

Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 261944(1676) 2022

Juridico

290

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Competencia. Dirección del Trabajo. Consulta genérica.

RESUMEN:

Aplica doctrina

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 26.01.2023, de Jefa de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales(S);
- 2) Presentación digital de fecha 28.11.2022 de [REDACTED]

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA (S)

28 FEB 2023

A: [REDACTED]

PUDAHUEL

Mediante presentación citada en el ANT.2), Ud. ha solicitado un pronunciamiento jurídico destinado a responder su consulta en materia de jornada y descanso de tripulantes de vuelo.

Indica que es piloto de línea aérea y que su "FLA"(sic)¹ fue autorizado por su empleador hasta el viernes 25 de noviembre inclusive, al respecto consulta si su empleador está facultado para asignarle actividades laborales a partir del sábado 26 y domingo 27 o debe entender que su FLA incluye tales días.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica que estructura y fija funciones de la Dirección del Trabajo, en el literal b) inciso 2° de su artículo 1°, establece que le compete "Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo".

Por su parte, el artículo 5° letra b), del precitado cuerpo legal, dispone:

¹ FLA, sigla que no existe en el Código del Trabajo, entenderemos se refiere a "flight lenght agreement".

"Al Director le corresponde especialmente:

b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios u organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".

Del análisis de las disposiciones citadas se desprende, que la facultad interpretativa otorgada por el legislador a esta Dirección se encuentra radicada en el Director del Trabajo, autoridad que está facultada para fijar el sentido y alcance de la legislación y reglamentación laboral y social, limitada al marco que le señala el propio Código del trabajo y su ley orgánica.

Ahora bien, de la sola lectura de su solicitud presentada ante esta Dirección del Trabajo, es posible advertir que la consulta que se realiza es genérica, toda vez que no aporta antecedente alguno que permita aplicar a un caso concreto las normas sobre jornada y descanso del Contrato de tripulantes de vuelo y de tripulantes de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga.

En consecuencia, no corresponde a este Servicio emitir un pronunciamiento en los términos requeridos debido a que, en base a abundante jurisprudencia administrativa (Ord. N° 1755 de 09.05.15, Ord. 1402 de 08.04.2020, Ord. N° 3268 de 17.07.17, 1664 de 15.06.2021, entre otros), se ha establecido de manera sistémica que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de manera genérica acerca de materias determinadas que se consultan.

Sin perjuicio de lo expuesto, en lo que respecta al ámbito legal que regula el contrato de los tripulantes de vuelo y cabina individual y su jornada, cabe señalar lo siguiente:

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 las disposiciones legales precedentemente transcritas, se obtiene que, el Rol de vuelo es el instrumento de planificación mensual de la jornada de trabajo, y que se equipara a la cláusula sobre jornada laboral que debe contener todo contrato de trabajo.

Igualmente, se obtiene que dicho instrumento debe ser entregado al trabajador con a lo menos cinco días de anticipación al inicio del mes siguiente, que el empleador se encuentra facultado para modificarlo unilateralmente durante su vigencia, siempre y cuando tales modificaciones no afecten los días libres programados del trabajador. Sólo en caso de fuerza mayor o caso fortuito, los días libres programados del trabajador podrían ser modificados, debiendo, en todo caso, ser compensados de común acuerdo.

Además, si el cambio del rol de vuelo, implica un número menor de horas de vuelo y la remuneración se sustenta en estas últimas, se deberá pagar al trabajador la cantidad original de horas programadas. Por su parte, si el número de horas se incrementa por el cambio en el Rol de Vuelo, se debe pagar la totalidad.

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”.

Como se aprecia del texto, estas normas tienen 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, obteniendo plena claridad de la duración y distribución de su jornada de trabajo y

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, 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, ...”

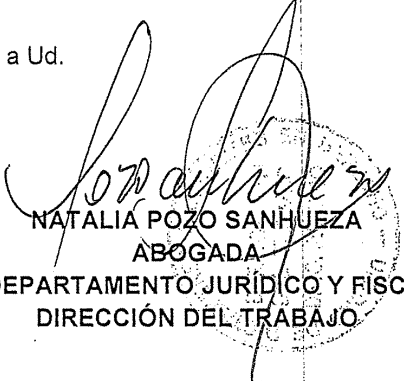
De este modo, la finalidad de la norma que obliga al empleador entregar a sus trabajadores la respectiva programación mensual con a lo menos 5 días de anticipación, no es otra que cumplir con el principio de certeza que debe inspirar a toda relación laboral.

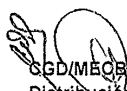
En efecto, su cumplimiento permitirá al trabajador conocer con la suficiente antelación, los períodos en los que habrá de prestar sus servicios y aquellos en que gozará de descanso, de manera de programar de modo informado el tiempo libre que le corresponde.

A mayor abundamiento corresponde indicar que el dictamen N° 1401/028 de 10.03.2016 de este Servicio, preciso que, en virtud de la norma señalada el empleador, se encuentra obligado a programar y entregar la jornada mensual y por ende también 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 consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales invocadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que esta Dirección del Trabajo deberá abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico en concreto, por tratarse de consultas de carácter genérico, sin perjuicio de lo cual se señala jurisprudencia sobre la materia consultada.

Saluda atentamente a Ud.


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


SGD/MECB
Distribución
- Jurídico
- Partes
- Control

Despacho x señores
02 MAR 2023

11.15.15