



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E  
INFORMES EN DERECHO  
K 3861 (792) 2018

*Jurídico*

5328

ORD.: \_\_\_\_\_

MAT.: Atiende presentación sobre el beneficio de transporte al lugar de la faena que se otorga a los trabajadores de la empresa Minera Antucoya, en las situaciones que indica.

ANT.: 1) Ordinario N° 295 de 06.09.2018, del Inspector Provincial del Trabajo Tocopilla.  
2) Ordinario N° 2730 de 15.06.2018 de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
3) Presentación de 18.05.2018, de don José Monrroy Licuime, en representación de Minera Antucoya.  
4) Ordinario N° 2.088 de 30.04.2018, de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
5) Presentación de 06.04.2018, de don Alfredo Andrade Fuentes en representación del Sindicato N°1 de Minera Antucoya RSU 02010886.

\_\_\_\_\_  
SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

16 OCT 2018

A : SR. ALFREDO ANDRADE FUENTES  
SINDICATO N°1 DE MINERA ANTUCOYA.  
GALLEGUILLOS LORCA N° 1693, DEPARTAMENTO 509, EDIFICIO BAHÍA.  
ANTOFAGASTA

[alfredoandrade2005@hotmail.com](mailto:alfredoandrade2005@hotmail.com)

Mediante la presentación del antecedente 5), Ud. solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia de que el empleador elimine el beneficio de transporte al lugar de la faena a trabajadores que, estando afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, deben reincorporarse a trabajar después de hacer uso de licencia médica, en medio del ciclo de trabajo.

Funda su presentación en lo ocurrido a una de las afiliadas al sindicato a quien se le habría negado dicho beneficio, no obstante que con anterioridad, la empresa siempre suministró dicho transporte atendida la lejanía existente entre la ciudad y el lugar donde se prestan los servicios.

Cabe señalar que en cumplimiento del principio de bilateralidad, mediante Ordinario del antecedente 4) se dio traslado a la empresa empleadora, la cual expresó sus observaciones al respecto, en los términos siguientes:

1.-Que no se encuentra obligada a transportar a la faena a trabajadores (as) que han concluido una licencia médica, debiendo en tal caso cada uno de ellos utilizar un medio de transporte que lo traslade a su lugar de trabajo.

2.-Que en el instrumento colectivo suscrito entre las partes, sus cláusulas 4.10 y 5.2 se refieren al beneficio de traslado de los trabajadores por parte de la Compañía en casos específicos, excepcionales, no considerando entre ellos el el término de una licencia médica.

Acompaña para estos efectos una carta compromiso de fecha 12 de octubre de 2016 dirigida a los dirigentes sindicales de la empresa, suscrita por el Gerente de Recursos Humanos de la Compañía, así como, una circular interna que regula las alternativas de traslado de los trabajadores de la empresa. Se adjunta además, una Circular de modificación del trayecto al aeropuerto en turnos de 7x7 de fecha 25 de septiembre de 2017.

Para mejor resolver, se solicitó una fiscalización investigativa a la Inspección Provincial del Trabajo Tocopilla, quien por medio del antecedente 1) adjunta informe de exposición de la comisión N° 0205.2018-88, de fecha 31.08.2018, evacuado por el inspector Sr. Sergio Vergara el cual, conforme a la pauta de fiscalización, concluye —en relación con el transporte de los trabajadores que se encuentran en la situación en análisis—lo siguiente:

De la revisión de 350 Licencias médicas presentadas a la empresa, en el periodo comprendido entre Agosto de 2017 y Agosto de 2018, se verificó que solo 29 licencias médicas terminaron en viernes, sábado y domingo, días en que los trabajadores debían reintegrarse a sus labores.

El funcionario actuante señala que si la licencia médica de un trabajador termina un jueves, este tiene la posibilidad de subir a la faena el día viernes siguiente en el transporte que sale desde la oficina de la empresa, ubicada en la ciudad de Antofagasta, cuyo recorrido abarca el terminal de buses y el aeropuerto de esa ciudad y termina en el lugar en que debe prestar servicios.

Si dicho reposo médico termina en día viernes el afectado tendría que trasladarse a su sitio de trabajo el día sábado, debiendo en tal caso avisar al jefe de turno para que autorice algún medio de movilización que lo transporte a dicho lugar. Si termina en día sábado, tendría que efectuar tal traslado el día domingo, debiendo, al igual que en el caso anterior, avisar al jefe de turno para que otorgue la respectiva autorización. Finalmente, si la licencia médica termina un día domingo, el respectivo trabajador tiene la posibilidad de subir el día lunes en un medio de locomoción proporcionado por la empresa y en los horarios preestablecidos.

El referido funcionario hace presente en su informe que entrevistados los trabajadores que se encontraban en la faena al momento de la visita inspectiva, ellos declararon que no tenían problemas con el traslado desde la faena a las ciudades de María Elena, Calama y Antofagasta.

Agrega que se sostuvo una entrevista con el dirigente sindical Sr. García, quien declara haberse enterado de la fiscalización sólo al momento de iniciarse el respectivo procedimiento, pues la denuncia interpuesta no estaba en conocimiento de la directiva sindical.

De todo lo precedentemente expuesto debe concluirse que frente a situaciones de emergencia en que los trabajadores deban subir a la faena en medio del ciclo de trabajo del sistema excepcional a que se encuentran afectos, existe un procedimiento aplicable para los respectivos traslados, consistente en que el jefe de turno informa al supervisor de turno y este último al gerente residente de fin de semana, quien es el que en definitiva presta su autorización para poner a disposición de los trabajadores un transporte especial para su traslado al lugar de la faena. Debe agregarse que se constató que existe un convenio suscrito con una empresa de transporte para hacer efectivos tales traslados.

De ello se sigue que no se verificó la efectividad de la denuncia por Ud. planteada por lo que no corresponde que este Servicio emita un pronunciamiento en los términos requeridos.

Con todo, y teniendo presente que, como se expresara, los trabajadores se rigen por un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, autorizado por este Servicio en uso de la facultad que al Director del Trabajo le confiere el inciso 7° del artículo 38 del Código del Trabajo, debo informar a Ud. que la jurisprudencia administrativa sustentada sobre el particular y recogida en la Orden de Servicio N° 5 que "Sistematiza y actualiza los procedimientos para autorizar y renovar sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descansos" de 20.11.2009, ha resuelto que "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."*

De los textos transcritos precedentemente aparece que la resolución que establece un sistema excepcional de distribución de jornada y descanso para un tipo de faena determinada, constituye un estatuto jurídico especial que rige la relación laboral, modificando las cláusulas del contrato de trabajo por el tiempo que dure su vigencia, no resultando, por ende, procedente alterar unilateralmente su contenido mientras se encuentre en vigor, especialmente en lo relativo a la determinación de los ciclos de trabajo y descansos en ella establecidos.

En conclusión, no habiéndose verificado que la empresa Minera Antucoya haya alterado o suprimido el beneficio de transporte al lugar de las faenas que ha otorgado al personal de la misma en los términos expuestos, no corresponde que Servicio emita un pronunciamiento en los términos requeridos.

Finalmente, es necesario advertir, que cualquier beneficio a que tengan derecho los trabajadores en virtud de un acuerdo expreso o tácito, no puede ser alterado, suprimido o modificado unilateralmente por una de las partes, requiriéndose para ello el consentimiento mutuo de los contratantes.

Saluda a Ud.,

*Sonia Mena Soto*  
**SONIA MENA SOTO**  
**ABOGADO**

**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



*W. G. C. B.*  
**SMS/LEP/CGD**  
**Distribución:**  
- Jurídico  
- Partes  
- Control