



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E.110280(700)2022

jul/dic

ORDINARIO N°: 487

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Turno de espera o llamada. Naturaleza Jurídica. Trabajadores que se desempeñan a bordo de ferrocarriles. Jornada de Trabajo. Traslados. Jornada Pasiva.

RESUMEN:

1.- El turno de espera o llamada, no constituye jornada ordinaria de trabajo, pues, la sola circunstancia de encontrarse a disposición del empleador durante el lapso correspondiente a la ejecución de dicho turno permite concluir que no está prestando servicios efectivos, aun cuando ello se deba a causas no imputables a su persona, de manera tal que en dichas oportunidades no resulta aplicable la norma de excepción del inciso 2º del artículo 21 del Código del Trabajo.

2.- Para la procedencia del turno de espera o llamada, es condición indispensable la existencia de un acuerdo expreso entre las partes, tanto respecto a la duración del turno, que no podrá exceder de 7,30 horas, como respecto de la suma a pagar por tal concepto, la que no podrá ser inferior al valor de la hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual.

3.- No procede confundir el monto que corresponde acordar entre las partes para remunerar el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra en turno de espera o llamada con el Bono de Disponibilidad que el empleador ha pagado a sus trabajadores desde el año 1995, y que la Dirección del Trabajo a través del Ord. N° 0457, del 26.01.2017 determinó que reúne los supuestos para que, a la luz de la doctrina institucional, sea calificado como sueldo.

4.- El lapso de tiempo que abarcan los traslados que deben realizar los tripulantes de la empresa FEPASA y que corresponden al tiempo empleado como pasajeros en diversos servicios de locomoción interurbana para dirigirse al lugar en que deben ir a buscar trenes de la

empresa para conducirlos al lugar de destino asignado y vice versa, procede ser considerado parte integrante de la jornada de trabajo de dichos dependientes.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 27.03.2023 de Jefa de Departamento Jurídico (S);
- 2) Correo electrónico de 14.09.2022, de [REDACTED], Gerente de Personas de FEPASA;
- 3) Ordinario N° 1524 de 02.09.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos Jurídicos, Innovación y Estudios Laborales;
- 4) Solicitud de Pronunciamiento de 24.05.2022, de Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa Ferrocarril del Pacífico S.A "FEPASA" Presentación digital, de 19.07.2022, de don [REDACTED]

SANTIAGO,

03 ABR 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A:

PRESIDENTE
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESA FERROCARRIL
DEL PACÍFICO S.A. FEPASA
HUERFANOS N 0 1022 SANTIAGO
sinacfe@hotmail.com

Mediante presentación del antecedente 3), solicita un pronunciamiento jurídico en orden a aclarar el numeral 5 del artículo 25 ter del Código del Trabajo referido al turno de espera o llamada, en atención a que su empleador aplicaría una interpretación errada superando el máximo de 7 horas y 30 minutos que corresponden a dicho período.

Explica con un ejemplo que si el trabajador se encuentra el día anterior con descanso semanal debe atender el teléfono a contar de las 06:00 horas, dado que por norma interna el llamado debe efectuarse con 2 horas de anticipación a la hora de presentación, 08:00 horas. En el caso que el trabajador no reciba la llamada a las 06:00, se mantiene en condición de espera por FEPASA desde las 06:00 horas hasta las 15:30 horas, momento en que podría recibir llamada con 2 horas de anticipación para atender un servicio a las 17:30. Calculando en total 11,30 horas entre las 06:00 y las 17:30 horas, en que el trabajador se encontraría en condición de espera o llamado y presentación para atender el servicio.

En un segundo ejemplo indica que, si por cualquier motivo, la tripulación asignada a un tren no circula quedan en calidad de disponible para llamada. Es decir, si el tren estaba programado para las 12:00 horas y como por norma interna el llamado se realiza con 2 horas de anticipación, el tripulante debió estar disponible para responder la llamada de su empleador a partir de las 10:00 horas, como el tren fue suspendido la empresa mantiene a la tripulación en calidad de espera hasta las 21:30 horas para desde ahí iniciar su jornada laboral efectiva

Sobre el particular, consideran que el tiempo de 2 horas de llamada para atender un servicio debe ser considerado jornada laboral, así como también las 2 horas previas antes del ejercicio de un servicio que fue suspendido con posterioridad.

Agrega a su presentación, que la empresa no cumple con el pago del turno de espera o llamada, confundiéndolo con el Bono de Disponibilidad, el cual forma parte del sueldo, en conformidad al Ordinario N° 457, de 26.01.2017 de esta Dirección del Trabajo.

Por último, solicita a esta Dirección del Trabajo responder las preguntas siguientes:

- 1) ¿FEPASA puede mantener a los trabajadores tripulantes de trenes en calidad de Espera por más de 7.5 horas?
- 2) Las 2 horas anteriores y las 2 horas posteriores a las 7:30 horas de Espera diarias que señala el apartado 5 del artículo 25 ter, ¿cómo deben considerarse y cómo deben pagarse?
- 3) ¿Es legal que FEPASA no cancele las horas de espera el apartado 5 del artículo 25 ter, amparándose en lo que indica el contrato colectivo celebrado con posterioridad a la implementación de la ley?
- 4) ¿Puede FEPASA suponer que las horas de Espera del apartado 5 del artículo 25 ter del Código del Trabajo son canceladas, si se tiene en consideración el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo en Ord N° 457 de 07.10.2017?

Por su parte, el representante del empleador en respuesta al traslado conferido por este Servicio, en cumplimiento de los principios de contradicción e igualdad de los interesados expresa, en síntesis, que la Empresa se ampara en la Regla de la Conducta, ya que en su larga trayectoria ha operado de la misma forma sin antes haber sido cuestionada por el Sindicato.

Expone, que cumple con la normativa laboral y la establecida en el contrato colectivo vigente, que lo reprochado por el Sindicato es un mero recordatorio o llamado de notificación de servicio y que los tiempos de trasladados no son parte de la jornada laboral.

Con respecto al pago, señala que el contrato colectivo vigente, en la cláusula segunda letra a) indica:

"El sueldo base de cada trabajador involucrado en este contrato colectivo, según el listado indicado en el Anexo III, incorpora el Sueldo base, Bono de disponibilidad, Bono de flexibilidad, Bono de celular y Bono de asistencia mecánicos, según lo que corresponde a cada cargo y trabajador. Se deja expresamente establecido que dichos bonos se mantendrán vigentes y solo se acuerda que en la liquidación de remuneraciones se pagarán bajo un solo concepto "Sueldo Base".

A su juicio, le parece absurdo que se aluda al Ordinario N° 457 de la Dirección del Trabajo, que refiere a una norma anterior a la modificación introducida por la Ley N° 20.767, y al pacto suscrito el año 2021. Precisa que, el Bono de Disponibilidad que pasó a formar parte del sueldo el año 2017, es conceptualmente lo mismo que el turno de espera o llamado, del N° 5 del artículo 25 ter del Código del Trabajo.

Explica lo anterior con el siguiente ejemplo: "...el servicio N° 50.996, que consiste en un traslado desde Linares hasta Rancagua que realiza personal de Alameda, el tiempo que los tripulantes efectivamente prestan servicio 2:45 hrs. de trabajo efectivo. Lo anterior fundamentado en lo siguiente:

1. 15:30hrs: Se notifica a personal que está "reposando" en Linares para que se presente a las 16:30 hrs.

2. 16:30 hrs.: Tripulación viaja desde Linares hasta Rancagua para tomar tren 50.996. El tiempo de pasajero asignado es de 5 hrs 15 minutos (por acuerdo). Personal viaja en bus, no prestando servicio a bordo de trenes.
3. 21 hrs. Tripulación queda disponible para prestar servicio a bordo de tren. Comienza a realizar maniobras de armado previa salida del tren.
4. 22:40 hrs. Sale tren 50.996 desde Rancagua con destino a Alameda. Tren llega a las 00:15 hrs. a Alameda, cerrando servicio los tripulantes a las 0:30 hrs. Desde que se presentó en Linares hasta que cerró servicio en Alameda transcurrieron aproximadamente 6 hrs, de las cuales, si se considera el llamado, donde no están a disposición de la empresa, sólo 2:45 hrs. Serían por concepto de trabajo efectivo (Actualmente, para este caso son 3:45 hrs. de trabajo efectivo)"

Finaliza señalando que, FEPASA, no mantiene a sus tripulantes de trenes por más de 7:30 horas en turno de espera, que las 2 horas anteriores y posteriores a las 7:30 horas, son un mero aviso que no constituye jornada laboral ni turno de espera, que las horas de espera se pagan y que se encuentran amparados en conformidad al Contrato Colectivo vigente.

Sobre el particular, en forma previa corresponde señalar que la Ley N° 20.767 de 12.08.2014, incorpora a su texto el artículo 25 ter, referido únicamente a los trabajadores que se desempeñan como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles. En efecto, el citado precepto dispone:

"La jornada de trabajo y descansos de los trabajadores que se desempeñan como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles, se regirá por las siguientes reglas:

1.- La jornada ordinaria de trabajo no podrá superar las ciento ochenta horas mensuales. La jornada diaria no podrá superar las siete horas treinta minutos continuos en el caso de transporte de pasajeros, ni las nueve horas continuas en el caso de transporte de carga, ambos períodos dentro de un lapso de veinticuatro horas.

En el caso de que circunstancias tales como el tiempo de cruzamiento de trenes, accidentes u otras difíciles de prever y que impliquen interrumpir el servicio ferroviario de pasajeros o de carga, superando los tiempos máximos establecidos en el párrafo anterior, el empleador deberá pagar las horas en exceso con el mismo recargo que establece el artículo 32. Con todo, si las contingencias descritas implicaren una demora tal que se deban sobrepassar las once horas de trabajo, el empleador deberá proveer una tripulación de relevo para la continuación del servicio.

2.- La programación mensual de los servicios deberá ser entregada al trabajador con a lo menos quince días de anticipación.

3.- Tratándose de trenes de pasajeros, el maquinista no podrá conducir más de cinco horas continuas, tras lo cual tendrá derecho a una hora de descanso imputable a la jornada diaria.

4.- Finalizada la jornada ordinaria diaria el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo de diez horas continuas, al que se agregarán el tiempo necesario para el traslado del trabajador al lugar en que pernocte o descance.

5.- Las partes podrán programar turnos de espera o llamado de hasta siete horas treinta minutos continuos dentro de un lapso de veinticuatro horas para la realización de un servicio; con todo, luego de transcurridas las horas del referido turno, el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo igual al indicado en el número 4. Las horas correspondientes a los turnos de llamado no serán imputables a la jornada mensual y

deberán remunerarse de común acuerdo entre las partes. Esta retribución no podrá ser inferior al valor de la hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual.

6.- Las reglas anteriores se aplicarán sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso penúltimo del artículo 38. "

Como es dable apreciar el objetivo de la ley N° 20.767, según se desprende claramente de la historia fidedigna de su establecimiento, fue regular la jornada de trabajo del personal a bordo de ferrocarriles atendiendo a las características de la labor que desempeñan, mejorando la situación laboral y la seguridad del mismo.

En este contexto se fijó un límite diario a la jornada de trabajo de dichos trabajadores de 7,30 y de 9 horas dentro de un período de 24 horas, evitando así las interpretaciones que, con anterioridad a su dictación, se hacía por parte de los empleadores del sector en orden a considerar que por la inexistencia de dicho límite y por la sola alusión al período de descanso que hacía la norma que anteriormente los regía, éstos podían laborar 12 y hasta 16 horas diarias, situación esta última que fue denunciada en forma reiterada por los trabajadores del sector durante el trámite legislativo que culminó con la dictación del referido cuerpo legal.

Aclarado lo anterior, para efectos de dar respuesta a las consultas formuladas es preciso determinar la naturaleza jurídica del turno de espera o llamada.

Al respecto, como es dable apreciar, el punto 5.- de la norma recién citada fluye que las partes de la relación laboral están facultadas para programar turnos de espera o llamado bajo las siguientes condiciones:

- a) Existencia de acuerdo expreso de las partes al respecto.
- b) Los referidos turnos no podrán exceder de siete horas treinta minutos continuos dentro de un lapso de veinticuatro horas.
- c) El trabajador deberá gozar a continuación del respectivo turno, de un descanso mínimo de diez horas continuas.
- d) Las horas comprendidas en los aludidos turnos no serán imputables a la jornada ordinaria de 180 horas mensuales, lo cual implica que su existencia no altera dicho máximo, vale decir, no se consideran para el cómputo del mismo.
- e) El tiempo que comprendan tales turnos deberá ser remunerado en la forma que convengan las partes, debiendo advertirse que la suma que se acuerde por tal concepto no podrá ser inferior al valor de la hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual.

Primeramente, cabe advertir que para la procedencia de tales turnos es preciso el acuerdo de las partes, el que también se exige para determinar la suma por tal concepto, la que no podrá ser inferior al valor de la hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual.

Ahora bien, a fin de aclarar si corresponde considerar el turno de espera o llamada jornada laboral, cabe advertir que el legislador expresamente excluyó el turno de espera o llamada de la jornada ordinaria, al señalar que las horas comprendidas en los aludidos turnos no serían imputables a aquella. Precisado lo anterior, cabe ahora analizar la

procedencia de considerar dicho tiempo a disposición del empleador como jornada pasiva, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 21, inciso 2º del Código del Trabajo.

Al respecto es preciso tener presente, en primer término, que el artículo 21 del Código del Trabajo dispone:

"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato."

"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".

Del precepto legal anotado se infiere que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato, considerándose también como tal el lapso en que aquél permanece sin realizar labor, cuando concurren copulativamente las siguientes consideraciones:

- a) Que se encuentre a disposición del empleador
- b) Que su inactividad provenga de causas no imputables a su persona.

Asimismo, se colige que el inciso 2º de la disposición en comento constituye una excepción a la norma contenida en el inciso 1º del mismo precepto, que fija el concepto de jornada de trabajo, circunscribiéndolo al período durante el cual se realiza el trabajo en forma efectiva o activa, toda vez que considera también como tal el tiempo en que el dependiente permanece a disposición del empleador sin realizar labor por causas ajenas a su persona, esto es, sin que exista en tal caso una efectiva prestación de servicios.

Sobre la base del análisis de la disposición legal citada, la jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s 519/25, de 25.01.1995 y 4935/150, de 15.07.1991, ha sostenido que la regla de carácter excepcional contemplada en el inciso 2º del precepto en comento y que configura el concepto de "jornada pasiva", sólo rige en caso de que la inactividad laboral del trabajador originada en causas que no le sean imputable, se produzca durante o dentro de la jornada laboral, de acuerdo al concepto dado en el inciso 1º de la disposición legal analizada, sin que resulte procedente, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta.

En la especie el turno de espera o llamada, por los cuales el trabajador está obligado a encontrarse disponible para prestar un servicio en caso que sea solicitado por su empleador para reemplazar a otro miembro de la tripulación o porque se presente una emergencia similar, no constituye jornada pasiva, pues, la sola circunstancia de encontrarse a disposición del empleador durante el lapso correspondiente a la ejecución de dichos turnos permite concluir que no está prestando servicios efectivos, aun cuando ello se deba a causas no imputables a su persona, por no haber sido llamado, de manera tal que en dichas oportunidades no resulta aplicable la norma de excepción del inciso 2º del artículo 21 comentado.

En consecuencia, al no constituir Jornada laboral el Turno de Espera o Llamada forzoso resulta concluir que, si no se concretara un eventual llamado al trabajador no resulta posible considerar que laboró efectivamente durante ese lapso de tiempo.

Aclarado lo anterior, cabe insistir que, para la procedencia del turno de espera o llamada, es condición indispensable la existencia de un acuerdo expreso entre las partes contratantes, tanto respecto a la existencia del referido turno, su duración y la suma por tal

concepto, la que no podrá ser inferior al valor de la hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual.

En ese orden, es del caso indicar que si no existe acuerdo entre las partes no correspondería que el trabajador realice turno de espera o llamada.

Ahora bien, de los documentos adjuntos a la consulta que se solicita, se obtiene que en el Contrato Colectivo vigente suscrito el 30.09.2021 las partes, Ferrocarril del Pacifico S.A. y el Sindicato Nacional de la Empresa Ferrocarril del Pacifico S.A., acordaron expresamente que el sueldo base deberá incorporar todo pago al que pudieran tener derecho por concepto de disponibilidad y/o turno de llamado contemplado en el artículo 25 ter del Código del Trabajo. No obstante, no se advierte que las partes hayan acordado en el mismo documento la suma por tal concepto.

Para efectos de determinar la suma que corresponderá al trabajador que realiza el de turno de espera o llamada, en opinión de esta Dirección del Trabajo, no correspondería confundirlo con la asignación de disponibilidad o "Bono de Disponibilidad" que FEPASA ha cancelado desde el año 1995 a ciertos trabajadores con el propósito de compensar el tiempo que el trabajador se encontraba disponible para iniciar un nuevo turno, toda vez que, el Ordinario N° 0457, de 26.01.2017 de esta Dirección del Trabajo, luego de una extensa fiscalización investigativa determinó que dicho Bono de Disponibilidad además de ser remunerado en dinero, por el cumplimiento de una jornada laboral pactada, reúne los supuestos de fijeza y periodicidad suficientes para que, a la luz de la doctrina de la Dirección del Trabajo sea calificado como sueldo.

El Ordinario de la Dirección del Trabajo señalado, precisa que el Bono de Disponibilidad, habría tenido en su momento — a partir de 1995— el propósito de compensar el tiempo que los trabajadores estaban disponibles para iniciar un nuevo turno. Sin embargo, a través de fiscalización, se constató en la especie que, el bono de disponibilidad se encontraba condicionado al cumplimiento de la jornada laboral pactada en el contrato de trabajo, evidenciándose un descuento proporcional del mismo, en casos de ausencias por motivo de licencias médicas además, que en un período de más de un año, no se advirtió que se hubiera efectuado un llamado a algún trabajador para el cumplimiento extraordinario de algún turno, ni que el bono no se hubiera pagado en razón de la negativa del trabajador a atender el referido llamado. Es por ello, que el Ordinario N° 0457, de 26.01.2017 de esta Dirección del Trabajo, determinó que el Bono de Disponibilidad pagado a los trabajadores de la empresa de Ferrocarriles del Pacifico reúne los supuestos para que, a la luz de la doctrina institucional sea calificado como sueldo.

Ahora bien, muy distinto es el caso del turno de llamada, o espera a que refiere el N° 5 del artículo 25 ter del Código del Trabajo, el cual, a la luz de la doctrina enunciada la sola circunstancia de encontrarse el trabajador en ejercicio de dicho turno no permite concluir que esté cumpliendo jornada ordinaria de trabajo, como ya se ha explicado.

En consecuencia, no procede confundir el monto que corresponde acordar entre las partes para remunerar el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra en turno de espera o llamada con el Bono de Disponibilidad que el empleador ha pagado a sus trabajadores desde el año 1995, y que la Dirección del Trabajo a través del Ord. N° 0457 del 26.01.2017 determinó que reúne los supuestos para que, a la luz de la doctrina institucional, sea calificado como sueldo.

En cuanto a la duración del turno de espera o llamada que FEPASA extendería más allá del máximo de siete horas treinta minutos continuos, llegando el trabajador a estar

11,30 horas en condición de espera o llamada y presentación en el lugar de prestación del servicio.

Primero que todo corresponde reiterar que, para la procedencia del turno de espera o llamada, el legislador estableció como condición indispensable la existencia de un acuerdo expreso entre las partes, tanto respecto a la existencia del referido turno, la suma por tal concepto y su duración, la que no podrá exceder de siete horas treinta minutos continuos dentro de un lapso de veinticuatro horas, luego de transcurridas las horas del referido turno, el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo de diez horas continuas.

Como es dable apreciar, con respecto a la expresión "continuos" utilizada por el legislador en la norma que se revisa, debemos entenderla en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras, el cual, según lo ha señalado reiteradamente la jurisprudencia institucional, es aquel que fija el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, que de acuerdo al señalado texto lexicográfico la expresión "continua" significa, en una primera acepción, "Que dura, obra, se hace o se extiende sin interrupción". Teniendo presente lo expuesto, resulta dable convenir que el turno de espera o llamada no podrá exceder de siete horas treinta minutos y debe ser desarrollado ininterrumpidamente, lo que implica que las partes no pueden celebrar acuerdos que tengan por objeto dividir o fraccionar dicho turno, lo que deberá entenderse igualmente respecto del descanso de diez horas que procede inmediatamente después de transcurrido dicho turno (aplica criterio Dictamen N° 1573/026, de 31.03.2015)

En consecuencia, necesariamente habrá de entender que extender el turno de llamada o espera a un lapso superior a 7,30 horas, correspondería infringir el descanso de 10 horas continuas que corresponde a cada trabajador inmediatamente después de servido dicho turno, lo cual será materia de fiscalización, cursando las sanciones que correspondan en caso de verificar la transgresión al descanso citado.

Ahora bien, con respecto a que la llamada efectuada por el empleador como notificación de un servicio, o mero recordatorio, efectuado con 2 horas de anticipación al inicio del servicio, que según expresa FEPASA, se trataría de tiempos de traslados que no serían parte de la jornada laboral en consideración al acuerdo suscrito en el Contrato Colectivo vigente, que en su cláusula Décimo séptima, punto 4) se advertiría que "*Todos los tiempos empleados por del tripulante en el desplazamiento para tomar un servicio desde su lugar de reposo y viceversa, no se considerarán como parte de la jornada de trabajo y no se computarán para las 180 horas. Este tiempo dará derecho a un pago equivalente a la hora normal denominada hora adicional de pasajero "Hapa". Este tiempo sumado a la jornada efectiva de trabajo no deberá exceder de 11 horas diarias.*

La empresa proporcionará los pasajes o anticipará los valores de acuerdo con del procedimiento administrativo que se establezca."

Primeramente, corresponde indicar que, respecto del personal que labora a bordo de ferrocarriles, el legislador ha fijado un límite a la jornada diaria que no puede exceder de siete horas treinta minutos o nueve horas continuas, según se trate de transporte de pasajeros o de carga, respectivamente, dentro de un lapso de 24 horas.

En ese orden, el Dictamen N° 1573/26 de 31.03.2015, fijó el sentido y alcance de la expresión "continuas" utilizadas por el legislador respecto de las labores que desempeñan los trabajadores a bordo de ferrocarriles de carga y pasajeros, estableciendo que la jornada diaria de dicho personal debe ser desarrollada ininterrumpidamente, salvo para hacer uso de los descansos correspondientes, lo que implica que las partes no pueden celebrar acuerdos que importen la división o fraccionamiento de la misma.

A vía de ejemplo, el mencionado pronunciamiento señala que "no resulta jurídicamente procedente pactar que la jornada diaria de 7,30 horas establecida para los trabajadores del transporte de pasajeros se cumpla a través de turnos laborales distribuidos entre las 06:30 a 11:00 horas y entre las 16:00 a 19:00 horas, puesto que en tal caso no estaríamos en presencia de una jornada continua de trabajo como lo exige expresamente la normativa en análisis. Por otra parte, un pacto de esa naturaleza importaría la aplicación de un sistema de turnos cortados, calificados como improcedentes por la jurisprudencia administrativa de este Servicio, básicamente porque impide al trabajador disponer del tiempo intermedio, el cual generalmente resulta incompatible con cualquier otra actividad que éste quisiera realizar. Asimismo, dicho pacto vulneraría el claro objetivo perseguido por el legislador al establecer la nueva regulación legal, cual es, como ya se dijera, mejorar la situación laboral y familiar del personal que labora a bordo de ferrocarriles, como también, su seguridad."

Por su parte, de los antecedentes mencionados, aparece que los respectivos trabajadores están obligados a presentarse en determinado horario y lugar dispuesto por su empleador, y que se ubicarían incluso fuera del radio de su residencia habitual, como exemplifica la representante de la empresa, respecto del trabajador que se encuentra en Linares y debe desplazarse hasta Rancagua para operar el servicio N° 50.996, desde Rancagua a Alameda, para lo cual se le proporciona medios de transporte - bus interurbano- en los cuales viajan en calidad de pasajeros. Ello denotaría, en opinión de este Servicio, el ejercicio por parte de la empleadora de una manifestación del vínculo de subordinación y dependencia, situación que dista del simple traslado que exige el desarrollo diario del trabajo convenido, cual es, el desplazamiento del trabajador desde su domicilio personal a la empresa en que presta servicios.

Las consideraciones expuestas autorizan para sostener que los mencionados traslados son obligaciones íntimamente ligadas al desarrollo del proceso productivo de la empresa y a la respectiva prestación de servicios, toda vez que constituyen actos o acciones preparatorias o finales que permiten dar inicio o concluir dicho proceso y la aludida prestación de servicios. Las mismas consideraciones permiten afirmar que esos traslados constituirían actividades inherentes a la función específica convenida por el dependiente, formando parte integrante de ésta, lo que a la vez autoriza para concluir que el tiempo que estos abarcan debe ser calificado como jornada de trabajo y computarse como tal. La misma suerte correrían los llamados con dos horas de anticipación al inicio de la jornada, si una fiscalización en terreno verifica que se trata de actividades necesarias e inherentes a la función específica que debe desarrollar el trabajador.

En nada altera lo anterior, la circunstancia que las partes hayan acordado a través del contrato colectivo vigente que los traslados no constituirán jornada de trabajo, atendido que en consideración al artículo 5º inciso 2º del Código del Trabajo, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo, de ese modo y en consideración a la doctrina reiterada de este Servicio, manifestada, entre otros, en dictámenes N°s 4359/237, de 24.07.97, y 7067/234, de 28.10.91, 4004/201, de 02.12.2002, no procede jurídicamente convenir su renuncia anticipada.

En consecuencia, el lapso de tiempo que abarcan los traslados que deben realizar los tripulantes de la empresa FEPASA y que corresponden al tiempo empleado como pasajeros en diversos servicios de locomoción interurbana para dirigirse al lugar en que deben ir a buscar trenes de la empresa para conducirlos al lugar de destino asignado, procede ser considerado parte integrante de la jornada de trabajo de dichos dependientes. En el mismo tenor, se han pronunciado los Ordinarios de este Servicio N°s 4495, de 01.05.2015 y 6174 de 29.12.2016.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y doctrina institucional citadas y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

1.- El turno de espera o llamada, no constituye jornada ordinaria de trabajo, pues, la sola circunstancia de encontrarse a disposición del empleador durante el lapso correspondiente a la ejecución de dicho turno permite concluir que no está prestando servicios efectivos, aun cuando ello se deba a causas no imputables a su persona, de manera tal que en dichas oportunidades no resulta aplicable la norma de excepción del inciso 2º del artículo 21 del Código del Trabajo.

2.- Para la procedencia del turno de espera o llamada, es condición indispensable la existencia de un acuerdo expreso entre las partes, tanto respecto a la duración del turno, que no podrá exceder de 7,30 horas, como respecto de la suma por tal concepto, la que no podrá ser inferior al valor de la hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual.

3.- No procede confundir el monto que corresponde acordar entre las partes para remunerar el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra en turno de espera o llamada con el Bono de Disponibilidad que el empleador ha pagado a sus trabajadores desde el año 1995, y que la Dirección del Trabajo a través del Ord. N° 0457, del 26.01.2017 determinó que reúne los supuestos para que, a la luz de la doctrina institucional, sea calificado como sueldo.

4.- El lapso de tiempo que abarcan los traslados que deben realizar los tripulantes de la empresa FEPASA y que corresponden al tiempo empleado como pasajeros en diversos servicios de locomoción interurbana para dirigirse al lugar en que deben ir a buscar trenes de la empresa para conducirlos al lugar de destino asignado y vice versa, procede ser considerado parte integrante de la jornada de trabajo de dichos dependientes.

Saluda atentamente a Ud.,



LBP/MECS
Distribución
Jurídico
- Partes
- Control