



**DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN  
DERECHO  
K 11561 (2567) 2016**

ORD. N°: 2993

*Juridico*

**MAT.:** Atiende solicitud de pronunciamiento acerca del tipo de jornada aplicable a los trabajadores que prestan servicios en calidad de conductores de furgones y si son aplicables el sistema de trabajo dispuesto en la Resolución Exenta N° 1081 de 22.09.2005.

- ANT.:**
- 1.- Correo electrónico de 15.06.2017 del Inspector Provincial del Trabajo Los Andes.
  - 2.- Correo electrónico de 06.06.2017 del Inspector Provincial del Trabajo Los Andes.
  - 3.- Ordinario N° 1026 de 03.03.2017 de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
  - 4.- Ordinario N° 5807 de 02.12.2016 de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
  - 5.- Ordinario N° 585 de 09.11.2016 del Inspector Provincial del Trabajo Los Andes.
  - 6.- Presentación de 12.09.2016 de la Directiva del Sindicato SIMSA N°1.

SANTIAGO,

06 JUL 2017

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : SR. LUIS ALBERTO PÁEZ MALDONADO  
SINDICATO SIMSA N°1  
VILLA EL HORIZONTE, CALLE LUIS BOSAY LEIVA N°108  
LOS ANDES**

chanok87@yahoo.es

Por medio de la presentación del antecedente 6), ha solicitado a este Departamento, un pronunciamiento acerca del tipo de jornada aplicable a los socios que prestan servicios en calidad de conductor de furgón, así como la procedencia de aplicar lo dispuesto en la Resolución Exenta N° 1081 de 22.09.2005, para efectos de registrar la asistencia.

Funda su presentación en que existe como materia controvertida entre la organización sindical que representa y la empresa Servicios Industriales Minardi S.A., la forma como deben registrar asistencia los socios que prestan servicios como conductores de furgones que transportan pasajeros en las faenas de Codelco Chile, División Andina. Por un lado, la empresa sostiene que están afectos a lo dispuesto en la Resoluciones Exentas N° 1081 y 1082 que regula el sistema para el transporte interurbano, por otra parte, el Sindicato sostiene

que, les serían aplicables las disposiciones del Decreto Supremo N°212 de 1992, que regula los servicios nacionales de transporte público de pasajeros.

Que sometida la consulta a la Secretaría Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones, se les habría informado que el sistema de transportes de la empresa, corresponde al transporte privado de pasajeros de carácter rural, regulado por el Decreto N° 80 de 30.08.2004.

Que, por medio del Ordinario N° 5807 de 02.12.2016 y con el fin de dar cumplimiento al principio de contradictoriedad, se confirió traslado a la empresa, quién a esta fecha no se ha pronunciado en torno a la materia.

A través del antecedente 5), se han remitido y analizado dos informes de fiscalización provenientes de la Inspección Provincial de Los Andes, correspondiente a las comisiones N°0505.2016-13 de fecha 20.01.2016 y N°0505.2016-420 de fecha 14.09.2016, ambos evacuados por la fiscalizadora Sra. Natalia Vidal, en los cuales se sancionó a la empresa con resoluciones de multa, las que luego de un proceso judicial, el Tribunal determinó confirmar la primera de las sanciones y desestimar la acción de reclamo en la segunda. La materia de la sanción, corresponde a jornada extraordinaria, pago del ingreso mínimo mensual y exceder el tiempo de conducción de las 5 horas establecidas por la Ley.

Asimismo, se tuvo a la vista, una serie de Resoluciones que autorizan un sistema de jornada excepcional, que tiene la empresa, con ciclos de trabajo de 7x7 diurno, 7x7 nocturno y 4x4 nocturno todos aplicables a los trabajadores que cumplen funciones de conductores. Estando vigentes a la fecha de la presentación la Resolución N° 641 de 13.10.2016 Codelco y la Resolución N° 681 de 26.10.2015 Siemens, ambas aplicables a los mismos trabajadores. En ellas también consta el número del contrato que mantiene la empresa con Codelco y Siemens, se puede inferir al tenor de las resoluciones ya señaladas, que la jornada que contemplan un ciclo de trabajo de 7 días de trabajo por 7 días de descanso, diurno y nocturno, le es aplicable a todos los trabajadores que cumplen funciones de conductores.

Por medio del antecedente 3), se requirió una fiscalización en terreno, la que fue evacuada por la fiscalizadora Sra. Natalia Vidal, con el informe de exposición N°0505/2017/165 de fecha 31.05.2017 del cual es posible establecer lo siguiente: a) Los trabajadores que cumplen funciones de conductores mantienen un contrato de trabajo por 180 horas mensuales, 12 horas diarias, distribuidas en 6 días de trabajo por 3 de descanso, en turnos rotativos, b) Que la empresa cuenta con un sistema automatizado de control de asistencia, que no obstante estar certificado por la Federación Gremial Nacional de Buses, FENABUS, conforme a lo declarado por los trabajadores, no se encuentran en funcionamiento regular, c) Que los conductores no registran asistencia al inicio de sus labores, sino que luego de dejar a su relevo en el domicilio o realizar un viaje instruido por radio o teléfono por la jefatura. Sólo al llegar a la central, registran el inicio de la jornada, d) Que no registran la salida a Santiago, Valparaíso o Saladillo, para no sobrepasar las cinco horas de conducción, e) Que, don Germán Palominos, aparece de modo regular, obligando a los trabajadores que sobrepasan las 5 horas de conducción a firmar una declaración jurada a los conductores, donde se les responsabiliza por el olvido de no registrar el término de la conducción, f) No pagan la jornada extraordinaria, g) La empresa paga un bono mensual fijo, de un valor distinto para cada trabajador, a modo de remuneración por los tiempos de espera y descanso.

Al respecto, cúmpleme en informar a Ud. lo siguiente:

El inciso penúltimo del artículo 38 del Código del Trabajo, dispone: *"Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de*

*servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.*

Norma que permite al Director del Trabajo en casos calificados y por resolución fundada, establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada y descansos.

Por su parte, la Orden de Servicio N° 5 de 20.11.2009, dispone:

**“VI. EFECTOS DE LA RESOLUCION QUE AUTORIZA UN SISTEMA EXCEPCIONAL**

*Las resoluciones que establecen un sistema excepcional de jornadas y descansos constituyen un estatuto regulador completo y acabado en relación a las materias que regulan (jornada y descansos).*

*La implementación de un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos implica para los sujetos de la relación laboral la aceptación de modificaciones al pacto original que los une, generándose obligaciones recíprocas entre sí, las que se integran a los respectivos contratos individuales de trabajo de los involucrados. De esta forma, no resultaría lícita la modificación o término unilateral por alguna de las partes del sistema de jornada y descansos que estuviere regulado en una resolución de sistema excepcional.”*

Al efecto, este Servicio ya se ha pronunciado al respecto en el Ordinario N°4631 de 09.09.2016, señalando: *“Ya desde el año 2003, la Dirección del Trabajo, se había pronunciado acerca del carácter de estatuto especial que reviste el sistema de distribución excepcional de jornada, tal como se expresa en el dictamen 1828/45 del 12 de mayo de 2003, que advierte en su parte pertinente: “... debe tenerse presente que las resoluciones que establecen un sistema excepcional de jornadas y descansos, regulan integralmente los derechos y obligaciones involucrados, de tal forma que sus normas constituyen un estatuto regulador completo y acabado sobre la materia, cuya modificación debe practicarse en cada caso particular...”*. Lo que se ve refrendado en la actual Orden de Servicio que rige la materia, como ya se ha señalado.”

Al respecto, cabe tener presente que los conductores que prestan servicios para transporte de personas para Codelco en los términos establecidos en el contrato N°4501608953 y para la localidad de Cajón Río Blanco, comuna de San Esteban, Región de Valparaíso, y que se encuentran afectos a la Resolución N° 641 de 13.10.2016, deben ajustar su jornada a los ciclos de trabajo autorizados, siendo aplicables para ellos, la regla general respecto del registro de asistencia contemplado en el artículo 33 del Código del Trabajo.

De los hechos constatados en la fiscalización antes mencionada, es posible establecer que los choferes se encuentran contratados por 180 horas mensuales, según la cláusula novena del contrato de trabajo que establece: *“la jornada de trabajo corresponderá a seis días consecutivos de trabajo, al término de los cuales se otorgará un día de descanso en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo. No obstante esto, y a fin de compensar la prestación de servicios en días festivos y el tiempo de descanso en tierra y de las esperas que le corresponda cumplir al trabajador entre turnos laborales sin realizar labor, Servicios Industriales Minardi S.A. otorgará en el respectivo mes calendario hasta tres días adicionales de descanso, dando con ello cumplimiento a lo establecido en los artículos 25 y 38 del Código del Trabajo”*.

De las declaraciones juradas de los trabajadores, es posible inferir, que la empresa no sólo presta servicios en calidad de contratista para Codelco, sino también cumple otro tipo de labores que obligan a los mismos trabajadores a desplazarse a Santiago o Valparaíso. Sin embargo y ese sólo hecho, supone una infracción a la legislación laboral, pues los trabajadores afectos a una jornada excepcional, no pueden prestar servicios bajo otra modalidad de trabajo.

De acuerdo a lo obtenido en la investigación, estos conductores también se encuentran de acuerdo a lo establecido en sus propios contratos de trabajo, afectos a la normativa establecida en los artículos 25 y 38 del Código del Trabajo.

El artículo 25 del cuerpo legal señalado dispone: *“La jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, será de ciento ochenta horas mensuales. En el caso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes.*

*Todos los trabajadores aludidos en el inciso precedente deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.*

*Cuando los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana arriben a un terminal, después de cumplir en la ruta o en la vía, respectivamente, una jornada de ocho o más horas, deberán tener un descanso mínimo en tierra de ocho horas.*

*En ningún caso el chofer de la locomoción colectiva interurbana podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas.*

*El bus deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél.”*

Por su parte en los incisos pertinentes el artículo 38 del Código del Trabajo señalan: *“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;*

*Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.*

*No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.”*

Por la aplicación de ambas normas laborales, no queda más que concluir que, además de los ciclos previstos en la jornada excepcional, los trabajadores tienen una jornada de 180 horas mensuales, distribuidas de modo que incluya la prestación de servicios en día domingo, atendida la naturaleza de las funciones que desarrollan, deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas, si la conducción es superior a ocho horas, un descanso en tierra de 8 horas, no pudiendo conducir más de tres horas desde el lugar de origen al destino, salvo aquellos que recorran más de 200 kilómetros, conforme lo dispone el artículo 3° del Decreto N°80 del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, además de los tres días de descanso consignado en los contratos de trabajo. Asimismo, deberán, tener un día de descanso por cada domingo o festivo trabajado, además que al menos dos días de descanso deberán recaer en día domingo.

Por otra parte, la Resolución Exenta N° 1081 de 22.09.2005 que regula el Sistema Único de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones para los trabajadores que laboran a bordo de los vehículos destinados al transporte interurbano de pasajeros y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, excluye

precisamente del uso de este tipo de registro de asistencia, al transporte privado de pasajeros en zona rural, en los siguientes términos: **"Artículo 12.** El sistema automatizado de control (a bordo y/o en terminales) descrito en los artículos anteriores, no será obligatorio para el personal que desarrollen sus actividades en empresas que presten servicios con las siguientes características copulativas:

- a) se trate de servicios que cubren trayectos cuya duración es inferior a cinco horas de manejo continuo entre los puntos de origen y destino;
- b) se trate de servicios que en sus trayectos se exceda el radio urbano y alternadamente recogen y dejan pasajeros;
- c) se trate de servicios que circulan dentro de una misma región o que unen interiormente dos regiones colindantes, preferentemente a través de caminos interiores; y
- d) se trate de servicios que cubren trayectos cuyas localidades, sean de origen o destino, no cuentan con las condiciones para tener dispositivos electrónicos como los que se exigen en esta Resolución."

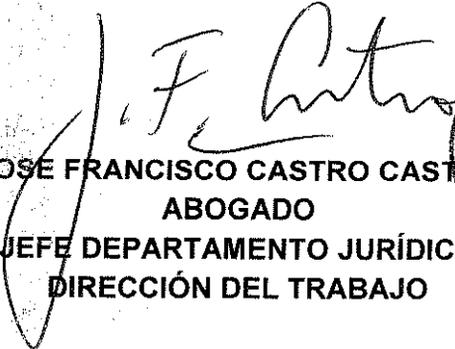
Como en el funcionamiento de la empresa, no se cumplen los requisitos copulativos previstos en la norma antes citada, debe establecer el sistema automatizado de control de asistencia previsto en la Resolución N° 1081 de 22.09.2005, con las especificaciones en ella anotada y en perfecto funcionamiento.

Como es posible deducir, la empresa Servicios Industriales Minardi S.A., se encuentra en infracción laboral al mantener al mismo grupo de trabajadores que presta servicios como conductores, afectos a dos estatutos jurídicos que no son conciliables, ni jurídicamente ni en términos prácticos, lo que afecta especialmente los tiempos de descanso de los trabajadores, como es, una resolución que establece un sistema excepcional de jornadas y descansos y contratos individuales de trabajo afectos al artículo 25 del Código del Trabajo.

Atendido lo anterior, y en virtud de los hechos constatados en los informes de fiscalización tenidos a la vista, las causas judiciales por iguales materias resueltas en tribunales a propósito de las sanciones administrativas cursadas al empleador y por el eventual incumplimiento de la facultad de que está dotado el Director del Trabajo, en virtud de lo dispuesto en los incisos finales del artículo 38, se remitirán los antecedentes a la Dirección Regional de Valparaíso, para los fines pertinentes.

Es cuanto puedo informar.

Saluda a Ud.,

  
**JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



JFCC/SP/IC&D  
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control