



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K 1137(333) 2016

1401

028

ORD.:

MAT.:

El empleador se encuentra obligado a programar y entregar la jornada mensual y por ende los descansos o días libres legales y compensatorios adicionales que incidan en el respectivo mes, ya sea por mandato legal o convencional, los cuales no admiten modificación unilateral, sino por caso fortuito o fuerza mayor.

ANT.:

1) Instrucciones, de 22.02.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
2) Presentación, de 01.02.2016, de Sr. Marcelo Ulloa Klug, Abogado.

FUENTES: Artículo 152 ter L, 152 ter C, 152 ter A, letra f) del Código del Trabajo.

SANTIAGO,

10 MAR 2016

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SR. MARCELO ULLOA KLUG

ABOGADO

mulloa@phr.cl

ROSARIO NORTE N° 555, OFICINA 1602, TORRE NERUDA
LAS CONDES

Mediante presentación del antecedente 2), ha solicitado un pronunciamiento jurídico de esta Dirección que aclare el procedimiento compensatorio para días feriados y festivos trabajados, previsto en el artículo 152 ter L, del Código del Trabajo.

Lo anterior, por cuanto, en conformidad al tenor literal de la norma, el empleador debería otorgar los respectivos descansos compensatorios adicionales, dentro de los siguientes sesenta días. Sin embargo, manifiesta, que en la práctica se produce la situación incómoda que al llegar el día 57, el empleador modifica el rol de Vuelo programado, anexando un día libre feriado a su rol con el objeto de compensar el feriado trabajado.

Hace presente, por último, que a su juicio, en el evento que el empleador no comunique en el segundo Rol de Vuelo el otorgamiento del feriado trabajado, nacería un derecho adquirido para el trabajador, el cual le habilitaría a exigir su compensación en dinero.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 153 ter L inserto en el Capítulo VII "Del Contrato de Tripulantes de Vuelo y de Tripulantes de Cabina de Aeronaves Comerciales de Pasajeros y Carga", incorporado al Código del Trabajo por la Ley N° 20.321, de 05.02.2009, dispone:

"Si los Roles de Vuelo implicaren la prestación de servicios durante días feriados, el empleador deberá otorgar los respectivos descansos compensatorios adicionales dentro de los siguientes sesenta días, pudiendo, con todo, acordarse su compensación en dinero, pero con un recargo no inferior al señalado en el artículo 32 del presente Código y sin afectar las disposiciones de seguridad que imparte la Dirección General de Aeronáutica Civil al respecto. "

De la disposición preinserta fluye que el empleador, deberá otorgar un día de descanso compensatorio adicional dentro de los siguientes sesenta días contados desde la prestación de servicios de vuelo durante los días feriados. Pudiendo, en todo caso, acordar su compensación en dinero pero con un recargo no inferior al señalado en el artículo 32 del Código del Trabajo.

Por su parte, la letra f), del artículo 153 ter A, del mismo cuerpo legal establece:

"Para efectos del presente Capítulo, se entenderá por:"

"f) Rol de Vuelo: Es el instrumento de planificación de vuelos que corresponde a la jornada en turnos de trabajo de los tripulantes, y que cumple las funciones señaladas en el numeral 5 del artículo 10 del presente Código."

A su turno, el artículo 152 ter C, del mismo cuerpo legal, prevé:

"El empleador o el operador, en su caso, deberá entregar con una anticipación de a lo menos cinco días el Rol de Vuelo que regirá la jornada de los trabajadores durante el mes siguiente. El empleador podrá modificar, por cualquier causa, dicho Rol de Vuelo dentro de su período de vigencia en tanto no se afecten con ello los días libres programados del trabajador."

Si el cambio de un Rol de Vuelo implica un número menor de horas de vuelo, el trabajador tendrá derecho a que se le remunere en conformidad a las horas originalmente programadas; si implica un número superior de horas de vuelo, éstas deberán ser pagadas en su totalidad. Esta norma se aplicará sólo a los trabajadores cuyas remuneraciones se calculan total o parcialmente sobre la base de horas efectivas de vuelo."

Si en caso de fuerza mayor o caso fortuito los días libres programados fueren afectados estando el trabajador fuera de su hogar de residencia, estos deberán ser compensados de común acuerdo."

De este modo, del análisis armónico de las disposiciones legales precedentemente transcritas, permite colegir que el Rol de vuelo es el instrumento de planificación mensual de la jornada de trabajo, vinculante de derechos y obligaciones para las partes, y que se equipara a la cláusula sobre jornada laboral que debe contener todo contrato de trabajo. Dicho instrumento, debe ser entregado al trabajador con una anticipación de a lo menos cinco días antes del inicio del mes siguiente, y se faculta al empleador para modificarlo unilateralmente

durante el período de vigencia del mismo, siempre y cuando tales modificaciones no afecten los días libres programados del trabajador, esto es su período de descanso, y por otra si el cambio implica un número menor de horas de vuelo y la remuneración se base en estas últimas, se deberá pagar al trabajador, la cantidad original de horas programadas. Asimismo, si el número de horas se incrementa por el cambio en el Rol de Vuelo, se pagará la totalidad de ellas. Sólo en caso de fuerza mayor o caso fortuito, los días libres programados del trabajador podrán ser modificados, debiendo ser compensados de común acuerdo.

Al respecto, este Servicio mediante Dictamen N° 5311/349, de 02.11.1998, señaló que *“el Rol de Vuelo, es la expresión de un acto de administración de las empresas aerocomerciales y una exigencia administrativa de la Dirección General de Aeronáutica Civil, que tiene por objeto fiscalizar las jornadas y descansos para la seguridad de los vuelos....”*

“...Por lo tanto, el así denominado Rol de Vuelo programado para el mes siguiente, tiene la naturaleza de un acto de administración de la empresa, sujeto tanto a la normativa técnica proveniente de la Dirección General de Aeronáutica Civil, como también, a las normas de derecho laboral común....”

De este modo, el Artículo 10 del Código del Trabajo, establece las estipulaciones mínimas que, “a lo menos”, debe contener el contrato de trabajo, entre las que se cuenta la *“duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno”*, N°5 del referido artículo.

Como se aprecia del texto, este tiene por objeto brindar seguridad jurídica a las partes contratantes, en atención a que a través de las mismas podrán conocer los derechos que les asisten y las obligaciones que deben cumplir en la ejecución del contrato suscrito. Así *“cada una de las partes podrá exigir a la otra su obligación correlativa en términos claros y precisos, sin lugar a ambigüedades, las que en todo caso deberán interpretarse a favor del trabajador.”*¹

En el mismo sentido, a través de Dictamen N° 1517/123, de 14.04.2000, este Servicio señaló que *“Con el objeto de dar certeza a la relación laboral respectiva, en términos que el dependiente conozca previamente los días y horas en que le corresponde prestar los servicios convenidos, el legislador dispuso que la duración y distribución de la jornada es cláusula obligatoria del contrato de trabajo”*.

Ahora bien, por jornada de trabajo, se entiende el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, y por otra, el tiempo que puede destinar a otras actividades distintas, a descansar, a su familia, recreación, etc...².

Al respecto, debe tenerse presente, el Mensaje Presidencial que dio inicio al Primer Trámite Constitucional en el Senado de la ley N° 20.321, que en su página 5, señala *“... se debe observar una regulación flexible en lo referente a los tiempos de vuelo, atendida la duración de los mismos y los cambios en las condiciones de seguridad y de mercado que obligan a las compañías, pero, por otra parte, el trabajador debe contar con ciertas certezas derivadas del hecho de que su contrato es un contrato de trabajo y la jornada es una cláusula que se pacta de común acuerdo entre las partes, ...”*

¹ Melis Valencia, Christian y Saéz Carlier, Felipe. Derecho del Trabajo. Tomo 1. Editorial Jurídica Conosur Ltda. 2000.

² Gamonal Contreras, Sergio y Guidi Moggia, Caterina. Manual del Contrato de Trabajo. Editorial Legal Publishing Chile. 2011.

De este modo, el artículo 153 ter C del Código del Trabajo, obliga al empleador a entregar a los respectivos trabajadores, la programación mensual del servicio con a lo menos 5 días de anticipación, a través del llamado Rol de Vuelo. La finalidad de dicha normativa no es otra que cumplir con el principio de certeza que debe inspirar a toda relación laboral. En efecto, su cumplimiento permitirá al trabajador conocer con la suficiente antelación, los períodos en los que habrá de prestar sus servicios y aquellos en que gozará de descanso, de manera de programar de modo informado el tiempo libre que le corresponde.

Precisado lo anterior, corresponde aclarar si el Rol de Vuelo, debe contener la información concerniente a los feriados compensatorios adicionales por servicios de vuelo prestados en días feriados, cabe hacer presente que atendidos los términos generales en que fue concebido por el legislador, en conformidad al artículo 153 ter C, del Código del Trabajo, el empleador se encuentra obligado a programar y entregar la jornada mensual y por ende los descansos o días libres legales y compensatorios adicionales que incidan en el respectivo mes, ya sea por mandato legal o convencional, los cuales no admiten modificación unilateral, sino por caso fortuito o fuerza mayor.

En ese contexto, no obstante, que por disposición del artículo 153 ter L, el descanso compensatorio adicional se debe otorgar dentro de los siguientes sesenta días contados desde la prestación del servicio de vuelo en día feriado, el empleador debe programar y entregar la jornada mensual y por ende los descansos o días libres legales y compensatorios adicionales, que incidan en el respectivo mes, con a lo menos 5 días de anticipación a través del llamado Rol de Vuelo, a fin de cumplir con el principio de certeza que inspira a toda relación laboral.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que, en conformidad al artículo 153 ter C, del Código del Trabajo, el empleador, se encuentra obligado a programar y entregar la jornada mensual y por ende los descansos o días libres legales y compensatorios adicionales que incidan en el respectivo mes, ya sea por mandato legal o convencional, los cuales no admiten modificación unilateral, sino por caso fortuito o fuerza mayor.

Saluda a Ud.,



Christian Melis Valencia
CHRISTIÁN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO



JFC/LBP/MECB
JFC/LBP/MECB
Distribución:

- Subsecretario del Trabajo
- Jefe de Gabinete Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Subdirector del Trabajo
- Jurídico
- Boletín
- Divisiones D.T.
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Partes
- Control