



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN  
DERECHO  
K 7804 (1774) 2017

ORD. N°: 5321

*Jurídico*

**MAT.:** Atiende consultas acerca de la situación laboral de quienes prestan servicios en calidad de Agente de Tráfico Aéreo.

**ANT.:** 1.- Instrucciones de 30.10.2017 del jefe del Departamento Jurídico.  
2.- Correo electrónico de 24.08.2017, complementa solicitud.  
3.- Correo electrónico de 24.08.2017 de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
4.- Presentación de 11.08.2017 de doña María Paz Marín.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

07 NOV 2017 ✓

A : SRA. MARÍA PAZ MARÍN  
PADRE ORELLANA N° 1656 DEPARTAMENTO 1436  
SANTIAGO  
marinmariapaz91@gmail.com

Por medio de la presentación del antecedente 4) usted formula consultas, acerca de la situación laboral de los trabajadores que prestan servicios en aeropuertos en calidad de agente de tráfico aéreo con una jornada laboral de 35 horas. Lo anterior, a raíz de las irregularidades que se presentan en aerolíneas y empresas subcontratistas que prestan servicios a estas últimas.

Por medio del correo señalado en el antecedente 2) donde se le solicita ampliar la descripción de las funciones del agente de tráfico aéreo, usted señala que corresponden a efectuar el check in de los pasajeros en el counter de la línea aérea en el Aeropuerto donde se imprimen las tarjetas de embarque, revisar la documentación del pasajero, recibir el equipaje que irá arriba del avión (recepción de reclamos en caso de pérdida y coordinación de la cinta de salida del mismo) a la tripulación, a los pilotos y al público del avión. Colocan las mangas de las puertas embarque, coordinar los buses de acercamiento de los pasajeros a la losa, cuando no hay asignada una manga.

Sus consultas son las siguientes:

- 1.- ¿Cuáles son las horas diarias máximas que pueden trabajar?
- 2.- ¿Existe el horario interrumpido para este tipo de trabajadores? En la afirmativa, ¿Cuál es la forma de pactarlo?, ¿Cómo se remunera? y ¿Cuáles son las facultades del empleador, durante este horario interrumpido?

3.- ¿Cuáles son las horas de descanso entre jornadas?

4.- ¿Con cuánto tiempo de anticipación debe entregarse a los trabajadores del aeropuerto la programación mensual?

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

A su consulta N°1: Usted refiere que el Código del Trabajo, a propósito de la jornada de trabajo prevé una serie de situaciones que regulan el tema, dependiendo de la función que cumplan los trabajadores, a modo ejemplar, cita el artículo 23 de ese cuerpo legal. Sin embargo, a su juicio, este orden normativo no menciona la jornada de trabajo de los agentes de tráfico aéreo que cumplen sus funciones en el aeropuerto, a pesar que este servicio de transporte siempre debe estar disponible.

Respecto de la situación puntual que consulta, esto es, un trabajador que presta servicios en jornada de 35 horas, al que usted denomina part time, es preciso señalar, que la jornada parcial se encuentra prevista en el artículo 40 bis del Código del Ramo que señala: *“Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22.”*

La norma citada establece claramente que, para estar en presencia de una jornada parcial esta no puede sobrepasar el límite de 30 horas semanales, a contrario sensu, toda jornada superior a ese límite, constituye jornada ordinaria de trabajo convencional, pues las partes pactaron prestación de servicios en una cantidad inferior a las 45 horas y superior a las 30 horas semanales. Consecuencia de lo mismo, no se podrá remunerar al trabajador con un porcentaje del ingreso mínimo mensual, sino que su piso remuneracional, corresponde a la totalidad de esta unidad monetaria.

La regla aplicable tanto a la duración como a la distribución de la jornada, dependerá de lo acordado en el contrato de trabajo. Sin embargo, la jornada de trabajo podrá corresponder a la regla general contenida en el artículo 22 en relación con el artículo 28 del Código del Trabajo, esto es, una jornada ordinaria de trabajo que no excederá de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes o de lunes a sábado, o bien, que sean distribuidas incluyendo los días domingo y festivos, según lo establecido en el artículo 38 N°2 del mismo cuerpo legal, atendidas las necesidades que satisface la empresa.

En este último caso, los trabajadores dentro de su jornada ordinaria contemplan la prestación de servicios en día domingo y festivo, debiendo el empleador otorgar un día de descanso por las labores realizadas en esos días, además de otorgar necesariamente dos domingos de descanso al mes.

El legislador en el inciso segundo del artículo 28, establece el límite diario de la jornada ordinaria, esto es, que no puede sobrepasar las 10 horas diarias. Por tanto, todo lo que supere este máximo, constituye jornada extraordinaria y debe regirse por lo dispuesto en los artículos 30 y siguientes del Código del Trabajo.

Conforme a lo señalado en los párrafos anteriores, las partes al momento de suscribir el contrato de trabajo, deberán acordar la jornada ordinaria de trabajo, estableciendo su duración y distribución de las labores a realizar por el trabajador, las que en todo caso, no podrán ser superior a las 10 horas diarias.

A su consulta N°2: Usted habla del horario interrumpido, poniendo como ejemplo lo dispuesto en los artículos 25, 25 bis, 34 y otros del Código del Trabajo. Representa la situación respecto del mismo trabajador, quien trabaja más de 10 horas diarias, y exceso sobre la jornada no se le remunera como sobretiempo. Requerido el empleador, este le señala que los tiempos “muertos” durante la jornada, no se remuneran, pues ella se interrumpe. Agrega que durante esos tiempos “muertos” el trabajador se encuentra a disposición del empleador, sin poder desplazarse a otro lugar, por lejanía.

Cabe tener presente que el legislador define lo que se entiende por jornada pasiva en el artículo 21 inciso segundo del Código del Trabajo, señalando que *“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.”* Esto es, el trabajador no se encuentra prestando efectivamente los servicios, no por un acto voluntario, sino por alguna circunstancia que el dependiente no puede manejar, y que probablemente sea el tiempo al que usted define como “tiempos muertos”.

El artículo 34 del mismo cuerpo legal señala *“La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.*

*Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior los trabajos de proceso continuo.”*

Esta es la única disposición de carácter general, aplicable a la mayor parte de los trabajadores del territorio nacional, que permite fraccionar la jornada en dos partes para efectos de colación, excluyendo únicamente a quienes se desempeñan en labores de procesos continuos.

Así lo ha determinado la doctrina de esta Dirección entre otros, en el Ordinario N°23 de 05.01.2017, el cual señala *“...se desprende que por imperativo legal, la jornada diaria debe dividirse en dos partes, dejando entre ellas un lapso de, a lo menos, media hora para colación, no imputable a la misma. De igual norma se infiere que sólo se exceptúan de dicho mandato, los trabajos de proceso continuo.*

*Al respecto, la doctrina sustentada por este Servicio, entre otros, en dictamen N°1799/111, de 12.06.2002 ha precisado que “en atención al tenor literal del artículo 34 del Código del Trabajo, parece evidente que dentro de la jornada puede existir solamente un descanso para efectos de colación y que, a su vez, éste sólo puede significar un fraccionamiento de la jornada en dos partes.”*

Sólo a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.918, el legislador ha permitido pactar horas de interrupción de la jornada, sin embargo, los únicos trabajadores que pueden acogerse a dicho beneficio, son los que realizan labores en restaurantes. El mismo Ordinario N°23, ya citado, señala: *“En efecto, la nueva normativa que se contiene en el artículo 34 bis, aplicable al personal de restaurantes, permite actualmente pactar una interrupción de la aludida jornada diaria por más de media hora y hasta por cuatro horas, en cuanto la suma del tiempo efectivamente trabajado no exceda el límite de 45 horas semanales previsto en el artículo 22 del Código del Trabajo, ni el máximo de 10 horas ordinarias por día que prevé el artículo 28 del mismo texto legal.”*

En consecuencia, para la labor prestada por el trabajador a que hace referencia, no procede de modo alguno el pacto de interrupción de jornada, por carecer su función de uno de los requisitos esenciales para su procedencia, esto es, prestar servicios en un restaurante.

A su consulta N°3: Usted señala que los trabajadores que cumplen funciones como agentes de tráfico aéreo, tienen descansos de menos de 5 horas entre cada jornada, sin contar con ello los tiempos de traslado.

Cabe tener presente que no existe texto legal expreso que contemple tal interrupción. No obstante la jurisprudencia administrativa de este Servicio por medio del dictamen N° 946/046 de 10.02.1994, ha sostenido que: *“...la reglamentación relativa a la jornada de trabajo lleva siempre implícita la existencia, entre una jornada efectiva y otra, de un espacio de tiempo destinado al reposo, cuya duración debe ser equivalente, por lo menos, al período laborado.”*

El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, define descansar como “*Cesar en el trabajo, reparar las fuerzas con la quietud*”, por consiguiente y conforme lo dispone el artículo 5 del Código del Trabajo, el derecho a descanso es irrenunciable para el trabajador mientras subsista la relación laboral. Si bien el legislador no ha establecido un espacio de tiempo exacto, este debe ser el necesario para reparar las fuerzas utilizadas en el día laboral, esto es, a juicio de la Dirección del Trabajo el equivalente al tiempo laborado.

Por tanto, los trabajadores deben tener un descanso mínimo entre una y otra jornada efectiva, a lo menos el equivalente al tiempo laborado. En virtud de que usted no aporta razón social, RUT o domicilio de las o las empresas que no dan cumplimiento a los descansos, no es posible remitir los antecedentes para que ellas sean fiscalizadas.

A su consulta N°4: En su pregunta, ejemplifica con lo dispuesto en el artículo 25 ter del Código del Trabajo, para señalar que existen normas que establecen o precisan el momento en que debe entregarse la programación mensual de turnos a los trabajadores de la empresa.

Efectivamente, hay normas especiales que rigen para prestaciones de servicio determinadas, como es el caso de los tripulantes de cabina o de vuelo, sin embargo, la regla general respecto de la jornada de trabajo que debe ser pactada en el contrato de trabajo, se encuentra contenida en el artículo 10 del Código del Trabajo, el cual dispone: “*El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:*

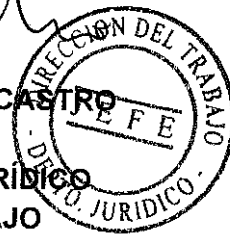
*5. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;”*

De la norma citada, se desprende que el legislador exige que cada vez que existe un sistema de turnos rotativos, estos deberán constar expresamente en el reglamento interno. Sin embargo, no existe una norma que determine el momento preciso en que el empleador debe entregar la programación mensual de trabajo, lo que se explica puesto que es potestad del empleador el organizar su empresa, sin perjuicio de lo cual, debe poner en conocimiento al trabajador la forma como debe prestar sus servicios, con la anticipación necesaria para que este tenga certeza de los tiempos en que debe trabajar y descansar.

Es cuanto puedo informar.

Saluda a Ud.,

  
JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
JFCO/JEP/CGD

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control