

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.146961(964)2022

ORDINARIO N°: 215

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

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

RESUMEN:

Reitera criterio que esta Dirección sostuvo en esta materia y específicamente respecto de la misma empresa, contenidos en los Ords. N°s 457 de 26.01.2017 y 487 de 03.04.2023, los cuales se adjuntan para su conocimiento y aplicación.

ANTECEDENTES:

- 1) Correo electrónico de 28.09.2022, de Sindicato Nacional Empresa Ferrocarril del Pacífico S.A.;
- 2) Ord. N° 1537 de 02.09.2022 de Jefa Unidad de Innovación y Estudios Laborales, de la época;
- 3) Presentación de 07.07.2022 de doña [REDACTED] en representación de la Empresa Ferrocarril del Pacífico S.A.;

SANTIAGO, 09 ABR 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED]
[REDACTED]
FERROCARRIL DEL PACIFICO S.A.

Mediante presentación del antecedente 3), solicita se determine que, en el caso específico de FEPASA dado lo pactado colectivamente, el tiempo empleado por los tripulantes en el desplazamiento para tomar un servicio desde su lugar de residencia o de reposo hasta un lugar distinto de su base o lugar de reposo y viceversa no constituye jornada de trabajo y que por el contrario son horas

adicionales a las que se les asocia un pago especial denominado hora adicional de pasajero HAPA, contemplado en el convenio colectivo vigente.

Por su parte, la Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores Empresa Ferrocarril del Pacífico S.A., en respuesta al traslado conferido por este Servicio, expresa que la situación en consulta por su empleadora es de larga data y que la Dirección del Trabajo ya emitió un pronunciamiento sobre la naturaleza jurídica del Bono de disponibilidad en Ord. N° 457 de 26.01.2017.

Explica que ya en el año 1995 en los inicios de FEPASA, la legislación laboral no establecía un límite diario a la jornada de trabajo para los tripulantes de trenes, quienes podían laborar 12 y hasta 16 horas diarias, situación que conllevó muchos abusos laborales, que culminaron con la dictación de la Ley N° 20.767 de 12.08.2014, que incorporó el artículo 25 ter del Código del Trabajo que regula 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.

Precisa que, en ese contexto, y ante la sobre explotación, se originó el Bono de Disponibilidad con el objeto de retribuir el tiempo empelado como pasajeros en diversos servicios de locomoción colectiva para ir a buscar trenes de la empresa y conducirlos al lugar de destino asignado, denominándolo horas HAPA, asignándoles el valor de una hora normal de trabajo, sin embargo actualmente el Bono señalado es inferior al valor de una hora normal.

Sobre el particular, cumple anotar a Ud. que, a través de Ordinario N° 457 de 26.01.2017, esta Dirección el Trabajo ya se pronunció respecto del Bono de Disponibilidad, concluyendo que, reúne los supuestos para que, a la luz de la doctrina institucional, sea calificado como sueldo, precisando lo siguiente:

“[..], resulta posible observar que la empresa Ferrocarriles del Pacífico S.A., durante un extenso período de tiempo, ha otorgado a ciertos trabajadores una asignación denominada "bono de disponibilidad". Dicho bono, según indica el empleador, 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, la empresa hoy cuenta con un sistema calendarizado de distribución de turnos, mediante el cual, a los trabajadores se les comunica con suficiente anticipación la programación mensual de su jornada de trabajo.

En efecto, con motivo de la entrada en vigencia del artículo 25 ter del Código del Trabajo, mediante la publicación de la Ley N°20.767 de 12.08.2014, se reguló específicamente la jornada de trabajo de los dependientes que se desempeñan como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles, estableciéndose en el numeral 2 de dicho artículo, la obligación del empleador en orden a efectuar una programación mensual de los servicios y que aquella sea comunicada a los trabajadores con, a lo menos, 15 días de anticipación.

Con respecto a la incorporación en nuestra legislación del numeral 2 del artículo 25 ter del Código del Trabajo, este Servicio ha estimado que la finalidad de

aquella, no es otra que cumplir con el principio de certeza que debe inspirar a toda relación laboral. En efecto, el cumplimiento de dicha norma permite 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 manera informada el tiempo libre que le corresponde (Dictamen N°3986/60 de 14.10.2014).

Se ha constatado en la especie, que el pago del bono de disponibilidad -en la actualidad- se encuentra 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 médica.

Asimismo, 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.

Por lo expuesto, se puede advertir que el bono de disponibilidad en análisis, al ser remunerado en dinero, por el cumplimiento de la jornada laboral pactada, reúne, además, los supuestos de fijeza y periodicidad suficientes para estimarlo constitutivo del sueldo en los términos del artículo 42 a) del Código del Trabajo."

Ahora bien, en relación con el tiempo empleado por los tripulantes en el desplazamiento para tomar un servicio desde su lugar de residencia o de reposo hasta un lugar distinto de su base o lugar de reposo y viceversa, cabe indicar que, esta Dirección del Trabajo a través de Ordinario N°487 de 03.04.2023 que adjunta para su conocimiento, ya se pronunció señalando lo siguiente:

"[...], 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 ejemplifica 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.

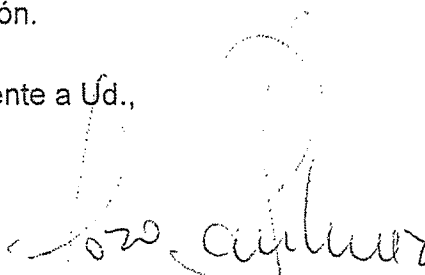
Las consideraciones expuestas autorizan para sostener que los mencionados traslados son obligaciones íntimamente ligadas al desarrollo del proceso productivo de la empresa y a la respectiva prestación de servicios, toda vez que constituyen actos o acciones preparatorias o finales que permiten dar inicio 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.”

Precisando que, 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 5° inciso 2° del Código del Trabajo, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.

En consecuencia, se reitera criterio que esta Dirección sostuvo en esta materia y específicamente respecto de la misma empresa, contenidos en los Ords. N°s 457 de 26.01.2017 y 487 de 03.04.2023, los cuales se adjuntan para su conocimiento y aplicación.

Saluda atentamente a Ud.,


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




GMS/MECB
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Sindicato Nacional Empresa Ferrocarril del Pacífico S.A.

