

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E. 114068(1305)2023

ORDINARIO N°: 205

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Trabajadores que se desempeñan a bordo de ferrocarriles. Jornada de Trabajo. Traslados. Jornada Pasiva.

RESUMEN:

El lapso que abarcan los desplazamientos o traslados que deben realizar los maquinistas y ayudantes de máquinas nuevos y de trayectoria de la empresa EFE SUR S.A. para dirigirse al lugar en que deben operar los servicios de trenes de la empresa para conducirlos al lugar de destino asignado, procede ser considerado parte integrante de la jornada de trabajo de dichos dependientes.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones, de 27.03.2024 de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S);
 - 2) Informe de Fiscalización N°0801/2024/267 de 07.02.2024;
 - 3) Pase N°162 de 14.11.2023 de Jefa Departamento Jurídico (S);
 - 4) Carta de 17.07.2023 de [REDACTED];
 - 5) Ord. N° 957, de 11.07.2023, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
 - 6) Presentación de 18.06.2023, de [REDACTED];
 - 7) Ord. N° 837, de 12.06.2023, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
 - 8) Presentación de 10.05.2023, de [REDACTED];
- N° 1 Empresa EFE SUR

SANTIAGO,

02 ABR 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A:

Mediante presentación del ANT. 7), se ha solicitado un pronunciamiento jurídico en orden a aclarar si constituyen jornada laboral los traslados o desplazamientos que realizan maquinistas y ayudantes de maquinistas de la empresa EFE SUR S.A. desde sus domicilios hacia cualquiera de las estaciones de trenes dispuestas por la empresa y viceversa, para operar los servicios de trenes y conducirlos al lugar de destino asignado.

Para complementar su solicitud, el requirente expone que la empresa EFE SUR S.A. siempre ha considerado, en los hechos, que dichos traslados son parte de la jornada laboral del personal en cuestión, pero que, últimamente, esta al suscribir anexos de contrato con sus trabajadores en las labores referidas, ha incorporado en estos instrumentos una cláusula que guarda relación con en el inciso final del artículo 10 del Código del Trabajo, estableciendo que el lugar de trabajo de dichos operarios es toda la zona geográfica entre las comunas del Gran Concepción, Laja, Coronel, Hualqui, Talcahuano, y las que en el futuro formen parte de la red que comprende el Biotren y tren Laja – Talcahuano, y que en virtud de esta disposición contractual, el empleador habría dejado de considerar, unilateralmente, los traslados como parte de la jornada de trabajo.

Ahora bien, en virtud del principio de bilateralidad, se dio traslado del requerimiento del sindicato a EFE SUR S.A., y ésta a través de carta de antecedente 4), manifestó lo siguiente:

La empresa EFE SUR S.A., opera el servicio de pasajeros vía ferrocarriles en la zona geográfica que abarca las comunas del Gran Concepción.

Agrega que, para dar cumplimiento al artículo 10 del Código del Trabajo, respecto de las estipulaciones mínimas que debe contener todo contrato individual de trabajo, se hizo precisión del lugar en que deben prestarse los servicios, de ese modo, en los contratos "nuevos" se estableció que *"se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica entre las Comunas de Gran Concepción; Laja Coronel, Hualqui, Talcahuano, Concepción y las que en el futuro formen parte de la red, que comprende la actividad de la empresa en los servicios de pasajeros Biotren y Tren Laja-Talcahuano.."* Mientras que, en los "contratos antiguos", se mantuvo como residencia laboral la comuna de Talcahuano.

Reconoce que cuenta con un servicio de transfer o traslado disponible para los trabajadores, que se encuentra pactado, además, en la cláusula quinta del Convenio Colectivo vigente, precisando que, sólo se considera parte de la jornada

de trabajo, el espacio de tiempo equivalente a 45 minutos para la apertura y cierre del servicio, que aplica a todo el personal de maquinistas y ayudante de maquinistas, destinado para el cambio de ropa de calle por la institucional y la revisión del equipo automotor a operar.

Insiste que lo pretendido por el Sindicato esto es, considerar jornada laboral el tiempo de traslado, no tiene fundamento jurídico ya que la mayoría de la fuerza laboral chilena se traslada desde su residencia al lugar de trabajo sin que ese lapso de tiempo sea considerado parte de la jornada laboral.

Finalmente, expresa que la jornada laboral se encuentra acordada por las partes en los contratos de trabajo y que la Dirección del Trabajo carecería de competencia para emitir un pronunciamiento diverso en esa materia.

Sobre el particular cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

En cuanto a la competencia de este Servicio, corresponde precisar que el inciso primero del artículo 2° del Código del Trabajo, junto con reconocer la función social que cumple el trabajo, otorga al Estado la misión de velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios, labor que corresponde cautelar, en representación del Estado, a la Dirección del Trabajo.

Ahora bien, este Servicio, en ejercicio de su competencia, se encuentra facultado también, para responder consultas, emitir opiniones, calificar hechos y circunstancias. En efecto, el DFL N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que estructura y fija funciones a la Dirección del Trabajo, en su artículo 1° letra b) inciso 2°, dispone que le compete, *"Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo"*. En seguida, la letra c) del mismo artículo, señala que el legislador le encarga a esta Institución, *"La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral"*.

A mayor abundamiento, el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo establece que, *"La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen."*

En ese orden de ideas, ya el Dictamen N°4423/185, de 07.08.1996, respecto de estas atribuciones señaló que, el legislador emplea la voz *"legislación"* en un sentido amplio, precisando que existen razones institucionales derivadas de la necesaria eficacia con que esta Dirección del Trabajo debe ejercer sus potestades. Lo anterior, atendido a que, es imposible fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral sin previamente, precisar el concepto, sentido y alcance de la prestación a que se encuentran obligadas las partes de la relación laboral en cada caso particular.

En virtud de lo anterior, en la práctica institucional de la Dirección del Trabajo, cotidianamente se fiscaliza el cumplimiento de contratos individuales e instrumentos colectivos, lo cual, como se ha dicho, no es posible hacerlo sin interpretar esas

normas. Privar de esta potestad interpretativa a este Servicio Público implicaría restarle parte sustantiva de sus atribuciones fiscalizadoras.

En relación con estas facultades es que la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Puerto Montt¹, en un fallo reciente, estableció:

" OCTAVO: Que el rol interpretativo de la Dirección del Trabajo con respecto a la normativa laboral no es objeto de disputa en el presente caso. Sin embargo, la parte recurrente objeta la capacidad de dicho organismo para interpretar contratos o para calificar jurídicamente una relación laboral.

La pregunta que surge en este contexto es si un organismo administrativo encargado de la fiscalización de la normativa laboral puede carecer de la facultad para realizar una calificación jurídica, o llámese técnica dentro del ámbito de competencia, de los hechos constatados durante su labor fiscalizadora.

Argumentar que la Dirección del Trabajo carece de estas facultades sería incoherente, puesto que su misión primordial es garantizar la observancia de la ley laboral y para ello cuenta con personal especializado, el que para determinar el cumplimiento, o no, de la normativa laboral necesariamente ha de realizar una calificación jurídico/técnica dentro del ámbito de su competencia. De sostenerse la interpretación pretendida por la recurrente redundaría en un efecto no deseado por el legislador, al conferir al empleador la facultad de obstruir la labor de la Dirección del Trabajo simplemente al controvertir los hechos constatados por la Inspección del Trabajo.

En efecto, dicha interpretación implicaría otorgar al empleador un poder de veto sobre las actuaciones de la Dirección del Trabajo que pudieran resultar desfavorables para él, lo que entorpecería el proceso de fiscalización y contravendría el espíritu de la legislación laboral, que busca equilibrar las relaciones de poder entre empleadores y trabajadores, procurando la protección de los derechos de estos últimos.

Así las cosas, estos sentenciadores rechazan tal interpretación y sostienen que la Dirección del Trabajo tiene el deber y la facultad de interpretar la normativa laboral y de calificar técnicamente -lo que necesariamente ha de implicar un examen jurídico/técnico- los hechos constatados durante su labor de fiscalización, siempre en resguardo de los derechos laborales y en el ámbito de su competencia.

Por tanto, es importante entender que la facultad interpretativa de la Dirección del Trabajo no constituye una usurpación de las competencias jurisdiccionales, sino que es una herramienta necesaria para el adecuado cumplimiento de su misión fiscalizadora. No obstante, dicha facultad debe ejercerse con prudencia y estar siempre sujeta a la revisión de los tribunales de justicia, quienes ostentan la competencia y responsabilidad final en la interpretación y aplicación de la normativa laboral."

¹ Rol 268-2022 de Iltma. Corte de Apelaciones de Puerto Montt

Aclarado lo anterior, corresponde pronunciarse derechamente a la consulta realizada, es decir, si los traslados que deben realizar los trabajadores en consulta, desde sus domicilios hacia cualquiera de las diferentes estaciones de trenes de EFE SUR S.A., por medios de transporte dispuestos por la empresa, para ejercer sus labores son parte de la jornada de trabajo.

Para efectuar dicho análisis se requirió a la Inspección Provincial del Trabajo de Concepción verificar cómo operan los traslados y si estos constituyen, de acuerdo a la doctrina institucional², actos o acciones preparatorias o finales que permitan dar inicio o concluir el proceso productivo de que se trata.

Al respecto, la fiscalizadora actuante constató lo siguiente:

La empresa tomó la decisión de cambiar la residencia laboral, o centro de operaciones, desde Arenal-Talcahuano a toda la red del gran Concepción, (Concepción, Hualqui, Coronel, Laja), con el objeto de aumentar las horas efectivas trabajadas.

Precisa, además en su informe que, respecto de los trabajadores antiguos, maquinistas y ayudantes de maquinistas, mantienen como domicilio laboral el sector denominado Arenal-Talcahuano, y que para estos trabajadores, la empresa considera como parte de su jornada laboral el traslado desde el domicilio del trabajador a la estación de inicio de operaciones (Arenal-Talcahuano), a diferencia de lo que ocurre con las nuevas contrataciones y aquellos que han sido promovidos como ayudantes y maquinistas, quienes a pesar de que cumplen la misma función que los de trayectoria, su domicilio laboral abarca toda la red y por lo tanto los traslados desde la residencia particular del trabajador no se imputan a la jornada laboral, precisando esa distinción en la pauta diaria como, jornada A, trabajadores antiguos y jornada B, nuevas contrataciones y promovidos.

Cabe mencionar que, el informe de fiscalización da cuenta del caso de una trabajadora de trayectoria quien, en enero de 2024 fue promovida como maquinista, siendo remitido su nuevo texto de contrato con la siguiente modificación de la residencia laboral a toda la red: "*[...] Se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica entre las comunas del Gran Concepción; Laja, Coronel, Hualqui, Talcahuano, Concepción y las que en el futuro formen parte de la red, que comprenden la actividad de la empresa en los servicios de pasajeros Biotren y Tren Laja-Talcahuano, en virtud de lo señalado en el artículo 10 del inciso final del Código del Trabajo*". En este caso puntual, la trabajadora solicitó la intervención del Sindicato, a fin de mantener el centro de trabajo fijo o habitual de su contrato de origen.

La fiscalizadora, expone que, la empresa cuenta con un servicio de transporte externo para sus trabajadores con la empresa Peumo, que opera entre las 22:00 y 07:00 horas de lunes a viernes. Indica además que, el beneficio de traslado, se encuentra pactado en el Convenio Colectivo vigente, y se hace extensivo a todos los trabajadores, nuevos y antiguos sin distinción, dado que se busca garantizar la operación ferroviaria y la seguridad de los trabajadores en su traslado, según

² Ordinario N° 4495 de 01.09.2015; 6174 de 29.12.2016 y 487 de 03.04.2023

expresa el representante del empleador en entrevista con la funcionaria, precisando que, respecto a los servicios a Laja, el trabajador cuenta con servicio de almuerzo y cena, a las 14:30 y 22:00 horas respectivamente, siendo el horario de almuerzo, imputable a la jornada.

De las entrevistas efectuadas a los trabajadores de la muestra, son contestes en señalar que todos tienen acceso al servicio de transporte dispuesto por su empleador con la empresa externa Peumo, sean nuevos o antiguos, siendo retirados desde su domicilio, según horario comunicado previamente.

De la revisión del itinerario, la fiscalizadora indica que la empleadora confecciona una pauta diaria de trabajo distinguiendo si se trata de un trabajador con residencia laboral en Arenal – Talcahuano (jornada A) o trabajador con residencia en toda la red (jornada B), de ese modo, los trabajadores ingresan su registro diario en la aplicación móvil Elipse, según los horarios indicados en dicha pauta, distinguiendo si es jornada A o B, cuya diferencia, como se ha dicho, es la residencia laboral, es decir, si el trabajador mantiene residencia laboral en Arenal-Talcahuano, el traslado se considera jornada, mientras que, si al trabajador se le modificó la residencia laboral por toda la zona geográfica del Gran Concepción, el tiempo de traslado al lugar que indique la empresa en que debe operar el servicio, no se considera jornada laboral, o sea se trataría de tiempo de descanso.

En cuanto al servicio de transporte con la empresa Peumo Ltda. de la revisión documental se obtiene que, este opera de lunes a viernes entre las 22:00 y las 07:00 horas, y los días sábados y domingo, los trabajadores son trasladados a cuenta del empleador, según cláusula quinta del convenio colectivo vigente:

" Cláusula Trigésima Quinta: Traslado:

Respecto de los trabajadores que se desempeñen a bordo de ferrocarriles afectos al presente Convenio Colectivo y que ingresen a prestar servicios de lunes a viernes hasta antes de las 7:00 horas a.m. o finalicen su turno a contar de las 22:00 horas en adelante, y en el caso de los días sábado, domingo o festivos que ingresen a prestar servicios antes de las 8:00 horas a.m o finalicen en el último servicio de Corto Laja y su recibidor, el empleador los trasladará desde o hasta sus respectivos domicilios. En los mismos horarios y en las comunas de Concepción, Talcahuano, Hualqui y Coronel, u otras que a futuro contemplen inicio o término de servicio, el empleador trasladará a los trabajadores desde y hasta sus respectivos domicilios."

Precisado lo anterior, es necesario señalar que el artículo 25 ter del Código del Trabajo, regula la jornada del personal que cumple labores a bordo de ferrocarriles, atendiendo a las características propias de la labor que desempeñan. En este contexto se fijó un límite diario a la jornada de trabajo de 7,30 y de 9 horas, según se trate de transporte de pasajeros o de carga, respectivamente, dentro de un lapso de 24 horas,

Sobre la jornada laboral, el artículo 21 del Código del Trabajo dispone lo siguiente:

"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".

De la norma transcrita se obtiene que, constituye 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 permanece a disposición del empleador sin realizar labor por causas no imputables o ajenas a su persona.

Ahora bien, en consideración a los hechos constatados por la fiscalizadora actuante, tras la visita en terreno, la revisión documental y las entrevistas efectuadas tanto al representante laboral del empleador como a los trabajadores, es posible colegir que, aun cuando durante el traslado del trabajador, desde su domicilio hasta el lugar donde efectivamente cumple sus labores, no existe una efectiva prestación de servicios, este traslado es dispuesto y costado por el empleador a fin de garantizar la operación ferroviaria, constituyendo de ese modo, una actividad absolutamente necesaria para el debido cumplimiento de las funciones convenidas.

En ese contexto, el desplazamiento que realiza el trabajador para operar los trenes, según itinerario que determina su empleador, dista del simple traslado que exige el desarrollo diario del trabajo convenido. Es decir, en atención a las características especiales y técnicas que tiene este proceso productivo, el desplazamiento o traslado al lugar asignado por el empleador constituye el instrumento necesario para ejecutar la prestación técnica a la que se ha obligado el trabajador en su contrato de trabajo, por lo que desde que es recogido el trabajador en su domicilio para trasladarlo a la faena, este ya se encuentra efectivamente a disposición del empleador.

En efecto, el trabajador no puede disponer de ese tiempo de traslado, ni tampoco podría, por ejemplo, modificar su residencia particular en función a la cercanía del lugar de trabajo, dado que, ese lugar se modifica cada día, según lo determine el empleador en la programación o itinerario.

De esta manera, no tener en cuenta estos desplazamientos o traslados como necesarios para la ejecución de la prestación laboral, conllevaría erróneamente a pensar que, solo es posible reivindicar como jornada laboral de estos trabajadores, el tiempo destinado a la conducción del tren, lo que tendría como efecto la desnaturalización del concepto de jornada y el menoscabo del objetivo de protección de la seguridad y de la salud de estos trabajadores. Sobre todo, si se tiene presente, que es el empleador quien ordena, fija y determina en qué lugar de la zona geográfica del Gran Concepción el trabajador debe dar inicio y término a su prestación laboral, lugar que, a mayor abundamiento, el trabajador desconoce con exactitud.

De ese modo, el factor determinante, para considerar que este tiempo de traslado debe ser considerado parte integrante de la jornada de trabajo, es el hecho de que el trabajador está obligado a estar físicamente presente en el lugar que determine su empleador y a permanecer a disposición de éste según el itinerario que su empleador defina, lo que repercutirá inmediatamente en la frecuencia ferroviaria, que interesa y que debe el empleador gestionar.

De este modo, el trabajador se encuentra en la situación en la que está obligado jurídicamente a obedecer las instrucciones de su empleador y a ejercer su actividad por cuenta de éste, según la programación e itinerario que se le comunica. Es decir, el tiempo de traslado o desplazamiento, no es un espacio de tiempo que pueda el trabajador gestionar o que pueda disponer para sus asuntos personales, como ocurre con el descanso.

Así las cosas, la presencia ferroviaria en el Gran Concepción, depende en gran parte, de la eficiente y adecuada programación del itinerario que realice el empleador, de modo que, la gestión del tiempo en que los dependientes se encuentran efectivamente a disposición del empleador, se configura como un aspecto esencial para asegurar en la zona este servicio de transporte. En ese orden, la frecuencia ferroviaria, así como la fijación del itinerario y la programación deriva de la facultad que tiene el empleador de administrar su empresa.

En consideración a lo descrito en los párrafos anteriores, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha sostenido, entre otros, en el Dictamen y N°8.177/331 de 18.12.1995, que:

"los trabajadores que prestan servicios en virtud de un contrato de trabajo cumplen sus obligaciones contractuales realizando sus funciones en la forma convenida en el respectivo instrumento, circunstancia, que a la vez, autoriza para sostener que corresponde al empleador asumir aquellas que se derivan de la gestión o administración de su empresa.

"En efecto, tales trabajadores realizan su trabajo 'por cuenta de otro' o 'por cuenta ajena' lo que de acuerdo al principio de ajenidad que caracteriza la relación jurídico laboral se traduce en que éstos son simplemente una de las partes del contrato de trabajo, que tienen derecho a su remuneración y la obligación correlativa de prestar servicios, en tanto que el empleador está obligado a pagar las respectivas remuneraciones y adoptar todas las medidas de resguardo y de protección que garanticen el normal desempeño de las funciones que a aquellos les corresponde desarrollar, recayendo sobre él el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión".

De este modo, aplicando el principio de ajenidad, es posible sostener que los mencionados traslados son obligaciones íntimamente ligadas al desarrollo del proceso productivo de la empresa y de 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. (Aplica criterio contenido en pronunciamientos Ordinarios N°4495 de 01.09.2015; N°6174 de 29.12.2016 y N°487 de 03.04.2023).

En nada altera lo anterior, la circunstancia que las partes hayan acordado el traslado a través del convenio colectivo vigente, toda vez que, en consideración al artículo 5° inciso 2° 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 Dictamen N°4004/201, de 02.12.2002, no procede jurídicamente convenir su renuncia anticipada.

Ahora bien, respecto de la diferenciación que realiza la empresa entre maquinistas y ayudantes de máquinas nuevos y aquellos que han sido promovidos, de los antiguos o de trayectoria, quienes a pesar de que cumplen la misma función su domicilio laboral abarca toda la red y por lo tanto los traslados desde su residencia particular no se imputan a la jornada laboral. Es del caso señalar que esta autoridad laboral, no observa el motivo o justificación que determine una valoración distinta del tiempo de traslado, tal resultado sería también contrario a la necesidad de garantizar a este tipo de trabajadores un período mínimo de descanso. En efecto, sería contrario al artículo 25 ter del Código del Trabajo, que el período de descanso de los trabajadores que carecen de un lugar de trabajo fijo, se redujera debido a la exclusión de su tiempo de desplazamiento del concepto de jornada.

Al respecto, la Excelentísima Corte Suprema de Justicia ha dispuesto en fallo N°907/2006, considerando 8°, lo siguiente:

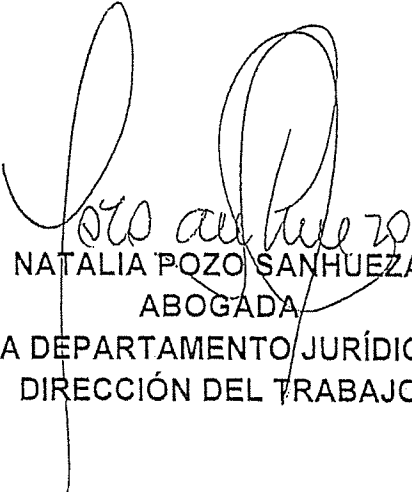
“Que lo expuesto se desprende de la garantía de igualdad ante la ley, que se traduce en la no discriminación arbitraria, igualdad de trato y fundamentalmente en la aplicación del principio de la paridad en el contrato de trabajo. En efecto, se ha señalado que cualquier diferencia que no provenga de la capacidad e idoneidad, constituye discriminación, por cuanto no pueden existir distingos que permitan a unos y nieguen a otros el ejercicio de iguales derechos, de manera tal que cualquier distinción, exclusión o preferencia en la reglamentación o el trato, que se realice con motivo de la aplicación de criterios injustificados, constituye discriminación y por lo mismo en tales casos es arbitraria;”³

Finalmente, cabe agregar que, la rigurosidad en el cumplimiento de la jornada laboral como de los descansos en este rubro implica reducir al máximo los factores de riesgo, así las cosas, la preocupación del sindicato, con su consulta, no hace más que procurar el cumplimiento escrupuloso de la ley por la seguridad de los pasajeros como la de los trabajadores.

³ Exma. Corte Suprema. Rol Recurso 907/2006, considerando 8°

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que el lapso que abarcan los desplazamientos o traslados que deben realizar los maquinistas y ayudantes de máquinas nuevos y de trayectoria de la empresa EFE SUR S.A. para dirigirse al lugar en que deben operar los servicios de trenes de la empresa para conducirlos al lugar de destino asignado, procede ser considerado parte integrante de la jornada de trabajo de dichos dependientes.

Saluda atentamente a Ud.,


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




GMS/MECB
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- EFE SUR Concepción