Chile la llamada “cuestión social”, es decir, el conjunto de problemas derivados de la Revolución Industrial, uno de los cuales fue la falta de descanso del trabajo y la casi supresión del descanso dominical.⁵⁵ Esta época se caracteriza por la concentración industrial. Los trabajadores, entregados a su propia suerte, eran sometidos a la voluntad de sus patrones. Ello no era sino una derivación de la aplicación, a ultranza, del principio de la autonomía de la voluntad.

A fin de conseguir condiciones laborales más dignas, la clase trabajadora empieza a organizarse a través de movimientos obreros. Se suceden, en los primeros años del siglo XX, numerosas huelgas. Producto de ello, tanto el Gobierno como el Parlamento comprenden que es hora de aceptar alguna de las aspiraciones de los obreros. Se empieza a dictar una legislación de carácter social, como la Ley de Habitación obrera, Ley sobre accidentes del trabajo, Ley de la silla en los establecimientos de comercio.⁵⁶ Es así como aparece, durante la presidencia de don Pedro Montt, la primera ley sobre descanso dominical: Ley N° 1990, publicada el 29 de agosto de 1907. Ésta establecía la obligación de dar un día de descanso a los trabajadores que hubieran laborado durante todos los días hábiles de la semana.

⁵⁴ Lira Urquieta, Pedro. La Influencia de Bello y su Clasicismo en el Código Civil, Santiago, Imp. Walter Gndt, 1933, p.43.

⁵⁵ Walter Errázuriz, Francisco. El derecho al descanso y especialmente al descanso dominical como derecho fundamental de todo trabajador. Revista Laboral Chilena, Junio 2008: p. 74.

⁵⁶ Sánchez Cabrera, Carolina Paz. Evolución Histórica de la Jornada Ordinaria de Trabajo en la Legislación Chilena y su Reducción por la Ley N° 19759. Tesis (Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales), Santiago, Chile. Universidad Central de Chile, Facultad de Derecho, 2005, p.107.

Dicha Ley mantenía las concepciones liberales imperantes en la época. No establecía la irrenunciabilidad de este derecho, el que sólo se hacía obligatorio para los menores de 16 años y para las mujeres.

Este descanso se extendía entre las nueve de la noche de la víspera, hasta las seis de la mañana del día siguiente al fijado para reposo⁵⁷. Si bien, éste se fijaba para el día domingo, permitía que se estipulara un día distinto. Por otro lado, no se incluía entre los beneficiados, a categorías de trabajadores tan importantes, como los empleados domésticos o los laborantes agrícolas⁵⁸.

Esta Ley, en la práctica, pasó a ser letra muerta, debido principalmente a dos factores:

Por un lado, era motivo de continuas transgresiones por parte de los empleadores, ya que éstos se amparaban en las excepciones que para ciertos casos, establecía la Ley, del deber de otorgarlo. Por otro lado, conspiró contra la su implementación, el otorgamiento de la facultad al asalariado para que renunciara a este beneficio, renuncia que no era producto de la libertad de los contratantes, sino del aprovechamiento de la debilidad en que se encontraba el trabajador o de su ignorancia, respecto de los derechos que la normativa les concedía a los empleados⁵⁹.

Ésta fue sustituida bajo la presidencia de don Juan Luís Sanfuentes, por la Ley N° 3321 sobre Descanso Dominical Obligatorio, publicada el 5 de noviembre de 1917.

En ésta, se generaliza la obligatoriedad del descanso dominical a todas las empresas mineras, industriales o comerciales, públicas o privadas. También se establece la irrenunciabilidad del descanso para los trabajadores, sancionándose con nulidad absoluta, todo pacto que la vulnerase. Establece que este derecho comenzará a las nueve de la noche de la víspera y terminará a las seis de la mañana del día siguiente al fijado para el reposo, al igual que en la Ley N° 1990⁶⁰. Enseguida, prevé las labores que están exceptuadas del reposo semanal, siendo éstas:

⁵⁷ Ley N° 1990, art. 1 inc. 4°.

⁵⁸ Ley N° 1990, art. 2 inc. 1°

⁵⁹ Veneros Ruiz-Tagle, Diana. Evolución de la Legislación Laboral en Chile hasta 1924, Santiago, Folleto Derecho Laboral, 1985. p.34 y 35.

⁶⁰ Ley N° 3321, art. 1 inc. final.

a) Faenas destinadas a reparar deterioros irrogados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable.

b) Labores que exijan continuidad por la índole de necesidades que satisfacen, por motivos de carácter técnico o por razones fundadas en la conveniencia de evitar notables perjuicios al interés público o a la industria.

c) Obras que por su naturaleza, no pueden ejecutarse sino en estaciones determinadas del año, y que dependen de la acción irregular de las fuerzas naturales.

d) Trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de una empresa⁶¹.

En estos casos, se obliga a conceder a los trabajadores, por lo menos, un día de descanso cada dos semanas.⁶²

Se concede al Presidente de la República la atribución de terminar los trabajos, explotaciones o establecimientos que quedan exceptuados, lo que se concreta con la dictación del Decreto N° 101, el 16 de enero de 1918; Decreto que se encuentra actualmente vigente, por no haberse dictado un nuevo Reglamento. Esa ha sido, por lo demás, la postura de la Dirección del Trabajo⁶³.

No será sino hasta 1921, que se presenta el primer proyecto de un Código del Trabajo al Parlamento, por el presidente Arturo Alessandri Palma. Éste fracasa fundamentalmente por las trabas opuestas por los congresistas, quienes, defendiendo los intereses de la oligarquía, se resistieron a toda reforma que implicara un cambio en las condiciones privilegiadas en que se encontraban.

Producto de la negativa del Parlamento de avocarse al estudio de nuevas iniciativas legales, mientras no se discutiera el proyecto que establecía la dieta parlamentaria, y que generó por parte de la oficialidad joven del Ejército una enérgica protesta, conocida como el "ruido de sables", se acuerda entre el ejecutivo y el Congreso una agenda legislativa que contuviera reivindicaciones sociales. Entre las disposiciones normativas que se dictan, figura la Ley N°4053, sobre Contrato de Trabajo, en que se fija la jornada laboral diaria en ocho horas, lo que trae consigo, el establecimiento legal de un descanso entre una jornada de trabajo y la siguiente.

⁶¹ Ley N° 3321, art. 2°.

⁶² Ley N° 3321, art. 2 inc.2°.

⁶³ Walter Errázuriz, Francisco. Op. Cit. p.76.

El 28 de mayo de 1931 se publica el DFL N° 178, que establece el Código del Trabajo. En éste se refundió, en un solo cuerpo ordenado, diversas leyes y reglamentos en que se contenían las disposiciones legales de carácter social, hasta ese momento dispersas, con el objeto de facilitar su estudio, consulta, divulgación y que se facilitara su cumplimiento. Además, se incluyen en éste a importantes categorías de trabajadores, los cuales hasta ese momento, estaban desprovistos de protección social. Finalmente se cumple con un requerimiento de carácter internacional, consistente en adaptar la legislación chilena a los Convenios Internacionales ratificados por nuestro país, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo⁶⁴.

En este cuerpo legal se distingue entre obreros y empleados, estableciendo una regulación distinta para cada uno de ellos. Asimismo, se reglamenta por primera vez, en forma general, tanto la jornada laboral (con su implicancia en el descanso entre una jornada diaria y la siguiente), como el descanso diario dentro de la jornada, semanal y anual.

En cuanto a la jornada de trabajo, se establece en el Libro Primero, denominado “Del Contrato de Trabajo”, en su Título II, artículo 24, que la duración del trabajo ordinario efectivo de cada obrero de uno u otro sexo, no excederá de ocho horas por día o de cuarenta y ocho horas por semana. Igual regulación se establece respecto a los empleados. Lo anterior, sin perjuicio de ciertas excepciones aplicables a ciertas categorías de trabajadores. Como se observa, se limita la jornada laboral, limitación que implica un aumento del descanso diario entre una jornada y la siguiente. En cuanto al derecho al descanso diario dentro de la jornada, el Libro I, en su artículo 30, señala que “la jornada efectiva de trabajo deberá interrumpirse por uno o varios descansos, cuya duración total no podrá ser inferior a dos horas, durante las cuales todo trabajo será prohibido”. Luego señala que estos descansos no se considerarán como horas de trabajo, para los efectos de computar la duración de la jornada diaria. En cuanto al descanso semanal, en el Libro II, Título IV, se reglamenta el descanso dominical y en días feriados. En el artículo 322 se impone la obligación a toda clase de empleadores, de dar un día de descanso en cada semana a sus asalariados, obligación que, conforme al artículo 325, empezará a las veintiuna horas del día

⁶⁴ DFL. N° 178. Considerandos N° 2, 3, 4 y 6.

anterior al domingo y terminará a las seis horas del día siguiente. Las normas que regulan la materia en comento, al igual que las leyes anteriores, establecen excepciones en su aplicación, las cuales en lo sustancial se mantienen. Sin embargo, se señala que dichas excepciones se aplicarán exclusivamente en cada empresa, a los servicios o parte de la explotación donde se realizan los trabajos que motivan excepciones; y a las personas estrictamente indispensables para la ejecución de los referidos trabajos. Con ello, se restringe el campo de aplicación de las excepciones. Se reitera también la norma que dispone que, a las personas exceptuadas del descanso dominical, se les dará, por lo menos, un día de descanso cada dos semanas⁶⁵. Este Código excluye de este derecho, a ciertas clases de trabajadores, como es el caso de aquellos que laboran a bordo de naves, a los cuales se les exige su concurrencia aquellos días domingos y festivos que sean indispensables para el adecuado funcionamiento de la nave⁶⁶. Se establece que las farmacias, boticas y droguerías sólo podrán permanecer abiertas en los días de trabajo; exceptuándose de esta obligación las farmacias de turno, la farmacia única de la localidad y la de la Asistencia Pública de cada pueblo⁶⁷.

En cuanto al descanso anual, es el Código del Trabajo de 1931, quien lo regula por primera vez, en nuestra legislación. Al efectuar la distinción entre obreros y empleados, este cuerpo legal dispone que a los primeros se les concederán quince días hábiles de descanso, si trabajan doscientos ochenta y ocho días; reduciéndose a siete días, si laboran más de doscientos pero menos de doscientos ochenta y ocho días. En cambio, a los empleados se les otorgan quince días hábiles siempre y cuando hayan trabajado un año en la empresa, independientemente de los días laborados⁶⁸.

Durante la vigencia del Código de 1931, se dictaron distintas leyes que fueron modificando materias relativas al descanso. Merecen citarse, entre otros:

- 1) La Ley N° 15475, de 24 de enero de 1964, la cual instauro el llamado Feriado Progresivo, el cual se puede conceptualizar como el derecho que tiene todo trabajador, con más de diez años de servicios en cualquier empresa o servicio, sea del

⁶⁵ DFL. N° 178, art. 327.

⁶⁶ DFL. N° 178, art. 330.

⁶⁷ DFL. N° 178, art. 324.

⁶⁸ DFL. N° 178, art. 324.

sector público o privado, a gozar de un incremento de un día de feriado adicional por cada, por cada tres años trabajados más allá de esa fecha⁶⁹.

2) El Decreto Ley N° 934, de 21 de marzo de 1975, el cual autoriza a los establecimientos de comercio para fijar o extender sus horarios de trabajo y de atención al público. En efecto, se les otorga a empleadores y trabajadores la facultad de fijar, de común acuerdo, sus horarios de trabajo y de atención al público, sin perjuicio del deber de cumplir con jornadas mínimas de atención al público que en la propia ley se establecen; todo ello, sin lesionar las disposiciones legales vigentes, referentes tanto a la jornada de trabajo como a los descansos diarios, semanales y anuales⁷⁰.

El Código del Trabajo de 1931 permaneció vigente hasta el año 1978.

El 15 de junio de 1978 se dicta el Decreto Ley N° 2200, el cual deroga todas aquellas normas que no estaban ya en desuso, con lo cual este cuerpo legal pasa a regir íntegramente en el campo laboral.

Se pone término a la diferencia que, en el Código anterior, se hacía entre empleados y obreros; ambos son considerados trabajadores.

Se regula, tanto la jornada de trabajo como el régimen de descansos.

En cuanto a la jornada laboral, no se establecen cambios sustanciales respecto a la legislación anterior, con lo cual el descanso diario entre una jornada y la siguiente, no experimenta variaciones.

En cuanto al descanso diario dentro de la jornada, se establece en el Título IV, artículo 45, que la jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, al menos, una hora, para el almuerzo. Luego, se señala que este período no podrá exceder de dos horas. No se computará este descanso como trabajado, para los efectos de contabilizar la jornada diaria. Se exceptúan de este descanso, los trabajadores de procesos continuos, aquellos que están sujetos a normas sobre jornada única y los que están normados por un régimen legal especial. Se permite pactar al trabajador y empleador, un descanso dentro de la jornada de treinta

⁶⁹ Walter Errázuriz, Francisco. Derecho de las Relaciones Laborales. Santiago, Universitaria, 2003, p.321.

⁷⁰ Decreto Ley N° 934, art. 2.

minutos, lo cual no produce la disminución de dicha jornada, debiendo en este caso el empleador pagar el tiempo que comprende el descanso. Este acuerdo debe ser aprobado por la Dirección del Trabajo. Respecto del personal que trabaja en hoteles, restaurantes y clubes, se faculta para pactar un descanso mayor de dos horas. En cuanto a los operarios telefónicos, se les conceden dos períodos de descanso diario, las cuales no podrán exceder, en conjunto, de una hora diaria.

El descanso semanal se regula en el Párrafo IV. Se establece que los domingos y festivos serán de descanso, salvo aquellas labores que la propia Ley autoriza a realizar en esos días⁷¹. Se establece la posibilidad de pactar entre empleador y trabajador, hasta un día adicional de descanso a la semana, caso en que se permite aumentar la jornada diaria de trabajo, hasta completar el máximo legal semanal⁷². Éste, al igual que la legislación anterior, empieza a las veintiuna horas del día anterior al domingo, a más tardar, y culmina a las seis de la mañana del día siguiente de éste⁷³. Con relación a las excepciones establecidas al derecho en comento, se mantienen íntegramente las faenas contempladas en la Ley N° 3321, agregándosele un numeral, referido a las actividades regidas por leyes especiales en la materia⁷⁴.

En cuanto al descanso anual, el Título VII contempla el derecho que tiene todo trabajador, con más de un año de servicio, a un feriado anual de quince días hábiles, con el goce de remuneración íntegra, el cual se le otorgará, preferentemente, en primavera o verano.

Contempla, respecto a los trabajadores que residan en la I, II, III, XI y XII región o en las provincias de Chiloé, y para los que laboren en yacimientos mineros o plantas de beneficios, un feriado de veinticinco días hábiles⁷⁵.

El artículo 73 contempla el llamado feriado proporcional, consistente en el otorgamiento, a todo laborante que haya prestado servicios diez años, sean éstos continuos o discontinuos, de un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados.

⁷¹ Decreto Ley N° 2200, art. 46 inc.1°.

⁷² Decreto Ley N° 2200, art. 46 inc. 4°.

⁷³ Decreto Ley N° 2200, art. 47.

⁷⁴ Decreto Ley N° 2200, art. 49.

⁷⁵ Decreto Ley ° 2200, art. 72.

A continuación, el artículo 75 establece un límite en la cantidad de días vacacionales, los que no podrán ser superiores a treinta y cinco días corridos.

Se establece la necesidad que el feriado sea continuo, a lo menos durante un período de diez días, posibilitándose su fraccionamiento por acuerdo entre las partes, en lo que exceda a dicha cantidad de días, conforme lo señala el artículo 76 del Decreto Ley N°2200.

Con posterioridad, se dictaron normas que modificaron el Decreto Ley N°2200, entre las que cabe señalar la Ley N°18101, publicada el 1° de julio de 1981, la cual incorpora, entre las labores exceptuadas del descanso dominical, tanto a aquellas que se realizan a bordo de naves, en establecimientos de comercio y de servicios que atienden directamente al público, como a aquellas actividades cuya ejecución hubiere sido acordada con el empleador en un contrato o convenio colectivo, o establecido en un fallo arbitral⁷⁶.

Respecto de los faenas que se llevan a cabo en lugares alejados de los centros urbanos, se autoriza a que empleador y trabajador convengan jornadas laborales de hasta dos semanas ininterrumpidas. En estos casos, el patrón deberá otorgar el descanso compensatorio correspondiente a los días domingos y festivos laborados, aumentados en uno.

Finalmente, el seis de julio de 1987 se publica la Ley N° 18620, la cual deroga el Decreto Ley N°2200 e instaura un nuevo Código del Trabajo.

⁷⁶ Ley N° 18101, art. 2.

CAPITULO II

EL DESCANSO LABORAL, ASPECTO LEGISLATIVO ACTUAL NACIONAL E INTERNACIONAL

1.- EL DESCANSO LABORAL EN EL MARCO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

1.1 ANTECEDENTES DE LA OIT

La Organización Internacional del Trabajo, es una organización de carácter eminentemente universal, y debe sus orígenes a la realidad social que experimentaron los países del continente europeo y América del Norte durante el siglo XIX, por la iniciativa de algunas asociaciones privadas y gubernamentales. En este contexto, durante la segunda mitad del siglo XIX se hizo cada vez mas patente en el bloque de países industrializados la voluntad de que adoptasen normas internacionales del trabajo.

El pujante desarrollo económico que el fenómeno de la revolución industrial generó fue en gran medida posible, lamentablemente, debido a niveles infrahumanos en el tratamiento de los trabajadores, lo que dio lugar a intensos disturbios y a una espiral creciente de conflictos sociales ⁷⁷

Una muestra de la incipiente preocupación por las condiciones de Trabajo se manifiesta, en el ámbito gubernamental, en las leyes sociales sancionadas por el Estado alemán durante las últimas décadas del siglo XIX, las que daban cuenta de una naciente política de protección a los trabajadores.

Producto de éste fenómeno, los argumentos de orden humanitario, político y económico que se invocaron con el objeto de promover la adopción de normas internacionales del trabajo dieron paso a la formación de la Organización Internacional

⁷⁷ Esta reseña inicial a la OIT, dice relación en general a lo mencionado en el documento ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “La OIT: Que es. Que hace” preparado por el departamento de Comunicación de la Organización Internacional del Trabajo.2005. Ginebra Suiza.

del Trabajo, la que fue instituida gracias a la Conferencia de la Paz al término de la Primera Guerra Mundial.

La Constitución de la OIT, se hace cargo así de la realidad de su época, esto es, una masa de obreros, cada vez mas creciente, que trabajaba y vivía en condiciones infrahumanas e intolerables, sin mayor consideración por su salud, vida familiar y desarrollo personal; de la convicción de que si no se mejoraban las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores, se estaría ante la eventual generación de disturbios sociales, colocando en riesgo la estabilidad política de los estados; y de que los países que adoptaren leyes que propendieran a la protección laboral y en mayor o menor medida a proteger las condiciones laborales de los trabajadores que participaban en los procesos productivos podría resultar desfavorecidos frente a sus competidores en vista del impacto de tales medidas en los costos de producción, lo que evidentemente devengaría en competencia económica en condiciones desiguales⁷⁸.

1.2 CONSTITUCION DE LA OIT.

La OIT nace en el año 1919, después de la Primera Guerra Mundial, con motivo de la reunión de la denominada Conferencia de Paz. La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, instituida por la Conferencia de la Paz, redactó la Constitución de la OIT entre los meses de Enero y Abril del año 1919. Esta Comisión estaba integrada por los representantes de nueve países⁷⁹, bajo la presidencia del delegado de Estados Unidos de América y presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL).

En el caso de Chile, éste se incorporó a la OIT el mismo año de su fundación -1919- en virtud de la ley de ratificación, patrocinada por el Presidente de la República de la época, don Juan Luis Sanfuentes.

⁷⁸ Estas consideraciones fueron plasmadas en el preámbulo de la Constitución de la OIT, cuyo texto fue redactado en el año 1919 y posteriormente ratificado por la Declaración de Filadelfia formulada en el año 1944.

⁷⁹ La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, estaba integrada por representantes de Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido.

Es importante destacar, que la OIT tiene sus fundamentos en la parte XIII del Tratado de Versalles, suscrito por los Estados que combatieron en la Primera Guerra Mundial, y que puso fin a dicha guerra, y fue creada como una organización autónoma vinculada a la Sociedad de Naciones, entidad antecedente de la Organización de Naciones Unidas. Lo trascendente en este punto es mencionar que muchos países que se retiraron en su momento de la Sociedad de Naciones mantuvieron su afiliación a la OIT.

La OIT ha sobrevivido hasta nuestros días y reúne a 181 Estados Miembros, organizados en una estructura tripartita que agrupa a los representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores, en un plano de igualdad, para tratar los asuntos relacionados con las políticas laborales y sociales.

En la actualidad, los instrumentos normativos que emanan de la misma son dos, a saber, los convenios y las recomendaciones.

Los convenios son instrumentos que crean obligaciones jurídicas al ser ratificados. Las recomendaciones no están sujetas a la ratificación, sino que señalan pautas para orientar la política, legislación y práctica de los Estados Miembros. La Conferencia Internacional del Trabajo adopta ambos tipos de instrumentos.

1.3 EL DESCANSO LABORAL EN LA CONSTITUCION DE LA OIT

La constitución de la OIT define esta entidad como una organización permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo de dicha Constitución y en la declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia con fecha 10 de Mayo de 1944.

Ya en el programa expuesto en el preámbulo de la Constitución, se reconoce que la labor de la OIT se inspira dentro de sus principios en el reconocimiento y protección de los derechos fundamentales de la persona en el trabajo, la justicia social como condición esencial para la paz universal y permanente, y el reconocimiento del derecho al descanso semanal (todos principios que en alguna medida contienen necesariamente el derecho al descanso laboral), y la jornada de trabajo que no debe

exceder de 48 horas semanales (principio que se relaciona estrechamente con el deber de asegurar un equilibrio entre las horas trabajadas y las de descanso dentro de la semana)⁸⁰

1.4 EL DESCANSO LABORAL EN LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES EMANADOS DE LA OIT.

1.4.1. Convenio I

La primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se inició el 29 de Octubre de 1919 en la ciudad de Washington, Estados Unidos. En dicha reunión se aprobaron los seis convenios internacionales del Trabajo, que pasarían a la historia como las primeras normas internacionales del trabajo⁸¹.

El convenio I, de ésta primera reunión se tituló "Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales", este convenio relativo específicamente al trabajo en la industria prevé en su artículo 2º, el que se transcribe en lo pertinente a continuación:

Artículo 2º:

"En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:"

Y el artículo 4º del comentado Convenio I, prescribe:

Artículo 4º:

⁸⁰ Otros principios contenidos en el preámbulo de la Constitución de la OIT, además de los mencionados, son: el reconocimiento del derecho de asociación y libertad sindical, El pago del salario debe ser en dinero y en cantidad suficiente, supresión del trabajo infantil, proscripción de las formas de trato discriminatorio en el trabajo, tratamiento económico equitativo para los trabajadores migrantes, y necesidad de establecer servicios públicos de inspección del trabajo.

⁸¹ Los convenios aprobados en dicha oportunidad fueron: Convenio sobre las horas de trabajo (industria); Convenio sobre el desempleo; Convenio sobre la protección de la maternidad; Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres); Convenio sobre la edad mínima (industria); y Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria).

“También podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el artículo 2 en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana. Este régimen no influirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal.”⁸².

Esta norma constituye la primera referencia en un instrumento emanado de la Organización Internacional del Trabajo, que hace referencia al descanso laboral propiamente tal, abordando el concepto de vacaciones concedidas por leyes nacionales y el concepto de descanso semanal.

Asimismo encontramos referencia al descanso en el artículo 8º de éste convenio, que prescribe en su letra b:

Artículo 8º:

“Con objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, cada empleador deberá:

b) Dar a conocer, en la misma forma⁸³, los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se consideren comprendidos en las horas de trabajo;”

En esta disposición expresa la primera referencia hecha por esta organización al descanso laboral permitido dentro de la jornada de trabajo y no comprendido como parte integrante de ésta.

1.4.2. Convenio 14

Por su parte con fecha con fecha 25 de octubre del año 1921⁸⁴, la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo elabora el Convenio

⁸² Estas normas han sido extraídas, extractadas y analizadas de la obra de la obra Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo 1919-1984 adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1985.

⁸³ La alusión “en la misma forma”, esta referida a lo establecido en la letra a) del mencionado artículo 8º, que para facilitar la aplicación de las disposiciones de éste Convenio, se debe dar a conocer, por medio de carteles colocados en un sitio visible de su establecimiento u otro lugar conveniente, o en cualquier otra forma aprobada por el gobierno, las horas en que comience y termine el trabajo, y las restantes consideraciones establecidas en la mencionada letra del artículo.

14, titulado “Convenio relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales” el que es citado como el “Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921.

Dicho Convenio, luego de mencionar qué se debe considerar para sus efectos como empresas industriales en su artículo 1º, señala en su artículo 2º, lo siguiente:

Artículo 2º:

“ 1.- A reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, todo el personal empleado en cualquiera empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.

2.- Dicho descanso se concederá al mismo tiempo, siempre que sea posible, a todo el personal de cada empresa.

3.- El descanso coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región”

Este Convenio, estableció que cada Miembro de la OIT podrá exceptuar de la aplicación de las disposiciones del artículo 2º a las personas empleadas en empresas industriales en las que únicamente estén empleados los miembros de una misma familia; y también permite a cada Miembro de la OIT a autorizar excepciones totales o parciales (incluso suspensiones y disminuciones de descanso) a las disposiciones del artículo 2, teniendo en cuenta cualesquiera consideraciones oportunas de orden económico y humanitario y previa consulta a las asociaciones calificadas de empleadores y trabajadores, cuando estas asociaciones existan.⁸⁵

Sin embargo y en compensación a la facultad antes indicada, de suspender o disminuir el descanso semanal por parte de los Miembros de la organización, el artículo 5 del Convenio determina lo siguiente:

“Artículo 5º: Cada Miembro, deberá en lo posible, dictar disposiciones que prevean períodos de descanso en compensación de las suspensiones o disminuciones concedidas en virtud del artículo 4, salvo en los casos en que los acuerdos o las costumbres locales hubieren ya previsto dichos descansos.”

⁸⁴ Fecha de entrada en vigor: 19 de junio de 1923.

⁸⁵ Referencia a los artículos 3 y 4 del mencionado Convenio 14 de la OIT, de fecha 25 de Octubre de 1921.

Tal es la importancia atribuida por la OIT al descanso semanal, que establece además que cada Miembro preparará una lista de excepciones concedidas en virtud de los artículos 3 y 4 del Convenio, y la comunicará a la Oficina Internacional del Trabajo, y en lo sucesivo comunicará, cada dos años, todas las modificaciones en dicha lista, determinando a su vez que la Oficina Internacional del Trabajo presente un informe sobre ésta materia a la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.⁸⁶

A su vez, el Convenio 14 estatuye que para facilitar la aplicación de las disposiciones del mismo, todo empleador, director o gerente, estará obligado: a) en el caso en que el descanso semanal se conceda a todo el personal conjuntamente, a dar a conocer los días y horas de descanso colectivo, por medio de anuncios puestos de manera visible en el establecimiento o en otro lugar conveniente o de acuerdo a cualquier otra forma aprobada por el gobierno; y, b) Cuando el descanso no se conceda a todo el personal conjuntamente, a dar a conocer por medio de un registro llevado en la forma aprobada por la legislación del país, o por un reglamento de la autoridad competente, los obreros o empleados sujetos a un régimen especial de descanso, y a indicar dicho régimen.⁸⁷

1.4.3. Recomendación 18

Otro instrumento de esta organización referido al descanso laboral, la encontramos en la recomendación 18, ésta, también titulada, “Recomendación sobre la aplicación del descanso semanal en los establecimientos comerciales”, aparece elaborada por la tercera reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, con fecha 25 de Octubre de 1921. En su texto se recomienda a cada Miembro de la OIT, adoptar medidas para que los establecimientos comerciales, públicos o privados, y en sus dependencias, el personal pueda, salvas excepciones previstas en el mismo texto, disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo 24 horas consecutivas. Se

⁸⁶ Referencia a lo establecido en el artículo 5 del Convenio 14 de la OIT de fecha 25 de Octubre de 1925.

⁸⁷ Referencia a lo establecido en el artículo 7 del Convenio 14 de la OIT de fecha 25 de Octubre de 1925.

recomienda además, que dicho descanso se conceda, siempre que sea posible, a todo el personal de cada establecimiento simultáneamente, y se fije en los días consagrados por la tradición o los usos del país o de la región.⁸⁸

1.4.4. Convenio 30

Ya con fecha 10 de Junio de 1930, en la decimocuarta reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, se elabora el Convenio 30, titulado “Convenio relativo a la reglamentación de la horas de trabajo en el comercio y las oficinas”⁸⁹. Este convenio establece en su artículo 2, la referencia al concepto de horas de trabajo, definiendo las mismas de la siguiente manera: “significa el tiempo durante el cuál el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador”, señalando a su vez el artículo 1 del mencionado convenio, lo siguiente: “Cada empleador deberá: b) dar a conocer, en igual forma⁹⁰, los descansos concedidos al personal que, en virtud del artículo 2, no estén comprendidos en las horas de trabajo.”

1.4.5. Convenio 31

Este Convenio esta Titulado “Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las minas de carbón” esta fechado el día 28 de Mayo de 1931, en la decimoquinta reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en su artículo 6, numeral 2, prescribe respecto del descanso:

⁸⁸ Referencia al numeral I de la “Recomendación N°18” de fecha 25 de Octubre de 1921 elaborada por la Conferencia General de la OIT.

⁸⁹ Fecha de entrada en vigor: 29 de Agosto de 1933.

⁹⁰ Por medio de avisos fijados de manera visible en el establecimiento o en otro lugar adecuado, o en cualquier otra forma aprobada por la autoridad competente. Regla establecida en el artículo 11 número 2 letra a) del Convenio 30 de la OIT de fecha 10 de Junio de 1930.

“Las autoridades competentes adoptarán las medidas necesarias para que no se efectúe en domingo o en día de fiesta legal ningún trabajo, fuera de las excepciones autorizadas por el presente artículo.”⁹¹

1.4.6 Convenio 49

El Convenio 49 titulado “Convenio relativo a la reducción de la horas de trabajo en las fabricas de botellas” de fecha 25 de Junio de 1935, se refiere al descanso entre turnos, según se observa del artículo 2, numeral 5, que prescribe: “La duración del descanso entre dos turnos de un mismo equipo no podrá ser inferior a dieciséis horas; sin embargo, este descanso podrá reducirse, si fuere necesario, cuando se efectúe el cambio periódico del horario de los equipos.”

Así, esta norma contempla el sistema de descanso entre turnos, en una actividad productiva específica, sistema que hoy se ha generalizado en diversas áreas de la industria y el comercio.

1.4.7. Convenio 52

El Convenio 52, se titula “Convenio relativo a las vacaciones anuales pagadas”, se acordó por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, con fecha 24 de Junio de 1936 en su vigésima reunión⁹².

Este Convenio establece que toda persona a la que se aplique⁹³él mismo, tendrá derecho después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborales, por lo menos. Contempla además, que las personas menores de dieciséis años, incluidos los aprendices, tendrán derecho, después de un año de servicio continuo, a vacaciones anuales pagadas de doce días laborales por lo menos, no computándose para los efectos de éstas vacaciones anuales pagadas, los

⁹¹ Las excepciones referidas están contenidas en las letras a), b), c), y d) del numeral 1 del artículo 6º del Convenio N°31.

⁹² Fecha de entrada en vigor: 22 de Septiembre de 1939.

⁹³ Se aplica a quienes señala el artículo 1 del señalado Convenio.

días feriados oficiales o establecidos por la costumbre, y las interrupciones en la asistencia al trabajo debidas a enfermedad⁹⁴.

Además, este convenio contempla el fraccionamiento excepcional de las vacaciones anuales; la forma en que deben remunerarse las mismas; la sanción de nulidad para el caso en que se acuerde el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o a la renuncia a las mismas.⁹⁵

Establece en su artículo 6º:

“Toda persona despedida por una causa imputable al empleador, antes de haber tomado vacaciones, deberá recibir, por cada día de vacaciones a que tenga derecho en virtud del presente Convenio, la remuneración prevista en el artículo 3”

En relación a este Convenio N°52, se acordó por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, la Recomendación 47 que se titula “Recomendación sobre las vacaciones anuales pagadas”, de fecha 24 de Junio de 1936, en la misma se remienda a cada Miembro de la Organización tomar en consideración una serie de sugerencias en relación a la continuidad en el servicio requerida para tener derecho a vacaciones; el aumento progresivo de las vacaciones según la antigüedad en el servicio; el método equitativo para calcular la retribución durante las vacaciones de un trabajador; y la conveniencia que los Estados Miembros examinen la posibilidad de establecer un régimen mas favorable para los jóvenes y aprendices menores de dieciocho años, a fin de facilitar la transición entre la vida escolar y la vida industrial durante el período de desarrollo físico.

Sin embargo, el numeral 2 de ésta recomendación, es destacable por cuanto se puede advertir que en su texto, la Organización Internacional del Trabajo se pronuncio respecto de la finalidad de las vacaciones anuales, así dicho numeral segundo establece:

“Aunque pudiese ser conveniente, en casos especiales, permitir el fraccionamiento de las vacaciones, debería evitarse, sin embargo, que esta medida contrarreste la finalidad perseguida por las vacaciones, que es la de permitir que el organismo humano recupere las fuerzas físicas y morales perdidas durante el año. En los demás casos, exceptuados aquellos en que concurran circunstancias

⁹⁴ Reglas contenidas en el artículo 2º del Convenio N°52 de la OIT en referencia.

⁹⁵ Reglas contenidas en los artículos 3, 4, y 5 del Convenio N°52 de la OIT.

verdaderamente excepcionales, debería limitarse el fraccionamiento a dos períodos como máximo, uno de los cuales no debería ser inferior a la duración mínima prevista.”

1.4.8. Convenio 67

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en su vigésima quinta reunión de fecha 8 de Junio de 1939, adopta el Convenio 67, titulado “Convenio relativo a las horas de trabajo y al descanso en el transporte por carretera”⁹⁶

Importante es destacar que en el artículo 4º letra a) de éste Convenio se establece el significado de “horas de trabajo” para los efectos de la actividad que trata, y señala que comprende, entre otras cosas, la mención en el punto iv), esto es, los descansos intercalados y las interrupciones del trabajo cuando no excedan de la duración que determine la autoridad competente.

Por su parte, el artículo 15 de éste Convenio, establece:

Artículo 15:

“1.- Toda persona a quien se aplique el presente Convenio deberá disfrutar, durante cada período de veinticuatro horas, de un descanso mínimo de doce horas consecutivas.

2.- La autoridad competente podrá permitir la reducción de la duración del descanso, tal como está definido en el párrafo 1, en determinados servicios que incluyan descansos intercalados de relativa importancia.

3.- La autoridad competente podrá permitir la reducción de la duración de dicho descanso en un número determinado de días por semana a condición de que el promedio de ese descanso, calculado por semana, no sea inferior al mínimo exigido en el párrafo 1.”

Asimismo el artículo 16, en su numeral 1, prescribe:

“1.- Toda persona a quien se aplique el presente Convenio deberá disfrutar, durante cada período de siete días, de un descanso mínimo de treinta horas consecutivas, veintidós de las cuales, por lo menos, estarán comprendidas en un mismo día.”

⁹⁶ Fecha de entrada en vigor: 18 de marzo de 1955.

Es importante además mencionar que este Convenio, en el numeral 2 de su artículo 18, establece:

“2.- Cada empleador deberá inscribir en un registro, en la forma aprobada por la autoridad competente, las horas de trabajo y de descanso de toda persona empleada por él. Este registro deberá estar a disposición de las autoridades de control, en las condiciones que determine la autoridad competente.”

Asimismo, en la recomendación 66, la Conferencia General de la OIT, recomienda que cada Miembro de la Organización Internacional del Trabajo dicte reglamentos aplicables a los conductores profesionales de coches particulares utilizados exclusivamente para servicios personales, que concedan a estos conductores períodos mínimos de descanso diario y semanal.

1.4.9 Convenio 101

El Convenio 101, fue acordado con fecha 26 de Junio de 1952, por la Conferencia General de la OIT, en su trigésima quinta reunión, y se tituló Convenio relativo a las vacaciones pagadas en el agricultura.⁹⁷

Este Convenio en su artículo 1, señala:

“Los trabajadores empleados en empresas agrícolas y en ocupaciones afines deberán disfrutar de vacaciones anuales pagadas después de un período de servicio continuo con un mismo empleador”

Por su parte, el artículo 2, en su numeral 1, señala:

“1. Todo miembro que ratifique el presente Convenio podrá decidir libremente la forma en que habrán de establecerse las vacaciones pagadas en la agricultura.”

El artículo 3 del mencionado Convenio establece:

“El período mínimo de servicio continuo exigido y la duración mínima de las vacaciones anuales pagadas deberán ser determinados por la legislación nacional, los contratos colectivos o las sentencias arbitrales, por organismos especiales encargados de la reglamentación de las vacaciones pagadas en la agricultura, o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente.”

⁹⁷ Fecha de entrada en vigor: 24 de Julio de 1954.

Por último, respecto de este Convenio cabe destacar el artículo 8, que señala:

“Se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas.”

Al respecto, la Conferencia General de la OIT, formuló la Recomendación 93, la que entre otras cosas, señala en su numeral 1, lo siguiente:

“La duración mínima de las vacaciones pagadas debería ser de una semana de trabajo, por un período de un año de servicio continuo, y debería fijarse proporcionalmente si la duración del servicio continuo fuese inferior a un año”

1.4.10. Convenio 106

El Convenio 106, fue acordado por la Conferencia General de la OIT, con fecha 26 de Junio de 1957⁹⁸, y se titula “Convenio relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas”, en la cuadragésima reunión del organismo.

Destacan en este convenio, su artículo 6º, que prescribe:

“1.- Todas las personas a las cuales se aplique el presente Convenio, a reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, tendrán derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada período de siete días.

2.- El período de descanso semanal se concederá simultáneamente, siempre que sea posible, a todas las personas interesadas de cada establecimiento.

3.- El período de descanso semanal coincidirá, siempre que sea posible, con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región.

4.- La tradiciones y las costumbres de las minorías religiosas serán respetadas, siempre que sea posible.”

Este convenio permite a su vez, establecer en atención a las características especiales del servicio prestado, regímenes especiales de descanso semanal.

⁹⁸ Fecha de entrada en vigor: 4 de marzo de 1959.

Sin embargo en el numeral 2 del artículo 7º, establece:

“2. Todas las personas a quienes se apliquen estos regimenes especiales tendrán derecho, por cada período de siete días, a un descanso cuya duración total será por lo menos equivalente al período prescrito por el artículo 6.”

1.4.11. Convenio 132

Este Convenio fue acordado por la Conferencia General de la OIT, con fecha 3 de Junio de 1970 en su quincuagésima cuarta reunión y se titula “Convenio relativo a las vacaciones anuales pagadas”⁹⁹.

Este convenio se aplica a todas las personas empleadas por cuenta ajena, con la excepción de la gente de mar (artículo 1º)

El artículo 3º, establece:

“1.- Toda persona a quien se aplique el presente Convenio tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada.

2.- Todo Miembro que ratifique el presente Convenio especificará la duración de las vacaciones en una declaración anexa a su ratificación.

3.- Las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborales por un año de servicios.

4.- Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, por medio de una nueva declaración, que establece vacaciones de mayor duración que la que especificó en el momento de la ratificación.”

Establece este convenio el período mínimo de servicios para tener derecho a vacaciones anuales pagadas (artículo 5); la remuneración que percibirán las personas que tomen vacaciones (artículo 7), y en su artículo 10, establece:

“1.- La época en que se tomarán las vacaciones, siempre que no se fije por reglamentos, contratos colectivos, laudos arbitrales o de otra manera compatible con la práctica nacional, se determinará por el empleador, previa consulta con la persona empleada interesada o con sus representantes.

⁹⁹ Revisado en 1970.

2.- Al fijar la época en que se tomarán las vacaciones, se tendrán en cuenta las exigencias del trabajo y las oportunidades de descanso y distracción de que pueda disponer la persona empleada”.

Y el artículo 12, establece:

“Los acuerdos por los que se renuncie al derecho a las vacaciones anuales pagadas prescritas como mínimo en el párrafo 3 del artículo 3 del presente Convenio o por los que se renuncie a tales vacaciones a cambio de indemnización o de otro modo, serán nulos y sin efectos o prohibidos, según sea apropiado a las condiciones nacionales.”

1.4.12. Convenio 153

Este Convenio esta fechado el 27 de Junio de 1979, por la Conferencia General de la OIT, y esta titulado “Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carretera”.

El Convenio 153 se aplica a los conductores asalariados de vehículos automóviles dedicados profesionalmente al transporte por carretera, interior o internacional, de mercancías o personas, tanto en el caso de que dichos conductores estén empleados en empresas de transportes por cuenta ajena o en empresas que efectúen transportes de mercancías o de personas por cuenta propia. También se aplica salvo disposición en contrario, a los propietarios de vehículos automóviles dedicados profesionalmente al transporte por carretera y a los miembros no asalariados de su familia (artículo 1º)

En su artículo 5º, expresa:

“1.-No deberá autorizarse a ningún conductor a conducir ininterrumpidamente durante mas de cuatro horas como máximo sin hacer pausa.

2.- La autoridad o el organismo competente de cada país, habida cuenta de las condiciones particulares nacionales, podrá autorizar que se sobrepase en una hora como máximo el período mencionado en el párrafo 1 de éste artículo.

3.- La duración de la pausa a que se refiere el presente artículo y, si ha lugar, su fraccionamiento deberán determinarse por la autoridad o el organismo competente de cada país.

4.- La autoridad o el organismo competente de cada país, podrá precisar los casos en que las disposiciones del presente artículo serán inaplicables por disfrutar los conductores de pausas suficientes en la conducción a consecuencia de interrupciones previstas por el horario o a causa del carácter intermitente de su trabajo.”

Asimismo, el artículo 7, dispone:

“1.- Todo conductor asalariado tendrá derecho a una pausa después de cinco horas continuas de duración del trabajo tal como esta duración se define en el párrafo 1 del artículo 4 del presente Convenio.

2.- La duración de la pausa a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo y, si ha lugar, su fraccionamiento deberán determinarse por la autoridad o el organismo competente de cada país.”

Y el artículo 8º, agrega en sus numerales 1 y 2:

“1.- El descanso diario de los conductores deberá ser por lo menos de diez horas consecutivas por cada período de veinticuatro horas, contado a partir del comienzo de la jornada de trabajo.

2.- El descanso diario podrá calcularse como promedio por períodos que determinará la autoridad o el organismo competente de cada país, quedando entendido que no podrá en ningún caso ser inferior a ocho horas ni reducirse a ocho horas mas de dos veces por semana.”

Y el numeral 5, del mencionado artículo 8º, dispone: “Durante el descanso diario no deberá obligarse al conductor a permanecer en el vehículo o la proximidad de éste, siempre que haya tomado las precauciones necesarias para garantizar la seguridad del vehículo y de su carga”.

2.- ASPECTOS CONSTITUCIONALES DEL DESCANSO LABORAL.

La Constitución Política de la República como norma fundamental es la base del ordenamiento jurídico, así, el derecho laboral debe justificarse necesariamente en el marco constitucional. Consecuencialmente, la organización del trabajo en Chile debe ser coherente con la declaración de derechos y garantías consagradas en el

artículo 19 de la Constitución Política del Estado. Así el orden público laboral, tiene fuente constitucional, toda vez que el constituyente ha optado por una entre distintas posibilidades de organizar el trabajo como base del orden social.

Además de su base constitucional, el orden público laboral posee cierta peculiaridad, porque además de considerar su variante constitucional, no debe perder de vista el orden público internacional, éste último está expresado en los compromisos internacionales que ha asumido nuestro país en el contexto de la globalización económica, pero además, a través de la labor desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo, en la medida en que de la misma emanan distintos instrumentos normativos que determinan los modernos estándares de cumplimiento de los derechos del trabajador, y la protección de los intereses del empleador, buscando equilibrio y coherencia con la conciencia de la comunidad internacional en materia laboral.

2.1. ORIGEN DE LA CONSTITUCIONALIZACION DE LOS DERECHOS LABORALES

Si bien el constitucionalismo clásico¹⁰⁰ no contemplaba la protección de los derechos del trabajador de manera específica, este vacío aparecía reforzado por la escuela de la exégesis, la que interpretaba el derecho de manera literal, dando lugar a manifiestas injusticias. Lo que no estaba en la ley simplemente no existía, y no se hacían esfuerzos para integrar sus vacíos.

El proceso de constitucionalización del derecho laboral se inicia a principios del siglo XX. Sin embargo, se pueden encontrar algunas cartas fundamentales, como la Constitución Suiza de 1874, que contenían algunas reglas de carácter imperativo sobre la duración de la jornada de trabajo y protección del trabajo de menores. Sin embargo, son solo de carácter excepcional, y estaban inspiradas más en un altruismo o espíritu de beneficencia, que la conciencia arraigada de que existían derechos del trabajador, y un deber específico del Estado de protegerlos.

¹⁰⁰ Constitucionalismo clásico está entendido como aquel basado en la declaración de derechos esenciales de la persona humana en un texto normativo, denominado Constitución, que entre otras materias, establece las bases del orden social y político, instituyendo la separación de poderes, y la legitimidad de la autoridad pública.

En los textos constitucionales del siglo XIX, las disposiciones relativas al derecho laboral, no pasaban de ser un reconocimiento al derecho a la libre elección del trabajo, pero a partir de la Constitución Mexicana de 1917, y sobre todo de la Constitución Alemana de Weimar del año 1919 se produce un cambio y las Constituciones de los diversos Estados comienzan a consagrar una serie de derechos laborales de variado contenido y diversos deberes del Estado en materia jurídico-laboral.

Sin lugar a dudas, en la constitucionalización del derecho se constata el ocaso de la soberanía infalible de la ley, correlativo al auge de los derechos humanos¹⁰¹.

2.2 CONSTITUCIONALIZACION DE LOS DERECHOS LABORALES EN CHILE

2.2.1. Constitución Política de la República de Chile de 1925:

Este es el primer texto constitucional chileno que consagró explícitamente garantías de orden laboral, así, el artículo 10 en su numeral 14º, disponía:

Artículo 10:

“La Constitución asegura a todos los habitantes de la República:

- Nº14: La protección al trabajo, a la industria, y a las obras de previsión social, especialmente en cuanto se refieren a la habitación sana y a las condiciones económicas de la vida, en forma de proporcionar a cada habitante un mínimo de bienestar, adecuado a la satisfacción de sus necesidades personales y a las de su familia. La Ley regulará esta organización.

El Estado propenderá a la conveniente división de la propiedad y a la constitución de la propiedad familiar.

Es deber del Estado velar por la salud pública y el bienestar higiénico del país. Deberá destinarse cada año una cantidad suficiente para mantener un servicio nacional de salubridad”.

¹⁰¹ Cea Egaña, Jose Luis, “La Constitucionalización del Derecho”, Revista de Derecho Público, Universidad de Chile. Nº59, año 1996, pag.11 y sgtes.

Del texto transcrito, se observa una redacción ambigua e imprecisa. Los derechos laborales parecen tener relación con la salubridad pública, con condiciones generales de aseo, más que con un nivel de vida digna. Así, las palabras “mínimo de bienestar”, era el reconocimiento constitucional al Estado de Bienestar, o Estado Democrático y Social de Derecho, basado en la protección de los más débiles.

Cabe aludir que del artículo comentado, sólo su artículo 3º estaba contemplado en la Constitución del año 1833.

2.2.2 Pacto de Garantías Constitucionales

Ya en 1970, como consecuencia de un pacto establecido entre el Partido Demócrata Cristiano y el candidato del Frente Popular don Salvador Allende, se dictó un cuerpo de garantías constitucionales que dieron nacimiento a la ley 17.398 de fecha 9 de Enero de 1971 que se conoce con el nombre de “Pacto de Garantías Constitucionales”, por efecto de la dictación de ésta ley, en el artículo 10 N° 14 se consagraron constitucionalmente los siguientes derechos:

- a.- El derecho a la libertad de trabajo y su protección.
- b.- El derecho al trabajo y a la libre elección de éste.
- c.- El derecho a una remuneración suficiente que asegurara al trabajador y a su familia un bienestar acorde con la dignidad humana.
- d.- El derecho del trabajador a participar en los beneficios que su respectiva actividad produjese.
- e.- El derecho a sindicalización de acuerdo a su actividad o a la respectiva industria o faena a la cual se dedica.
- f.- El derecho a huelga, todo ello en conformidad a la ley.
- g.- El derecho de los sindicatos, federaciones y confederaciones de gozar de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma que determine la ley.
- h.- El derecho a la autonomía sindical.
- i.- El derecho a desarrollar cualquier actividad económica salvo que se oponga a las buenas costumbres, a la seguridad o salud públicas, o que lo exija el interés nacional y que una ley lo declare así.

2.2.3 El Acta Constitucional N° 3.

En el mes de Septiembre de 1976, se publicó en el diario oficial el Acta Constitucional número tres, que derogó y sustituyó expresamente los artículos 10 a 20 de la Constitución existente. Esta Acta Constitucional consagró la libertad de trabajo y los derechos relacionados con ella en su artículo 1º N° 20 y el derecho de sindicalización en el N°22 del mismo artículo.

Posteriormente, se dictó el Decreto Ley N°2.755, de jerarquía constitucional, sustituyendo los numerales 20 y 22 del Acta, reiterándose muchas garantías ya consagradas y modificando algunos incisos e incorporando otros totalmente nuevos. Así, el numeral 20, establecía en su inciso 9:

“Toda persona tiene derecho al descanso y al disfrute de su tiempo libre, y todo trabajador a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas en la forma que determine la ley”

Por primera vez, y a través de este inciso 9, del numeral 20 del acta constitucional reseñada, se lleva a jerarquía constitucional el derecho de goce de tiempo libre y el derecho de vacaciones pagadas y la jornada diaria de trabajo.

2.2.4. Constitución Política de la República de Chile del año 1980

Este texto constitucional contiene variadas normas que contemplan la relación laboral, estas normas atestiguan la existencia de principios de naturaleza laboral recepcionados por la Constitución, a los cuales deben someterse todos los poderes del Estado.

Así, la actual Constitución Política de la República, contempla en los números 16 y 19 del artículo 19, una serie de principios laborales, que perfilan y definen el ordenamiento jurídico laboral, y a los cuales debe someterse toda persona, institución o grupo que se relacione directa o indirectamente con la actividad laboral (artículo 6º de la Constitución Política de la República).

Los principios que aparecen recogidos en la norma constitucional, son:

a) Principio de la libertad de trabajo;

- b) Principio de la justa retribución;
- c) Principio de la no discriminación;
- d) Principio de la negociación colectiva;
- e) Principio de la Libertad Sindical;
- f) Principio de la autonomía colectiva;

Así, podemos observar como el derecho laboral ha experimentado una evolución relativamente tardía en su variante constitucional en nuestro país, por lo menos en el curso del siglo XX, situación que se produce como colorario ineludible y forzoso, debido a los cambios experimentados en el mundo a raíz de la revolución industrial, la que produjo ondas presiones de las masas obreras que fueron recepcionadas lentamente por las legislaciones constitucionales de los estados.

Sin embargo, en lo que respecta al descanso laboral, es posible advertir, que de los textos constitucionales analizados no se desprende un concluyente reconocimiento al mismo, en forma directa, como derecho esencial o inseparable de la actividad humana y por tanto la actividad laboral, sin perjuicio de que de los principios que aparecen reconocidos por nuestra carta fundamental podría eventualmente llegar el interprete por vía indirecta a encontrar alguna garantía que sea de utilidad para asegurar el debido descanso laboral de los trabajadores.

Este razonamiento, nos conduce necesariamente a considerar los Convenios relativos a ésta materia, elaborados por la Organización Internacional del Trabajo y la importancia jurídica que se otorga en Chile a estos instrumentos internacionales, que como hemos analizado al comienzo de éste capítulo, se han referido en variadas oportunidades al descanso laboral

La fuente privilegiada de derecho internacional laboral han sido las directivas de la Organización Internacional del Trabajo. En derecho internacional, no todos los tratados tienen el mismo valor vinculante para los Estados parte. Así las declaraciones tienen una fuerza vinculante limitada, pues revelan que la comunidad internacional recién está comenzando a regular una determinada materia. Sólo cuando se dicta la Convención respectiva, nace la obligación internacional para cumplir con el Tratado internacional.

Respecto de las Directivas de la OIT, ellas tienen fuerza vinculante debido a lo dispuesto en el artículo 19 de la Carta de Constitución de la OIT. Por tanto, existe

respeto de ellas el self-executing, la ejecutabilidad directa, sin mediar la reforma de la ley interna, sin perjuicio de que el párrafo 5 del mismo instrumento internacional ordene que:

“En el caso de un convenio:

a) El convenio se comunicará a todos los Miembros para su ratificación;

b) Cada uno de los Miembros se obliga a someter el convenio, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, a efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas”.

Al respecto, los profesores chilenos Thayer y Novoa, opinan que “siempre se entendió que al ratificar un Estado miembro un Convenio de la OIT nacía para aquel la obligación de adecuar la normativa legal vigente a las exigencias del nuevo compromiso internacional”¹⁰²

3. EL DERECHO AL DESCANSO EN MATERIA LABORAL Y SU IMPORTANCIA COMO DERECHO ESENCIAL QUE EMANA DE LA NATURALEZA HUMANA.

En el caso Chileno, es necesario establecer a juicio de estos autores, la vinculación del artículo 5º inciso 2º del Constitución Política de la República de 1980, y los principios y normas que están contenidos en los tratados internacionales que establecen derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana.

El señalado artículo 5º de la Constitución vigente, en su inciso segundo establece:

“El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así

¹⁰² Thayer William y Novoa Patricio “Manual de derecho del trabajo” Pag.291.Impresos Universitarios. Santiago de Chile 1998.

como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”.

La redacción de éste artículo nos lleva a concluir que hay derechos que son humanos, no por el hecho de que la Constitución Política de 1980, los señale, sino por la circunstancia de ser declarados inherentes a la persona, a la dignidad de ella.

Esta interpretación conduce a establecer, que la ratificación de estos tratados modificaría las normas internas, incluso la Constitución misma, en lo que fueren contradictorias, o contravinieren los tratados internacionales que versan sobre derechos esenciales emanados de la naturaleza humana, para lo cual no sería necesario cumplir con las normas del Capítulo XVI de la Constitución, que establece el procedimiento para su modificación. Por ello, algunos autores rechazan tajantemente esta interpretación, como el caso de don Humberto Nogueira Alcalá. Esto lleva a considerar que debería modificarse el sistema de reforma constitucional, para que en conjunto con aprobar un tratado, se reforme de inmediato la Constitución, en orden al tratado, o se dicte la ley interpretativa, para lograr la compatibilidad entre las fuentes, y no provocar conflictos posteriores.

Es claro a este respecto que los derechos humanos de índole laboral, en su mayoría son derechos humanos de segunda generación. Sin embargo, la clasificación por generación, sólo sirve para establecer la categoría de los derechos, no de los principios de los cuales ellos emanan, así, de un principio determinado, puede emanar un derecho de segunda generación, como uno de primera generación. Ello sucede a modo de ejemplar con el principio de libertad de trabajo, de donde emana el derecho al trabajo (con deberes positivos del Estado para asegurar puestos de trabajo), como el derecho a la libertad de contratación (que no implica deberes positivos, sino negativos).

En este marco, el derecho al descanso laboral no tiene otra forma de ser considerado o valorado, sino como un derecho esencial que emana de la naturaleza humana, y que por tanto posee la naturaleza de un derecho individual del hombre, por el hecho de ser tal, constituyendo una de las facultades que le son necesarias para su completo desarrollo. Este aserto, tiene su fundamento más categórico en la “Declaración Universal de Derechos Humanos”, adoptada y proclamada por la

resolución de la Asamblea General 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948, de la Organización de Naciones Unidas (ONU), que establece:

Artículo 24:

“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.”

De esta forma, el derecho al descanso sería anterior a la creación del ente social, lo que lo haría superior y no suprimible, siendo misión de la organización social, garantizar dichos derechos y su ejercicio.

Reconocer ésta naturaleza jurídica al derecho al descanso, lleva necesariamente a concluir que los tratados internacionales ratificados por Chile, y en particular, los Convenios de la OIT que versen sobre el descanso laboral, deben ser respetados y promovidos por los órganos del estado de Chile, debido a su consagración constitucional derivada del texto expreso del artículo 5º de la Carta fundamental, lo que justificaría de alguna forma, si esto fuere posible, la ausencia de este derecho al descanso en el texto de artículo 19 Nº 16 o 19 de la Constitución Política del Estado.

De ser así, y en tanto los derechos consagrados en instrumentos internacionales, sean violados, ello acarrearía como sanción la nulidad de derecho público del acto oficial que irroga el daño, así como generaría las responsabilidades correspondientes, en razón de haberse violado el derecho nacional (lo anterior por aplicación de los artículos 6 y 7 del Constitución Política de 1980), vale decir, la norma de reconocimiento, que permite la entrada de las normas internacionales de derechos humanos al derecho interno. Por tanto, esta es una razón a considerar, para exigir de todos los órganos del Estado, el respeto de los derechos humanos declarados internacionalmente en materia laboral, que emanan de los principios internacionales en esta materia.

A continuación se inserta la estadística correspondiente a los instrumentos normativos de la Organización Internacional del Trabajo que Chile ha ratificado y/o denunciado:

Convenios de OIT Suscritos por Chile [\[1\]](#)

Convenio	Fecha de ratificación	Situación
C1 Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919	15:09:1925	ratificado
C2 Convenio sobre el desempleo, 1919	31:05:1933	ratificado
C3 Convenio sobre la protección a la maternidad, 1919	15:09:1925	Denunciado el 03:10:1997 [2]
C4 Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919	08:10:1931	Denunciado el 27:08:1976
C5 Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919	15:09:1925	Denunciado el 01:02:1999
C6 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919	15:09:1925	ratificado
C7 Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920	18:10:1935	Denunciado el 01:02:1999
C8 Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920	18:10:1935	ratificado
C9 Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920	18:10:1935	ratificado
C10 Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921	18:10:1935	Denunciado el 01:02:1999
C11 Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921	15:09:1925	ratificado
C12 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921	15:09:1925	ratificado
C13 Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921	15:09:1925	ratificado

C14 Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921	15:09:1925	ratificado
C15 Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921	18:10:1935	Denunciado el 01:02:1999
C16 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921	18:10:1935	ratificado
C17 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925	08:10:1931	Denunciado el 08:08:2000
C18 Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925	31:05:1933	Denunciado el 08:08:2000
C19 Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925	08:10:1931	ratificado
C20 Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925	31:05:1933	ratificado
C22 Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926	18:10:1935	ratificado
C24 Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927	08:10:1931	ratificado
C25 Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927	08:10:1931	ratificado
C26 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928	31:05:1933	ratificado
C27 Convenio sobre la indicación del peso de los fardos transportados por barco, 1929	31:05:1933	ratificado
C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	31:05:1933	ratificado
C30 Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930	18:10:1935	ratificado
C32 Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes	18:10:1935	ratificado

(revisado), 1932		
C34 Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933	18:10:1935	ratificado
C35 Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933	18:10:1935	ratificado
C36 Convenio sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933	18:10:1935	ratificado
C37 Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933	18:10:1935	ratificado
C38 Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933	18:10:1935	ratificado
C42 Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934	14:10:1994	Denunciado el 30:09:1999
C45 Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935	16:03:1946	Denunciado el 30:05:1997
C63 Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938	10:05:1957	ratificado
C80 Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946	03:11:1949	ratificado
C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	01:02:1999	ratificado
C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	01:02:1999	ratificado
C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	20:09:1971	ratificado
C103 Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952	14:10:1994	ratificado
C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	01:02:1999	ratificado
C111 Convenio sobre la discriminación	20:09:1971	ratificado

(empleo y ocupación), 1958		
C115 Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960	14:10:1994	ratificado
C121 Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964	30:09:1999	ratificado
C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964	24:10:1968	ratificado
C127 Convenio sobre el peso máximo, 1967	03:11:1972	ratificado
C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970	13:09:1999	ratificado
C135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971	13:09:1999	ratificado
C136 Convenio sobre el benceno, 1971	14:10:1994	ratificado
C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973	01:02:1999	ratificado
C140 Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974	13:09:1999	ratificado
C144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976	29:07:1992	ratificado
C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978	17:07:2000	ratificado
C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	14:10:1994	ratificado
C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983	14:10:1994	ratificado
C161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	30:09:1999	ratificado
C162 Convenio sobre el asbesto, 1986	14:10:1994	ratificado

C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	17:07:2000	ratificado
---	------------	------------

(<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newcountryframeS.htm>)

Categoría de documentos	Cantidad de documentos disponibles
Ratificaciones	59
Observaciones individuales de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones	115
Solicitudes directas individuales de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones	110
Observaciones generales de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo	3
Observaciones individuales de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo	16
Sumisiones a las autoridades competentes	17
Informes del Comité de Libertad Sindical	47
Reclamaciones (artículo 24 de la Constitución de la OIT)	6

[1] Fuente: Base de datos ILOLEX de OIT. Para más información sobre el contenido de los Convenios, revisar <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newratframeS.htm>.

[2] Denunciado quiere decir que se han dado por terminadas las obligaciones del país con dicho Convenio.

4.- EL DESCANSO EN LA LEGISLACIÓN ACTUAL CHILENA.

El artículo 21 del Código del trabajo define primeramente la jornada de trabajo como “el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato”, y agrega su inciso 2º, que también es jornada de trabajo “el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables”.

Así el inciso primero se refiere al período durante el cual se realiza el trabajo en forma efectiva o activa, y el segundo, al llamado trabajo pasivo caracterizado por encontrarse el trabajador a disposición del empleador sin realizar labor.¹⁰³

4.1 TIPOS DE DESCANSO EN NUESTRA LEGISLACION.

4.1.1 Descanso dentro de la jornada

Esta clase de descanso está contenida en el artículo 34 del Código del Trabajo, incorporado al mismo por la Ley 18620, estableciendo al respecto que “La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este periodo intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria”.

El mismo artículo mencionado en su inciso segundo, exceptúa de la regla antedicha, a los trabajos de proceso continuo. Estableciendo que en caso de duda de si una determinada labor está o no sujeta a esta excepción, decidirá la Dirección del Trabajo mediante resolución de la cual podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo en los términos previstos en el artículo 31.

¹⁰³ THAYER A. William, NOVOA Patricio. Manual del Derecho del Trabajo. Tomo II. Santiago, Impresos Universitaria, 1998. p.220.

4.1.2 Descanso semanal

El Código del Trabajo regula el descanso semanal en su libro I, Título I, Capítulo IV, artículos 35 a 40.

A este respecto el descanso semanal constituye una interrupción periódica del trabajo, durante la cual cesa la obligación del trabajador de ejecutar su prestación durante un día a la semana, de aquí su carácter semanal. La tradición ha hecho coincidir el día dedicado al descanso con el día dedicado al cumplimiento de los deberes religiosos, los cuales generalmente se ejecutan el día domingo, convirtiendo por este motivo el descanso semanal en descanso dominical. Al respecto el artículo 35 inciso 1º, establece:

“Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días”, se declara asimismo feriado el día 1º de Mayo, Día Nacional del Trabajo. Asimismo, en el actual Código del Trabajo, establece el descanso en días festivos, en los cuales por decisión de la autoridad se establece que determinados días del año sean considerados de descanso con el objeto de celebrar con mayor recogimiento hechos considerados importantes para el país, tengan estos carácter cívico como los días 18 y 19 de Septiembre, o fiestas de carácter religioso como Jueves y Viernes Santo, 25 de Diciembre, y otros. La Ley N° 2977 de 1º de Febrero de 1915 es la que fijó los días feriados contemplando algunas modificaciones posteriores.

La ley 19920, de 20 de Diciembre del 2003, incorporó al Código del Trabajo, el artículo 35 bis., que determina que las partes pueden 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 igualmente de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la debida compensación de las horas no trabajadas., estableciendo expresamente que no se consideraran como horas extraordinarias, las trabajadas en compensación del descanso pactado.

Con posterioridad la ley 20.215 de fecha 14 de Septiembre del 2007, incorpora al Código del ramo, el artículo 35 ter, que establece que si en un año los días 18 y 19 de septiembre corresponden a un día martes y miércoles, respectivamente, o

miércoles o jueves, respectivamente, será feriado el día lunes 17 o el día viernes 20 de dicho mes, según el caso.

Otra figura que difiere del descanso dominical es el día hábil libre del cual gozan los trabajadores sujetos a jornada ordinaria laboral, distribuida en cinco días en la semana, sea esta convencional o legal y que se autoriza en el artículo 28 inciso 1º.

Este sistema es común para los trabajadores, sin contemplar diferencias relativas al trabajo de mujeres o menores de 18 años, y se disfrutará por regla general en día domingo, salvo las empresas autorizadas por ley para hacerlo en esos días, en estos casos el descanso se traslada a otro día de la semana. Asimismo el artículo 38 establece cuales son las excepciones a esta regla, no requiriendo las empresas que se encuadran en alguno de estos casos, de ningún tipo de pronunciamiento de autoridad administrativa para excepcionarse del descanso dominical.

De lo establecido en la ley, en las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical, existe el imperativo de no trabajar en días domingo y festivo, al no permitirse la inclusión de estos días en la distribución de la jornada ordinaria de trabajo “salvo en caso de fuerza mayor” (artículo 37 inci.1)

Contempla el inciso segundo del artículo 37 una sanción para el empleador, en caso que la Dirección del Trabajo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias y se le aplicará una multa con arreglo a lo previsto en el artículo 477, esto es, una multa a beneficio fiscal de una a veinte unidades tributarias mensuales, esta clasificación deberá producirse luego de haber laborado en domingo o festivo por este motivo y la calificación de la fuerza mayor deberá efectuarse de acuerdo a las reglas de derecho común.

Este descanso semanal es irrenunciable, remunerado, ininterrumpido, (según el artículo 36º del Código del Trabajo, comienza a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminará a las seis horas del día siguiente de estos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo). Sin embargo, la misma ley permite su fraccionamiento, en el caso de los trabajadores de casa particular que viven en casa del empleador, el cual puede ser fraccionado en dos medios días a petición del trabajador.

Otra circunstancia a destacar, es que la legislación actual al establecer máximos semanales de jornadas de trabajo, hace posible que las partes pacten una

jornada semanal de duración menor a la máxima legal, lo que redundaría en un aumento del tiempo de descanso del trabajador.

El inciso sexto del artículo 38, establece “cuando se acumule mas de un día de descanso en la semana, por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero y cuatro, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso, que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32”

Si por acumulación, pues de festivos y domingos, hubiere derecho a mas de un día de descanso en la semana, el exceso sobre uno puede pagarse en dinero o distribuirse en la forma que las partes acuerden.¹⁰⁴

4.1.2.1 Sistemas excepcionales autorizados por la Dirección del Trabajo

El inciso final del artículo 38 establece: “Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema”. La vigencia de lo resuelto según lo expresado, será de cuatro años con las salvedades expresadas en el artículo mencionado.

El legislador ha otorgado esta facultad al Director del Trabajo para casos calificados. Sin embargo, la realidad ha mostrado que estos casos calificados no tiene un carácter excepcional y la Dirección autoriza normalmente jornadas especiales. Las exigencias del funcionamiento de las empresas lo han hecho necesario y, a la vez, se ha advertido en esta práctica, una forma más flexible de cumplimiento de la jornada de

¹⁰⁴ Op, cit. THAYER William, NOVOA, patricio . P.262

trabajo, respetándose siempre un límite mensual de 180 horas. A la vez ha tenido en cuenta la opinión y el interés de las partes.¹⁰⁵

4.1.2.2 Jornada Bisemanal.

“Si la prestación de servicios debe 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 domingos o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno”, artículo 39 Código del Trabajo.

El legislador acepta la jornada bisemanal con el requisito de que los servicios han de prestarse en lugares apartados de centros urbanos y, además, los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso adicional a los domingos y festivos comprendidos en el período. En estos casos son horas extraordinarias las que exceden de 90 horas en el respectivo período¹⁰⁶.

4.1.2.3 Horas Trabajadas en días domingo y festivos.

En estos días solo pueden laborar quienes se desempeñen en tareas exceptuadas, para lo cual el inciso 2º del artículo 38 del Código faculta a las empresas respectivas para que distribuyan la jornada normal de trabajo, “en forma que incluya los días domingo y festivos”. Pero- agrega la disposición- “las horas trabajadas en dichos días se pagaran como extraordinarias siempre que excedan la jornada ordinaria semanal”

La frase aludida induce a equívocos, pues si se dispone que las horas trabajadas en tales días se pagarán con el recargo legal, siempre que excedan la jornada ordinaria, en definitiva no se está diciendo nada, ya que si hay exceso sobre la

¹⁰⁵ Op.cit. THAYER William, NOVOA, patricio . P.262,263, cita actualizada por los autores de conformidad a las modificaciones introducidas en el Código del Trabajo.

¹⁰⁶ Dirección del Trabajo , Ord.304-023, de 18 de enero de 1994.

jornada ordinaria semanal las horas serán extraordinarias, sea que se las trabaje en domingo o en día de semana.¹⁰⁷

La única trascendencia adicional por horas trabajadas en días domingo o festivos es la que fluye del artículo 37 del Código, que expresa: “Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor.

“Si la dirección del Trabajo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias y se le aplicará una multa con arreglo a lo previsto en el artículo 477”.

Entonces, pues, sólo las horas para trabajos no exceptuados, servidas en días domingo o festivo, sin que medie fuerza mayor, lo que calificará la Dirección del Trabajo, tiene la calidad de horas extraordinarias por esa sola circunstancia, sin perjuicio de la sanción que amerita el empleador, a la que alude el texto legal.¹⁰⁸

4.1.3 INTERRUPCIÓN ANUAL DE LA JORNADA

El artículo 67 del Código del Trabajo establece:

“Los trabajadores con mas de un año de servicio tendrán derecho a feriado anual de 15 días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.

La ley 20.058 de 26 de Septiembre de 2005, introdujo en este artículo el siguiente inciso:

“Los trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de veinte días hábiles.”

¹⁰⁷ Op. cit. THAYER William, NOVOA, patricio . P.264.

¹⁰⁸ Ibid. P.265.

Y el inciso final de este artículo establece:

“El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio”.

Existen cuatro elementos básicos del feriado:

- a) Período de calificación: Un año de servicios.
- b) Feriado básico: 15 días hábiles.
- c) Contenido de la prestación: Remuneración íntegra.
- d) Oportunidad: De preferencia en primavera o verano.

4.1.3.1 Feriado Aumentado

La ley contempla una causal de aumento del feriado básico en razón de la antigüedad del trabajador.

El artículo 68 dispone: “Todo trabajador con diez años de trabajo para uno o mas empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva”¹⁰⁹.

“Con todo- agrega el inciso segundo- sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores”.

El artículo 69 dispone que, el día sábado se considerara siempre inhábil, para los efectos del feriado. Si se comienza el lunes de una semana, su duración efectiva será de tres semanas o 21 días corridos, o algo más si en ese período ha existido un día festivo.

Con ésta modificación introducida por la ley N° 19.250 se terminó con la diferenciación que había entre las empresas que distribuían la jornada semanal de lunes a viernes con aquellas que lo hacían de lunes a sábado.¹¹⁰

¹⁰⁹ Aplicación de los Convenios N° 52 y 132 de la OIT.

¹¹⁰ THAYER William, NOVOA, Patricio . P.270

4.1.3.2 Continuidad o discontinuidad del feriado

“El feriado debe ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles, podrá fraccionarse de común acuerdo” (artículo 70, inciso 1º del Código del Trabajo)

Este fraccionamiento del feriado queda condicionado a dos circunstancias:

- a) Debe mediar un mínimo no fraccionable de 10 días hábiles;
- b) Debe fraccionarse sólo el exceso, de común acuerdo entre las partes.

4.1.3.3 Acumulación de feriados

“ El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero solo hasta por dos periodos consecutivos.

“El empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos períodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período” (artículo 70, inciso 2º y 3º).

4.1.3.4 Prestación por el feriado

El artículo 67 del Código del Trabajo da derecho a “remuneración íntegra”. El artículo 71 del mismo cuerpo legal contiene una norma destinada a precisar su alcance:

“Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

“En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

“Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual no sea constante entre uno y otro mes”

Es frecuente que una misma persona goce de una remuneración fija y adicionalmente de remuneraciones variables. En tal caso han de aplicarse

simultáneamente las dos fórmulas de cálculo, según señala el inciso penúltimo de este artículo 71.¹¹¹

4.1.3.5 Reajustabilidad de la prestación

“Si durante el feriado se produce un reajuste legal, convencional o voluntario de remuneraciones, este reajuste afectará también a la remuneración íntegra que corresponde pagar durante el feriado, a partir de la fecha de entrada en vigencia del correspondiente reajuste” (artículo 72 del Código del Trabajo)

Esta norma, tiende a resguardar lo que ya se ha generalizado en el derecho social chileno: la mantención del valor real de la prestación, cuando media alguna causal de suspensión de la relación de Trabajo, como es el caso de los subsidios por incapacidad laboral temporal y, ahora el pago de vacaciones.¹¹²

4.1.3.6 Incompensabilidad del feriado por dinero

El inciso 1º del artículo 73 del Código del Trabajo, establece:

“El feriado establecido en el artículo 67 no podrá compensarse en dinero”, Los incisos 2º y 3º, agregan:

“Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto del feriado le habría correspondido.

“Con todo el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho al feriado, percibirá una indemnización por este beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que

¹¹¹ Op. Cit. THAYER William, NOVOA, Patricio . P.273

¹¹² Ibid.

medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el termino de sus funciones”.

El feriado no es compensable en dinero, por la muy poderosa razón de que su objetivo no es procurar un aumento en el nivel de ingresos, sino proteger la salud del trabajador y tender a su distracción y recreo.

Existen tres excepciones destinadas a indemnizar o pagar el valor de las vacaciones:

a) Si el trabajador, teniendo los requisitos para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier causa a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido (artículo 73, inc. 2º del Código del Trabajo)

En tal caso, pues, el trabajador ni ha hecho uso de vacaciones ni podrá hacerlo en lo futuro; luego, no existe otra salida jurídica que la compensación en dinero;

b) Asimismo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por este beneficio proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones (artículo 73, inc. 3º del Código del Trabajo)

Al igual que en el caso anterior, aquí no media una compensación propiamente tal de vacaciones por dinero, sino que ante la imposibilidad jurídica de poderlas otorgar (por no haberse cumplido el período de calificación), el legislador ordena que se otorgue por vía sustitutiva una indemnización equivalente a la llamada “vacación proporcional”.¹¹³

c) La última causal de compensabilidad del feriado por dinero es la prevista en el artículo 68 del Código del Trabajo, en cuanto admite que el exceso del feriado por sobre el básico “será susceptible de negociación individual o colectiva”.

En estos tres casos, “las sumas que se paguen por estas causas al trabajador no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71”, señala el inciso cuarto y final del artículo 73 del Código del Trabajo.

¹¹³ Ibid. 274,275

4.1.3.7 .Excepciones al feriado

“No tendrán derecho a feriado los trabajadores 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 a las disposiciones de éste Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato” (artículo 74).

Se considera que más que establecer una excepción al feriado mismo, se trata de no imponer una obligación adicional a aquellas empresas que, por la naturaleza de las actividades que realizan, suspenden sus actividades durante cierto tiempo, en el cual continúan pagando remuneraciones a su personal.

4.1.3.8 Feriado colectivo

Este consiste en el cierre temporal de una empresa o establecimiento, período en el que se otorgan todos los feriados que correspondan.

Esta materia esta regulada por el artículo 76 del Código del Trabajo, que señala los lineamientos generales que deben cumplirse para que proceda el feriado colectivo:

“Los empleadores –empresa- podrán determinar que sus empresas o establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva.

“En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa.”

El feriado colectivo implica dos efectos adicionales:

a) Respecto de los trabajadores que a su fecha aún no habían cumplido el período de calificación para tener derecho al feriado, se entiende que se les anticipa;

b) Respecto de quienes tienen derecho a un feriado superior al correspondiente al cierre colectivo, les queda un remanente que debe ser otorgado por el empleador.

5. PERMISOS

El antiguo artículo 66 del Código del Trabajo disponía que: “en el caso de nacimiento y muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a un día de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Dicho permiso deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine”.

Este artículo fue modificado por la ley 20.137 de fecha 16 de Diciembre del 2006, y el artículo 66 hoy vigente establece:

“En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente de tiempo de servicio.

“Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

“Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

“El Trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

“Los días de permiso consagrados en éste artículo no podrán ser compensados en dinero.”

Esta norma inicialmente fue introducida por la Ley N°19.250, y como se expresó, hoy modificada por la ley 20.137, recepcionando un generalizado criterio de los instrumentos colectivos de trabajo, con vistas a su generalización para todos los dependientes y dentro de un marco de altísima razonabilidad.¹¹⁴

5.1 PERMISOS RELATIVOS A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD DE LOS TRABAJADORES.

En cuanto al nacimiento de los hijos de los trabajadores, se incorpora al Código del Trabajo, mediante la ley 18.620, ley 19.250 y ley 20.137 de fecha 16 de Diciembre de 2006 y Ley 20.047 del 2 de Septiembre del 2005, conjuntamente con la Ley 19.272 y Ley 19.670, el artículo 195 y siguientes.

Al respecto el artículo 195, establece:

“Las Trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

“El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable”.¹¹⁵

Así también, el artículo 195, establece en su inciso 3°:

“Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de éste Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198”

¹¹⁴ Ibid. P.280.

¹¹⁵ Permiso incorporado por la Ley 20.137 de fecha 16 de Diciembre de 2006 y Ley 20.047 de fecha 2 de Septiembre de 2005.

En cuanto a la enfermedad de los menores que requieren ser atendidos en el hogar, el artículo 199 inciso 1º, dispone:

“Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el periodo que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.”

El artículo 199, también contempla la situación de los trabajadores responsables de menores de un año, respecto de los cuales tengan la tuición o cuidado personal, determinados judicialmente, así, el inciso segundo de éste artículo establece:

“Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.”

El actual Código del Trabajo, ampara la salud de los menores, estableciendo como se ha expresado, una serie de permisos a los trabajadores para cumplir con el deber de cuidado que impone la ley, es así, como el artículo 199 bis, incorporado a Código del ramo por la Ley 19.505, establece en lo pertinente, en su inciso 1º:

“Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Dichas circunstancias

del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.”

Y por su parte el artículo 200, dispone en su inciso 1º:

“La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por doce semanas.”

6.- DESCANSOS ESPECIALES EN NUESTRA LEGISLACION

Nuestro Código del Trabajo contempla en su artículo 22, lo siguiente “la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 45 horas semanales”, la jornada ordinaria de trabajo, esta referida a ésta jornada de 45 horas semanales.

Existen sin embargo diversas jornadas, con distintos tipos de descansos dentro de la misma, que están actualmente contempladas en nuestra legislación laboral, las que se mencionan a continuación:

6.1 JORNADAS REDUCIDAS DE TRABAJO

Estos son algunos casos de jornadas disminuidas de trabajo, cuyo fundamento fluye de su contenido y entre las cuales están:

a.- La jornada reducida de trabajo a que tienen derecho las mujeres en estado puerperal, conforme a los artículos 203 y 206 del Código del Trabajo;

b.- La jornada parcial de trabajo para quienes hagan uso de licencia médica por tal concepto (reposo parcial), conforme a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley Nº 18.469 que regula el ejercicio del derecho constitucional a la protección de la salud.

c) La jornada de trabajo de los dirigentes sindicales que hagan uso de los permisos ordinarios regulados en el artículo 249 del Código.

6.2 JORNADAS DE TRABAJO PROLONGADA

Respecto a la jornada de 45 horas semanales, esta se aumenta en la realización de ciertos trabajos específicos.

Estas jornadas prolongadas corresponden a lo que los instrumentos internacionales denominan excepciones permanentes a la jornada hoy en Chile de 45 horas semanales.

Así el límite de 45 horas para la jornada ordinaria de trabajo, no es aplicable en los casos de las denominadas “jornadas mayores”, que se recogen en el artículo 27 del Código del Trabajo, y se aplican a las siguientes personas:

“Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 no es aplicable al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes – exceptuando el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina-, cuando, en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

“El desempeño de la jornada que establece este artículo sólo se podrá distribuir hasta por un máximo de cinco días a la semana.”

En todo caso otro caso los trabajadores se encuentran favorecidos por la limitación horaria del artículo 22 del Código del Trabajo.

Respecto a las personas comprendidas en la excepción antes explicada, se establece que no podrán permanecer más de doce horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán, dentro de ésta jornada, un descanso no inferior a una hora imputable a dicha jornada (artículo 27, inc. 3º)

6.3 JORNADA ESPECIAL Y DESCANSOS DE QUIENES SE DESEMPEÑAN A BORDO DE NAVES PESQUERAS

El artículo 23 del Código del Trabajo, dispone que

“Sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras tendrán derecho a uno o varios descansos,

los cuales, en conjunto, no podrán ser inferiores a doce horas dentro de cada veinticuatro horas.

“Cuando las necesidades de las faenas lo permitan, los descansos deberán cumplirse preferentemente en tierra. En caso de que se cumplan total o parcialmente a bordo de la nave, ésta deberá contar con las acomodaciones necesarias para ello”.

La Ley 20.167, de fecha 14 de Febrero del 2007, agregó al mencionado artículo 23, lo siguiente:

“Cuando la navegación se prolonga por 12 días o menos, toda la dotación tendrá derecho a un descanso en tierra de ocho horas como mínimo previo al zarpe, prevaleciendo los acuerdos de las partes siempre y cuando estos sean superiores a ese mínimo. Este descanso deberá otorgarse en forma continua a cada miembro de la dotación, en cada recalada programada de la nave de pesca.

“En el caso de las navegaciones por períodos de más de doce días, así como en las campañas de pesca en la zona austral, en las que la dotación ocupa las dependencias de la nave de pesca habilitadas para ello como su hogar, el descanso previo al zarpe podrá ser otorgado efectivamente en tierra o en dichas instalaciones, a elección del trabajador.

“Solo con un acuerdo celebrado entre el armador y las organizaciones sindicales representativas del personal embarcado, se podrá modificar el descanso a que se refieren a que se refieren los incisos anteriores. El acuerdo deberá reunir, copulativamente, los siguientes requisitos:

a) No podrá convenirse un descanso previo al zarpe inferior a cinco horas en puerto base;

b) No podrá convenirse un descanso previo al zarpe inferior a tres horas en puertos secundarios. Este descanso podrá realizarse donde las partes convengan;

c) Deberá tener una duración no menor a dos años ni superior a cuatro años;

d) Deberá remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su celebración.

“Para los efectos del cómputo del descanso previo al zarpe que se establece en éste artículo, se entenderá que el zarpe se inicia con las labores de alistamiento que le preceden.

“Cuando la navegación se prolongare por mas de doce días, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de ocho horas continuas dentro de cada día calendario, o no inferior a doce horas dentro del mismo período, dividido en no mas de dos tiempos de descanso” ¹¹⁶

6.4 JORNADA ESPECIAL Y DESCANSOS DEL PERSONAL DE CHOFERES Y AUXILIARES DE LA LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA, DE SERVICIOS INTERURBANOS DE TRANSPORTE DE PASAJEROS, DE CHOFERES DE VEHÍCULOS DE CARGA TERRESTRE INTERURBANA Y DEL QUE SE DESEMPEÑA A BORDO DE FERROCARRILES.

Respecto de éstos dependientes, según establece el artículo 25 del Código del Trabajo, modificado por la ley 20271, de fecha 12 de Julio de 2008, la jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles, será de 180 horas mensuales y no de 192 horas, como este artículo establecía antes de la modificación aludida.

En cuanto a los descansos, el artículo 25, inciso 1º, en lo pertinente establece:

“En el caso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, y de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes.

“Todos los trabajadores aludidos en el inciso precedente deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.

“Cuando los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y el personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles arriben a un terminal, después de

¹¹⁶ La ley 20.167, ya citada, agrego además al Código del Trabajo el artículo 23 bis, que vino a regular los casos en que la nave perdida por naufragio u otra causa estuviere asegurada, determinando que se pagarán con el seguro, de manera preferente a toda otra deuda las sumas que se deban a la tripulación por remuneraciones, desahucios e indemnizaciones, regulando los límites de estos y el pago a los tripulantes que obran para recoger los restos de la nave o la carga.

cumplir en la ruta o en la vía, respectivamente, una jornada de ocho o mas horas, deberán tener un descanso mínimo en tierra de ocho horas.

“En ningún caso el chofer de la locomoción colectiva interurbana¹¹⁷ podrá manejar mas de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas.

En su inciso final, el actual artículo 25 del Código del Trabajo establece:

“El bus deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél”.

Cabe señalar, que la ley 20.271 antes aludida, incorporó al Código del Trabajo, el actual artículo 25 bis, que establece la norma relativa a los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, determinando que la jornada ordinaria de éstos no excederá de 180 horas mensuales, y no podrá distribuirse en menos de 21 días. Respecto del descanso de estos trabajadores, dicha norma establece lo siguiente:

“El tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas a bordo o en el lugar de trabajo que les corresponda, no será imputable a la jornada, y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. La base de cálculo para el pago de los tiempos de espera, no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1.5 ingresos mínimos mensuales, Con todo, los tiempos de espera no podrán exceder de un límite máximo de 88 horas mensuales.

“El trabajador deberá tener un descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas dentro de cada 24 horas.

“En ningún caso el trabajador podrá manejar mas de 5 horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas. En los casos de conducción continua inferior a 5 horas, el conductor tendrá derecho, al término de ella, a un descanso cuya duración mínima será de 24 minutos por hora conducida. En todo caso, esta obligación se cumplirá en el lugar habilitado más próximo en que el vehículo pueda ser detenido, sin obstaculizar la vía pública. El camión deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquel.”

¹¹⁷ La ley 20.271 eliminó en esta parte la referencia a los vehículos de carga terrestre, para considerarlo por separado, según establece hoy el artículo 25 bis del Código del Trabajo.

6.5 JORNADA ESPECIAL Y DESCANSO DEL PERSONAL DE SERVICIO DE TRANSPORTE URBANO COLECTIVO DE PASAJEROS.

El artículo 26 del Código del Trabajo, dispone que en esta actividad, si las partes acordaren cumplir en turnos la jornada ordinaria semanal, estos no excederán de ocho horas de trabajo, con un descanso mínimo de diez horas entre turno y turno. En todo caso, los choferes no podrán manejar más de cuatro horas continuas.

Al respecto se ha agregado recientemente por la ley 20.271 de fecha 12 de Julio de 2008, el artículo 26 bis, que regula el desempeño de los choferes o auxiliares de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros, disponiendo al efecto que estos se regirán por el artículo 26 ya visto, y agregando lo siguiente:

“Sin perjuicio de ello, podrán pactar con su empleador una jornada ordinaria de trabajo de 180 horas mensuales distribuidas en no menos de veinte días al mes. En ambos casos, los tiempos de descanso a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. En ningún caso, los trabajadores podrán conducir por más de cinco horas continuas.

“Se entenderá como servicios de transporte rural colectivo de pasajeros, aquellos que cumplan con los requisitos que determine reglamentariamente el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.”

CAPITULO III
DESCANSO LABORAL Y ASPECTOS CONTINGENTES

1.- DESCANSO LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

1.1. LA PRODUCTIVIDAD

La productividad, también conocida como eficiencia, es genéricamente entendida como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados en obtenerla.

También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, mas productivo es el sistema.

En el ámbito de desarrollo profesional, se llama productividad (P) al índice económico que relaciona la producción con los recursos empleados para obtener dicha producción, expresado matemáticamente como $P = \text{producción} / \text{recursos}$.

La productividad evalúa la capacidad de un sistema para elabora los productos que son requeridos y a la vez el grado en que aprovechan los recursos utilizados, es decir, el valor agregado.

Una mayor productividad utilizando los mismos recursos o produciendo los mismos bienes o servicios resulta en una mayor rentabilidad para la empresa. Por ello, el sistema de gestión de calidad de la empresa trata de aumentar la productividad.¹¹⁸

Aunque el término productividad tiene distintos tipos de conceptos, básicamente se consideran dos: como productividad laboral y como productividad total de los factores.

Así la productividad laboral se define como el aumento o disminución de los rendimientos originados por la variación de cualquiera de los factores que interviene en la producción, trabajo, capital, técnica, etc.

¹¹⁸ CASANOVA, Fernando. Formación profesional, productividad y trabajo decente. Boletín N°153. Cientefor. Montevideo.2002.

Históricamente podríamos hablar de productividad en el trabajo en los términos que lo mencionan los autores Borisov, Zhamin y Makarova, quienes señalan:

“La productividad en el trabajo, es el rendimiento eficiencia de la actividad productiva de los hombres expresada por la correlación entre el gasto de trabajo (en escala de la sociedad, de una rama, de una empresa o de un solo trabajador) y la cantidad de bienes materiales producidos (establecida en dinero o en especie) en una unidad de tiempo. Se determina por la cantidad de tiempo invertido en elaborar la unidad de producción o por la cantidad de producción fabricada en la unidad de tiempo. El nivel de la productividad del trabajo es un índice importantísimo del carácter progresivo de un modo de producción de un régimen social dado. Todo nuevo régimen social, indicó Lenin, vence al que le precede consiguiendo una mayor productividad del trabajo. Elevar la productividad del trabajo significa economizar trabajo vivo y trabajo social, o sea, reducir el tiempo socialmente necesario para producir la unidad de mercancía, rebajar su valor. La proporción de trabajo vivo disminuye mientras que la proporción de trabajo pasado (materializado) aumenta relativamente y de tal modo que se reduce la suma global de trabajo encerrado, en la mercancía. En esta ley se manifiesta el decisivo significado del progreso de la técnica para el crecimiento de la productividad del trabajo. El nivel y los ritmos de crecimiento de la productividad del trabajo social dependen de muchos factores, ante todo del grado de desarrollo de las fuerzas productivas. "La capacidad productiva del trabajo depende de una serie de factores, entre los cuales se cuentan el grado medio de destreza del obrero, el nivel de progreso de la ciencia y de sus aplicaciones, la organización social del proceso de producción, el volumen y la eficacia de los medios de producción y las condiciones naturales" (C. Marx). Estos factores principales, de los que depende el crecimiento de la productividad del trabajo, no actúan de igual manera en las distintas formaciones económico-sociales; su acción es determinada por las relaciones de producción dominantes. La anarquía de la producción capitalista, la lucha competitiva, las crisis económicas de superproducción, la sub-utilización crónica de las empresas, el paro forzoso en masa, todos estos rasgos negativos de la sociedad capitalista, y muchos otros, hacen que los ritmos de crecimiento de la productividad del trabajo sean muy bajos y excluyen la posibilidad de que tal ritmo, bajo el capitalismo, aumente sin

interrupción. Los capitalistas aprovechan el incremento de la productividad del trabajo en sus empresas para aumentar sus ganancias. En cambio, los trabajadores nada ganan con que la productividad se eleve. En el régimen socialista, la propiedad social, el carácter planificado del desarrollo de la economía socialista, el interés vital de los propios trabajadores en que la productividad se eleve y otros factores aseguran que los ritmos de crecimiento de la productividad del trabajo sean elevados e ininterrumpidos. El crecimiento incesante de la productividad del trabajo social se convierte en una ley económica absoluta del socialismo. En oposición a lo que sucede bajo el capitalismo, en la sociedad socialista elevar la productividad del trabajo constituye una fuente importantísima del crecimiento de la producción social y -sobre esta base- del bienestar del pueblo. Los factores esenciales para que crezca la productividad del trabajo en la sociedad socialista son: elevar por todos los medios el nivel técnico de la producción sobre la base de su electrificación, aplicación máxima de la química, mecanización y automatización, perfeccionamiento de los procesos tecnológicos; mejorar la organización planificada de la producción social haciendo que ésta se especialice cada vez más y eleve sin cesar su carácter cooperativo y combinado, haciendo que cambie de manera progresiva la estructura de la economía nacional forzando el desarrollo de las ramas y producciones más progresivas, (en la etapa actual, por ejemplo, las de la industria química, de la energética, de la electrónica, de la industria del petróleo, del gas, etc.). Se va convirtiendo en un factor cada día más importante en el incremento de la productividad del trabajo, la ciencia, que se transforma en una fuerza productiva directa. En cada empresa contribuye a elevar la productividad la organización científica del trabajo, organización que permite dar a la producción un carácter rítmico, utilizar en grado máximo las máquinas, equipos y mano de obra. Es un serio estímulo para que la productividad del trabajo aumente, distribuir según el trabajo realizado los bienes materiales, fortalecer el principio del interés material personal de los trabajadores en los resultados de su labor. Contribuyen a elevar la productividad del trabajo: perfeccionar la preparación técnica de los trabajadores, mejorar el nivel material y cultural del pueblo, desarrollar las múltiples formas de emulación socialista y difundir en gran escala la experiencia de vanguardia. En la presente etapa de la edificación comunista, importa más que nunca que la productividad del trabajo se eleve sin cesar. El paso gradual del socialismo al

comunismo presupone llevar la productividad del trabajo a un nivel que supere la productividad del trabajo en los países capitalistas más desarrollados. El incremento de la productividad del trabajo -se indica en la resolución del XXII Congreso del P.C.U.S.- es un problema cardinal de la política y de la práctica de la edificación comunista, es condición indispensable para que aumente el bienestar del pueblo, para crear la abundancia de bienes materiales y culturales con destino a los trabajadores".¹¹⁹

En la actualidad, los investigadores han dado cada vez más relevancia al descanso laboral por su meridiana influencia en la productividad.

Es así como los expertos recomiendan entre siete y ocho horas de sueño. Si el trabajador duerme menos de siete horas, lo más probable es que funcione con una desventaja cognitiva, mientras la salud y los negocios se ven afectados.

Este fenómeno ocurre especialmente cuando se inicia una empresa, un sondeo realizado por la Asociación de Pequeñas Empresas NFIB (USA), reveló que los propietarios de microempresas suelen trabajar más horas durante la fase inicial de la empresa o cuando la economía entra en crisis, como acontece en la actualidad.

El especialista – James Mas- de la Universidad de Cornell, estima que los empresarios pierden al menos 700 horas de sueño en el primer año en que abren su firma.

Este exceso de trabajo no se ve reflejado en la productividad, las investigaciones científicas más recientes muestran que pasar un día o dos sin dormir lo suficiente, puede trastocar la salud, la memoria, la concentración, el humor y la habilidad para tomar decisiones.

“Hemos llegado a pensar que dormir el tiempo recomendado es opcional. Pero nuestro cuerpo no está de acuerdo con eso” explica Mark Rose-Kind, quien fuera investigador del sueño de la Universidad de Stanford.

En efecto, dormir no es una pérdida de tiempo, ayuda a potenciar la salud, la inteligencia y el liderazgo, e incluso puede hacer nacer buenas ideas para mejorar la empresa (según una encuesta del año 2007 de la compañía Staples, 51 % de los

¹¹⁹ BORISOV, Zhamin y Makarova. Diccionario de economía política. Publicado en la Unión Soviética y traducido al español en 1965 por Augusto Vidal Roget. {En línea} Disponible en Internet <http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/p/productividad.htm>

empresarios afirma que con frecuencia sueñan cosas relacionadas con el trabajo, y de ese porcentaje, el 70% dice implementar luego las soluciones en la empresa).

La importancia de dormir es hoy irrefutable, recientes estudios han asociado la falta de sueño con enfermedades como diabetes, obesidad y cáncer, la Universidad de Chicago lo comprobó al restarle horas de sueño durante seis días a un grupo de voluntarios sanos, el resultado fue que las hormonas se alteraron, especialmente la leptina, provocándole un hambre voraz por alimentos poco nutritivos y el azúcar de su sangre se elevó a niveles pre-diabéticos.

Asimismo, la OMS (Organización Mundial de la Salud) ha recabado datos que demuestran que la falta de sueño perjudica el sistema inmunológico, al punto de que se está considerando calificar al insomnio crónico como cancerígeno, comparable a los efectos del tabaco y el asbesto¹²⁰

1.2 EL SINDROME DE FATIGA CRONICA

Hoy existe con cada vez mayor frecuencia, trabajadores afectados por SFC (Síndrome de Fatiga Crónica), “esta enfermedad laboral trae consigo una serie de consecuencias que impactan directamente con el rendimiento del trabajador porque no permite que rinda en la misma manera que cuando está sano”, señala el jefe de la Unidad de Psicología Clínica de la Universidad Panamericana (UP), Joaquín Marbán.

“El SFC es el resultado de un proceso de estrés laboral prolongado que acaba produciendo un desgaste sostenido en el trabajador” señala Marbán. La mayor parte de los pacientes no sabe que lo tiene y eso genera más ansiedad y frustración, ya que tanto el paciente como el empleador llegan a pensar que es una actitud de pereza o bajo rendimiento en el trabajo.

El mismo académico señala que para evitar o contrarrestar el SFC, es necesario:

- Informarse respecto de éste nuevo padecimiento.

¹²⁰ USA. “Dormir bien aumenta tu productividad” Anne Fisher. 09 de Septiembre de 2008 {en línea} disponible en www.cnnexpansion.com/mi_carrera/2008/09/09_dormir_bien_aumenta_tu_productividad-1 visitado el 10-11-2008.

- Practicar una correcta higiene del sueño. (dormir por lo menos ocho horas diarias).
- Practicar técnicas activas de relajación.
- Planificar las actividades diarias.¹²¹

1.3 LA SIESTA Y LA PRODUCTIVIDAD

Resulta bastante paradójico anunciar que un mecanismo tan estático como la siesta, ayude a mejorar la productividad de las empresas. Pero lo cierto es que numerosos estudios no hacen mas que confirmar este hecho, entendiéndose claro está, la siesta como un “corto período de tiempo para el descanso” recomendado por los expertos entre 10 minutos y media hora.

Así pues, este invento tan español se está exportando y ya son muchas las empresas de varios países que ofrecen a sus empleados este reparador descanso como vía para potenciar y mejorar el rendimiento.

Dos ejemplos:

- En Japón, son varias las compañías que han institucionalizado la siesta como una práctica sagrada dentro de la jornada laboral, pues han llegado a la conclusión de que incrementa la productividad de sus trabajadores una media de un 30%. Además los nipones piensan que este descanso para el cerebro estimula fuertemente la creatividad y la capacidad de resolver problemas más fácilmente.
- En España, la empresa de transporte y mensajería MRW, abre el camino a implantar las siestas de los trabajadores. MRW acaba de instalar en sus plantas de Barcelona y Madrid unos sillones (que además dan masajes de 5 a 15 minutos) para que los empleados puedan descansar un rato.

¹²¹ USA “Fatiga aniquila productividad laboral” Tania M. Moreno.01 de Julio de 2008 {En línea} disponible en [www.cnnexpansion.com/mi dinero/2008/07/01/fatiga-aniquila-productividad-laboral](http://www.cnnexpansion.com/mi_dinero/2008/07/01/fatiga-aniquila-productividad-laboral) Visitado el 10-11-08

Por tanto, a partir de ahora, los empresarios deberán tener en cuenta una nueva máxima para sus organizaciones “Has dormir y ganarás”¹²²

1.4 MANEJO DE REDES SOCIALES Y LA PRODUCTIVIDAD

Un estudio llevado a cabo por psicólogos para empresa, asegura que los “E-descansos” en el trabajo contribuyen a aumentar la productividad de los trabajadores. Prohibir este uso de Internet cuesta a las empresas británicas miles de millones de euros al año, según el mismo informe.

Las redes sociales, de las que los blogs son su principal exponente, se están convirtiendo en el enemigo público número uno de la empresa. En este asunto hay dos posturas enfrentadas. Por un lado, están las empresas que consideran que interfiere directamente en la productividad de sus empleados, por lo que llegan a instalar contrafirewalls para que los trabajadores no puedan conectarse a chats, a “messengers” o a redes P2P para descargar música.

Pero también hay empresas que consideran que las redes sociales no son un peligro, ni el fin del trabajo tal y como lo conocemos. Esta última postura ha quedado respaldada por un informe de la empresa PopCap según el cual prohibir el uso de Internet para fines personales en el trabajo costaría a las empresas británicas ocho mil millones de euros al año por pérdida de productividad de sus empleados, ¿la razón? Tomarse un “E-descanso” durante la jornada laboral, reduce el estrés porque ayuda a descansar la mente. Para este estudio, un “E- descanso” son solo diez minutos.

Han llegado a esta conclusión después de haber hecho 1700 pruebas psicométricas en empresas de todo el Reino Unido. Estas pruebas han sido llevadas a cabo por el psicólogo de la Universidad Goldsmiths, en Londres, Sr. Chamorro-Premuzic.

Se han comparado los diferentes efectos que tuvieron varios tipos de descansos on line. Los resultados demostraron que si los jefes apoyan a sus

¹²² España. Blog economía y Finanzas “El Salmón” JASP/12 de Abril 2005 {en línea} disponible en www.elblogsalmon.com/2005/04/12.la_siesta_y_la_productividad visitado el 09-11-08

empleados para que se tomen un “E- descanso” de diez minutos durante su jornada laboral, aumenta la productividad. Otros estudios han sugerido que estos descansos hacen que los trabajadores gestionen mejor su trabajo. Asimismo, verían reducido su estrés y disfrutarían más en términos generales.

Estos “E-descansos” están contribuyendo a crear un ambiente de trabajo basado en la confianza, lo que aumenta la productividad y, en última instancia, sus resultados.

El problema es que quien visita páginas como “Facebook” no usa sólo diez minutos de su jornada laboral. En USA, por ejemplo, se calcula que los trabajadores malgastan una media hora a dos horas al día, la mayor parte de ellos para navegar por Internet.

De acuerdo a esto, siete de cada diez empresas británicas que participaron en el estudio (entre ellas Credit Suisse o British Gas) aseguran que ya habían prohibido completamente a sus empleados el acceso a redes sociales.

El profesor Chamorro, ha establecido en el estudio una serie de actividades, especialmente benéficas durante el “E-descanso”. Así, en primer lugar sitúa los juegos de ordenador informales. En segundo lugar aparece el chequeo del correo electrónico. Los investigadores sugieren que los contactos interpersonales durante la jornada laboral son muy beneficiosos porque los trabajadores tienden a sentirse más seguros respecto a su función.

Las compras on-line y las búsquedas en Internet ocupan la tercera y la cuarta posición. Respecto a las búsquedas en Internet, Chamorro considera que no tienen un fin específico, pero que sacia la sed de conocimiento de los trabajadores y, en última instancia, mejora sus conocimientos generales.

Finalmente, estarían las gestiones administrativas como operaciones bancarias o pedir cita al médico. Este tipo de “e-descanso” puede ser más típico de mujeres que de hombres y favorecen el buen rendimiento en el trabajo porque “libera” la mente de los trabajadores y les da mas tiempo libre después de su jornada laboral.¹²³

¹²³ “La Flecha, diario de ciencia y tecnología” Tendencias científicas. 03 de Junio de 2008 {En línea}, disponible en www.laflecha.net/canales/blackhats/noticias/facilitar-el-acceso-a-redes-sociales-en-el-trabajo-aumenta-la-productividad Visitado el 11.11.2008.

2.- DESCANSO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MINERÍA

2.1 ANTECEDENTES

Siendo Chile un país esencialmente minero y representando la actividad de la minería, una primordial fuente para el desarrollo y progreso, resulta de suma importancia analizar, cuál es el régimen jurídico de jornada de trabajo y descansos aplicables a sus trabajadores.

Los campamentos mineros han experimentado una profunda transformación. Han pasado de ser, verdaderas urbes que albergaban a los trabajadores con sus familias y que contemplaba todos los servicios básicos necesarios para su desarrollo, a campamentos que acogen únicamente a los trabajadores durante la jornada, ubicándose los demás miembros del núcleo familiar, en zonas urbanas alejadas de las minas. Ello, debido a las condiciones geográficas en que se desempeñan las labores mineras, ubicadas cada vez a mayores alturas. Las grandes distancias entre el lugar de residencia de los trabajadores y el yacimiento, impiden que éstos se desplacen diariamente a sus hogares. Por ello, se han constituido los sistemas de jornada excepcional o bisemanal, de una cantidad de días continuos de trabajo y un número similar de días de descanso. Los sistemas de turnos más utilizados son: 4x4, es decir 4 días de trabajo por cuatro de descanso; 4x3; 7x7; 12x3; 20x10, en menor medida.

2.2 MARCO REGULATORIO

Conforme a las reglas generales ya analizadas, la jornada de trabajo se distribuye en no menos de cinco ni más de seis días, destinándose un día a la semana al descanso, el que será en domingo. Hacen excepción en esta materia, a la regla general, en primer término, el artículo 38 del Código del Trabajo que establece, en su inciso penúltimo, la facultad del Director del Trabajo para autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, siempre que cuente con el consentimiento de los trabajadores involucrados, cuando lo dispuesto en el

referido artículo 38 no pueda aplicarse por las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema. En segundo término, se exceptúa del régimen en comento, el sistema de jornada bisemanal, que preceptúa, en el artículo 39 del Código, que en los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes podrán pactar jornadas ordinarias de hasta dos semanas ininterrumpidas, luego de las cuales, deberán concederse los días de descanso compensatorios, correspondientes a los días domingo y festivos efectivamente trabajados, aumentados en uno.

Ambas figuras jurídicas, son las que preferentemente se utilizan en labores que se desarrollan en lugares que no permiten que la jornada de trabajo se distribuya conforme a las reglas generales, como son las labores mineras. Es así como, desde 1990 a la fecha, ha habido un considerable aumento de solicitudes de autorizaciones de jornadas excepcionales. Ello, producto del explosivo incremento de proyectos mineros, especialmente en el norte del país, los que se localizan en zonas muy alejadas de los centros urbanos, generalmente a gran altura, por sobre los 3.000 metros y con campamentos en los que residen gran cantidad de trabajadores que, a diferencia de los tradicionales, no contemplan a las familias, las que permanecen en la ciudad de origen. Corroboran lo anterior, el hecho que, en diversos programas de fiscalización llevados a cabo por la Dirección del Trabajo a los principales yacimientos mineros, se constata que las jornadas excepcionales eran las más usuales.¹²⁴

Estadísticamente, el sistema más recurrente en la minería de altura, es el excepcional del artículo 38, inciso penúltimo. Ahora bien, dependerá el sistema escogido por cada empresa minera, de las necesidades productivas y de distribución de los tiempos de trabajo, acorde a los procesos de la empresa. Así, si un número significativo de trabajadores reside en otras regiones del país, le será más beneficioso establecer un sistema excepcional de turnos de veinte días de trabajo por diez de descanso, puesto que el largo período de descanso, permitirá no utilizar tiempo

¹²⁴ Chile. “El Tiempo de Trabajo”. Riquelme G., Verónica. P. 1-5, {en línea}, disponible en http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles_60344_temalab_11.pdf. Visitado el 15.11.2008

importante de descanso en trasladarse, como ocurriría, si se hubiera optado por el sistema bisemanal de doce días de trabajo y tres de descanso.

Ahora bien, optar por uno u otro sistema, presenta importantes diferencias, en lo que a jornada de trabajo y descansos se refiere; repercutiendo directamente en la calidad de vida de los laborantes¹²⁵. En un estudio publicado, sobre la base de un análisis comparativo entre el sistema de jornada bisemanal y el régimen de jornada excepcional (éste último con una modalidad de turnos de cuatro días de trabajo, por cuatro de descanso), los resultados arrojados son elocuentes¹²⁶:

- a) Mientras en el sistema de jornada bisemanal, el número de días trabajados en el año asciende a 258, en el de jornada excepcional (con turnos de 4x4) es de 164 días.
- b) Las horas de trabajo al año, en el sistema de jornada bisemanal, llegan a 2061, en tanto que en el sistema de jornada excepcional, son 1968.
- c) Los días de descanso al año, tratándose de la jornada bisemanal, son de 64, frente a 164 días que otorga a los trabajadores, el sistema de jornada excepcional.
- d) En cuanto a las horas de trabajo semanales, el primer sistema impone en promedio, 44.8 horas; mientras el segundo (jornada excepcional), 42.0 horas.
- e) Los días de descanso coincidentes con domingo al año, en el primer sistema alcanzan sólo a 9; mientras en el segundo, llegan a 23.

La ley, frente a un mismo supuesto de hecho, como es el que las condiciones geográficas en que se desarrollan las faenas, no permiten una normal distribución de los tiempos de trabajo y descanso, contempla dos soluciones completamente distintas; optar por el sistema excepcional o por el sistema de jornada bisemanal. Si se elige el primero, será el Director del Trabajo quien deberá autorizarlo; y lo aprobará, siempre que se establezcan relaciones mínimas entre días de trabajo y descanso, compatibles con la salud física y mental de los trabajadores, tomando en cuenta las características de la prestación del servicio. Normalmente, se establecen en

¹²⁵ Araya Saavedra, Alejandra y Mujica Bringas, Cristina. Trabajo Humano en Faenas Mineras a Gran Altitud. Tesis(Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago, Chile. Universidad Central de Chile, Facultad de Derecho, 2002, p. 136.

¹²⁶ De Laire, F. La Trama Invisible o los Claroscuros de la Flexibilización. Cuadernos de Investigación N° 8. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 1999, p. 31.

este sistema turnos con igual número de días de trabajo y de descanso. En cambio, si se elige el segundo, basta que se cumplan las condiciones que la Ley impone, en el artículo 39 del Código del Trabajo, sin necesidad de autorización alguna. Por otro lado, si se pactan jornadas de dos semanas ininterrumpidas, la Ley otorga únicamente un día adicional de descanso, fuera de los días compensatorios de los domingos y festivos trabajados, por lo que no es posible obtener por parte de los trabajadores, tiempos significativos de descanso, lo que repercute negativamente en su calidad de vida.¹²⁷

2.3 FACTORES CONDICIONANTES DEL SISTEMA DE TURNOS EN FAENAS MINERAS¹²⁸

Para el adecuado diseño de un sistema de turnos en faenas mineras, que sea capaz de armonizar la productividad con la salud y seguridad de los trabajadores, es necesario conciliar múltiples factores, siendo el descanso en sus diversos tipos, elemento determinante.

Se han señalado como criterios adecuados para el mejoramiento en el sistema de turnos, los siguientes:

1) Número de Jornadas Consecutivas en Turnos de Noche:

Partiendo de la base que el trabajo nocturno implica una adaptación del reloj biológico y que la mayoría de las personas no logran una adaptación plena, una serie consecutiva de noches de trabajo, genera un alto riesgo de acumular déficit de sueño, pese a que el rendimiento de trabajo es equivalente al diurno en condiciones de ausencia de presiones y con una adecuada carga de trabajo.

2) Duración de cada Turno: Condiciones para 9-12 horas.

¹²⁷ Araya Saavedra, Alejandra y Mujica Bringas, Cristina. Op. Cit., p.137-138.

¹²⁸ Chile. "Factores Condicionantes de Sistema de Turno en Faena Minera Remota". Jiménez, Daniel, {en línea}, disponible en <http://www.bvsde.paho.org/bvsast/e/fulltext/mineria/mineria.pdf> Visitado el 15.11.2008

Si la carga de trabajo es físico muscular, en 8 horas se debe utilizar hasta el 40% de la VO₂ máxima y en jornada de 12 horas, hasta el 28% de la VO₂ máxima. En jornadas extensas se debe minimizar la acumulación de fatiga por medio de pausas o polifuncionalidad. En 12 horas de jornada, no debe haber sobretiempo. Los límites permitidos de exposición a riesgos operacionales, como sustancias químicas o polvo, deben ser corregidos según la duración de la jornada, y los menores tiempos de desintoxicación.

3) Condiciones que aseguren un buen Descanso en los Inter turnos:

Constituye un factor primordial, tanto para un óptimo desempeño en las faenas como para la estabilidad física y mental del trabajador, que en los inter turnos se procuren condiciones que aseguren un buen descanso.

4) Hora de Inicio y Término del Turno:

El inicio del turno muy temprano en la mañana, obliga a que los trabajadores se levanten muy temprano y acorten las horas de sueño, generando un riesgo de mayor fatiga y acumulación de deudas de sueño. La hora de término muy de noche en zonas urbanas, presenta un riesgo, por las dificultades de acceso a la locomoción colectiva e inseguridad en la vía pública.

5) Distribución del Tiempo de Descanso:

Entre dos jornadas, debe haber un mínimo de 11 horas. La calidad del descanso va a depender del horario del día en que se coloque, los días de la semana posibles y su periodicidad.

6) Dirección de la Rotación:

De acuerdo al reloj biológico, la secuencia lógica debe ser mañana-tarde-noche, o rotación horaria. La secuencia tarde-mañana-noche es antihoraria.

7) Recomendaciones Biomédicas Generales:

- Reducir trabajo nocturno tanto como sea posible.
 - Evitar inicio de turno de madrugada porque interrumpe el sueño
- Debe evitarse cambio de turno con descanso corto inter turno, noche a tarde, tarde a mañana.
- El número consecutivo de días de trabajo idealmente debería limitarse a 5-7.
- Todo sistema de turno debe asegurar descansos en algunos fines de semana, con al menos dos días sucesivos de descanso.

El estudio muestra que la tolerancia a jornadas de 12 horas ha demostrado ser factible cuando las exigencias del puesto de trabajo se encuentran dentro de las capacidades del laborante.

De los distintos modelos probados en la minería, los sistemas de turno con jornadas de 12 horas, los más aceptados son un día de descanso por un día de trabajo, siendo los más utilizados 4x4, 7x7 y 10x10.

2.4 EFECTOS DEL TRABAJO HUMANO EN FAENAS MINERAS A GRAN ALTITUD

2.4.1 Antecedentes de la Transformación

A partir de la década del ochenta, el área minera ha experimentado una significativa transformación. El desarrollo de nuevas tecnologías produce, tanto un cambio en la forma de explotación de los yacimientos mineros, como el inicio de explotación en otros, que tienen como rasgo distintivo, el encontrarse a grandes altitudes. Por otro lado, se han producido mejoras en los métodos de producción, han variado las exigencias de las faenas, las condiciones de acceso a las minas se ha hecho más expedito. A lo anterior, se agrega una variación en las preferencias de los

trabajadores y de sus familias, como son las de vivir en zonas urbanas a nivel del mar, en ciudades capaces de proveerlos de niveles de comodidad, con acceso a establecimientos educacionales para sus hijos de buena calidad y fácil acceso a múltiples servicios. Todo lo anterior, ha generado un cambio en el modelo laboral minero preexistente, dándose paso a un sistema de turnos intermitentes, que implica la exposición a la altura, por un período relativamente breve de tiempo y la permanencia a nivel del mar, por otro.¹²⁹

2.4.2 El fenómeno de la Altitud

Para el ser humano, la altitud constituye un medio ambiente adverso. El factor que, según los estudios científicos, produce los principales trastornos a nivel fisiológico es la hipoxia hipobárica de oxígeno. Así, a mayor altura, las moléculas de oxígeno en el aire disminuyen y por ende, lo que ingresa en el organismo corre igual suerte. Frente a estas nuevas condiciones, el hombre debe adaptarse. Este proceso de adaptación, conlleva una serie de modificaciones a nivel cardiovascular, respiratorio, hematológico y neurológico¹³⁰.

Coincidente con lo expresado, el trabajo en faenas ubicadas a gran altitud, se describe por los especialistas en el fenómeno de las altitud, como una labor en condiciones de hipoxia hipobárica o baja presión atmosférica de oxígeno, bajas temperaturas, precipitaciones de lluvia y nieve, baja humedad, todo lo cual impone una sobrecarga fisiológica de aclimatación al trabajador.¹³¹

¹²⁹ Chile. “Vida en el Trabajo: Los Mineros del 2000”. Revista “Qué Pasa”, 5 de noviembre 2000, {en línea}, disponible en <http://winnnt.entelchile.net/starnet/4212236/cronic30b.htm>. Visitado el 19.11.2008

¹³⁰ Hernández Gil, F., Fernández Ruiz, A., Ruiz Cabello, M. “Principios de de Urgencias, Emergencias y Cuidados Críticos”. Hernández Gil, F., Fernández Ruiz, A., Ruiz-Cabello, M. , {en línea}, disponible en <http://www.uninet.edu/c0905i.html>. Visitado el 19.11.2008

¹³¹ Dr. Jiménez, D. “Salud y Trabajo Minero a gran Altura”: prioridades para el año 2000, VII Congreso Internacional de Ingenieros de Minas. La Minería del Siglo XXI, Copiapó. Ed. Instituto de Ingenieros de Minas de Chile, 1993, p.789.

2.4.3 Efectos que genera en el Descanso de los Trabajadores Mineros Chilenos, el sometimiento a Altitud

Para poder entender las condiciones a que se enfrentan los trabajadores mineros de nuestro país, sometidos a grandes altitudes, se hace necesario distinguir las siguientes modalidades de exposición a la altura:

A) Modalidad de Exposición Aguda: Es propia de personas que, por un breve lapso de tiempo y en forma ocasional, se someten a condiciones de altura. Es el caso de alpinistas, esquiadores y transportistas.

B) Modalidad de Exposición Permanente: Propia de comunidades humanas que residen en forma permanente en altura. Se distinguen dos grupos: los nativos y los residentes permanentes, es decir, nacidos a nivel del mar que se establecen en altitud.

C) Modalidad de Exposición Crónica e Intermitente o Modelo Chileno de Exposición a la Altura: Es el caso de la gran minería de nuestro país. Nuestros trabajadores mineros, oriundos de centros ubicados sobre el nivel del mar, se trasladan periódicamente a los yacimientos, ubicados en altitud, donde cumplen un ciclo de trabajo y regresan luego, a sus residencias, con el objeto de descansar. Son ciclos de entre 4 y 20 días de estada en altura, intercalado por un reposo a nivel del mar, que fluctúa entre 3 y 15 días¹³².

En el caso del modelo de exposición crónica e intermitente a la altura, propio únicamente de nuestro país, uno de los factores más importantes en relación al trabajo en altitud, y que se relaciona con el tema de nuestra investigación, son las alteraciones en la calidad del sueño. Los estudios¹³³ demuestran que las consecuencias en el dormir de los trabajadores expuestos a alturas superiores a los 3000 metros son:

¹³² Chile. "Vida en el Trabajo: Los Mineros del 2000". Revista "Qué Pasa", 5 de noviembre de 2000, {en línea}, disponible en <http://winnet.entelchile.net/starnet/4212236/cronic30b.htm>. Visitado el 19.11.2008

¹³³ Sandoval, M.. Nutrición, Fisiología y Ejercicio en Altitud, ACHS/ universidad de Antofagasta, 1999, p.28

- a) Incremento de despertares durante la noche.
- b) Un dormir es poco reparador.
- c) Dificultad para conciliar el sueño.
- d) Mala calidad del sueño
- e) Despertar precoz.

Estas alteraciones del sueño, producen en los trabajadores mineros, una merma considerable en su descanso diario entre una jornada y la siguiente. Tratándose de una labor que exige altos niveles de concentración y alerta, como es la minería, es esencial que exista una preocupación de parte de las empresas, por mejorar las condiciones de sueño de sus empleados. Se han propuesto algunas soluciones, tales como estructurar la rotación de los turnos en el sentido de avance del reloj, es decir mañana-tarde-noche, evitando aquellos turnos antihorarios como lo es noche-tarde-mañana, o enriquecer el aire ambiental, mediante oxígeno suplementario con el objeto de mejorar la calidad del sueño. Ello se ha implementado en varias empresas, con buenos resultados.¹³⁴

3.- LEY 20281 (de la semana corrida) Y EL DESCANSO

El 3 de Julio del 2008, la Sra. Presidenta de la República promulgó la ley 20.281, que fue publicada en el diario oficial el día 21 de Julio de éste año y que tiene como principal elemento la decisión del legislador de que ningún trabajador podrá percibir como sueldo base mensual, un monto inferior al ingreso mínimo. En la ceremonia de promulgación estuvieron presentes junto a las autoridades de gobierno, dirigentes sindicales en representación de organizaciones como la CUT, CONFECOVE Y CONATRACOPS.

¹³⁴ Araya Saavedra, Alejandra y Mujica Bringas, Cristina. Op. Cit., p. 69.

En su discurso, la Sra. Presidenta anunció que ésta ley “beneficiará a numerosos trabajadores comisionistas del comercio y los servicios”. A su turno el Ministro del Trabajo calificó de positiva la promulgación pero aclaró que “ésta no es una ley que apunte a mejorar las remuneraciones..., a lo que apunta es a regularizar una situación de indignidad”.

Otro efecto destacado de la ley N°20281, ha sido la extensión del beneficio del pago de semana corrida a los trabajadores que antes no lo recibían, aspecto no considerado en el proyecto original y que sólo fue incorporado en el senado en su segundo trámite constitucional.

Así, luego de la promulgación de ésta ley, el artículo 45 del Código del Trabajo, reza como sigue:

“Artículo 45:

El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará solo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.

No se considerará para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32, el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo, incluirá lo pagado por este título en los días domingo y festivos comprendidos en el período en que se liquiden las horas extraordinarias, cuya base de cálculo en ningún caso podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Toda estipulación en contrario se tendrá por no escrita.

Lo dispuesto en los incisos precedentes se aplicará, en cuanto corresponda, a los días de descanso que tienen los trabajadores exceptuados del descanso a que se refiere el artículo 35.”

De las disposiciones legales precedentemente transcritas se colige que los trabajadores remunerados exclusivamente por día, tienen derecho a percibir por los días domingo y festivos o por los días de descanso compensatorio, según el caso, una remuneración equivalente al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

Se infiere, igualmente, que el legislador, a través de la reforma introducida por la ley N° 20.281, ha modificado el ámbito de aplicación de dicha norma, considerando ahora a trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto integrado por sueldo mensual y remuneraciones variables, precisando que en este caso el cálculo de los respectivos días de descanso deberá efectuarse considerando únicamente el promedio de lo percibido por concepto de remuneraciones variables en el correspondiente período de pago.

Por otra parte, cabe señalar que si no se hubiera modificado el artículo 45, en los términos ya señalados, los trabajadores que tenían derecho a semana corrida, habrían perdido dicho beneficio, por cuanto, en el nuevo sueldo base mensual consagrado por la ley, se entendería comprendido el pago de los días domingo y festivos o los días de descanso compensatorios, según correspondiera, desapareciendo prácticamente con ello la institución de la semana corrida.

Lo anterior permite sostener, que la aludida modificación, si bien extiende el beneficio en análisis a los trabajadores con remuneración mixta, no pretendió en caso alguno, modificar o aumentar la base de cálculo de la semana corrida.

Precisado lo anterior, cabe señalar que de acuerdo al artículo 45 ya transcrito, el primer requisito que debe reunir un determinado estipendio para integrar dicha base de cálculo, es que el mismo revista el carácter de remuneración.

Al respecto, es necesario tener presente que el artículo 41 del Código del Trabajo, preceptúa:

“Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”.

“No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicio establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.”

De la norma legal anotada se infiere que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especie avaluables en dinero, que tienen por causa el contrato de trabajo.

De la misma disposición fluye que, por el contrario, no revisten tal carácter, aquellas contraprestaciones a que se refiere el inciso segundo de dicha norma, esto es, las que a continuación se indican:

- a) Asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación,
- b) Las prestaciones familiares otorgadas por ley,
- c) Los viáticos,
- d) La indemnización legal por años de servicio y aquellas que proceda pagar al término de la relación laboral, y
- e) En general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Acorde a lo expresado, preciso es convenir que para determinar la base de cálculo de la semana corrida sólo procede considerar aquellos emolumentos que pueden ser calificados como remuneración en los términos del inciso 1º del artículo 41, debiendo excluirse todos aquellos que de acuerdo al inciso 2º del mismo precepto no revisten tal carácter y a los cuales se ha hecho referencia en las letras precedentes.

Ahora bien, para precisar qué remuneraciones deben integrar la base de cálculo del beneficio, se hace necesario efectuar la siguiente distinción:

1.- Remuneraciones de carácter fijo:

Conforme a la reiterada jurisprudencia de este Servicio, se considera remuneración fija tanto aquella cuyo monto se encuentra preestablecido en el contrato de trabajo, como aquella en que éste puede ser determinado de acuerdo a las bases numéricas consignadas en el mismo instrumento.

Ahora bien, conforme a lo prescrito por el citado artículo 45, una remuneración de tal naturaleza deberá considerarse para determinar la base de cálculo de la semana corrida cuando reúna los siguientes requisitos:

1-1 Que sea devengada diariamente y,

1-2 Que sea principal y ordinaria

1.1 En relación con este requisito, la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo ha precisado que debe entenderse que cumple tal condición aquella que el trabajador incorpora a su patrimonio día a día, en función del trabajo diario, esto es, la remuneración que tiene derecho a percibir por cada día laborado, sin perjuicio de que su pago se realice en forma mensual.

Lo anteriormente expuesto permite concluir que no deben incluirse en la base de cálculo de la semana corrida aquellos estipendios que, no obstante ser de carácter fijo, no se devengan diariamente, sino en forma mensual, como ocurre, con el sueldo o sueldo base previsto en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo.

1.2 En lo que respecta a este segundo requisito, cabe manifestar que la doctrina de la Dirección del Trabajo ha precisado, en forma reiterada y uniforme lo que debe entenderse por remuneraciones principales y ordinarias, señalando que pueden ser calificadas como tales aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración.

Acorde a ello, forzoso es convenir que sólo corresponde incluir en la base de cálculo del beneficio de que se trata las remuneraciones fijas que revistan el carácter de principales y ordinarias, de acuerdo al concepto ya señalado, no procediendo considerar para tales efectos aquellas que la ley expresamente excluye, esto es, las de carácter accesorio, las que de acuerdo a la jurisprudencia administrativa de este Servicio son aquellas incapaces de subsistir por sí mismas, que van unidas a la remuneración principal, que dependen de ella y que son anexas o secundarias. Tampoco procede incluir las remuneraciones de carácter extraordinario, definidas por este Servicio como aquellas excepcionales o infrecuentes.

Conforme a lo expresado, posible resulta concluir que, tratándose de remuneraciones de carácter fijo, la base de cálculo de la semana corrida deberá considerar todos los estipendios, que teniendo tal carácter, reúnan los requisitos analizados en los N°s 1.1 y 1.2 precedentes.

De acuerdo a los señalados requisitos, corresponderá considerar el sueldo base diario en la base de cálculo de la semana corrida, por ser éste un estipendio que se devenga en forma diaria y constituir una remuneración principal, toda vez que subsiste por sí mismo, en forma independiente de toda otra remuneración. En la misma situación se encontraría un bono fijo por turno nocturno, en la medida que el trabajo nocturno se realice en forma permanente, sea porque se labore siempre en dicho horario o bien, a través de turnos nocturnos rotativos preestablecidos.

Por el contrario, no procedería considerar para determinar la aludida base de cálculo, un bono de antigüedad de carácter mensual pactado como un porcentaje del sueldo base, atendido que no cumple ninguno de los requisitos precedentemente analizados, toda vez que no se devenga diariamente y no es un estipendio principal, sino accesorio. Tampoco procedería considerar para los señalados efectos, los aguinaldos de navidad y fiestas patrias, puesto que dichos emolumentos son excepcionales e infrecuentes.

Sin perjuicio de todo lo expuesto, es preciso señalar, que la determinación de si un estipendio de carácter fijo reúne los señalados requisitos, deberá hacerse, caso a caso, previo análisis de la respectiva estipulación contractual y / o la forma como ha sido otorgado, si no existiere pacto escrito al respecto.

2.- Remuneraciones Variables.

En relación con este tipo de remuneraciones, es preciso señalar que la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio ha establecido que debe entenderse por remuneración variable todo estipendio que, de acuerdo al contrato de trabajo y respondiendo al concepto de remuneración, implique la posibilidad de que el resultado mensual total sea desigual de un mes a otro.

La doctrina precitada encuentra su fundamento en la disposición contenida en el artículo 71, inciso 2º, del Código del Trabajo, el cual establece:

“Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes”.

Como es dable apreciar, los ejemplos propuestos por el legislador en la norma antes transcrita, autorizan para sostener que lo que caracteriza a una remuneración variable es que su pago queda subordinado al acaecimiento de determinados supuestos condicionantes que pueden ocurrir o no, o cuya magnitud es imprevisible, lo que en definitiva implica que el monto mensual total no sea constante entre un mes y otro. Semana Corrida, Base de Cálculo

Ahora bien, las remuneraciones variables que procede considerar para determinar la base de cálculo de la semana corrida, deberán reunir los siguientes requisitos:

2.1. Que sea devengada diariamente, y

2.2. Que sea principal y ordinaria.

Por lo que concierne al requisito establecido en el punto 2.1., preciso es reiterar lo ya expresado al analizar el mismo requisito en el punto 1.1, en cuanto a que deberá estimarse que una remuneración se devenga diariamente si el trabajador la incorpora a su patrimonio día a día, esto es, aquella que el trabajador tiene derecho a impetrar por cada día trabajado.

Lo anteriormente expuesto determina que no deberán considerarse para establecer la base de cálculo del beneficio en comento, aquellas remuneraciones que aun cuando revisten la condición de variables, no se devengan diariamente en los términos antes expresados, como ocurriría, si ésta se determina mensualmente sobre la base de los montos generados por el rendimiento colectivo de todos los trabajadores, como sucedería por ejemplo, en el caso de una remuneración pactada mensualmente en base a un porcentaje o comisión calculada sobre la totalidad de los ingresos brutos de una empresa o establecimiento de ésta.

Al respecto , la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, contenida, entre otros, en dictámenes N°s 8695/445, de 16.12.86, 6124/139, de 24.08.90, y 2372/111, de 12.04.95 ha resuelto que no tienen derecho al beneficio de semana corrida, por no cumplirse el requisito en análisis, aquellos trabajadores que tienen pactadas comisiones mensuales en base a un porcentaje de la venta neta efectuada por el establecimiento en un determinado mes, las cuales se reparten proporcionalmente entre todos los vendedores.

En lo que se refiere al requisito consignado en numeral 2.2 cabe remitirse a lo expresado sobre la misma materia en el punto 1.2 del presente informe.

Sin perjuicio de lo precedentemente expuesto, es preciso señalar, que la determinación de si un estipendio de carácter variable reúne la totalidad de los señalados requisitos, deberá hacerse caso a caso, previo análisis de la respectiva estipulación contractual y / o la forma como ha sido otorgado, si no existiere acuerdo escrito al respecto.

3.- Situación de los trabajadores que tienen pactada una jornada en menos de cinco días.

En relación con la materia, es necesario señalar finalmente que la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, en forma reiterada y uniforme ha sostenido, entre otros, en dictámenes N°s 1036/50 de 8.02.96, 1715/ 65, de 18.03.96 y 339/27 de 30.01,02, que " Los trabajadores remunerados exclusivamente por día, contratados para prestar servicios en una jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días a la semana no tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo".

La doctrina antes enunciada no se ve alterada tras la modificación introducida al inciso 1° del artículo 45 del Código del Trabajo por la ley N° 20.281, lo cual permite concluir que los trabajadores que se encuentran en la situación que allí se analiza no han tenido ni tienen derecho a impetrar el beneficio de semana corrida en los términos previstos en la citada norma legal. La misma conclusión resulta aplicable a los descansos compensatorios de los trabajadores, afectos a una jornada distribuida en menos de cinco días, exceptuados del descanso dominical y de días festivos.¹³⁵

¹³⁵ SILVIA, Melendez Patricia. Directora del Trabajo. Pago de semana corrida. Determinación de estipendios que forman parte de base de cálculo {En línea} Blog Moses Rojas Noticias y un lugar para contadores. Disponible en Internet <[http:// www.mosesrojas.cl/blog/index.php/?p=35](http://www.mosesrojas.cl/blog/index.php/?p=35)> consultado el 17/11/2008.

4.- REFERENCIA AL SISTEMA DE TRANSANTIAGO

4.1.- ANTECEDENTES DE TRANSANTIAGO¹³⁶.

Históricamente, el transporte público ha sido uno de los problemas más graves que ha debido enfrentar la ciudad de Santiago, que se debe fundamentalmente, a su explosivo crecimiento iniciado a principios del siglo XX.

Los intentos por reformar el sistema se han sucedido en el tiempo, sin que la situación mejore sustancialmente.

Producto de la congestión en las principales arterias de la ciudad, así como de la contaminación, tanto atmosférica como acústica, y frente al fracaso de los distintos planes que se implementaron para mejorar el sistema, se produjo un profundo descontento de los ciudadanos con el transporte de pasajeros.

Durante la campaña presidencial de Ricardo Lagos, éste se comprometió al diseño de un plan integral de transporte para la ciudad de Santiago. Fue así como, durante su gobierno, se diseñó el sistema.

4.2.- MARCO CONCEPTUAL DE TRANSANTIAGO¹³⁷

El Transantiago es el sistema de transporte público urbano, que opera en el área metropolitana de la ciudad de Santiago y tiene por misión cambiar por completo la organización del transporte colectivo de la urbe. Empezó a operar, en forma definitiva, el 22 de febrero de 2007, fecha en que se realizó la transición definitiva al nuevo sistema, el cual tiene un plazo para la implementación de nuevos buses, recorridos e infraestructura hasta el año 2011.

¹³⁶ Chile. Varaño, Claudio. “Transantiago: Análisis y críticas acerca de las fallas que se cometieron con el nuevo sistema de transporte público de la capital chilena”, {en línea}, disponible en arintech.m/prensa/Transantiago%20Revista%20Vial.pdf . Visitado el 18.11.2008

¹³⁷Ibid

Este sistema significó una completa reforma de la malla de recorridos de las antiguas micros, configurando un sistema basado en el uso de servicios alimentadores y troncales, en conjunto con el Metro de Santiago. Para lograr tan magnos objetivos, se realizó una enorme inversión, tanto en infraestructura como en flota vehicular. También se estableció el uso de una tarjeta inteligente.

Como sabemos, la puesta en marcha del Transantiago produjo graves problemas, revelando deficiencias tanto de diseño como de implementación; los cuales persisten hasta hoy, no obstante los esfuerzos realizados por mejorarlo.

4.3.- RÉGIMEN DE DESCANSO DE LOS OPERADORES DE TRANSANTIAGO

Los conductores del Transantiago, por el hecho de ser trabajadores del transporte urbano colectivo de pasajeros, se rigen íntegramente por el Código del Trabajo, el cual dispone que, en cuanto a la jornada ordinaria de trabajo, les son aplicables las normas generales, que establecen un límite de cuarenta y cinco horas semanales. Para el caso que las partes acordaren cumplir en turnos dicha jornada semanal, la ley establece que éstos no podrán exceder de ocho horas. A la vez, se establece un descanso diario entre turno y turno de diez horas, con lo cual se cautela el descanso diario entre una jornada y la siguiente.

Con respecto al descanso diario dentro de la jornada, se establece que los choferes no podrán conducir más de cuatro horas continuas.¹³⁸

En lo referente al descanso semanal, los trabajadores del transporte urbano terrestre se encuentran exceptuados de lo ordenado por la Ley, en cuanto al deber de otorgamiento del descanso semanal en día domingo. Ello, en razón de desempeñarse los referidos trabajadores en labores o servicios que exigen continuidad, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o a la industria¹³⁹. No obstante lo anterior, las empresas exceptuadas del deber de otorgar descanso dominical, deberán conceder un día de descanso en compensación al trabajo realizado en día domingo. Por otro lado, al menos dos de los días de descanso en cada mes calendario, deberán otorgarse en día domingo.

¹³⁸ Código del Trabajo, art.26.

¹³⁹ Código del Trabajo, art. 38 N°2

No se establece un tratamiento diferenciado en lo que respecta al descanso anual de estos trabajadores, por lo cual se rigen por las disposiciones generales, contempladas en los artículos 67 y siguientes del Código del Trabajo.

Si bien, los choferes del Transantiago, agrupados en sus sindicatos, pueden celebrar Convenios Colectivos con las distintas empresas que operan en el sistema y para las cuales prestan sus servicios, con el objeto de conseguir mejores condiciones laborales, destacándose por su importancia, un régimen adecuado de descansos, lo cierto es que en la práctica, ello no se ha dado. Si se pasa revista a los Convenios Colectivos que se han suscrito entre los actores mencionados, nos encontramos en materia de jornada de trabajo y descansos, con una reiteración de las normas que el Código del Trabajo establece. Citaremos dos ejemplos para ilustrar lo que ocurre en los hechos:

1) En el Convenio Colectivo celebrado entre el Sindicato de Empresa de Buses Gran Santiago S.A. Establecimiento Santa Marta de Huechuraba con Empresa Buses Gran Santiago S.A. , suscrito con fecha 6 de febrero de 2008, con vigencia entre el 1° de enero de 2008 y el 1° de enero de 2011, se establece: “Quinto: La jornada laboral; la empresa tendrá una jornada laboral de 45 horas semanales, lo anterior en concordancia a los artículos N° 21 y 22, inciso 1° del Código del Trabajo. “Décimo: De feriado anual, el feriado anual se otorgará según lo establece el Código del Trabajo”.

2) En el Contrato Colectivo celebrado el Sindicato Interempresas de Buses Metropolitana S.A. Buses Gran Transantiago S.A. Línea 308 y Buses Metropolitana S.A. , suscrito el 21 de enero de 2008, con vigencia entre el 1° de enero de 2008 y el 1° de enero de 2011 establece: “1.5: Jornada Laboral: la empresa tendrá una jornada laboral de 45 horas semanales en concordancia a los artículos 21 y 22 inciso 1° del Código del Trabajo. “2.3: De las Vacaciones: Las vacaciones serán de 15 días hábiles, como lo estipula la legislación vigente y progresiva según corresponda.”

4.4.- CONFLICTOS LABORALES ORIGINADOS EN EL TRANSANTIAGO

Las dificultades que se han originado por la puesta en marcha de este sistema, producto de los errores, tanto en su diseño como en su implementación, y que han originado una grave merma en la calidad de vida de millones de santiaguinos, ha sido con razón, profusamente denunciada y ha tenido una amplia cobertura, a través de los distintos medios de comunicación social.

Menos exposición mediática han tenido los serios conflictos que se han originado entre los conductores del Transantiago y sus empleadores (las empresas operadoras del sistema).

Las demandas de los trabajadores dicen relación con despidos injustificados de conductores, despido de dirigentes sindicales no respetando el fuero que la Ley les otorga, abuso de la jornada laboral, no pago de las horas extras llegando a trabajar hasta 12 horas diarias y el no respeto al descanso entre jornada, que corresponde a 10 horas.

La grave situación que aqueja a estos trabajadores queda refrendada por las cifras; hasta mediados de junio del presente año, la Dirección del Trabajo ha realizado 1.064 fiscalizaciones, cursando más de 1.014 multas a las empresas del Transantiago por montos que ascienden a 1.581 millones de pesos, monto del cual ha sido pagado menos del 1%, debido tanto a los tiempos propios de los procesos de tramitación de las sanciones como a que casi la mitad son objeto de reclamaciones administrativas o judiciales. En cuanto al tipo de infracciones, las principales causas son el exceso de la jornada de trabajo y la falta de descanso; la higiene y seguridad.¹⁴⁰

Los conductores del Transantiago han solicitado insistentemente a las autoridades, que se pronuncien sobre sus demandas laborales, llegando incluso a realizar huelgas de hambre, para de esa manera sensibilizar a la opinión pública y presionar para que se acojan sus requerimientos.

Como respuesta a los serias y reiteradas infracciones a las condiciones laborales del Transantiago, la Cámara de Diputados aprobó el proyecto de acuerdo N°

¹⁴⁰ Chile. “Diputados piden Fiscalizar Condiciones Laborales del Transantiago”, 17 de Junio de 2008, {en línea}, disponible en www.camara.cl/diario/noticia.asp?vid31343. Visitado el 11.11.2008

598, que solicita al Ministro del Trabajo y al Ministro de Transportes, la intervención de las empresas operadoras de Transantiago, con el objeto de fiscalizar y resguardar efectivamente las condiciones laborales, de higiene y seguridad, y el efectivo cumplimiento de los contratos de los trabajadores del nuevo sistema.

El documento da cuenta de las graves faltas de seguridad en las condiciones de trabajo y de higiene de los trabajadores del sistema de transporte capitalino.

Al iniciar la sesión, el diputado Carlos Olivares, junto con destacar la gravedad de las condiciones de los conductores, dentro de los problemas más apremiantes mencionó la falta de lugares de descanso y problemas de seguridad para los choferes y sus vehículos. Asimismo auguró que los conflictos sociales se irán acumulando y terminarán por estallar, e instó a los Ministerios de Hacienda y del Trabajo que hagan cumplir la Ley. Por su parte, el diputado Patricio Hales indicó que el buen servicio del sistema incluye también el cumplimiento de las Leyes sociales y de las buenas condiciones para sus trabajadores, y dijo que esto no puede suceder cuando el contrato con los operadores es uno de los más garantistas que mantiene el Estado. A su turno, el diputado Gabriel Silver manifestó que a la hora de discutir los nuevos fondos para el Transantiago, se mostrará a favor de que sea condición previa que las empresas operadoras se mantengan al día en las imposiciones y cumplan las Leyes laborales con sus trabajadores. Durante la sesión intervino el Ministro de Transporte, René Cortázar, quien enfatizó que el único camino posible es hacer cumplir la Ley, para mejorar el sistema.

El proyecto de acuerdo consistente en que el Gobierno fiscalice el cumplimiento de las condiciones laborales por parte de las empresas operadoras del Transantiago, fue aprobado al término de esta sesión especial dedicada exclusivamente a tratar este tema, por 52 votos a favor y 1 abstención.¹⁴¹

¹⁴¹ Ibid

5.-EL DERECHO AL DESCANSO DE LOS EMPLEADOS DE CASA PARTICULAR

5.1 EVOLUCIÓN LEGAL EN NUESTRO PAÍS¹⁴²

Si bien el Código Civil es el primer cuerpo legal que establece un tratamiento normativo de los empleados de casa particular, lo hace siguiendo los principios que imperaban en la época; autonomía de la voluntad y libertad contractual.

En el Libro IV, Título XXVI, párrafo VII, bajo el epígrafe “Arrendamiento de criados domésticos” establece disposiciones aplicables a los empleados de casa particular, dejándolos en una situación de absoluta indefensión frente al empleador. Ello se debe principalmente a dos factores:

- 1) Se estableció una legislación vaga, quedando numerosas materias sujetas a lo que las partes libremente dispusieran, con lo cual el contratante más poderoso, imponía sus condiciones a la parte más débil. Así, por ejemplo, al definir el contrato de arrendamiento de criados domésticos en el artículo 1987, se señalaba que “una de las partes promete prestar a la otra, mediante un salario, cierto servicio, determinado por el contrato o por la costumbre del país”. Con ello, frente a la completa indeterminación de los servicios que el trabajador debía realizar, se producían numerosos abusos.
- 2) En caso de conflictos entre trabajador y empleador, el Código, optó por beneficiar al contratante más poderosos. Así, por ejemplo, en materia de remuneraciones, el artículo 1995 no sólo dejaba su determinación al acuerdo de la partes, quedando el trabajador evidentemente en una situación de desprotección, sino que la persona a quien se prestaba el servicio, era creída sobre su palabra, de haber efectuado el pago de la remuneración al criado, estableciéndose una presunción legal de pago a favor del empleador; recayendo el peso de la prueba en la parte más débil.

¹⁴² Farías Vera, Alejandra Paulina e Hidalgo Lobos, Pamela Nancy. Trabajadora de Casa Particular: Evolución Legal en Chile y Análisis Actual en el Derecho Comparado Sudamericano. Tesis(Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2005, p.20-24.

Con respecto al derecho que tienen los empleados de casa particular, al descanso en sus diversas especies, el legislador, siguiendo sus postulados, guarda total silencio, quedando el trabajador, para los efectos de gozar de este derecho, a merced de la buena voluntad de su empleador.

Es con el Código del Trabajo de 1931, imbuido de un espíritu progresista que propugna un país más justo e inclusivo, y que pretende adaptar su legislación a los Convenios Internacionales suscritos por Chile, que se establece por primera vez, el derecho al descanso de estos trabajadores. Se encontraban regulados en el Libro I, Título II, Párrafo VII, denominado “De Los Empleados Domésticos”, entre los artículos 61 y 74.

Con respecto al descanso diario, el artículo 61, inciso final, señala que los empleados domésticos debían tener normalmente un descanso mínimo absoluto de 9 horas. Se establecía que estos trabajadores no estaban sujetos a horario, el que era determinado por la naturaleza de la labor. Como consecuencia de lo anterior, el empleador estaba facultado para exigirles jornadas agotadoras e ininterrumpidas, lo cual aparece sumamente discriminatorio en relación al resto de los trabajadores¹⁴³.

En lo tocante al descanso semanal, el Código en su Título IV, denominado “Del Descanso Dominical y en Días Feriados”, luego de señalar la obligación de los dueños, gerentes y administradores de establecimientos comerciales o industriales, de conceder un día de descanso, en cada semana, el que será en domingo, a los empleados que trabajen bajo su dependencia, exceptúa de este beneficio a los empleados de casa particular, reduciéndolo únicamente a un día de descanso al mes. Con ello, para estos laborantes se implementa un descanso mensual, en vez de uno semanal, lo que constituye una discriminación arbitraria, frente al tratamiento que se les da, respecto al descanso, al resto de los trabajadores.

El Decreto Ley N°2200, del 5 de junio de 1978, siguiendo la tendencia por la Ley N°16455, que terminó con las diferencias entre obreros y empleados, les da la denominación de trabajadores de casa particular, colocando en un plano de igualdad a

¹⁴³ Mujica Montes, Sergio. La Trabajadora de Casa Particular. Tesis(Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago, Chile. Universidad Católica de Chile, Facultad de Derecho, 1992, p. 51.

todos los trabajadores. En su Título XIII, llamado “De Los Contratos Especiales”, entre los artículos 127 y 134 se refiere a los trabajadores en comento.

En lo referente al descanso diario, el artículo 130 del Decreto Ley N°2200 señala que éstos deben tener normalmente un descanso mínimo 10 horas diarias.

Con respecto al descanso semanal, el artículo 131 les concede un día completo de descanso a la semana.

El descanso anual de los trabajadores de casa particular, se sujeta a las normas generales, por lo que se les conceden 15 días hábiles, siempre que hayan tenido más de un año de servicio. Se les concede también el llamado feriado progresivo.

El Código del Trabajo de 1987, recoge las normas referidas a los trabajadores de casa particular contenidas en el Decreto Ley N°2200.

El DFL N°1 del 24 de enero de 1994 fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo que rige actualmente.

5.2 ANÁLISIS NORMATIVO DEL DESCANSO APLICABLE A LOS TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR

5.2.1 Explicación

Es necesario en primer término, entender qué entiende la Ley por trabajadores de casa particular, para luego analizar cuál es el régimen de descansos que se les aplica.

El Código del Trabajo regula esta materia en su Libro Primero, Título Segundo, Capítulo Cuarto, denominado “Del Contrato de Trabajadores de Casa Particular”, entre los artículos 146 y 152. En el artículo 146 define los trabajadores de casa particular, señalando que son “las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar”. Como vemos, el Código del Trabajo atiende a la calidad del empleador, para decidir si media

un contrato de trabajador de casa particular o uno de trabajador industrial, y no a la naturaleza de los servicios prestados¹⁴⁴.

Se asimilan a los trabajadores de casa particular, las personas que realicen labores de aseo y asistencia propias del hogar, en instituciones de beneficencia, cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia y los choferes de casa particular.

5.2.2. Descanso Diario de los Empleados de Casa Particular

El artículo 149 regula esta materia. Dispone que “la jornada de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador, no podrá exceder en ningún caso las 12 horas diarias y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora imputable a ella.

Cuando vivan dentro de la casa del empleador no estarán sujetos a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y, normalmente, de un mínimo de 9 horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en él se entenderá incluido el lapso destinado a las comidas del trabajador”.

Surge la necesidad de efectuar la siguiente distinción:

A) Trabajadores de casa particular que viven en la casa del empleador:

A.1) Con respecto al descanso diario entre una jornada y la siguiente; sabemos que existe una íntima relación entre la jornada diaria y el descanso en estudio, puesto que mientras más reducida sea la jornada diaria de trabajo, mayor será el tiempo de descanso diario entre una jornada y la siguiente. No se establece un horario de trabajo, el cual dependerá de la naturaleza de la labor. La Ley va en auxilio del trabajador, señalando una cantidad mínima de descanso diario de 12 horas, con lo cual, la jornada diaria podría llegar a un máximo de 12 horas. Para cautelar un

¹⁴⁴ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio. Manual de Derecho del Trabajo. Tercera Edición, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1997, Tomo III, p. 209.

descanso mínimo entre el término de una jornada y la siguiente, que asegure un descanso nocturno reparador, la Ley dispone que éste no podrá ser inferior a 9 horas ininterrumpidas. Es decir, este descanso tiene un mínimo garantizado de 9 horas, pudiendo las partes convenir una cantidad superior.

Se ha criticado la disposición puesto que, al agregarse la expresión “normalmente” al derecho a un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias, se estaría relativizando la exigibilidad de esta obligación. “Se deja abierta la posibilidad de que se sobrepase el límite de horas de trabajo fijadas por el artículo, siempre y cuando se trate, a contrario sensu, de situaciones de excepción. El determinar si la situación particular facultaba al empleador para exigir que el trabajador realizara sus labores excediendo el horario señalado, es una cuestión que en caso de controversia, deberá ser resuelta por el tribunal competente, el que deberá tener en consideración las especiales características de esta clase de relación, y si ellas justifican la medida adoptada¹⁴⁵”

A.2) En relación al descanso diario dentro de la jornada. Al disponerse un descanso diario mínimo de 12 horas, con un tiempo mínimo de descanso nocturno de 9 horas por un lado, y al establecerse que el exceso de dichas 9 horas nocturnas, podrá fraccionarse durante la jornada, el descanso diario dentro de la jornada, podría fluctuar considerablemente. Así, si las partes convienen un descanso nocturno de 9 horas, las 3 horas restantes de descanso se distribuirán durante el día, conforme lo acuerden empleador y trabajador, normalmente durante las horas de comida, ya que en el descanso se incluirá el lapso destinado a las comidas del trabajador. O bien, las partes podrían acordar un descanso nocturno de 10 u 11 horas, con lo cual el descanso diario dentro de la jornada se acortaría a 2 o 1 hora, respectivamente.

B) Trabajadores de casa particular que no viven en la casa del empleador:

B.1) Con respecto al descanso diario entre una jornada y la siguiente; la jornada diaria no podrá exceder de 12 horas, con lo cual el descanso diario mínimo será de 12 horas.

¹⁴⁵ Jiménez Mira, Alexis Mauricio y Parodi Macías, Juan Antonio. La Mujer y el Contrato de Trabajador de Casa Particular. Tesis(Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2004, p. 102.

B.2) En relación al descanso diario dentro de la jornada; tienen derecho a un descanso no inferior a una hora imputable a la jornada de trabajo.

Como vemos al analizar el descanso diario, las partes fijan de común acuerdo la extensión tanto de las jornadas de trabajo, como de los descansos diarios. Pero este acuerdo está sujeto a ciertas limitaciones impuestas por el legislador, para evitar el establecimiento de jornadas agotadoras, sin los descansos necesarios para el bienestar del trabajador.

5.2.3 Descanso Semanal de los Empleados de Casa Particular

Para su análisis, es preciso distinguir:

A) Trabajadores de casa particular que viven con el empleador:

Tienen derecho a un día completo de descanso a la semana, el cual podrá ser fraccionado en dos medios, a petición del trabajador.

Los días de descanso facultan a los trabajadores a no reiniciar sus labores hasta el comienzo de la jornada diaria siguiente.¹⁴⁶

B) Trabajadores de casa particular que no viven con el empleador:

Se rigen por las normas generales del párrafo 4, Capítulo IV, Título I, del Libro Primero. Dependerá el descanso a que tienen derecho estos trabajadores, de la forma en que las partes contratantes hayan convenido la distribución de la jornada de trabajo. Así, si se pacta una jornada de trabajo que incluya los días domingos y festivos, el trabajador tendrá derecho a un día de descanso como compensación al domingo o festivo laborado. Si se acuerda una jornada de trabajo de lunes a viernes o de lunes a sábado, el trabajador mantendrá su derecho al descanso los días domingos y festivos. Si se pacta una jornada parcial de trabajo, el empleador no se encuentra obligado a otorgarle descanso semanal¹⁴⁷.

¹⁴⁶ Código del Trabajo, art. 150, inc. 2° y 3°.

¹⁴⁷ Farías Vera, Alejandra Paulina e Hidalgo Lobos, Pamela Nancy. Op. Cit. p.60.

5.2.4 Descanso Anual de los Empleados de Casa Particular

Están sometidos, en materia de descanso anual, a las mismas normas que la generalidad de los trabajadores. Es así como estos laborantes, siempre que cuenten con más de un año de servicio, tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, durante el cual mantendrán su remuneración íntegra. Este descanso se concederá preferentemente en primavera o verano. Asimismo, tendrán derecho al llamado feriado progresivo, consistente en el derecho de todo trabajador con diez años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados. Les será igualmente aplicable el feriado proporcional, esto es, el derecho que asiste a todo trabajador, cuyo contrato terminare antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, para que se le pague en forma proporcional, una remuneración equivalente a los meses servidos.

6. SISTEMA DE TRABAJO EN LOS CALL CENTER Y EL DESCANSO.

6.1. CONCEPTO DE CALL CENTER

La definición de “call center”, por lo general, está dirigida al ámbito tecnológico, es decir, estructura, diseño de hardware y software, así como la funcionalidad que se brinda a través de los sistemas. Precisar que es un “call center” va más allá de un sistema informativo o de tecnología de vanguardia, que si bien es cierto es importante para facilitar el trabajo humano, no es preponderante. El ser humano es el elemento importante en su definición.

Para algunos, un “call center” es aquel que provee a la empresa de los elementos necesarios para, con un servicio centralizado vía telefónica, establezca relaciones de mutuo beneficio, con sus clientes, proveedores, etc.

También se señala, que es “una unidad funcional dentro de la empresa (o bien una empresa en si misma) diseñada para manejar grandes volúmenes de llamadas telefónicas entrantes y salientes desde y hacia sus clientes, con el propósito de dar soporte a las operaciones cotidianas de la entidad”.

Para la compañía Servitel de Chile, el “call center” es una herramienta que se diseña y construye “a medida”, atendiendo las necesidades que plantean las áreas comerciales. A los requerimientos y necesidades de esas áreas es necesario incorporar criterios de calidad, los que se traducen en requerimientos de equipamiento y recursos humanos que define y modelan al “call center”.

Para la compañía Andicel de Colombia, un “call center” es un centro de servicio telefónico que tiene la capacidad de atender altos volúmenes de llamados con diferentes objetivos. Su principal enfoque es el de generación de llamadas de Salida (llamados de outbound) y la recepción de llamadas (llamadas de Inbound), cubriendo las expectativas de cada una de las compañías implementadas.

Un elemento importante de éste tema, es el ser humano, Las personas que contestan llamadas en un “call center” reciben el nombre de Operador (a) o agente de Telemercadeo, ya que se encargan no solo de contestar las llamadas, también tienen la capacidad de asesora y atender cualquier inquietud de los usuarios. Operador (a) es el término usado para el servicio que ofrece la empresa y se evita que se confunda con quien presta dicho servicio.

El perfil básico de un gestor de servicios (Asesores Telefónicos, Representantes Telefónicos) debe contar con las siguientes características: mostrar una gran predisposición a conservar el puesto de trabajo en la empresa, tener facilidad de comunicación, capacidad de trabajo en equipo, tener una voz agradable y demostrar estabilidad emocional.

Hoy en día, el concepto de “call center” va mucho mas allá de la mera central telefónica tradicional, es una herramienta de gestión de recursos en la que no sólo se da un servicio de atención al cliente muy profesionalizado a través de una formación específica del trabajador, sino en la que se incluyen aspectos propios de nuevas tecnologías como el servicio a través de Internet, recepción automática de voz, etcétera.

De acuerdo con lo expuesto, se puede indicar que un “call center” es una unidad o departamento en una empresa (o es una empresa especializada) que se dedica al cumplimiento de las funciones de comunicación en una empresa. Las relaciones que pueden establecerse como un medio de comunicación externa en las empresas son:

entre departamentos en la empresa, relación con el usuario y el cliente y funciones de marketing.

Otras funciones que se pueden establecer, son aquellas donde el “call center” es una unidad medular de información entre la empresa y su entorno, la información que se obtenga será vital para la dinámica y estrategia que adopte la empresa.¹⁴⁸

6.2 CALL CENTER Y TELETRABAJO EN CHILE

El teletrabajo, se ha definido como el “*trabajo a distancia a través del uso de la tecnología de información y comunicación*”, esta definición es sumamente amplia pues abarca formas de trabajo individual y colectiva, en el individual encontramos el que se realiza desde la casa o el que se realiza tiempo completo o parcial, en una empresa o en varias empresas, en forma dependiente o en forma independiente. Por otro lado, el colectivo se refiere al que se realiza en apoyo de oficinas o sucursales de empresas a través de los llamados “call center” que pueden estar ubicados en diversos países, también podemos encontrar las llamadas oficinas virtuales que cada vez se hacen más frecuente con la masificación de internet, donde el personal de la empresa trabaja a distancia entregando soporte a los clientes a través del uso de las Tecnología de Información y Comunicación.

Chile tiene una de las tasas de penetración de PC por usuario más altas en América Latina y el Caribe, segunda sólo después de Bermuda. El aumento de usuarios de Internet ha sido importante, especialmente en pequeñas y medianas empresas y hogares.

¹⁴⁸VASQUEZ, Aguilar Javier ¿Qué es un call center? {en línea} Bogotá, Colombia. Julio,2003 (consulta el 01.12.08) Disponible en internet: <<http://www.gestiopolis.com/canales/demarketing/articulos/61/callcenter.htm>>

El teletrabajo se viene desarrollando si bien no se proporcionan estadísticas oficiales. Sin embargo, según el experto Pedro Rivadeneira, gerente de Teletrabajo tWork, alrededor de 300.000 chilenos estarían realizando este tipo de trabajo.

En respuesta a esta nueva realidad, el Código de Trabajo Chileno fue revisado en el 2001 y su artículo 22 fue modificado para dar cabida a la situación de los teletrabajadores (Ley 19.759 del 01/12/2001). A estos trabajadores se les reconoce ahora los mismos derechos laborales que a los demás.

Como se explicó precedentemente, en virtud de la reforma laboral consagrada en la Ley 19.759 (01/12/2001) en nuestro Código del Trabajo se introdujeron diversas modificaciones que afectaron al mercado laboral. Una de las modificaciones que se introdujo fue la consagración del teletrabajo, un nuevo concepto para nuestra legislación y que viene a constatar una realidad, que es el cambio que la tecnología está provocando en el mundo laboral.

La historia de esta modificación al Código del Trabajo se funda en el proyecto de ley enviado por el Ejecutivo al Congreso Nacional el 16 de noviembre de 2000 (boletín 136-343) y a la indicación sustitutiva enviada por el Ejecutivo al Senado con fecha 20 de marzo de 2001 en ella se pretendía regularizar el teletrabajo. El Ejecutivo definió al teletrabajo como "aquel que se desarrolla por trabajadores contratados para prestar sus servicios fuera del lugar de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos, como pueden ser los informáticos o de telecomunicaciones". Por tal motivo, el Ejecutivo propuso derogar el inciso penúltimo del artículo 8° del Código del Trabajo, que establecía la presunción de que no existía relación laboral en los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, cuando éstos se efectuaban sin vigilancia ni dirección inmediata de la persona que los contrata.

Con ello se armoniza la aplicación de dicho Código con los restantes trabajadores que laboren en un lugar distinto de la empresa, aunque no sea mediante elementos de tecnología y comunicación avanzados.

De lo anterior, se agregó un inciso nuevo al artículo 22, a fin de que los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones, estén excluidos de la limitación de jornada semanal a que dicho artículo se refiere. La derogación que se propuso del inciso penúltimo del artículo 8° del Código del Trabajo era beneficiosa, pues permite aplicar sin mayores inconvenientes y concurriendo todos los requisitos legales, las normas protectoras del Código del Trabajo a quienes realicen su trabajo desde sus casas.

De estas modificaciones legales nació la actual norma del teletrabajo. Muchas dudas se han planteado en la aplicación de estas disposiciones del Código del Trabajo, tanto en la aplicación de las leyes de seguridad social, cumplimiento y limitación de las jornadas de trabajo ¿serán aplicables a estos casos? ¿Qué ocurrirá

frente a imprevistos que se presenten en el domicilio del trabajador, por ejemplo corte de teléfono o del sistema de banda ancha, etc.

Desde el punto de vista de la regulación internacional en 1996, la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó el Convenio N° 177 y la Recomendación N° 184 sobre trabajo a domicilio, encontrándose en la actualidad en proceso de ratificación por parte de los estados miembros, sin embargo, dicho Convenio aún no ha sido ratificado por Chile, por tal motivo aún no es vinculante para nuestro país.

El Convenio N° 177 busca promover y generar igualdad de trato entre los trabajadores de domicilio y los otros trabajadores remunerados, amparo sobre la libertad sindical, protección frente a la discriminación en el empleo, y en materia de seguridad y salud, seguridad social, de remuneración, de capacitación y de protección a la maternidad; esta normativa debe tener en cuenta las características particulares del trabajo en domicilio.

Sin duda las normas de la actual legislación laboral son muy incipientes, pero tenemos que tener presente el avance de la tecnología, por tal motivo nuestra normativa laboral debe también ajustarse a las modificaciones. Por otro lado, si revisamos la historia del derecho laboral veremos como esta rama del derecho se ha ajustado a las necesidades y al desarrollo de la sociedad, es por ello que se hace imprescindible el estar informado de lo que ocurre en otros países más avanzadas donde temas como el teletrabajo llevan más tiempo en aplicación que en nuestro país.¹⁴⁹

Las empresas que más han comenzado a utilizar esta forma de trabajo en nuestro país están vinculadas al sector financiero, comercial y telecomunicaciones su objetivo principal es otorgar a los clientes un mejor servicio las 24 horas, otro objetivo

¹⁴⁹ PUMARINO Mendoza, Andres. “Legislación Laboral y Teletrabajo”. Artículo de la Revista de Derecho Informatico. Editorial Alfa-Redi N°059. Junio .2003.

deseado por esas instituciones es el clarificar los procesos empresariales, con énfasis en la gestión por objetivos o para contar con situaciones laborales más flexibles.

Varias compañías se han integrado en esta nueva forma de trabajo incluyendo a Johnson y Johnson, Sodimac, IBM, Derco, Publiguías, redminera.com, automecano.com, Cisco Systems, Codelco y Banco de Estado. La experiencia del Banco de Estado merece especial atención.

En 1997, la Empresa Nacional del Carbón (Enacar) cerró la mina de carbón de Lota dejando a sus 1.100 mineros sin trabajo. Toda la zona sufrió una profunda depresión y los niveles de desempleo alcanzaron el 20%, el más alto en el país, y 42% de la población pasó a vivir en condiciones de pobreza y necesidad. El Banco de Estado intervino en esta situación invirtiendo \$7 millones en la creación de un nuevo call center que inicialmente dio empleo a 60 personas.

Estudios de factibilidad del Banco habían demostrado que el costo de la tierra en Lota era al menos 25 veces más barato que en Santiago. Además, había un Centro de Formación Técnica – CFT que podría contribuir al éxito de la iniciativa. Por último, un gran número de jóvenes despedidos y deseosos de conseguir trabajo se ofrecieron como mano de obra de bajo costo. En el año 2002, el call center de Lota dio empleo a 200 operadores, principalmente mujeres (75%) y jóvenes con una edad promedio de 25.

Según el Banco, la iniciativa es un éxito. Los servicios del centro son muy apreciados por los clientes con más de 5.7 millones de contactos en el 2003.

Chile también surge como destino preferido en cuanto a call center tercerizados. El país cuenta con una de las más altas tasas de alfabetización (96%) de Latinoamérica y es considerado uno de los países latinoamericanos más estables. Las remuneraciones de los agentes de los call center son también consideradas muy competitivas.

Además de varias empresas locales que suministran diversos servicios de call center a otros países en la región, varias multinacionales han abierto sus propios call center en Chile:

- En julio del 2000, Delta Airlines abrió su Centro de Contacto para América Latina (LAAC) en Santiago. Hoy día LAAC recibe más de un millón de llamadas desde Argentina, Colombia, Chile, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Panamá, Perú y Venezuela.
- El call centre the Air France en Santiago abrió en setiembre del 2002 y ofrece reservas, maneja solicitudes de servicios especiales y responde consultas. Cuenta con 84 empleados muy sólidos, casi todos chilenos, con buen dominio del francés, y opera las 24 horas.
- ENTEL es un call center de 1.500 asientos, división de la multinacional Telecom. Italia, y ofrece servicios tercerizados en español, inglés y portugués a empresas de todo el mundo con énfasis en los mercados latinoamericano y estadounidense.

Otras empresas han tercerizado en Chile sus servicios de desarrollo de software.

- Motorola estableció actividades de desarrollo de software en Chile. La empresa abrió su Centro de Tecnología Internet Inalámbrica en el puerto de Valparaíso para desarrollar soluciones móviles de Internet.
- Citigroup ubicó un nuevo Centro de Desarrollo de Software en Santiago. El centro es responsable de producir software para los subsidiarios de Citigroup en toda Latinoamérica.
- En el año 2000, Solucion, la subsidiaria tecnológica y de ingeniería del grupo español en electricidad, Unión FENOSA, abrió en Santiago un centro con 120 funcionarios que desarrolla productos que van desde portales e intranets a soluciones para adquisiciones estatales electrónicas y la integración de sistemas¹⁵⁰

¹⁵⁰ Di Martino Vitorio. Proyecto N°102374 “Puesta en Marcha del Teletrabajo en America Latina y el Caribe”. Ginebra. Septiembre 2004.

Producto de la globalización de la economía y de los tratados internacionales firmados por Chile con la Unión Europea, Corea del Sur, TLC con EE.UU., el buen nivel de las telecomunicaciones que tiene Chile y el explosivo aumento de internet harán que esta clase de trabajo se masifique y para hacer frente a ello se requiere contar con normas laborales claras.

Las desventajas que pesan sobre el teletrabajo se fundan en que es un trabajo muy individual, sin contacto físico con compañeros de trabajo ni con la jerarquía de su empresa, cuestión que no es soportada por todos y que puede llegar a generar stress. Además, se produce presión por el cumplimiento de metas y por la confusión que se presenta entre la vida íntima de las personas y el trabajo propiamente tal.

Por otro lado, no se genera un gran vínculo entre el trabajador y la empresa por tal motivo se encuentra más aislado para recibir capacitación, puesto que el individuo trabaja solo en el cumplimiento de objetivos concretos (creación de bases de datos, metas de ventas, etc.), este trabajador no se ve involucrado dentro de las relaciones humanas que se generan al interior de toda empresa.

En este punto y a título ilustrativo de la jornada y los descansos que se contienen en los contratos de trabajadores de call center, se transcribe a continuación la cláusula segunda del contrato de trabajo elaborado por la empresa "Outsourcing de Desarrollo de Sistemas" ODS, con la trabajadora Paula Ojeda, con fecha 26 de Agosto de 2008, en Santiago de Chile:

"Cláusula segunda: Las partes acuerdan que el trabajador, de acuerdo a la naturaleza de los servicios que presta, se encuentra exceptuada del descanso dominical y de días festivos, de acuerdo al artículo 38 N°2 del Código del Trabajo, teniendo ésta derecho al descanso compensatorio, en cualquiera de los días de lunes a sábado que determine el empleador correspondientes a la semana respectiva, de conformidad con las siguientes alternativas e informándosele verbalmente o por escrito al trabajador con 7 días de anticipación el día que hará uso del descanso compensatorio:

“Lo anterior es sin perjuicio de que al menos dos veces al mes, el trabajador deberá hacer uso de su día de descanso semanal compensatorio en día domingo.

“La jornada de trabajo semanal tendrá una duración de 24 horas y una distribución de Lunes a Domingo. Las partes acuerdan que para efectos de determinar el día y el número de horas a prestar servicios por parte del trabajador y para que ésta conozca con certeza la duración y distribución de su jornada semanal, el empleador está obligado a confeccionar semanalmente un Listado de Turnos el cual publicará con a lo menos 3 días de antelación a la realización de los mismos, obligándose permanentemente el trabajador a concurrir a dicho turno”

Es de destacar, que actualmente en Chile existe la “Federación de Trabajadores de Call Center y Servicios Anexos”, bajo la sigla FETRACALL CHILE, ésta fue formada en Santiago el día 14 de mayo de 2008 con el objetivo de agrupar y defender los derechos de los sindicatos afiliados a ésta federación. Estos Sindicatos corresponden en su mayoría a trabajadores que integran los distintos call center del país.

Su fundación estuvo compuesta por los siguientes sindicatos: ENERGI, SUR ASISTENCIA S.A., HISPANIC GLOBAL, ACTION LINE Y MULTIVOICE.

Esta federación se ha propuesto asesorar, representar e intervenir en temas sociales concernientes a trabajadores del área de call center y servicios anexos, ayudando además a la formación y fundación de nuevos sindicatos en las diferentes empresas de prestación de servicios y call center.

FETRACALL se propuso como objetivo sensibilizar a un gran número de personas que en Chile trabaja como “Operador de Atención Telefónica” quienes en muchos casos ven vulnerados sus derechos debido a la flexibilidad laboral (inestabilidad) y los incomprensibles planes de calidad de las cuales no tienen claridad como trabajadores.

CAPITULO IV
DESCANSO LABORAL, TRATAMIENTO INTERDISCIPLINARIO Y ACTORES
RELEVANTES EN CHILE.

1.- IMPORTANCIA E IMPLICANCIAS MÉDICAS Y PSICOLÓGICAS DEL
DESCANSO

1.1 FATIGA LABORAL: PRINCIPAL EFECTO DE LA FALTA DE DESCANSO

1.1.1 Introducción

Para abordar adecuadamente una institución jurídica de tanta importancia, como es el descanso en materia laboral, y para que esta institución cumpla las finalidades para las cuales fue concebida, se hace necesario extender los conocimientos en orden al trabajo, a esferas más amplias que las limitadas del Derecho. Se debe considerar al ser humano integralmente, provisto de su calidad de ser pensante y sufriente, capaz de emociones, luchas, pasiones, afectos e inquietudes.

Es por ello que en la actualidad, tanto la ciencia como la técnica, se han abocado al estudio del trabajador tanto en su modo de ser, en su anatomía y fisiología, en su psicología, en sus necesidades y comportamientos, en sus valores éticos y materiales. Pero el empleo de sus fuerzas y la utilización de sus energías, ha constituido el objeto de los estudios más significativos, en aras de lograr el aprovechamiento completo tanto de las energías como del tiempo del trabajador.

Resulta fundamental el análisis de un concepto perteneciente al campo de la Medicina, como es la fatiga. Vemos como “del campo de la Medicina llegan al Derecho Laboral nociones definidas; su aplicación práctica se señala por investigaciones cuyo resultado ejerce notable influencia, en ocasiones incluso decisiva, en numerosas

instituciones que atañen al trabajador en forma directa”¹⁵¹, como es en el descanso laboral.

La fatiga en el trabajo tiene una influencia enorme; ello se debe a que el trabajador constituye un ser humano y como a tal hay que tratarlo. No se pueden emplear con él los mismos criterios materialistas que se utilizan con las máquinas, es decir cambiarlos una vez que se destruyen por su uso ni tampoco, dedicar una cantidad de dinero, para amortizar el desgaste del material. Tal es la significación que se le atribuye, que en opinión de juristas tan connotados como Boccia, se puede afirmar con total seguridad que, en la historia del trabajo, el daño más grande para el trabajador “no está representado por los accidentes, intoxicaciones o enfermedades profesionales, sino por la fatiga y el agotamiento, debidos a muchas horas de trabajo.”¹⁵²

Partiendo de la base, como lo señalan los especialistas, que el descanso es el principal medio para combatir la fatiga laboral, solamente comprendiendo el fenómeno de la fatiga en toda su magnitud y los trastornos que ésta ocasiona a los trabajadores, es que se puede dimensionar la trascendencia que tiene la institución del descanso laboral.

1.1.2 Fisiología del Trabajo

Para proceder al estudio de la fatiga laboral, debemos, en primer término, entender qué sucede con el organismo del ser humano, cuando éste es sometido a labores, distinguiendo aquellas que se realizan por medio de la acción muscular, de las de carácter estrictamente intelectual.

Recurrimos para la comprensión del tema, a la fisiología del trabajo, la cual se puede conceptualizar como “la ciencia que se ocupa de analizar y explicar las modificaciones y alteraciones que se presentan en el organismo humano por efecto del trabajo realizado, determinando así las capacidades máximas de los operarios

¹⁵¹ Op. Cit. Cabanellas, Guillermo, p. 88.

¹⁵² Ibid, p.89.

para diversas actividades y el mayor rendimiento del organismo fundamentados científicamente”¹⁵³.

A.- Trabajo que se realiza por medio de la acción muscular¹⁵⁴.

La acción muscular se origina por la contracción de los llamados músculos estriados bajo el impulso y control del Sistema Nervioso.

La acción muscular se puede manifestar por medio de movimientos, ya sea de miembros, tronco o desplazamiento total del individuo, denominándose trabajo dinámico o puede estar encaminada únicamente a producir fuerza, caso en que se le denomina trabajo estático.

La contracción muscular se provoca cuando un estímulo llega por la vía nerviosa voluntaria, penetra en el músculo por un punto llamada placa motriz y desde ella se extiende hacia todas las fibras musculares, las excita y provoca el fenómeno llamado contracción.

Una parte fundamental en el trabajo físico es el movimiento, que consiste en el desplazamiento de distintos sectores corporales, originado por la contracción muscular.

El trabajo dinámico consiste en una serie de contracciones y relajamientos musculares alternados con períodos intermedios de reposo.

En el trabajo estático, la fuerza es producida por la contracción persistente de un grupo muscular. Tiene como característica la pronta aparición de dolor muscular, lo que obliga a la cesación del esfuerzo. Los experimentos que se han realizado con el fin de determinar qué tipo de trabajo (estático o dinámico) provoca más desgaste para el trabajador, indican que el trabajo estático es cuatro veces más fatigante que el dinámico.

Si analizamos el trabajo muscular desde el punto de vista químico, se observa que el trabajo físico aumenta el consumo de oxígeno y la eliminación de anhídrido carbónico. En cuanto a la circulación sanguínea, ésta aumenta en cinco

¹⁵³ “Ergonomía” López Atondo, José Román, {en línea}., disponible en www.monografias.com/trabajos/ergonomia/ergonomia.shtml, Visitado el 10.12.2008

¹⁵⁴ España. Enciclopedia Ger, “Descanso: Medicina”. Ingelmo Morín, M. {en línea}, disponible en http://canalsocial.net/GER/ficha_GER.asp?id=9650&cat=medicina. Visitado el 08.12.2008

veces. Al excitarse un músculo, su contenido de glucógeno disminuye y aumenta el de ácido láctico. Cuando su aumento es considerable, el músculo deja de responder a los estímulos y a este estado se le llama fatiga muscular, caracterizada en una primera etapa por la disminución de la potencia contráctil, más tarde por dolor y finalmente por calambres.

B) Trabajo Intelectual¹⁵⁵

El trabajo intelectual consta de dos etapas. Una de adquisición de conocimientos y la otra de proyección hacia el exterior de los conocimientos adquiridos.

Los estudios realizados se han centrado en determinar si el trabajo intelectual, al igual que el muscular, produce un gasto de energía en el trabajador y por consiguiente, requiere de un descanso para evitar estados de fatiga. Se ha concluido que, si bien las respuestas difieren dependiendo de las características individuales de los trabajadores, tales como su temperamento, edad, etc., en varios casos el trabajo intelectual se traduce en un gasto energético del cincuenta por ciento de su valor en estado de reposo. Otros estudios comprobaron un aumento del consumo de oxígeno, lo que debe a la vasodilatación consecutiva al esfuerzo intelectual.

Vemos que tanto el trabajo que se realiza por medio de la acción muscular, como el de índole estrictamente intelectual, puede generar en los trabajadores un estado de fatiga, haciéndose necesario el descanso.

1.1.3. Fatiga Laboral

Concepto:

Aunque se han ensayado distintas definiciones, en la actualidad se acepta el criterio Psicofísico Unicista en la producción de la fatiga, ya que no existe una fatiga física o mental aislada, sino un fenómeno psico-físico que debe ser entendido de

¹⁵⁵ Ibid

manera holística. Así, la fatiga “es una disminución del rendimiento psíquico, corporal y un sentimiento de cansancio o agotamiento con manifestaciones físicas, a causa del desempeño mantenido de una actividad ocupacional”.¹⁵⁶

Características:

La fatiga laboral se caracteriza por:

- 1) Traducirse en una disminución de la capacidad de respuesta o de acción de la persona.
- 2) Tratarse de un fenómeno multicausal, aunque se puede encontrar que en su origen hay una contribución de gran peso de un factor concreto.
- 3) Afectar al organismo como un todo (físico y psíquico) y en grado diverso, dado que se percibe de manera personal. Ello hace que se encuentren diferencias interpersonales en cuanto a la forma en que se expresa y la intensidad en que se siente.

Factores¹⁵⁷:

Entre las causas que pueden contribuir a la fatiga laboral podemos mencionar:

- 1) Factores Físicos o Ambientales: tales como ruidos molestos, temperatura inadecuada, falta de iluminaciones, contaminantes, riesgos de accidentes, etc.
- 2) Factores Sociológicos: clima y estructura organizacional, modos de dirección, cohesión grupal, apoyo grupal, contenido de las tareas, turnos, desplazamientos.

¹⁵⁶ Venezuela. “Fatiga Laboral y Condicionantes Ambientales en una Planta de Envasado de una Industria Cervecera”. Quevedo, Ana Luisa., Lubo Palma, Adonías., Montiel Quintero, María. {en línea}, disponible en <http://google.cl/search?hl=es&q=fatiga+laboral+y+condicionanates+ambientales&btnG=Buscar&meta=> .Visitado el 09.12.2008

¹⁵⁷ España. “Fatiga Laboral”, 10 de Julio de 2008, {en línea}, disponible en [www.jmcprl.net/GLOSARIO/FATIGA% 20LABORAL.htm](http://www.jmcprl.net/GLOSARIO/FATIGA%20LABORAL.htm) .Visitado el 08.12.2008

3) Factores Psicológicos: responsabilidad, ambigüedad de rol, motivación, expectativas profesionales, incentivos, sobrecarga de trabajo, etc.

Síntomas¹⁵⁸:

A este respecto, debemos distinguir:

1) Manifestaciones Objetivas: disminución de la capacidad de trabajo y del rendimiento, aumento del número de errores, aspecto descuidado en el vestir y en su arreglo personal, variantes de peso, palidez, alteraciones de la menstruación en la mujer, etc.

2) Manifestaciones Fisiológicas: El deterioro es más fácil reconocerlo en la actividad muscular que en la mental: se produce una disminución progresiva en la capacidad funcional de los grupos musculares que fueron sometidos a un esfuerzo físico, hasta la detención completa de su actividad.

3) Trastornos Sensoriales: Se puede producir fatiga visual, caracterizada por enrojecimiento de los ojos, picor, cansancio general por el mantenimiento de un estado de vigilancia, dificultades de la convergencia, etc. También se constata que ocasiona en el trabajador una fatiga auditiva, la que se traduce en una disminución de la capacidad para captar y discriminar los sonidos, por la exposición prolongada al ruido.

Fases de la Fatiga Laboral¹⁵⁹

Se ha observado que, mientras más prolongado es el período en que el trabajador labora en estado de fatiga, mayores son los peligros para su salud tanto física como psicológica. Se describen tres fases:

a) Primera Fase: se constata un aumento de la irritabilidad, incremento de la agresividad, hiperinsomnio.

¹⁵⁸ Ibid

¹⁵⁹ Ibid

- b) Segunda Fase: se percibe en el trabajador hiperactividad, fatiga acentuada por las mañanas, insomnio, inseguridad y desconfianza, desplazamiento de los conflictos al medio familiar, aumento de la tensión, hiperglucemia, dolores erráticos.
- c) Tercera Fase: se han observado complicaciones alarmantes, como hipertensión arterial, úlceras gastrointestinales e incluso trombosis, infartos y ocasionalmente, muerte súbita.

Consecuencias de la Fatiga¹⁶⁰:

- 1) Trastornos de Percepción: Interpretación incompleta, retardada o equivocada de señales; disminución de la capacidad de crítica; hipótesis de reconocimiento apresurado.
- 2) Trastornos de Procesos de Coordinación: Movimientos erróneos; tiempos suplementarios para movimientos de corrección; disminución de la capacidad de movimientos oculares por unidad de tiempo; aumento de los tiempos en los procesos de fijación.
- 3) Trastornos de la Atención y Concentración: Prolongación de los tiempos de reacción; pérdida de reacciones; bloqueo de la atención.
- 4) Trastornos de Razonamiento: Lentitud de razonamiento; afluencia de pensamientos extraños a la convivencia; reinicio de razonamientos; perturbación en la formación de ideas y en la reproducción de conceptos memorizados.
- 5) Trastornos de índole psico-social: Disminución del interés; cansancio y aburrimiento; indiferencia ante los propios errores; trato mal humorado con colegas, máquinas y aparatos.

¹⁶⁰Argentina. "Ergonomía: Cansancio y Descanso". Melo, José Luis. {en línea}, disponible en www.estrucplan.com.ar/Producciones/entrega.asp?IdEntrega=340 .Visitado el 08.12.2008

6) Favorece la aparición de enfermedades generales e infecciosas: Desde los experimentos realizados por científicos tan connotados como Chauveau y Pasteur, se demostró la influencia que tiene la fatiga en la patogenia de las más diversas infecciones; “se comprobó que la fatiga cumple un papel relevante en la etiología de los procesos morbosos”¹⁶¹.

7) Tiene una influencia decisiva en el aumento de los accidentes del trabajo: Al causar la fatiga una disminución funcional de las capacidades de atención, memoria, capacidad de reacción a los estímulos, haciéndose más lentos los movimientos automáticos, se incrementa el número de fallos, y por tanto de accidentes. Éstos se hacen más frecuentes durante las últimas horas de la jornada de trabajo, cuando el laborante presenta los índices más elevados de cansancio. Lo anterior quedó demostrado en estudios realizados durante períodos de guerra, en que por necesidad, se aumentaron las jornadas de trabajo y con ello la carga de trabajo, produciéndose al cabo de un tiempo, un aumento explosivo en el número de accidentes laborales, hecho que se atribuyó al exceso de fatiga y a la falta de descanso¹⁶².

1.1.4 El Descanso como Necesidad

Debemos partir de la base, como lo explica Nureya Abarca, doctora en psicología de la Universidad de California, que el cuerpo humano funciona conforme a ciertos ritmos biológicos, uno de los cuales es el ritmo ultradiano. Éste permite una actividad continua por un período limitado de tiempo, después del cual, requerimos un descanso. La naturaleza dotó a nuestro ritmos ultradianos de la flexibilidad necesaria, para aumentar nuestra alerta y fortaleza física, retardando o incluso eliminando la necesidad que tiene el organismo de descansar, siempre y cuando se presentan situaciones excepcionales de emergencia, que puedan ponernos en peligro.

¹⁶¹ Op. Cit. Cabanellas, Guillermo. p.88.

¹⁶² España. Enciclopedia Ger. “Descanso. Medicina”. . Ingelmo Morín, M. {en línea}, disponible en http://canalsocial.net/GER/ficha_GER.asp?id=9650&cat=medicina. Visitado el 08.12.2008

Hace sólo unos pocos milenios, los seres humanos vivían en estrecho contacto con los ritmos de la naturaleza. Sin embargo, en el transcurso de unos pocos milenios, la civilización nos ha llevado a vivir de acuerdo a ritmos sociales y no de acuerdo a ritmos naturales. La sociedad actual, ha instaurado programas de trabajo que interrumpen nuestras necesidades naturales de restauración. Es así como, lo que la naturaleza había diseñado como una excepción (nuestra capacidad para ignorar nuestras necesidades biológicas de descanso ante situaciones de peligro), se convirtió en la regla habitual. Como nuestros requerimientos biológicos de descanso no han desaparecido, comenzamos a experimentar los trastornos del cansancio cuando ignoramos las primeras señales que necesitamos un descanso. Sin embargo, el organismo logra retomar su pleno equilibrio físico y mental, cuando el ser humano toma los descansos adecuados, no obstante que se haya acumulado cansancio durante un tiempo medianamente prolongado.

1.1.5 El Descanso como medio para combatir la Fatiga

Existen factores ambientales que contribuyen a reducir la fatiga, proporcionándole al trabajador lugares y momentos más gratos, como el mejor alumbrado en el lugar de trabajo, la disminución de sonidos molestos, el uso de determinados colores, la distribución adecuada de los ambientes o el aporte de música. También se ha comprobado la eficacia de una adecuada distribución del trabajo, en la disminución del cansancio. Sin embargo, la actividad laboral tiene un límite, el cual deriva de la capacidad limitada del organismo humano. El medio más eficaz para proporcionar al organismo la oportunidad de recuperar su equilibrio fisiológico es el descanso. Por consiguiente, las principales medidas destinadas a prevenir la fatiga, pertenecen al régimen de descanso. Por otro lado, la sensación de fatiga es un mecanismo regulador del organismo de gran valor adaptativo, en cuanto es un indicador de la necesidad de descanso del organismo¹⁶³.

¹⁶³ Op.Cit. Cabanellas, Guillermo. p. 100.

1.2. MECANISMOS QUE FAVORECEN EL ADECUADO DESCANSO **LABORAL**

1.2.1 Implementación de principios que sintetizan las investigaciones científicas realizadas sobre el descanso en materia laboral

Con el objeto de evitar las graves consecuencias que puede generar la fatiga laboral, tanto para la salud y seguridad del trabajador, como para el funcionamiento eficiente de la empresa, y dado que el descanso es el medio más idóneo para evitarla, se han realizado importantes estudios científicos sobre la fisiología del reposo.

Los principios que sintetizan las distintas investigaciones que se han efectuado sobre el descanso en el campo laboral, y que deben ser implementados en las legislaciones laborales, aparecen enunciados por la Asociación Alemana de Médicos Industriales, en los siguientes términos:

“a) Todo trabajo físico o fisiológico debe ser interrumpido por períodos de reposo. Si ello no se realiza, la fatiga aumenta de manera exagerada, en tanto que la capacidad de rendimiento disminuye considerablemente. La necesidad de los períodos de reposo ha sido establecida por investigaciones científicas y por la experiencia práctica.

“b) Los períodos de reposo deben ser intercalados en el transcurso del trabajo mismo. Es antifisiológico suprimir los períodos de reposo, durante el trabajo, con el pretexto de que se puede reposar suficientemente después de la cesación de la actividad. La determinación del momento en que debe tener lugar el reposo y la duración de éste dependen del género y de la duración del trabajo.

“c) Normalmente, el rendimiento disminuye hacia el mediodía. La curva fisiológica de la actividad laboral presenta en ese momento una caída que indica que es el momento en que debe colocarse el período principal de interrupción del trabajo, destinado al reposo y al almuerzo. Para este doble propósito es necesario fijar una pausa efectiva por lo menos de una hora, a condición de que el trabajador no deba recorrer grandes distancias entre el lugar de trabajo y el lugar donde realice su comida. Si esta distancia fuera muy grande, la duración del período debe ser aumentada proporcionalmente. Para los trabajadores que deban recorrer grandes distancias hasta

sus domicilios, conviene instalar comedores en la proximidad de los talleres. La decoración y el moblaje adecuado de los comedores contribuyen al reposo.

“d) La jornada del trabajo no dividida por una pausa es un producto de las grandes ciudades. A ciertas ventajas exteriores se oponen desventajas considerables, desde el punto de vista de la fisiología del trabajo, que demuestran que tal desorganización del trabajo cotidiano no puede considerarse como justa. La condición primera y esencial para la realización del trabajo consiste en un desayuno nutritivo antes del comienzo del trabajo y en una pequeña pausa a mediodía, para tomar un almuerzo que comprenda por lo menos un alimento caliente.

“e) A la pausa principales necesario agregar pausas secundarias. Las interrupciones o las disminuciones de intensidad del trabajo se imponen para ciertas categorías de tareas. Donde sea necesario, será conveniente introducir, en cada una de las dos etapas diarias, una de estas pausas intercaladas, que dependen de las condiciones especiales de cada trabajo. El comienzo a hora muy temprana y el viaje previo muy prolongado hacen necesario una pausa bastante prolongada en la etapa matinal. En ciertos casos, las horas denominadas recortadas (50 minutos de trabajo y 10 minutos de descanso) pueden ser eficaces.

“f) La costumbre de reducir en lo posible, o de suprimir los períodos de reposo intermedios, está en contradicción con todos los principios de la fisiología del trabajo y constituye una utilización agotadora de las fuerzas del trabajador. Esto, que es real para el trabajador adulto, lo es más aún para los débiles, los enfermos, las mujeres y los menores.

“g) El respeto de los principios de la fisiología del trabajo contribuye a mantener las fuerzas para el trabajo, a aumentar el rendimiento total y a prolongar las posibilidades de empleo del individuo. El abandono de esos mismos principios conduce a una reparación insuficiente de la fatiga engendrada por el trabajo, a un agotamiento precoz y a una utilización desconsiderada del bien más precioso del trabajador: su fuerza del trabajo. Por consiguiente, los médicos industriales alemanes consideran de su deber llamar la atención sobre la importancia de estos principios de la fisiología del trabajo.

Pero también es deber de los trabajadores y de sus representantes oponerse a una disminución no razonable o a la supresión de los períodos de reposo.”¹⁶⁴

1.2.2 Sueño reparador

El sueño se lo puede definir como un estado fisiológico necesario y reparador, normalmente periódico y reversible. Se caracteriza por una depresión de los sentidos, de la conciencia, de la motilidad espontánea y en especial del tono muscular sin que exista una disminución marcada del metabolismo y de las funciones vegetativas¹⁶⁵.

Tiene una importancia de primer orden en el descanso del trabajador. Es así como la falta de descanso producto de un mal dormir, condiciona notoriamente la actividad laboral. Provoca en el trabajador una pérdida de concentración y de poder de reacción, lo que tratándose de ciertas actividades, pueden provocar graves consecuencias. Hay que tener en cuenta, que los trabajadores que se desempeñan en sectores muy importantes de la economía nacional, como la construcción o el transporte, son muy sensibles a la falta de descanso. También empeora la calidad del trabajo.

Por otro lado, los trastornos del sueño afectan a un número considerable de individuos. Las cifras dadas por la Organización Mundial de la Salud, (O.M.S.) son elocuentes. El cuarenta por ciento de la población mundial sufre algún tipo de problema a la hora de dormir. Dado lo anteriormente dicho, aparece la necesidad de recurrir al campo de la medicina.

En cuanto al número de horas de sueño que se estima como adecuada para un reponedor descanso, César Viteri, doctor del departamento de neurología de la Clínica Universitaria de Navarra, afirma: "El sueño tiene un perfil individual en el que influyen,

¹⁶⁴ Ibid, p.102-103.

¹⁶⁵ En España. Enciclopedia Ger. "Descanso. Medicina". . Ingelmo Morín, M. {en línea}, disponible en http://canalsocial.net/GER/ficha_GER.asp?id=9650&cat=medicina. Visitado el 08.12.2008

incluso, factores familiares". Según la persona y la edad, la necesidad de dormir tiene una amplia horquilla: desde las diecisiete horas al día que tiene que descansar un recién nacido hasta las seis horas de una persona de sesenta años"¹⁶⁶.

Si bien es cierto, todos los seres humanos tienen un reloj biológico que controla el ciclo circadiano de sueño-vigilia, para que la etapa del sueño logre generar el descanso adecuado, se requiere poner en práctica lo que los especialistas han denominado "higiene del sueño", que comprende todas aquellas medidas, conductas y hábitos, relacionados con el estilo de vida, que favorecen un mejor descanso, repercutiendo positivamente en el transcurso de la vigilia.

En opinión de la doctora Ledda Aguilera, neuróloga, jefa del Centro de Medicina del Sueño y del Laboratorio de Electroencefalografía y Sueño del Hospital Clínico de la Universidad de Chile, se cometen errores que repercuten negativamente en el descanso. Al respecto, señala que "muchas personas llegan a la casa cansadas, se van al dormitorio y siguen activas con temas que van desde entretenimientos hasta trabajo, lo que dificulta el inicio del dormir. A la larga eso puede provocar una relación negativa con el lugar de descanso que influye en la conciliación del sueño, alargándose los períodos de insomnio". Luego la facultativa enfatiza, "Si usted se queda viendo una película o con el computador antes de irse a la cama, su cerebro está activo y el minuto en que se tenga la capacidad para iniciar el sueño se va a ver retardado, lo que no ocurriría con una actividad más tranquila". Lo recomendable es ir disminuyendo tanto los niveles de actividad física como los estímulos externos como la televisión.

Una de las conclusiones expresadas por los expertos consultados es que hay poca cultura del sueño. "Habría que promover una mejor educación sobre la importancia de un descanso reparador", señala el doctor César Viteri.

¹⁶⁶España. "Dormir Mal Afecta el Rendimiento". Hernández, Manuel. 7 de Noviembre de 2007, {en línea}, disponible en <http://el-refugio.net/mobling/dormir-mal-afecta-al-rendimiento-vt119.html>

Factores que contribuyen a lograr un dormir reparador¹⁶⁷

Los especialistas recomiendan seguir los siguientes consejos prácticos:

1. A la hora de comer, hacer una comida equilibrada con un importante contenido proteico, como el pescado o la pechuga de pollo.
2. Evitar realizar ejercicios de alta intensidad antes de ir a dormir.
3. No ingerir alimentos pesados ni comer muy tarde, por lo menos no más allá de tres horas antes de irse a acostar.
4. Evitar las cabezadas a lo largo del día, porque pueden disminuir la necesidad de dormir por la noche.
5. Mantener una rutina a la hora de irse a la cama. Si se puede, intentar acostarse a la misma hora todas las noches y poner el despertador para que suene a la misma hora por la mañana.
6. No consumir bebidas antes de acostarse que contengan cafeína como el té, el café o el cacao. En su lugar se puede beber leche, alguna infusión (valeriana, tila o melisa) o un vaso de agua.
7. Reservar el dormitorio para descansar, por lo que el televisor, computador, estudios y trabajo deben ser eliminados de su rutina cuando se encuentre en la cama.
8. No consumir café, bebidas cola, nicotina, té o alcohol antes de ir a dormir porque estimulan el cerebro e impide desconectar.
9. Nunca irse a la cama enfadado. Si se ha tenido una discusión con la pareja o con un miembro de la familia, es mejor intentar resolverlo antes de acostarse.

¹⁶⁷ Ibid

10. Generar un tiempo de tranquilidad antes de irse a dormir, en el cual el grado de actividades vaya decreciendo.

11. Asegúrese de contar con un ambiente silencioso, oscuro y una temperatura adecuada para que nada interfiera en su descanso.

1.2.3 Adopción de Criterios Lógicos en la Distribución, Número y Periodicidad de las Pausas durante la Jornada Laboral

A) Criterio en la distribución de las pausas:

Los descansos, idealmente, deberían realizarse espontáneamente a lo largo de la jornada laboral, en el instante en que el trabajador percibe su necesidad, pues la autodistribución de los descansos potencia su poder reparador.

Teniendo presente que lo anterior, sea por razones personales, organizativas o técnicas, muchas veces no resulta posible, se hace necesario instaurar un sistema que regule los descansos. Un criterio que aparece como fundamental para obtener los efectos que se buscan con la institución en estudio, son las diferencias personales de los trabajadores, pues juegan un importante papel en cuanto al significado que se otorga a las pausas. Así por ejemplo, es posible que para una persona que está abstraída en la realización de un trabajo y que considera que progresa en su realización, las pausas impuestas pueden suponerle un esfuerzo suplementario en el momento de continuar el trabajo y sean vividas como interrupciones molestas, mientras que para otra persona las pausas impuestas sean interrupciones oportunas porque le marcan la pauta de descansos, evitando de esta manera llegar a un estado

de agotamiento, no suponiéndole un esfuerzo extraordinario retomar el trabajo y el ritmo previos¹⁶⁸.

A) Criterio en el número y periodicidad de las pausas:

Los criterios rectores, con miras a determinar el número, duración y distribución de las pausas a lo largo de la jornada laboral diaria, debieran ser:

- 1) La intensidad del trabajo: se refiere las condiciones y exigencias del mismo. En este sentido, las tareas que requieren concentración, memoria, coordinación de ideas, toma de decisiones y autocontrol emocional, demandan un mayor desgaste, por lo que las personas que asumen estos roles, debieran tener los descansos adecuados, para así evitar colapsos nerviosos¹⁶⁹.
- 2) La capacidad de resistencia del trabajador, frente al desgaste que puede originar la actividad: de las características individuales de que esté dotado el trabajador, dependerá la capacidad que tenga éste, para hacer frente a las presiones y exigencias laborales.

Algunas de estas características individuales son¹⁷⁰:

- El nivel de aspiración, la autoconfianza, la motivación, las actitudes y los estilos de reacción.
- Las capacidades, la cualificación/capacitación, los conocimientos, y la experiencia
- La edad.
- El estado general, la salud, la constitución física y la nutrición.

¹⁶⁸ “Fatiga Laboral”. {en línea}, disponible en <http://tusaludlaboralgaleon.com/productos1356467.html> . Visitado el 08.12.2008

¹⁶⁹ Ibid

¹⁷⁰ España. “La Fatiga Mental en el Trabajo:¿a qué se debe?”, {en línea}, disponible en www.isep.es/content/view/1254/449/lang.es/ . Visitado el 08.12.2008

1.2.4 Adopción de Recomendaciones y Consejos de los especialistas, a fin de obtener un Descanso reparador durante las Vacaciones

A) Recomendaciones para Disfrutar de las Vacaciones:

Con frecuencia ocurre que las personas cometen ciertos errores en su actitud hacia las vacaciones, lo que les impide obtener ese descanso y disfrute anhelado durante todo el año.

Los especialistas entregan una serie de recomendaciones, que resultan de gran utilidad para los trabajadores, pues los alerta de las posibles equivocaciones en que podrían incurrir.

Podemos resumir los consejos dados por los especialistas, en los siguientes puntos:

- Un descanso reparador puede requerir de un preparamiento físico y mental. Eduardo Olguín, consultor laboral, quien ha asesorado en este tema a numerosos ejecutivos, aconseja hacer pequeños quiebres en la rutina antes de las vacaciones. Según el nivel de estrés, esta práctica debiera prolongarse entre una y cuatro semanas.
- Se aconseja dejar todo en orden antes de iniciar esas semanas de relajó. Adriana Lira, psicóloga, especialista en temas laborales, señala al respecto que “eso nos da la idea de haber cerrado una etapa y además le permite al trabajador no quedarse con el temor de que en cualquier momento lo llamarán de la empresa porque dejó cosas pendientes.”
- Es fundamental la orientación del descanso, según el tipo de actividad laboral que desempeña el trabajador durante el año. A las personas que realizan labores sedentarias, debe recomendárseles que en su descanso incluya la actividad física, a través de actividades deportivas y recreativas. Para un individuo que esté expuesto permanentemente al contacto con público, puede ser beneficioso para un descanso

relajante y reponedor, pasar durante sus vacaciones, algunas horas al día en soledad, en contacto consigo mismo.

Juan Pablo Díaz, psiquiatra, enfatiza la necesidad de no sólo utilizar las vacaciones como un tiempo para descansar, sino también como un período de distracción y placer. Siguiendo con esa misma lógica, efectúa las siguientes recomendaciones para optimizar las vacaciones:

- Practicar todo el ejercicio físico que el cuerpo permita y que no se practicó durante el año, pero con precaución.

- Incorporar el azar a la programación de cualquier actividad y dejar fluir los acontecimientos, aceptando que pueden fallar. Equivocarse puede ser una estupenda oportunidad para descubrir nuevas alternativas.

- Acercarse a personas desconocidas y ajenas al núcleo habitual. Sólo aceptar aquellas invitaciones donde pueda conocer amistades nuevas.

- Modificar todos los horarios; de comida, de dormir y también de lo demás; innovar agregará atractivo a la rutina.

- Dormir sin límites, no sólo para descansar, sino como una oportunidad de incursionar en el mundo fantástico de los sueños.

- Ser turista en la propia ciudad; es posible. Se requiere suficiente imaginación y deseos de pasarlo bien. Visitar un lugar conocido cualquiera, pero hacerlo como lo haría un turista por primera vez.

- Escribir un cuento, una poesía o una canción, y no temer ser cursi, no es necesario leerla en público.

- Comer algo que no se haya probado nunca antes; recordar que utilizamos una mínima parte de los alimentos disponibles en la naturaleza.

- No evaluar esta última vacación antes de cuatro meses de vuelta a casa. Las expectativas previas requieren de una mínima perspectiva para evaluarlas correctamente.

Por su parte, la psicóloga Ximena Escobar, consultora de capital humano de Deloitte, identifica los siguientes elementos que se deben tener en cuenta a la hora de vacacionar:

- Identificar cuáles son las necesidades que desean satisfacer con las vacaciones. Los requerimientos son muy variados. Así, hay individuos que disfrutan de panoramas muy sofisticados y hay otros, para los que la tranquilidad de su hogar implica un gran gozo y relajación.

- No intentar resolver conflictos que no se han resuelto en el año. Muchas veces las personas tienen la expectativa inconsciente que las vacaciones son el momento más adecuado para solucionar sus problemas conyugales o de empezar a tener una buena comunicación con los hijos adolescentes.

- Reviste gran importancia determinar con quién se van a tomar vacaciones. Para ello, se debe analizar no sólo si existe una buena convivencia, sino también si existen intereses comunes al momento de vacacionar.

B) Conveniencia o inconveniencia de Fragmentar las Vacaciones:

En época de vacaciones muchos trabajadores deben decidir si hacer uso de todo el período de vacaciones a que por Ley tienen derecho, o dividir los períodos de descanso a lo largo del año.

Si bien esta discusión se ha dado en otras latitudes, es en países como Chile donde ésta adquiere mayor significación, por el número limitado de días de descanso a que tienen derecho los trabajadores, durante sus vacaciones.

En el caso de Europa, donde las vacaciones legales tienen una duración considerablemente mayor, buena parte de los especialistas recomiendan no hacer uso de todo el período vacacional de una sola vez, argumentando que tomarse un mes seguido influiría negativamente en el rendimiento laboral post vacacional.

En Chile, si bien existen opiniones tanto a favor como en contra del fraccionamiento del período de vacaciones, la tendencia mayoritaria se muestra contraria a parcelar las vacaciones.

- En favor de fraccionar las vacaciones, la psicóloga Adriana Lira, especialista en temas laborales, argumenta que “dos semanas es un tiempo razonable para reponerse, en especial si uno tiene en su empresa un cargo que implique muchas preocupaciones.” Añade que “es bueno guardar una semana libre para hacer una pausa en algún instante del año que sea más tensionante que el verano. Por su parte, Alejandra Sallato, jefa del Centro Integral de Evaluación Laboral de la Asociación Chilena de Seguridad, señala que reservar algunos días para imprevistos o porque sienten que a mitad de año necesitan hacer un descanso, para poder terminar el año, constituye una tendencia creciente entre los chilenos, lo que se atribuye al alivio que genera en las personas, saber que disponen de un tiempo libre.

Otra razón en favor de parcelar las vacaciones, consiste en que un período de tres semanas sería lo suficientemente extenso para que el organismo se dé cuenta de lo agradable que es el ocio, haciéndose difícil retomar la rutina a la vuelta.

Partiendo de la base que cada trabajador presenta niveles de cansancio distintos, se aconseja que cada trabajador, tomando en consideración tanto su nivel de agotamiento y estrés, determine cual es la dosis de vacaciones que requiere.

- En contra de fraccionar las vacaciones, el doctor Rafael Torres, jefe del Departamento de Psiquiatría del Campus Clínico San Carlos, de la Universidad

Católica señala que las personas requieren una cierta cantidad de tiempo seguido, idealmente de tres semanas en adelante, para lograr un descanso significativo. Los primeros días sirven para cambiar la rutina, de a poco se aumentan las horas de sueño, la persona sale, se distrae y luego debe adaptarse para volver al trabajo. Hacer todo en una semana no tiene impacto.

Es más, agrega que quienes acostumbran a reposar una semana en verano, otra en junio y la siguiente en diciembre podrían terminar tan tensionados como sucede durante los feriados largos: con mil expectativas que cumplir y muy poco tiempo para hacerse cargo.

Igual postura tiene el destacado psicólogo Giorgio Agostini, quien estima que tres semanas es el tiempo ideal para lograr un óptimo grado de desconexión. En ese lapso se puede dar un buen ciclo de descanso y preparación para la nueva temporada de trabajo.

Señala Agostini que los primeros días corresponden a la etapa denominada como “desestrés”, período de acomodo en el que la persona recién comienza a dejar de lado sus preocupaciones y comienza a percibir internamente que está de vacaciones. Señala que la referida etapa dura alrededor de siete días.

Luego, aconseja para que este tiempo demore menos y se haga más fácil el desvincularse de las labores cotidianas, evitar las llamadas al lugar de trabajo para saber si todo está en orden, tomar conciencia de que se goza de un tiempo muy anhelado durante el año y permitirse la delegación de responsabilidades al saber que se va a estar ausente. Considera de mucha ayuda en este último aspecto, en especial a quiénes les cuesta derivar tareas, dar inicio a ese ejercicio unas semanas antes de partir de vacaciones. O sea, comenzar a capacitar a quién será el encargado de reemplazarnos y dejar todas las funciones bien claras.

Según el psicólogo, recién en la segunda semana suele venir el verdadero descanso. “Es ahí cuando ya deberíamos estar desvinculados y las nuevas actividades serían el centro de nuestras ocupaciones. La sensación de goce, de placer

y de alegría deberían apoderarse de nuestros espíritus y el trabajo parecería algo lejano y distante”, afirma.

Agostini se inclina por el período de tres semanas porque, por lo general, en los últimos días antes de tener que volver al trabajo, se abre paso un período de preparación del regreso. La persona empieza a pensar en la “cuenta regresiva” y comienza la etapa en que volvemos a pensar en nuestro regreso a la vida laboral. Pese a que esto es normal y hasta necesario para no entrar tan de golpe, interrumpe el proceso reparador del descanso. Por eso, se hace necesaria la tercera semana, para que dicho proceso de relajo se cumpla en plenitud.

2.- MUTUALES DE SEGURIDAD Y EL DESCANSO

Por la Ley N°16744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales del 1º de Febrero de 1968, a la Asociación Chilena de Seguridad, junto con el Instituto de Seguridad del Trabajo y la Mutual de Seguridad, se les designa como mutuales de seguridad y por lo tanto están encargadas de las prestaciones y beneficios derivados de los accidentes del trabajo y la prevención de riesgos.

Dentro de sus objetivos y funciones de prevención, estas mutuales han desarrollado sistemáticamente una labor de apoyo a los trabajadores, en el ámbito del descanso, es así como imparten de manera constante diversos instructivos y recomendaciones, tanto respecto de la mejor manera de enfrentar el feriado anual, como también, el mejor aprovechamiento del descanso entre jornadas y dentro de la misma. Merece especial atención el manejo e información que proporcionan respecto de nuevos conceptos como la Ergonomía¹⁷¹ o el manejo del stress laboral y los factores ambientales que influyen en las diversas actividades, como también las recomendaciones en aspectos tan ordinarios como la forma de prepararse para

¹⁷¹ La ergonomía como disciplina integrada surgió hace algunos decenios, sin embargo, empíricamente data de los tiempos de la sociedad primitiva. Es así como los descubrimientos arqueológicos han indicado la existencia de herramientas y utensilios diversos, debidamente adecuados para el uso del hombre en función de sus dimensiones, necesidades e interacción con el entorno. Según esta técnica, un trabajo puede descomponerse en sus elementos fundamentales y luego puede diseñarse en nuevo método mejorado.

efectuar un viaje seguro y evitar el stress en las vacaciones o como evitar accidentes en las piscinas y protegerse de los efectos dañinos del sol.

Importante es destacar, que el propósito esencial de la prevención de enfermedades profesionales es garantizar la salud del trabajador, permitiéndole un estado de completo bienestar físico, mental y social, no sólo cuando hay enfermedad sino también en su ausencia. De esta forma, es misión actual de estas mutuales, detectar en forma precoz los efectos de agentes de riesgos, de modo de adelantarse y evitar que las patologías asociadas al trabajo se presenten en los trabajadores, esto, asociado a la idea de prevenir, que esta en directa relación con el hecho de que muchas veces es posible eliminar los elementos de peligro para la salud de las personas en su lugar de oficio, o bien, controlarlos en su totalidad.

3.- ACTUALIDAD EUROPEA Y EL DESCANSO LABORAL

3.1. EL DESCANSO DE LOS SUECOS.

Se cita en una publicación¹⁷², el caso de Magnus Engren. En julio, después de pasar tres semanas de visita en su pueblo natal y en una cabaña de veraneo, Magnus volvió a su trabajo como inspector de la dirección general impositiva sueca, según él, "totalmente descansado".

Pero aún le falta mucho para completar su período de vacaciones. Este otoño, Engren, de 41 años, pasará dos semanas en España junto con su familia. Luego le quedará otra semana alrededor de Navidad. Y otra más en la primavera.

"Me permite recargar las baterías", dijo, sonriente.

Engren no es una excepción. Según un reciente estudio de la Unión Europea, el caso de Engren es la norma. Los trabajadores suecos son los que, en Europa, tuvieron más días de vacaciones en 2006, con derecho a un promedio de 33

¹⁷² La Nación. Hacia el fin del largo descanso sueco. {en línea} La Nación Argentina 09.09.07/ disponible en Internet <http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota_id=942.415> consultado 12.12.2008.

días hábiles de vacaciones pagos, lo que hace un total de casi 7 semanas, sin contar los feriados.

Desde hace mucho tiempo, Europa ha sido el líder mundial en la cantidad de tiempo libre autorizado por ley, de manera que el primer lugar que ocupa Suecia en el continente probablemente signifique que tiene, por derecho, los más extensos y generosos períodos de vacaciones del mundo.

Pero la cuestión es hasta cuándo puede durar. Ya se vislumbra un cambio en el horizonte impulsado, aparentemente, por la mano invisible de la globalización. "Se está tratando de adaptar el período de vacaciones sueco a la situación internacional", señaló Orvar Lofgren, profesor de Antropología de la Universidad de Lund y autor del libro *On Holiday: A History of Vacationing*.

"El tradicional período de vacaciones de cinco semanas ya no es tan sagrado como solía ser", añadió Lofgren.

Hasta ahora el cambio ha sido sutil, y tiene que ver más con la forma en la que los suecos planifican sus vacaciones que con la extensión del período en el que abandonan sus tareas laborales. Tradicionalmente, los suecos han tomado sus vacaciones todos al mismo tiempo, a partir de principios de julio.

Según explica Lofgren, hasta la década de 1990 el primer día de vacaciones era una noticia de trascendencia nacional, con móviles de televisión que esperaban frente a los portones de las grandes fábricas para preguntarles a los trabajadores cómo tenían previsto pasar sus preciadas semanas libres.

Pero en los últimos años, el efecto similar al de una bomba de neutrones que paralizaba habitualmente al país en las vacaciones -calles desiertas, negocios cerrados, y teléfonos abandonados que sonaban en oficinas vacías- ha sido definitivamente menos pronunciado.

Los empleadores están felices con el cambio, ya que cada vez más compiten en un comercio globalizado. "Con un moderno sistema de producción *Just in*

Time no se puede simplemente cerrar una fábrica durante un mes", sostiene Karl Olof Stenqvist, subdirector general de la Asociación Sueca de Ingeniería Industrial. "En este aspecto, hubo un gran cambio en Suecia", agregó.

Pero son cada vez más los que consideran que estos cambios no son suficientes. El estudio de la Unión Europea reveló que, en comparación con el derecho de los empleados suecos de tomarse 33 días hábiles pagos de vacaciones en 2006, los alemanes tuvieron 30; los italianos, 28, y los estonios, en último lugar, tuvieron 20.

Esas cifras incluyen la licencia de paga mínima, según el estatuto correspondiente, así como los días agregados por los convenios colectivos, pero no los feriados. No todos los países de la Unión Europea figuraron en el estudio, debido a que la manera de reunir los datos sobre las vacaciones es diferente, lo que hace difícil las comparaciones.

Lo que sorprende aún más es que los norteamericanos tuvieron, en promedio, sólo nueve días de vacaciones pagas en 2006. Esa diferencia se debe, en gran medida, a que en los Estados Unidos no hay un estatuto que establezca un mínimo de vacaciones pagas.

Frente a esa clase de competencia global, algunos sostienen ahora que los suecos deben considerar seriamente la posibilidad de abstenerse de tomarse algunos de sus preciados días veraniegos.

"Cuando la gente se dé cuenta del efecto que el no trabajar tiene sobre su jubilación, sobre su obra social, y sobre el consumo -particularmente en comparación con otros países- no tengo dudas de que trabajará más", afirma Dick Kling, un economista del Instituto Timbro, un organismo sueco. "Seremos testigos de semanas laborales más largas y vacaciones más cortas", añade Kling.

Pero Engren, el inspector impositivo, tiene sus dudas. Piensa que la tradición de tomarse vacaciones largas está demasiado arraigada. "Al contrario - advirtió- . El resto del mundo debería seguir el ejemplo de Suecia, y descansar un

poco. Después de todo, la mayoría de las personas se siente mejor cuando tiene tiempo libre".

3.2. DESCANSO Y JORNADA LABORAL, CONTINGENCIA EN LA UNION EUROPEA.

En el mes de Junio de este año 2008, los Ministros del Trabajo de los Estados Miembros de la comunidad europea, dieron su visto bueno por mayoría cualificada a la nueva Directiva sobre tiempo de trabajo, que generaliza en la Europa comunitaria, excepciones en virtud de las cuales los trabajadores asalariados podrán tener que afrontar jornadas de 60 o 65 horas semanales, y aun mas, si mediaran acuerdos de interlocutores sociales, e inmediatamente se suscitaron reacciones críticas del mundo sindical en Bruselas y en los Estados Miembros.

El acuerdo, en el que España, Bélgica, Chipre y Hungría se abstuvieron al no poder constituir una mayoría de bloqueo por sus votos sumados en el Consejo para continuar frenando el proyecto, estableció una serie de circunstancias en las que el límite de 48 horas de jornada laboral semanal, que continúa como referencia primaria del derecho laboral en Europa, podrá verse sobrepasado.

La comisión europea, presentó esas circunstancias como una garantía para sustraer a los trabajadores de prácticas abusivas por parte de las empresas, pero otros, como el ministro español de Trabajo, señalaban no comprender como una norma que habla de hasta 65 horas semanales puede ser considerada como un avance social.

Las negociaciones de última horas entre los ministros no concernían a las excepciones de que disfruta el reino Unido, que quedan consideradas en la nueva legislación, sino a los casos de los trabajadores que permanecen de guardia, a la espera de una llamada telefónica o una demanda de prestación de servicios. Es la situación de los servicios de urgencias, pero también de los refuerzos de turnos.

El acuerdo establece diferencias entre periodos laborales "activos" e "inactivos". Cuando a un profesional de guardia se le reclame la prestación de un servicio en período laboral activo, se considerará que esa actuación tiene lugar en tiempo estándar de trabajo. En cambio, las reclamaciones de prestación de servicios

que se produzcan en período de inactividad laboral, podrán no contabilizar como tiempo de descanso y si de trabajo, si la normativa nacional lo permite.

La jornada laboral máxima para los trabajadores que decidan renunciar voluntariamente a las 48 horas semanales, será de 60 horas, salvo que los interlocutores sociales establezcan otro límite. Para aquellos trabajadores que renuncien a las 48 horas, y en cuyas circunstancias particulares los períodos de guardia cuentan como jornada laboral, el límite total queda establecido en 65 horas.

El acuerdo definió ciertas condiciones, la principal, un pacto firmado entre las partes que, sin embargo, no será exigible el primer mes de trabajo. Las empresas no podrán represaliar a los trabajadores que se nieguen a cumplir más horas y estarán obligados a guardar un registro de las horas trabajadas por quienes asuman la derogación de jornada de 48 horas.

Por razones prácticas de organización de la actividad del Consejo, la aprobación de la directiva sobre tiempo de trabajo esta directamente vinculada a la suerte de otra directiva, esta sobre trabajo temporal, que también recibió el visto bueno de los ministros. Los aspectos relevantes del acuerdo en torno a esta norma conciernen a la igualdad de trato en materia salarial, maternidad y permiso para trabajadores permanentes y temporales desde el 1º día de contratación, aunque será posible modificar este principio a través de acuerdos colectivos. Igualmente, los temporales serán informados por la empresa en la que presten servicios de las oportunidades laborales que se presenten. Las Administraciones nacionales tendrán que facilitar la formación o el cuidado de niños durante los períodos de inactividad de los trabajadores temporales, a fin de acrecentar su disponibilidad y aplicaran sanciones a las empresas temporales y a quienes los contraten, que no cumplan con la normativa.

La Directiva sobre jornada laboral estaba siendo negociada en el consejo desde el año 2005. Resultó de una propuesta de la comisión que modificaba el marco legislativo precedente (no aceptado por el Reino Unido) que era incumplida por buena parte de los Estado Miembros, según la jurisprudencia al curso del Tribunal Europeo de Justicia. La comisión calcula en 8 millones el número de trabajadores temporales adheridos a agencias en la Unión Europea.

Sin perjuicio de que la comisión diere cabida a ésta normativa, corresponde al parlamento europeo su aprobación definitiva, circunstancia que no ha estado exenta de polémica, existiendo diversas organizaciones gremiales y sindicales de dicho continente que han llamado a movilizar a sus miembros para solicitar y en definitiva presionar a la miembros del parlamento, a rechazar la normativa en comento, así a titulo ejemplar, se agrega a continuación, el llamado del movimiento de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios de Sanidad de Andalucía, España, quienes el Sábado 13 de Diciembre del 2008, efectuaban el siguiente llamado público:

Motivos para apoyar la manifestación del próximo día 15 contra el incremento horario

El próximo día 17 de diciembre se van a votar en el Parlamento Europeo una serie de cuestiones que pueden ser extraordinariamente perjudiciales para los profesionales sanitarios y de forma muy especial para los facultativos.

En efecto, se pretende acabar con el límite máximo de 48 horas semanales, incluida la atención a las urgencias, redefinir el concepto jurídico de la jornada complementaria (antiguas guardias), introducir la cláusula del “op out” y posponer el descanso tras una jornada complementaria, en esencia, flexibilizar el mercado a costa de los derechos laborales de los médicos.

Veamos, de una forma muy resumida, cuáles son estas cuestiones:

1.- **Cláusula del “op out”** : Supone la renuncia “voluntaria” al derecho sancionado por las Directivas Europeas (DE) y el Estatuto Marco (E-M) por el que la jornada laboral “máxima”, incluida la asistencia urgente permanente, es de 48 horas semanales. Puede afectar a todos los trabajadores, pero de forma muy especial a los que posean o vayan a suscribir un contrato de trabajo sin fijeza ni estabilidad, por cuanto la Administración los presionará para que acepten superar este límite máximo.

Supone el incremento de este tiempo máximo hasta las 65 horas semanales, imaginamos que incluida la asistencia urgente correspondiente a la jornada complementaria, pero con la posibilidad de adicionarle el tiempo reconocido en la Jornada Especial , con lo que el tiempo de trabajo posible sería aún mayor.

2.- **Guardia Inactiva** : Lo primero que hay que rechazar es que se siga utilizando el término guardia, ya que éste desaparece al aprobarse el E-M. El adjetivo de “inactivo”, con la acepción de ocioso, parado, quieto o inerte, indica que no se computará a efectos

de jornada laboral el tiempo en que no se esté asistiendo activa y físicamente al paciente.

Lo primero que se le ocurre a cualquiera que tenga experiencia en la asistencia urgente es que se trata de una idiocia más, generada por administraciones sevécicas que intentan mantener la explotación crónica del facultativo a fin de poder cubrir sus responsabilidades políticas. Y luego, debe preguntarse uno qué comisión de “comisarios de inactividad” va a contratarse para controlar los períodos activos o inactivos de los facultativos en el tiempo de jornada complementaria.

Pero, de entrada, ya se le aplican a los facultativos 5 horas más que a otros, - en vez de 60 hasta 65 -, para empezar a compensar esta ociosidad. Y, posteriormente, se le incrementará la jornada laboral para compensar los períodos inactivos en los que ha estado de presencia física en el centro y en disposición de ser requerido para ejercer; es decir, estará más tiempo en el centro de trabajo para poder computar la jornada máxima.

Y el paso siguiente será, no lo duden, no abonarle las horas que esté inactivo, primero en la jornada complementaria y luego en la ordinaria, porque, ¿qué diferencia habrá entre una y otra a efectos de cómputo laboral y retributivo?.

3.- Descansos compensatorios : Las antiguas libranzas tras las antiguas guardias han sido sustituidas por el descanso que contempla el E-M entre el fin de una jornada y el comienzo de otra y que se evalúa en 12 horas ininterrumpidas de descanso, es decir, tras el fin de la jornada complementaria deberán transcurrir doce horas antes de que empiece otra jornada. Y este descanso, por absoluta lógica aplastante, debe disfrutarse cuando el profesional está cansado, o sea, al final de la jornada complementaria.

Pues bien, en la votación que suceda en Europa el próximo día 17 puede aprobarse que los descansos compensatorios post jornada complementaria no se disfruten al finalizar ésta sino tras un “período de tiempo razonable”. Quiere decir que si un profesional está cansado tras una jornada complementaria de diecisiete (17) horas no descansa sino que sigue trabajando y cuando el centro lo considere oportuno podrá descansar. No sólo se le puede reducir el tiempo de descanso sino atrasar éste en el tiempo y concederlo cuando no exista déficit en el Servicio... aunque el facultativo ya no esté cansado.

4.- Períodos de referencia : Sería el tiempo durante el cual se calculan las jornadas laborales máximas o, lo que es lo mismo, el plazo que se tiene para que se cumplan estos límites horarios. Actualmente es de cuatro meses, es decir, que al finalizar este período de tiempo deben haberse realizado, o compensado, los tiempos máximos de trabajo, de tal modo que si en los dos primeros meses se supera el tiempo máximo, en los otros dos deberá reducirse para que al final del período de referencia el trabajo realizado corresponda a 48 horas semanales por dieciséis (16) semanas.

Con la nueva propuesta se pretende que este período de referencia sea de seis (6) o, incluso, de doce (12) meses, con lo que la Administración dispondrá de más tiempo para superar durante más meses el límite horario establecido. Se trataría de una flexibilización de la jornada laboral incrementándola más en períodos más largos en relación con la que existe actualmente.

5.- **Conciliación de la vida familiar y laboral** : Resulta evidente que al incrementarse la vida laboral, - de 48 a 65 horas -, disminuye la vida familiar y, por tanto, lo que a va a suceder es una disarmonía de la vida familiar y laboral. Si le añadimos la falta de descansos o la necesidad de estar más tiempo en el lugar de trabajo, es obvio que la situación se agrava.

6.- **¿ Por qué es preciso que se aprueben estas medidas en el Parlamento Europeo?** : Porque al haberse aprobado en el mismo Parlamento las normas actuales que, además, se han desarrollado en el E-M, los países miembros no tienen por sí mismo capacidad de modificar normas europeas.

Aunque estas nuevas normas no estén sometidas a la autorización de los Estados miembros, sino que deben ser cumplidas, será necesario que la legislación interna de cada país miembro, en negociación con los interlocutores sociales, las regulen con posterioridad.

Sin embargo, debemos aprender de la experiencia y recordar que durante muchos años hemos visto que a pesar de que eran obligatorias muchas de las DE sancionadas para proteger la salud de los trabajadores no han sido aplicadas, puesto que suponían un gasto indudable para las Administraciones. Pues bien, no hace falta ser un gran profeta para intuir que en el mismo momento en que se aprueben estas lesivas nuevas normas, la Administración las aplicará con una celeridad inusitada.

Por ello, la única forma de evitar que se pierdan derechos laborales que han costado muchos años y mucho trabajo conseguir es ... que no se aprueben el próximo día 17 por el rechazo mayoritario del Consejo de Ministros de la Unión Europea.

Para ello, los profesionales nos vamos a concentrar el próximo día 15 en la puerta de todos los centros de España. Para ello, todos los profesionales estamos obligados a concentrarnos y manifestar nuestro rechazo el próximo día 15 del corriente mes de diciembre en las puertas de todos los centros sanitarios de España.

Antonio Díez Murciano
Vocal Territorial de FEAS

CONCLUSIONES

El hombre es un ser biológico y como tal, funciona conforme a ciertos ritmos biológicos acorde a su naturaleza física. Éstos sólo le permiten desarrollar actividades en forma continua, por períodos limitados de tiempo, luego de los cuales, requiere de descanso.

La naturaleza nos ha dotado de la facultad de retardar o incluso eliminar la necesidad que tenemos de descansar ante acontecimientos que nos signifiquen un peligro o emergencia. Pero lo que fue diseñado para hacer frente a situaciones excepcionales, ha pasado a constituir nuestra habitual pauta de comportamiento. En unos pocos miles de años hemos pasado, de vivir de acuerdo a los ritmos naturales que nos son propios, a determinados ritmos sociales que interrumpen nuestras necesidades de restauración.

Como por un lado, nuestros requerimientos biológicos no han desaparecido, y por el otro, la sociedad ha instaurado programas de trabajo teniendo como norte criterios economicistas, ello ha generado serios trastornos en los trabajadores, con los consiguientes perjuicios para la sociedad en su conjunto.

La evolución histórica del derecho al descanso, nos muestra que éste no se desarrolló insensiblemente y sin dificultad; muy por el contrario. Variados fueron los factores que tuvieron que confluír para que los trabajadores pudieran conquistar para sí este derecho fundamental, en los términos en que hoy lo conocemos.

Sin duda que la lucha incesante e incontestable de los trabajadores, organizados a través de movimientos sindicales y organizaciones obreras, fueron decidoras en la obtención del derecho al descanso.

Cumplieron un rol muy destacado reformadores sociales y filántropos, como Robert Owen y Daniel Le Grand, quienes realizaron verdaderos apostolados en la defensa de los derechos de los trabajadores ante los distintos gobiernos, contribuyendo a crear conciencia sobre la necesidad de establecer condiciones laborales más justas. Fueron estos actores particulares, los que cimentaron el camino para la reducción de la jornada laboral y el establecimiento de descansos adecuados.

Asimismo, nutrieron a las organizaciones obreras de las ideas que les sirvieron de bandera de lucha.

Decidida importancia tuvo en este tema, la Iglesia Católica. En la Encíclica *Rerum Novarum*, el Papa León XIII, luego de efectuar una fuerte denuncia sobre las deplorables condiciones a que estaban siendo sometidos los trabajadores, señala la necesidad que la jornadas no se extiendan más allá de las posibilidades de los obreros y propugna que los tiempos de descanso deben tener como consideración primordial para su establecimiento, el grado de exigencias a que están sometidos los trabajadores, para de esta manera cautelar su integridad. Con ello, las reivindicaciones laborales, pasan de ser proclamas de personas particulares, sin ninguna representación, y tildados de revolucionarios y demagogos, a contar con el decidido apoyo de la Autoridad Papal. Ello obligó a los gobiernos de los distintos países, a asumir un rol más activo y abocarse a la solución a los problemas existentes.

En el orden internacional, si bien existía la idea de reformar el orden laboral vigente, y desde algunos años se venían celebrando Conferencias Internacionales con este objetivo, fueron las devastadoras consecuencias sociales y económicas que generó la Primera Guerra Mundial, las que crearon coincidencia entre los distintos Estados, sobre la necesidad de impulsar un nuevo orden basado en la justicia, el cual sólo se podía conseguir a través del establecimiento de un sistema normativo que garantizara la dignidad del trabajo humano, principios que se incorporan en el Tratado de Paz de Versalles.

El descanso semanal tiene su origen en preceptos religiosos, que imponen el reposo en determinado día de la semana. Se encuentra presente en las distintas culturas y pueblos, variando únicamente el día de la semana que debe practicarse. El hecho de que sea ésta una institución tan relevante en distintos grupos humanos, con distintas cosmovisiones y orígenes, nos permite concluir lo siguiente: el ser humano, está provisto de una dimensión espiritual y como tal, le resulta imprescindible otorgar un significado a su existencia, para lo cual debe efectuar cada cierto período de tiempo, una interrupción en sus labores productivas para así, junto con satisfacer las lógicas necesidades de descanso, abocarse al tema del sentido de la vida y desarrollar valores y actividades que lo nutran espiritual y afectivamente.

Vemos que el desarrollo del hombre en otras esferas del saber humano, como la ciencia y la técnica, no han sido acompañados, necesariamente, de un mejoramiento en la calidad de vida y por ende, en mejores condiciones de descanso para las clases trabajadoras. La Revolución Industrial, paradigma del desarrollo científico y tecnológico, constituye quizás el período donde los mayores abusos se cometieron con respecto al derecho al descanso. Todo cuanto se había logrado a favor de mejores condiciones para los trabajadores, se derrumba. La existencia de nuevos mercados y la lucha para conquistarlos, unido al descubrimiento de nuevas tecnologías, que posibilitaron la producción a gran escala de mercaderías para satisfacerlos, si bien crearon incentivos de lucro que nunca antes habían existido, lo que posibilitó la explotación inhumana a que fue sometida la clase obrera, fue el régimen jurídico imperante en la época: la Autonomía de la Voluntad y su lógica derivación ; Libertad Contractual: ello significó una completa desprotección para el trabajador, ya que el contratante más poderoso pasó a imponer sus condiciones al contratante más débil, con una absoluta pasividad por parte del Estado. La historia nos muestra que el ser humano, dejado al alero de su sola voluntad, es capaz de cometer las inequidades más brutales. Es imprescindible que los hombres construyan regímenes jurídicos que doten a los trabajadores de los mecanismos más eficientes en la protección de sus derechos y garantías, uno de los cuales es el derecho al descanso.

No se trata, a nuestro juicio, de propugnar mayores cuotas de descanso a los trabajadores sin límites, ni menos incluir en la discusión aspectos ideológicos que lejos de contribuir al mejoramiento de las instituciones jurídicas, las utilizan en pos de su ideario, sino de incorporar el conocimiento de otros campos del saber humano como la Medicina, para de esta forma poder comprender al hombre en todas sus dimensiones, como ser pensante, sintiente, biológico, capaz de emociones, necesidades y comportamientos y desde un cabal entendimiento del ser humano en toda su riqueza y complejidad, diseñar una legislación que dé cuenta de las reales necesidades del trabajador y establezca los mecanismos que permitan un adecuado régimen de descanso, capaz de conciliar los requerimientos tanto de empresarios como de trabajadores.

Para estos efectos, resultó indispensable abocarnos al estudio de un concepto perteneciente al ámbito médico: la fatiga. Siendo ésta en la historia laboral, quizá el principal daño que ha debido enfrentar el trabajador, observando los severos trastornos que genera tanto para los trabajadores como para los empleadores, y representando el descanso, el medio más eficaz para combatir la fatiga, se puede comprender la real significación que tiene el Régimen de Descanso en el Derecho del Trabajo.

Un adecuado régimen de descanso, no solamente redundaría en beneficios para la salud física y psicológica del trabajador, su vida familiar y social, sino también favorece al empresario, por cuanto aumenta la productividad del asalariado, disminuye el riesgo de accidentabilidad y enfermedades profesionales y favorece un mejor clima de trabajo en la empresa. Más aún, es la comunidad en su conjunto quien resulta beneficiada, puesto que una nación que garantiza un derecho que repercute tan hondamente en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, como es el descanso laboral, va avanzando hacia la conquista de la anhelada paz social.

Sin duda, la Organización Internacional del Trabajo, como organización de carácter universal, ha contribuido de manera determinante en la consolidación jurídica del concepto de descanso, esta organización, de la que Chile forma parte desde el mismo año de su fundación (1919), ha comprendido normas relativas al descanso desde su Convenio I en adelante, conforme se explica en esta obra.

El mejor reflejo de este marco legal internacional, debe buscarse en la legislación interna de los estados miembros de la OIT, y en principio en las cartas fundamentales que inspiran a toda la legislación interna de un país. Fue precisamente en este punto donde se observan ciertas omisiones en la Constitución Política de Chile, estas omisiones dicen relación con aquellas garantías constitucionales resguardadas por la misma, y entre las cuales no se contempla de manera expresa el descanso laboral. La búsqueda de la protección a este esencial derecho, la encontramos necesariamente interpretando el valor jurídico que tiene en nuestro país los convenios emanados de la OIT, y la interpretación del descanso laboral como un derecho esencial que emana de la naturaleza humana en directa relación con el artículo 5º de nuestra Constitución Política, interpretación que lejos de ser antojadiza, se basa en el marco legal vigente a la luz de la seriedad con que Chile debe enfrentar

los convenios internacionales a los que adhiere, para ser adecuadamente considerado como país opinante en el concierto internacional, tanto latinoamericano como mundial.

En cuanto a la legislación interna, contenida en nuestro Código del Trabajo, se concluye que éste ha experimentado una permanente evolución, perfeccionándose cada vez más, con la constante intervención de los distintos actores estamentales de nuestra sociedad. En este punto, se observa, pese a lo discutido de sus modificaciones, una real preocupación de los distintos actores sociales, por modernizar el concepto de trabajo, ya sea en sus distintas manifestaciones, las duraciones de las jornadas y también el descanso laboral, esto a puesto a nuestra legislación interna muy cerca de las legislaciones de vanguardia a nivel mundial, sin dejar de observar que en relación al descanso laboral, debe ser cada estamento de nuestra sociedad quien a través de la acción de sus representantes, como en su caso, por la acción directa de los afectados, quienes deben continuar manifestando sus necesidades y requerimientos, para así llegar a un equilibrio real entre la jornada saludable para cada tipo de trabajador y su realización tanto personal como espiritual.

Respeto a la contingencia nacional y mundial en relación al descanso laboral, se observa que hoy existen diversos desafíos que la comunidad internacional ha estado tratando de forma relativamente similar, es así, como la duración de la jornada ha llegado a ser un concepto de alta importancia en la mayor parte de los estados, así como también la introducción de variables científicas en el tratamiento de ciertas labores que por su naturaleza provocan un mayor desgaste físico y psíquico, y que requieren de una normativa específica al efecto.

Finalmente, el concepto de descanso, abordado en esta obra, como un todo, con sus distintas variables conforme a la naturaleza de las actividades humanas, requiere para estar acorde al desarrollo de nuestra civilización, un tratamiento necesariamente interdisciplinario, puesto que es determinante sus implicancias físicas y psicológicas, así como su relación con el bienestar espiritual de los trabajadores, el sentido del trabajo debe siempre estar orientado a la satisfacción de las necesidades de las personas, siendo solo una de las variantes de su existencia, y es deber de cada sociedad remarcar sus objetivos vitales, éticos y morales, cuidando el objetivo final del bien común, valor final y racional de todo conjunto social.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- Acción Católica Española: Colección de Encíclicas y Cartas Pontificias. Buenos Aires, Poblet.
- 2.- Araya Saavedra, Alejandra y Mujica Bringas, Cristina. Trabajo Humano en Faenas Mineras a Gran Altitud. Tesis (Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago, Chile. Universidad Central de Chile, Facultad de Derecho, 2002.
- 3.- Bachiller, Gustavo. Les Congés Anuels Payés, 1937.
- 4.- Bayon Chacón, G. La Autonomía de la Voluntad en el Derecho del Trabajo. Tecnos, Madrid, 1955.
- 5.- Borisov, Zhamin y Makarova. Diccionario de economía política. Publicado en la Unión Soviética y traducido al español en 1965 por Augusto Vidal Roget. {En línea} Disponible en Internet <http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/p/productividad.htm>
- 6.- Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo, Buenos Aires, Bibliográfica Ameba, 1963.
- 7.- Cámara de Diputados: Noticias. Chile. "Diputados piden Fiscalizar Condiciones Laborales del Transantiago", 17 de Junio de 2008, {en línea}, disponible en www.camara.cl/diario/noticia.asp?vid31343. Visitado el 11.11.2008.
- 8.- Casanova, Fernando. Formación profesional, productividad y trabajo decente. Boletín N°153. Cientefor. Montevideo.2002.
- 9.- Cea Egaña, José Luis, "La Constitucionalización del Derecho", Revista de Derecho Público, Universidad de Chile. N°59, año 1996. Santiago.
- 10.-Charro Baena, Pilar. El Derecho a Vacaciones en el Ámbito Laboral. Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1993.
- 11.- De Diego, Julián. Jornada de Trabajo y Descansos. Buenos Aires, De Palma, 1986.
- 12.-De la Cueva, Mario. Derecho Mejicano del Trabajo, 1954.
- 13.-De Laire, F. La Trama Invisible o los Claroscuros de la Flexibilización. Cuadernos de Investigación N° 8. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 1999.
- 14.-Deveali L., Mario. Tratado de Derecho del Trabajo. 2° ed. Buenos Aires, La Ley, 1972.

- 15.-Di Martino Vitorio. Proyecto N°102374 “Puesta en Marcha del Teletrabajo en America Latina y el Caribe”. Ginebra. Septiembre 2004.
- 16.-España. Blog economía y Finanzas “El Salmón” JASP/12 de Abril 2005 {en línea} disponible en www.elblogsalmon.com/2005/04/12.la_siesta_y_la_productividad visitado el 09-11-08
- 17.-Éxodo, Capítulo XXXI, vers.14.
- 18.- “Fatiga Laboral”, España, 10 de Julio de 2008, {en línea}, disponible en www.imcprl.net/GLOSARIO/FATIGA%20LABORAL.htm .Visitado el 08.12.2008.
- 19.-Farías Vera, Alejandra Paulina e Hidalgo Lobos, Pamela Nancy. Trabajadora de Casa Particular: Evolución Legal en Chile y Análisis Actual en el Derecho Comparado Sudamericano. Tesis (Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2005.
- 20.-García, Manuel Alonso. Curso de Derecho del Trabajo. 3° ed. Barcelona, Ariel, 1971.
- 21.-Génesis, Capítulo II, vers. 2 y 3.
- 22.-Gottschalk. O Instituto Das Ferias, Bahía, 1953.
- 23.-Hernández, Manuel. “Dormir Mal Afecta el Rendimiento”. España, 7 de Noviembre de 2007, {en línea}, disponible en <http://el-refugio.net/mobling/dormir-mal-afecta-al-rendimiento-vt119.html>
- 24.-Hernández Gil, F., Fernández Ruiz, A., Ruiz Cabello, M. “Principios de de Urgencias, Emergencias y Cuidados Críticos”. Hernández Gil, F., Fernández Ruiz, A., Ruiz-Cabello, M., {en línea}, disponible en <http://www.uninet.edu/c0905i.html>. Visitado el 19.11.2008.
- 25.-Ingelmo Morín, M. Enciclopedia Ger, “Descanso: Medicina”. España, {en línea}, disponible en http://.canalsocial.net/GER/ficha_GER.asp?id=9650&cat=medicina. Visitado el 08.12.2008.
- 26.-Instituto Superior de Estudios Psicológicos. “La Fatiga Mental en el Trabajo: ¿a qué se debe?”, España, {en línea}, disponible en www.isep.es/content/view/1254/449/lang.es/ .Visitado el 08.12.2008.
- 27.-Jiménez, Daniel, “Factores Condicionantes de Sistema de Turno en Faena Minera Remota”. Chile, {en línea}, disponible en <http://www.bvsde.paho.org/bvsast/e/fulltext/mineria/mineria.pdf> Visitado el 15.11.2008.

- 28.-Jiménez, D. "Salud y Trabajo Minero a gran Altura": prioridades para el año2000, VII Congreso Internacional de Ingenieros de Minas. La Minería del Siglo XXI, Copiapó. Ed. Instituto de Ingenieros de Minas de Chile, 1993.
- 29.-Jiménez Mira, Alexis Mauricio y Parodi Macías, Juan Antonio. La Mujer y el Contrato de Trabajador de Casa Particular. Tesis (Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2004.
- 30.-Lira Urquieta, Pedro. La Influencia de Bello y su Clasicismo en el Código Civil, Santiago, Imp. Walter Gndt, 1933.
- 31.- La Nación. Hacia el fin del largo descanso sueco. {en línea} La Nación Argentina 09.09.07/ disponible en Internet <[http://www.lanacion.com ar./nota.asp?nota_id=942.415](http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota_id=942.415)> consultado 12.12.2008.
- 32.-"López Atondo, José Román. "Ergonomía" {en línea}, disponible en www.monografias.com/trabajos/ergonomia/ergonomia.shtml, Visitado el 10.12.2008.
- 33.-Lorch, A. Les Congés Pagés en France, París, 1938.
- Melo, José Luis. "Ergonomía: Cansancio y Descanso", Argentina, {en línea}, disponible en www.estrucplan.com.ar/Producciones/entrega.asp?IdEntrega=340 .Visitado el 08.12.2008.
- 34.-Montenegro Baca, José. Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados. Trujillo, 1959.
- 35.-Mujica Montes, Sergio. La Trabajadora de Casa Particular. Tesis (Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago, Chile. Universidad Católica de Chile, Facultad de Derecho, 1992.
- 36.-Organización Internacional del Trabajo "La OIT: Que es. Que hace" preparado por el departamento de comunicación de la Organización Internacional del Trabajo.2005. Ginebra, Suiza.
- 37.-Palacios, Alfredo. El Nuevo Derecho. 2ºed. Buenos Aires, El Ateneo, 1928.
- 38.-Pérez Botija, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo.
- 39.-PUMARINO Mendoza, Andrés. "Legislación Laboral y Teletrabajo". Artículo de la Revista de Derecho Informático. Editorial Alfa-Redi N°059. Junio .2003.
- 40.-Quevedo, Ana Luisa., Lubo Palma, Adonías., Montiel Quintero, María. "Fatiga Laboral y Condicionantes Ambientales en una Planta de Envasado de una Industria Cervecera", Venezuela, {en línea}, disponible en

<http://google.cl/search?hl=es&q=fatiga+laboral+y+condicionanates+ambientales&btnG=Buscar&meta=> .Visitado el 09.12.2008.

41.-Revista "Qué Pasa". "Vida en el Trabajo: Los Mineros del 2000", Chile. 5 de noviembre 2000, {en línea}, disponible en <http://winnt.entelchile.net/starnet/4212236/cronic30b.htm>. Visitado el 19.11.2008.

42.-Reyes Sereño, Hilda. Descanso Semanal. Tesis (Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales), Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2001.

43.-Riquelme G., Verónica. "El Tiempo de Trabajo", Chile, {en línea}, disponible en http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos_60344_temalab_11.pdf. Visitado el 15.11.2008.

44.-Rumeu De Armas, Antonio. Código del Trabajo del Indígena Americano. Madrid, Ediciones Cultura Hispánica, 1953.

45.-Salvat Monguillot, Manuel. "El Derecho Indiano del Trabajo", en Ahumada Pacheco, Hermes. "Estudio de Derecho de Trabajo y Seguridad Social", Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1968.

46.-Sánchez Cabrera, Carolina Paz. Evolución Histórica de la Jornada Ordinaria de Trabajo en la Legislación Chilena y su Reducción por la Ley N° 19759. Tesis (Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales), Santiago, Chile. Universidad Central de Chile, Facultad de Derecho, 2005.

47.-Sandoval, M.. Nutrición, Fisiología y Ejercicio en Altitud, ACHS/ universidad de Antofagasta, 1999.

48.-Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio. Manual de Derecho del Trabajo. Tercera Edición, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1997, Tomo II-III.

49.-USA. "Dormir bien aumenta tu productividad" Anne Fisher. 09 de Septiembre de 2008 {en línea} disponible en www.cnnexpansion.com/mi_carrera/2008/09/09_dormir_bien_aumenta_tu_productividad-1 visitado el 10-11-2008.

50.-USA "Fatiga aniquila productividad laboral" Tania M. Moreno.01 de Julio de 2008 {En línea} disponible en www.cnnexpansion.com/mi_dinero/2008/07/01/fatiga-aniquila-productividad-laboral Visitado el 10-11-08

51.-VASQUEZ, Aguilar Javier ¿Qué es un call center? {en línea} Bogotá, Colombia. Julio, 2003 (consulta el 01.12.08) Disponible en internet: <<http://www.gestiopolis.com/canales/demarketing/articulos/61/callcenter.htm>.>

52.- Varaño, Claudio. "Transantiago: Análisis y críticas acerca de las fallas que se cometieron con el nuevo sistema de transporte público de la capital chilena", Chile, {en línea}, disponible en arintech.m/prensa/Transantiago%20Revista%20Vial.pdf . Visitado el 18.11.2008.

53.-Veneros Ruiz-Tagle, Diana. Evolución de la Legislación Laboral en Chile hasta 1924, Santiago, Folleto Derecho Laboral, 1985.

54.-Walter Errázuriz, Francisco. Derecho de las Relaciones Laborales. Santiago, Universitaria, 2003.

55.-Walter Errázuriz, Francisco. El derecho al descanso y especialmente al descanso dominical como derecho fundamental de todo trabajador. Revista Laboral Chilena, Junio 2008.

INDICE

Introducción.....	1
CAPITULO I	
“Conceptualización, aspectos doctrinarios e históricos del descanso en materia laboral”	
1.- Aproximación al concepto.....	3
1.1 Descanso Diario.....	4
1.2 Descanso Semanal.....	5
1.3 Descanso Anual.....	6
2.- Fundamentos del descanso laboral.....	8
2.1 Fundamentaciones Morales.....	8
2.2 Fundamentos Fisiológicos.....	9
2.3 Fundamentos Técnico-Económicos.....	11
2.4 Beneficios derivados de la implantación de jornadas prudencialmente cortas.....	11
3.- Fundamentos particulares de cada clase de descanso.....	12
3.1 Fundamentos del descanso en el transcurso de la jornada diaria...	12
3.2 Fundamentos del descanso entre dos jornadas.....	13
3.3 Fundamentos del descanso semanal.....	13
3.4 Fundamentos del descanso anual o vacacional.....	14
4.- Antecedentes históricos del descanso laboral.....	14
4.1 Evolución histórica del descanso diario.....	14
4.2 Evolución histórica del descanso semanal.....	22
4.3 Evolución histórica del descanso anual.....	26
4.3.1 Etapa incipiente.....	27
4.3.2 Etapa de expansión.....	29
4.3.3 Etapa de generalización.....	31
4.3.4 Etapa de consolidación.....	32
4.3.5 Etapa de universalización.....	34
4.4 Evolución histórica del descanso laboral en la legislación chilena.....	35

CAPITULO II

“El descanso laboral, aspecto legislativo actual, nacional e internacional”

1.- El descanso laboral en el marco de la Organización Internacional del Trabajo.....	45
1.1 Antecedentes de la OIT.....	45
1.2 Constitución de la OIT.....	46
1.3 El descanso laboral en la constitución de la OIT.....	47
1.4 El descanso laboral en los convenios y recomendaciones emanados de la OIT.....	48
1.4.1 Convenio I.....	48
1.4.2 Convenio 14.....	49
1.4.3 Recomendación 18.....	51
1.4.4 Convenio 30.....	52
1.4.5 Convenio 31.....	52
1.4.6 Convenio 49.....	53
1.4.7 Convenio 52.....	53
1.4.8 Convenio 67.....	55
1.4.9 Convenio 101.....	56
1.4.10 Convenio 106.....	57
1.4.11 Convenio 132.....	58
1.4.12 Convenio 153.....	59
2.- Aspectos constitucionales del descanso laboral.....	60
2.1 Origen de la constitucionalización de los derechos laborales.....	61
2.2 Constitucionalización de los derechos laborales en Chile.....	62
2.2.1 Constitución Política de la República de Chile de 1925.....	62
2.2.2 Pacto de Garantías Constitucionales.....	63
2.2.3 El Acta Constitucional N°3.....	64
2.2.4 Constitución Política de la República de Chile de 1980.....	64
3.- El derecho al descanso en materia laboral y su importancia como derecho esencial que emana de la naturaleza humana.....	66
4.- El descanso en la legislación actual chilena.....	74
4.1 Tipos de descanso en nuestra legislación.....	74

4.1.1 Descanso dentro de la jornada.....	74
4.1.2 Descanso semanal.....	75
4.1.2.1 Sistemas excepcionales autorizados por la Dirección del Trabajo.....	77
4.1.2.2 Jornada bisemanal.....	78
4.1.2.3 Horas trabajadas en días domingo y festivos.....	78
4.1.3 Interrupción anual de la jornada.....	79
4.1.3.1 Feriado aumentado.....	80
4.1.3.2 Continuidad o discontinuidad del feriado.....	81
4.1.3.3 Acumulación de feriados.....	81
4.1.3.4 Prestación por el feriado.....	81
4.1.3.5 Reajustabilidad de la prestación.....	82
4.1.3.6 Incompensabilidad del feriado por dinero.....	82
4.1.3.7 Excepciones al feriado.....	84
4.1.3.8 Feriado colectivo.....	84
5.- Permisos.....	85
5.1 Permisos relativos a la maternidad y paternidad de los trabajadores..	86
6.- Descansos especiales en nuestra legislación.....	88
6.1 Jornadas reducidas de trabajo	88
6.2 Jornadas de trabajo prolongadas.....	89
6.3 Jornada especial y descansos de quienes se desempeñan a bordo de naves pesqueras.....	89
6.4 Jornada especial y descansos del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles.....	91
6.5 Jornada especial y descanso del personal de servicio de transporte urbano colectivo de pasajeros.....	93

CAPITULO III

“Descanso laboral y aspectos contingentes”

1.- Descanso laboral y productividad.....	94
1.1 La Productividad.....	94
1.2 El Síndrome de fatiga crónica.....	98
1.3 La Siesta y la productividad.....	99
1.4 Manejo de redes sociales y la productividad.....	100
2.- Descanso laboral de los trabajadores de la minería.....	102
2.1 Antecedentes.....	102
2.2 Marco Regulatorio.....	102
2.3 Factores condicionantes del sistema de turnos en faenas mineras.....	105
2.4 Efectos del trabajo humano en faenas mineras a gran altitud.....	107
2.4.1 Antecedentes de la transformación.....	107
2.4.2 El fenómeno de la altitud.....	108
2.4.3 Efectos que genera el descanso de los trabajadores mineros chilenos, el sometimiento a la altitud.....	109
3.- Ley Nº 20.281 (de la semana corrida) y el descanso.....	110
4.- Referencia al sistema de Transantiago.....	119
4.1 Antecedentes del Transantiago.....	119
4.2 Marco conceptual del Transantiago.....	119
4.3 Régimen de descanso de los operadores de Transantiago.....	120
4.4 Conflictos laborales originados en el Transantiago.....	122
5.- El derecho al descanso de los empleados de casa particular.....	124
5.1 Evolución legal en nuestro país.....	124
5.2 Análisis normativo del descanso aplicable a los trabajadores de casa particular.....	126
5.2.1 Explicación.....	126
5.2.2 Descanso diario de los empleados de casa particular.....	127
5.2.3 Descanso semanal de los empleados de casa particular.....	129
5.2.4 Descanso anual de los empleados de casa particular.....	130
6.- Sistema de trabajo de los call center y el descanso.....	130

6.1 Concepto de Call Center.....	130
6.2 Call Center y Teletrabajo en Chile.....	132

CAPITULO IV

“Descanso laboral, tratamiento interdisciplinario y actores relevantes en Chile”

1.- Importancia e implicancias médicas y psicológicas del descanso.....	140
1.1 Fatiga laboral:	
Principal efecto de la falta de descanso.....	140
1.1.1 Introducción	140
1.1.2 Fisiología del Trabajo.....	141
1.1.3 Fatiga laboral.....	143
1.1.4 El descanso como necesidad.....	147
1.1.5 El descanso como medio para combatir la fatiga.....	148
1.2 Mecanismos que favorecen el adecuado descanso laboral.....	149
1.2.1 Implementación de principios que sintetizan las investigaciones Científicas realizadas sobre el descanso en materia laboral.....	149
1.2.2 Sueño reparador.....	151
1.2.3 Adopción de contenidos lógicos de la distribución, número y periodicidad de las pausas durante la jornada laboral.....	154
1.2.4 Adopción de recomendaciones y consejos de los especialistas a fin de obtener un descanso reparador durante las vacaciones.....	156
2.- Mutuales de Seguridad y el descanso.....	161
3.- Actualidad europea y el descanso laboral.....	162
3.1 El descanso de los suecos.....	162
3.2 Descanso y jornada laboral, contingencia de la Unión Europea.....	165
 Conclusiones.....	 170
Bibliografía.....	175
Índice.....	180