



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN
DERECHO
K 4320 (1116) 2016 ✓
K 4321 (1114) 2016 ✓

Juridico

2574

ORD.: _____

MAT.: Responde consultas, acerca de la procedencia de los beneficios que surgen a raíz de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.823, respecto de los trabajadores de las empresas Aerosan Airport Services S.A. y Servicios Aeroportuarios, Aerosan S.A.

ANT.: 1) Pase N° 624 y 627 de 28.04.2016 del Jefe de Gabinete del Director del Trabajo.
2) Presentaciones de 25.04.2016 de don Rodrigo Villarroel Galaz, en representación de las empresas Aerosan Airport Services S.A. y Servicios Aeroportuarios, Aerosan S.A.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEL DEPARTAMENTO JURIDICO

16 MAY 2016

A : SR. RODRIGO VILLARROEL GALAZ
AEROSAN AIRPORT SERVICES S.A. y SERVICIOS AEROPORTUARIOS,
AEROSAN S.A.
CLASIFICADOR N°73 AEROPUERTO ARTURO MERINO BENITEZ
PUDAHUEL
info@aerosan.cl

Mediante las presentaciones del antecedente 2), se ha solicitado un pronunciamiento, tendiente a aclarar dudas acerca de la procedencia de los beneficios establecidos por la Ley N° 20.823, para los trabajadores que desarrollan sus labores en materia de servicios operacionales de vuelo y pasajeros en el Aeropuerto Arturo Merino Benítez.

Funda su primera solicitud, indicando que los trabajadores de la empresa Aerosan Airport Services S.A., prestan servicios en el área de servicios, en funciones de chequeo a destino final y tránsito, recepción de equipajes al arribo, emisión y venta de tickets, recaudación de tasas de embarque, cobro de sobrepeso, servicio de lost & found, algunos servicios de asistencia especial solicitados por líneas aéreas (alimentación especial, atención a minusválidos, ambulancia, acompañamiento a menores, etc.) y en el área de rampas, donde laboran trabajadores que prestan servicios como tractado de aeronaves, carga y descarga de equipajes, correo y mercancías diversas hacia y desde aeronaves, traslado de carga a almacenes, servicio de aseo de baños, suministro de agua potable, limpieza interior de la cabina y suministro eléctrico. Finalmente, en el servicio de operaciones de vuelo, trabajan, entregando información de rutas nacionales e internacionales,

información de aeropuertos, información meteorológica, confección de planes de vuelo, estiba de aeronaves, comunicación tierra-aire con frecuencia VHF y coordinación con proveedores de combustible, de transporte, de catering y hoteles.

Respecto de los trabajadores de la empresa Servicios Aeroportuarios, Aerosan S.A. en su segunda presentación, señala que el giro de la empresa, corresponde a la prestación de servicios a diversas líneas aéreas, especialmente en carga. Agrega que en el área del terminal de importaciones, trabajan cumpliendo funciones de servicios de custodia de mercancías peligrosas, jaula para mercaderías de valores, altillo para cargas sobredimensionadas, cámara de mantención y congelados, servicios al cliente, mientras que en el terminal de exportaciones laboran prestando servicios en descarga y paletizado de mercancía, almacenaje de mercancías en zona climatizada y zona seca, agenciamiento, orientación al cliente en los distintos trámites aduaneros.

Agrega, que la excepción al descanso dominical, estaría establecido por lo dispuesto en el artículo 38 N°2 del Código del Trabajo y lo dispuesto en el numeral 1 a) N°2 y en la 4ª categoría del Decreto Reglamentario 101 de 1918 y en el DL 2.200 de 1978, razón por la cual, solicitan el pronunciamiento.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El texto de la reforma incide en el artículo 38 inciso segundo y agrega el artículo 38 bis, ambos del Código del Trabajo, que disponen lo que sigue:

El inciso segundo del artículo 38 ha quedado redactado de la siguiente forma: "Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal. En el caso de los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso anterior, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. El valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo a efectos de la determinación, en su caso, del valor de la hora extraordinaria trabajada en dichos días domingo".

Por su parte el nuevo artículo 38 bis del Código del Trabajo, ordena: *"Sin perjuicio de lo señalado en el inciso cuarto del artículo anterior, los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso primero del mismo artículo gozarán, adicionalmente a ello, de siete días domingo de descanso semanal durante cada año de vigencia del contrato de trabajo. Solo mediante acuerdo escrito entre el empleador y los trabajadores, o con el o los sindicatos existentes, hasta tres de dichos domingos podrán ser reemplazados por días sábado, siempre que se distribuyan junto a un domingo también de descanso semanal. Este derecho al descanso dominical no podrá ser compensado en dinero, ni acumulado de un año a otro.*

Este artículo no se aplicará a los trabajadores contratados por un plazo de treinta días o menos, ni a aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos".

Este Servicio, se ha pronunciado en cuanto a fijar el sentido y alcance de la Ley 20.823, entre otros en el dictamen 1921/033 del 20 de abril de 2015 el cual señala en lo pertinente: *"Conforme a los preceptos legales transcritos, resulta posible determinar que la reforma legal en análisis tiene por efecto, por una parte, fijar un*

sistema remuneracional particular respecto de aquellos dependientes que, comprendidos en el n° 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, ejecutan sus labores en día domingo.

Además, beneficia al mismo grupo de trabajadores, aumentando el número de días domingo en que podrán descansar durante el año”.

Esto es, que el incremento remuneracional procede respecto de todos los trabajadores que se encuentran afectos a lo dispuesto en el N°7 del artículo 38 del Código del Trabajo y que por jornada ordinaria, deben prestar servicios en día domingo. Mientras que los siete domingos de descansos adicionales, proceden igualmente respecto de los mismos trabajadores con excepción de aquellos contratados por un plazo de treinta días o menos, aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábados, domingos o festivos”.

Por su parte, el artículo 38 del Código del Trabajo, al enumerar las funciones que están exceptuadas del descanso dominical señala: *“Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:*

2. en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;”.

De la disposición legal transcrita, es posible colegir que, los trabajadores que se desempeñan en empresas, explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria están exceptuados del descanso dominical, establecido por regla general en referido artículo 35, pudiendo, en este caso, la empresa distribuir la jornada de trabajo, de manera que incluya los días domingos y festivos.

En el mismo sentido el Decreto Reglamentario N°101 de 1918, plenamente vigente dispone en su numeral 1 a) N°1 y 2 y en la 4 a) categoría N°2 que disponen lo siguiente: *“Se exceptúan del descanso público los individuos que se ocupen en las empresas, partes de empresas o trabajos que se enumeran en seguida:*

1.a Categoría

Por la índole de las necesidades que satisfacen o por el grave perjuicio público que acarrearía su interrupción:

1° En las empresas ferroviarias: todos los servicios y trabajos necesarios para el movimiento de trenes de pasajeros y de carga; y la recepción y entrega de correspondencia, encomiendas, equipajes y cargas susceptibles de deterioro;

2° Las empresas de tranvías, en cuanto a los servicios y trabajos inherentes al transporte de pasajeros;

4.a Categoría

Los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de las empresas:

N°2 Los trabajos encaminados a evitar daños y prevenir accidentes o a reparar los ya ocurridos en el material, instalación o edificios.”

Si bien la norma señalada en su primera categoría, dice relación con las empresas ferroviarias y de tranvías, es aplicable al transporte aéreo de pasajeros y a los servicios que se prestan para su adecuado funcionamiento, aunque no aparecen expresamente indicadas, por la fecha en que se dicta el Decreto Reglamentario.

En la especie, de los antecedentes aportados se desprende que las labores consultadas, realizadas en las empresas Aerosan Airport Services S.A. y Servicios Aeroportuarios, Aerosan S.A., corresponden a los de Compañías que prestan servicios dentro de las actividades del transporte de personas, de carga y sus derivados, indispensables para que el tráfico aéreo pueda ser llevado a cabo, y que, por disposición del Decreto antes mencionado, no pueden sino ubicarse dentro de las labores o servicios

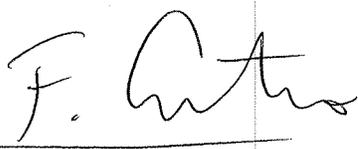
consignadas en el N°2 del artículo 38 del Código del Trabajo, atendidas las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público.

En consecuencia, los trabajadores que se desempeñan en las labores consultadas, de ambas empresas, no tienen derecho a los beneficios establecidos por la Ley 20.823, al no cumplir una de las condiciones expresamente señaladas en el artículo 38 del Código del Trabajo, esto es, encontrarse dentro de las labores comprendidas en el N°7 de la norma legal.

Es cuanto puedo informar.

Saluda a Ud.,




JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEL DEPARTAMENTO JURIDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

JFCC/MB/CGD

Distribución:

- Sr. Director del Trabajo
- Jurídico
- Control
- Oficina de Partes.