

Pautas para establecer horarios de trabajo en Lecherías

Circular N°2.



Diciembre 2014

En la producción lechera siempre se está condicionado a seguir los ciclos biológicos del rebaño, lo cual impone períodos de encaste, partos, ordeña, entre otros. En consecuencia, los horarios de trabajo efectivos deben ajustarse a los horarios y tiempos impuestos por los eventos que ocurren en los animales. Por ejemplo, no es posible ‘programar’ los partos para que ellos ocurran sólo de lunes a viernes en horario de 08:00 a 17:00. En la realidad, los partos pueden ocurrir en cualquier horario, cualquier día de la semana y tener una duración incierta.

En esta circular abordaremos las opciones y limitaciones que posee el empleador lechero para establecer los horarios de trabajo de sus diferentes trabajadores.

Tipos de Trabajadores en Lechería

En toda empresa agrícola o ganadera, es habitual que existan dos categorías de trabajadores: Aquellos que trabajan directamente el cultivo de la tierra y que la legislación reconoce como “**trabajadores agrícolas**”, y también están aquellos que no laboran directamente en la tierra. Entonces, en lecherías de tamaño comercial, tendremos trabajadores agrícolas (camperos, ordeñadores, forrajeros, terneros, otros) y trabajadores no agrícolas (secretaria, contador, mecánico, chofer)

Esa distinción legal de los tipos de trabajadores es muy importante, por cuanto el Código del Trabajo condiciona las opciones horarias que pueden pactarse con unos y otros.

Norma General de Jornada Ordinaria

El Código del Trabajo establece que la jornada de trabajo máxima debe sujetarse a las siguientes condiciones:

- La duración de la jornada ordinaria de trabajo posee un máximo de 45 horas semanales (Art.22, C.d.T). De común acuerdo podría tener menos horas, pero no más.
- Las 45 horas semanales se podrán distribuir en cinco o seis días por semana (Art.28, C.d.T)¹.
- La jornada ordinaria diaria máxima puede ser de 10 horas (Art.28, C.d.T).

Es decir, una empresa podría distribuir su jornada laboral de lunes a viernes con 9 horas diarias, o bien, de lunes a sábado con 7,5 horas diarias, de martes a sábado con 9 horas diarias; alternar algunos días con 10 horas con otros días en que se trabajen sólo 5 horas, entre otras opciones que pudieren crearse, todo siempre dentro de los límites antes indicados.

Descanso Dominical

La Ley es rigurosa en establecer que los días domingos y festivos son de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

Las lecherías están consideradas dentro de las actividades cuyos trabajos “*..exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos..*” y, por tanto, pueden trabajar los domingos, pero siempre otorgando libres al trabajador, al menos dos en cada mes calendario.

El descanso de dos domingos en el mes, es uno de los problemas que más complicaciones genera en la programación de los turnos de trabajo en las lecherías.

Jornada Parcial

La jornada parcial es definida como aquella en que: “*...se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria*” (Art.40 bis C.d.T.). Es decir, será jornada completa, cualquier

1: Debe observarse que el Código del Trabajo establece que la jornada se distribuye en seis días por semana y no, ‘en un máximo de seis días corridos’. Cuando se trabaja un día domingo, y éste se compensa por otro, siempre habrá un período de más de seis días seguidos trabajados.

relación laboral que posea más de 30 horas y hasta un máximo de 45 horas semanales, mientras que es **jornada parcial**, la jornada que posee 30 horas semanales o menos.

En muchos casos, la jornada parcial es muy relevante de considerar para contratar reemplazos en lecherías, especialmente para cubrir los distintos turnos, tales como terneros, forrajeros, ordeñadores, otros, pudiendo contratar personas, por ejemplo sólo por un par de días semanales, que incluso podrían ser sólo por todos los domingos.

Se debe destacar que en la jornada parcial el sueldo mínimo a pagar es proporcional a la jornada a cumplir. Así por ejemplo, si la jornada a cumplir es de 22,5 horas semanales, el sueldo mínimo a pagar será el equivalente a la mitad del ingreso mínimo mensual. En jornada completa, es decir en jornadas entre 30 y 45 horas semanales, el sueldo a pagar será igual o superior al Ingreso Mínimo Mensual.

Jornada Bisemanal

Desde hace pocos años se ha ido incorporando en las lecherías la **jornada bisemanal**, que el Código del Trabajo establece como: *“... pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno”* (Art.39, C.d.T):

Días de Trabajo	Horas de trabajo diario	Días de descanso
10	9 horas	4 + 1
11	8 hrs. + 10 min.	3 + 1
12	7 hrs. + 30 min.	2 + 1

El único requisito que establece el Código del Trabajo para poder implementar esta jornada es *“que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos...”*. Existe reconocimiento que esta distancia será aquella que le impide al trabajador volver a su casa al término del trabajo, situación que se da en la mayoría de las

lecherías, que incluso otorgan casa habitación debido a esa imposibilidad.

La implementación de la Jornada Bisemanal ha sido bien recibida por los trabajadores, porque les permite disponer de días de descanso que pueden ser realmente aprovechados. Por su parte, al empleador le exime la obligación de dar dos domingos libres en el mes y el costo efectivo es levemente superior al otorgar 6 días libres en el mes, versus los 4 que da en el sistema de seis días semanales.

Jornada Invierno-Verano

Esta situación sólo es posible de aplicar para trabajadores agrícolas con contrato indefinido, es decir, para aquellos que trabajan directamente en el campo y no para el personal *‘no agrícola’*. Consiste en la posibilidad de establecer horarios de *‘invierno’*, *‘verano’*, *‘cosecha’*, *‘riego’*, *‘silos’* u otro nombre cualquiera que quiera dársele. La condición es que para el trabajador, el promedio anual de todos los horarios que cumple, tiene un máximo promedio de 7,5 horas diarias.

Siguiendo esta opción, es posible constituir un horario de primavera-verano de unas 9 horas diarias, en seis días a la semana, esto es, un total de 54 horas semanales; siempre que en otro período (horario de invierno) la jornada se reduzca a 6 horas diarias (36 horas semanales), de tal modo que el promedio anual sea las 7,5 horas establecidas por la legislación.

En algunas lecherías con alta variación estacional de producción, establecer algunos periodos de 6; 7,5, y 9 horas ha sido una solución para poder cumplir los diferentes turnos en atención a las mayores o menores exigencias de los animales y sus ciclos productivos.

Horas Extraordinarias

Son horas extraordinarias las que superan las horas pactadas, que pueden ser hasta un máximo de dos (2) diarias y siempre que sean para cubrir necesidades temporales de la empresa.

La obligación legal es que las horas extras deben pagarse con un recargo mínimo del 50% sobre el valor del sueldo base cualquiera sea el horario o día en que ellas se trabajen.

Para trabajar horas extras, el trabajador debe haber expresado su voluntad, lo cual hará por medio del **Pacto escrito de horas extras. Trabajar sin este documento, aún cuando las horas extras se paguen con recargo y cumplan todos los otros requisitos, es causal de multa.**

El pacto escrito posee una duración máxima de 3 meses, pudiendo renovarse. Nuestro consejo es suscribir el pacto todos los meses, junto con la entrega de liquidaciones, porque de este modo siempre se estará *'cubierto'* para el evento en que se requiera trabajar estas horas extras.

En consecuencia, para trabajar horas extras debe cumplirse lo siguiente:

- Un máximo de 2 diarias.
- Sólo para necesidades temporales.
- Sólo con Pacto escrito suscrito.
- Se pagan con un mínimo del 50% de recargo, cualquiera sea el día de la semana.

En la práctica, con los trabajadores de lechería los empleadores han pactado en la totalidad de los casos conocidos, uno o más bonos, denominados con referencias como *'Bono de Leche'*, *Bono de Partos'*, *'Bono de Forrajeo'*, *'Bono de Patas'*, etc.

Esos bonos nacen de tratar de compensar el mayor esfuerzo y dedicación al que se obliga el trabajador para cumplir con un buen trabajo y, en ocasiones, de mayor longitud horaria, lo cual puede surgir de distintos eventos (demora en el parto, más leche, más vacas, etc.).

Por su parte, la legislación obliga a pagar con un 50% de recargo las horas extraordinarias que el trabajador ejecute. Nuestra recomendación, para poder cumplir con la normativa, junto con evitar dar una señal que estimule al trabajador a extender innecesariamente la jornada; ha sido redactar en los contratos de trabajo:

"En el evento que el trabajador labore horas extraordinarias, ello sólo podrá ser si ha sido

solicitado y autorizado por la Empresa y suscrito el respectivo pacto escrito. La Empresa pagará dicho tiempo con un 50% de recargo. Con todo, las partes acuerdan que el monto pagado por horas extraordinaria laboradas por sobre la jornada diaria será rebajado del valor total convenido en los bonos antes señalados. Las horas extraordinarias trabajadas en días festivos que no se compensen, serán pagadas en su totalidad, sin descuento alguno".

Con dicha redacción, en la práctica no ha sido problema implementar este procedimiento, porque el trabajador entiende que no resulta razonable pagar dos veces lo mismo (con bono y con horas extras). También, se está cumpliendo con la obligación legal de pagar las horas extraordinarias y reflejarlas así en la liquidación de remuneraciones y en el Libro de Asistencia.

Resumen

Las distintas lecherías deben establecer sus jornadas de trabajo dentro de las restricciones que impone la legislación:

Jornada Semanal de seis (6) días por semana, de lunes a domingo, con un día de descanso y al menos dos domingos en el mes.

Jornada Bisemanal jornada de 90 horas distribuidas en 10, 11 ó 12 días.

Jornada Parcial, con una Jornada máxima de treinta (30) horas semanales

Además, los regímenes señalados pueden ser cumplidos en horarios diferidos de *'invierno-verano'* de tal modo de compensar los excesos de jornada de algunos períodos con la menor actividad de otros momentos.

Los horarios deberán ser incluidos en el Reglamento Interno y los distintos turnos que le serán asignados a cada trabajador en el siguiente mes, debería ser anunciado por escrito en una suerte de *'Carta Gantt'*.

Con todo, si se desea modificar la jornada de trabajo, ello sólo será posible con la suscripción de un anexo de contrato de trabajo con los trabajadores afectados.