



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN
DERECHO
K 625 (226) 2016

Jurídico

1471

ORD.: _____

MAT.: Atiende presentación de la empresa Grúas Marzam, la cual formula consultas acerca de los tiempos de espera de los choferes de vehículo de carga terrestre interurbana.

ANT.: 1) Instrucciones de 26.02.2016, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Presentación de 19.01.2016 de don Marcos Zambón B., en representación de la empresa Grúas Marzam.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. MARCOS ZAMBÓN
GRÚAS MARZAM
PANAMERICANA NORTE N° 700
QUILICURA

14 MAR 2016

Por medio de la presentación del antecedente, Ud. ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento acerca de consultas relativa a los tiempos de espera de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.

Las consultas son las siguientes:

- 1.- ¿Cómo se considera el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y los tiempos de espera que le corresponde cumplir a los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana?
- 2.- ¿Las horas de espera son efectivas si el conductor está en la instalación sin trabajo alguno, debido a la baja productividad de la empresa?
- 3.- ¿La jornada de 180 horas mensuales, en no menos de 21 días, debe ser considerado como hora de espera?
- 4.- ¿Si el trabajador tiene un horario mensual que no excede de las 180 horas mensuales en no menos de 21 días, este puede negarse a concurrir a trabajar los días sábados?
- 5.- Según el marco legal, la jornada es de 180 horas mensuales, siendo conforme al contrato de trabajo, distribuidas de lunes a viernes de 8:30 a 17:54 horas y el día sábado, de 9:00 a 12:00 horas. El día sábado si un trabajador no concurre a trabajar, ¿se debe descontar las horas o el día de trabajo?

Al respecto, cúpleme en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 25 bis del Código del Trabajo que establece la jornada de trabajo de los choferes de carga terrestre interurbana el que señala: "La jornada ordinaria de trabajo de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, no excederá de ciento ochenta horas mensuales, la que no podrá distribuirse en menos de veintiún días. 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 ochenta y ocho horas mensuales.

El trabajador deberá tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.

En ningún caso el trabajador podrá manejar más de cinco 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 cinco horas el conductor tendrá derecho, al término de ella, a un descanso cuya duración mínima será de veinticuatro 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 aquél."

De la norma recién transcrita se desprende que la jornada de trabajo es de 180 horas semanales, las que no podrán distribuirse en menos de 21 días, que los tiempos de espera no constituyen jornada, indicando su forma de pago y su límite en 88 horas mensuales. Asimismo, establece un descanso mínimo entre jornadas y un límite máximo de conducción, además de la obligación de mantener una litera para el descanso a bordo del vehículo. Materia que ya se ha resuelto y aclarado por este Servicio, entre otros en el dictamen N° 4409/079 del 23.10.2008.

Respecto a su consulta N°1:

El dictamen ya señalado, dispone que:

"b.1) Descansos a bordo o en tierra: *Tales tiempos no son imputables a la jornada y su retribución se ajusta al acuerdo de las partes"*.

"b.2) Esperas a bordo o en el lugar de trabajo: *Respecto de éstas, el citado precepto precisa, por una parte, que se trata de esperas a bordo o en el lugar de trabajo que les corresponda, señalando expresamente que tales tiempos no son imputables a la jornada y su retribución o compensación se ajusta al acuerdo de las partes, fijándole no obstante una base de cálculo mínima"*.

"b.3) Pago de los tiempos de esperas: *Por otra parte, respecto a los tiempos de espera, la disposición que nos ocupa innova en esta materia al establecer la base de cálculo para su pago, indicando que ésta no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales y, además, al señalar el límite máximo de tales tiempos los que no pueden exceder de 88 horas mensuales"*.

Conforme a lo resuelto, cabe concluir que tanto los descansos a bordo o como en tierra, así como los tiempos de espera, no constituyen jornada de trabajo, razón por la que no se contabilizan en el plazo máximo de 180 horas mensuales, establecido por el legislador en la norma respectiva. Asimismo, se desprende que la forma como se paga a los choferes esos períodos, debe ser pactada por las partes.

Sin embargo, respecto a los tiempos de espera, es el propio legislador el que establece la fórmula de cálculo para su pago, señalando que la base son 1,5 IMM para el tope de 88 horas mensuales. Esto es, que si el trabajador tiene al mes 10 horas por tiempos de espera, se debe aplicar el proporcional del 1,5 IMM para determinar el monto mínimo a pagar por ese concepto.

Respecto a su consulta N°2:

Cabe tener presente, el significado que ha entregado este Servicio respecto al término "tiempos de espera", indicado en el dictamen N° 3917/151 de 23.09.2003: "... debe entenderse, aquellos tiempos que implican para el chofer de vehículos de carga terrestre interurbana mantenerse a disposición del empleador sea en el lugar del establecimiento o fuera de él, en general sin realizar labor, pero que requieren necesariamente de su presencia a objeto de iniciar, reanudar o terminar sus labores".

Del concepto señalado se deduce que los tiempos de espera suponen encontrarse a disposición del empleador dentro o fuera de establecimiento, sin realizar labor. Esto es, que por razones ajenas a la voluntad del trabajador, este no realiza labor alguna pero debe mantenerse para comenzar, continuar o terminar una labor.

Cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 7 del Código del Trabajo, define el contrato individual como: *“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”*. De la norma transcrita se deduce que el contrato de trabajo es bilateral, pues impone obligaciones recíprocas a las partes. En particular, el empleador está obligado a proporcionar el trabajo convenido y pagar por ello una remuneración determinada.

Por otro lado, es necesario precisar que la situación por la que se consulta, no dice relación con los tiempos de espera, sino más bien, al concepto de “jornada pasiva” establecida en el inciso segundo del artículo 21 del Código del Trabajo, que dispone: *“Se considerará también 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.”*

Frente a esta situación este Servicio se ha pronunciado, entre otros, en el dictamen N°3674/276 de 10.08.1998 el que señala que: *“De esta forma, en conformidad a lo anotado en el párrafo precedente, durante el lapso en que el trabajador permanece a disposición del trabajador sin realizar labor por causas ajenas a su voluntad y por ende, sin que exista en tal caso una efectiva prestación de servicios, el empleador deberá pagar la remuneración que corresponda en conformidad al contrato.”*

En consecuencia, dado el carácter de bilateral del contrato de trabajo, corresponde que el empleador pague al trabajador los tiempos en que este se encuentra a su disposición sin realizar labores, por causas no imputables a su voluntad, como es la baja productividad de la empresa, conforme a la remuneración pactada en su contrato.

Respecto a su consulta N°3:

Es el propio legislador el que se encarga de señalar que los tiempos de espera, no constituyen jornada de trabajo. De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 21 inciso primero dispone: *“Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.”*

Como lo señala el artículo 25 bis del Código del Ramo, los tiempos de espera, no constituyen jornada, tienen como límite una cantidad de horas mensuales (88) su pago, no puede ser inferior a 1.5 IMM como base de cálculo.

En consecuencia, no pueden ser contabilizados como parte de la jornada de trabajo, debiendo pagar esas horas, de acuerdo a la base de cálculo mencionada en la misma norma.

Respecto a sus consultas N°4 y N°5:

Como se ha señalado anteriormente, el contrato de trabajo, también establece obligaciones para el trabajador, como es la prestar los servicios para los que está contratado bajo subordinación y dependencia del empleador. Respecto al asunto, en reiterados pronunciamientos la Dirección del Trabajo ha señalado que el contrato de trabajo, es ley para los contratantes, a modo ejemplar se cita el dictamen N° 5366/248 de 15.12.2003, el cual dispone: *“Lo anterior en virtud de lo prescrito por el artículo 1545 del Código Civil, el que al efecto establece que: “Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”*.

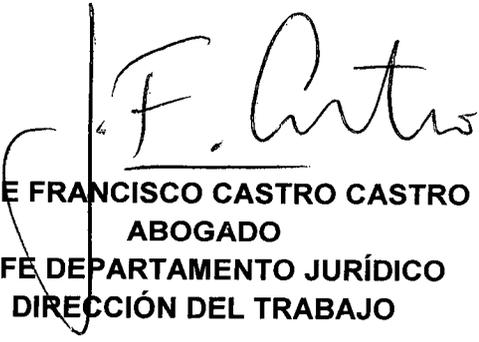
Por consiguiente, todo lo pactado por las partes y que se ajusta a la normativa laboral vigente, sólo puede ser modificado por expresa voluntad de

las mismas, conforme lo dispone el artículo 11 del Código del Trabajo: "Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo."

Según lo señalado por usted, la jornada de trabajo de sus choferes está dispuesta de manera que incluye el día sábado para efectos de contabilizar las 180 horas de trabajo mensuales, siendo una de las obligaciones del trabajador el prestar servicios personales a su empleador, este no puede faltar injustificadamente a sus labores, estando el empleador facultado, dentro de la potestad de mando, administración y dirección de su empresa, para descontar el día de ausencia del trabajador, en los términos antes indicados.

Es cuanto puedo informar
Saluda a Ud.,




JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


JFCCA/SP/CGD
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control