

DEPARTAMENTO JURIDICO  
K9175 (1591) 2014

*Juridico*

ORD. N° 824 /

**MAT.:** Atiende presentación de Sr. Boris Guerrero Espinoza, en representación de Sindicato N°2 de Trabajadores del Establecimiento Patio Puente Alto Subus Chile S.A.

**ANT.:** 1) Ord. N°03, de 06.01.2015, de Inspector Provincial del Trabajo, Cordillera.  
2) Ord. N°3089, de 13.08.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
3) Ord. N°3092, de 13.08.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
4) Ord. N°564, de 05.08.2014, de Inspector Provincial del Trabajo, Cordillera.  
5) Presentación de 28.07.2014, de Sr. Boris Guerrero Espinoza, en representación de Sindicato N°2 de Trabajadores del Establecimiento Patio Puente Alto Subus Chile S.A.

**SANTIAGO,**

**DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**

**17 FEB 2015**

**A : SR. BORIS GUERRERO ESPINOZA  
SINDICATO N°2 DE TRABAJADORES  
ESTABLECIMIENTO PATIO PUENTE ALTO SUBUS CHILE S.A.  
SANTA JULIA N°1152-H  
LA FLORIDA /**

Mediante la presentación del antecedente 5), ustedes solicitan un pronunciamiento jurídico de este Servicio, respecto de las siguientes materias:

1-. El tiempo que debe transcurrir para que el empleador informe por escrito a un trabajador mediante carta de amonestación de alguna falta que este pudiese haber cometido.

2-. Determinar si el empleador se encuentra facultado para transferir la responsabilidad al trabajador del riesgo de desplazarse en un bus vacío al terminal, cuando el conductor ha informado que el vehículo no está en condiciones de hacerlo.

3-. Si el trayecto de vuelta al terminal con un bus vacío por presentar problemas técnicos debe realizarse por la ruta comercial licitada o el operador puede usar una ruta más corta.

4-. Definir si el empleador tiene la facultad de obligar al operador a permanecer al interior del vehículo cuando éste queda en panne en ruta, y la permanencia supere la jornada del trabajador.

Al respecto, cabe informar a ustedes que con el objeto de dar cumplimiento al principio de contradicción e igualdad de los interesados, se procedió a dar traslado de su presentación a la empresa Subus Chile S.A., trámite que a la fecha de confección del presente informe no fue evacuado.

Asimismo, cúmpleme informar a ustedes que a fin de dar respuesta a su presentación, se solicitó un proceso especial de fiscalización, desarrollado por la funcionaria Sra. Cecilia Antón M., dependiente de Inspección Provincial del Trabajo, Cordillera, trámite que fue materializado en el informe N°1305/2014/949.

Precisado lo anterior, informo a ustedes lo siguiente, en el mismo orden precitado:

1-. Acerca de su primera consulta, resulta necesario distinguir entre aquellas amonestaciones que son producto de investigaciones realizadas por la misma empleadora de aquellas recibidas desde el Directorio de Transporte Público Metropolitano.

En efecto, en el primer caso, vale decir, aquellas amonestaciones en las que sólo interviene la empresa Subus Chile S.A., cabe indicar que las presuntas infracciones deben ser investigadas y notificadas al trabajador con la mayor celeridad posible, pues es la única forma de garantizar el debido proceso y derecho a defensa del operador.

En el mismo contexto, es dable indicar que de acuerdo al informe de fiscalización precitado y lo dispuesto en los artículos 159° y siguientes del reglamento interno de la empresa, las amonestaciones de que se trata se realizarían por escrito cuando las faltas son consideradas graves –calificación que también se otorga a la reiteración de faltas leves-. En cuanto a la notificación de la amonestación, de acuerdo a lo manifestado por la representante de la empresa, ésta se produciría dentro de un mes aproximadamente contado desde la ocurrencia de la infracción y, el proceso de investigación, contemplaría la revisión de: Reportes de mantenimiento, DTS (Sistema de seguimiento en línea del bus); CTC (Cumplimiento de Turno Conductor), Maxtrac (velocidad de la máquina), reportes de capturas (capturas de credencial), planillas de regulación, planillas de despachos; entre otras.

Atendido lo señalado, es dable considerar que el plazo de notificación actual resulta prudente, por lo que en el futuro no debiera excederse de un mes para la notificación de las infracciones. No obstante lo cual se recomienda incorporar plazos para ambas partes al procedimiento de reclamo contenido en el precitado reglamento interno, dado que su omisión impide que el trabajador tenga claridad respecto de sus derechos.

Distinta es la situación de las amonestaciones que se hayan originado en reclamos o denuncias recibidas por el Directorio de Transporte Público Metropolitano<sup>1</sup>, pues se trata de gestiones realizadas por otro Organismo Público, respecto de las cuales este Servicio no se encuentra en condiciones de emitir un pronunciamiento.

2-. En relación a su consulta signada con este número, vale decir, si el empleador se encuentra facultado para transferir la responsabilidad al trabajador del riesgo de desplazarse en un bus vacío al terminal, cuando el conductor ha informado que el vehículo no está en condiciones de hacerlo, debe precisarse que las responsabilidades que competen al trabajador deben encontrarse claramente establecidas en su contrato de trabajo o en el reglamento interno de la empresa.

---

<sup>1</sup> El Directorio de Transporte Público Metropolitano (DTPM) fue creado por el Instructivo Presidencial N°2 del 16 de abril de 2013, en reemplazo del Comité de Ministros del Transporte Urbano de la Ciudad de Santiago.

En tal sentido, preciso es indicar que de acuerdo a los contratos de trabajo tenidos a la vista para la confección del presente informe, los conductores se encuentran obligados en virtud de lo dispuesto en la cláusula 4 de las convenciones de que se trata, "a cumplir y acatar el reglamento interno de la empresa" y, además, a "Informar por escrito a su superior inmediato, cualquier desperfecto o anomalía que encuentre en el vehículo...".

Por su parte, el reglamento interno de la empleadora, en su artículo 58° letra i) y j) N°7, señala, respectivamente, la obligación de respetar las normas, pautas, y estándares técnicos y prohíbe no reportar las contingencias ocurridas en la vía.

De este modo, dable es inferir de los antecedentes referidos que ante la ocurrencia de desperfectos mecánicos existe un protocolo interno que obliga a dar cuenta de las fallas, por lo que la responsabilidad del trabajador se encontrará condicionada al cumplimiento de sus precitadas obligaciones.

3-. Respecto a su consulta sobre si el trayecto de vuelta al terminal con un bus vacío por presentar problemas técnicos, debe realizarse por la ruta comercial licitada o el operador puede usar una ruta más corta, cabe precisar que los recorridos aludidos forman parte del Plan Transantiago de transporte público urbano de pasajeros, licitado por el Ministerio de Transportes, por lo que no corresponde a este Servicio emitir un pronunciamiento sobre la materia.

4-. Finalmente, en relación a su consulta sobre si el empleador tiene la facultad de obligar al operador a permanecer al interior del vehículo cuando éste queda en panne en ruta, y la permanencia supere la jornada del trabajador, es dable indicar que se debe distinguir las siguientes situaciones:

4.1-. Panne ocurridas durante la jornada de trabajo. Se ha informado a esta Dirección en una situación similar que la empresa Subus Chile S.A., mantiene el siguiente protocolo para las fallas por las que se consulta:

- Operador de bus informa al Asistencia Control Trafico (COF) el problema del bus.
- Asistencia Control Tráfico realiza la inhabilitación de la postura del bus con el número de teléfono del operador del bus.
- Dependiendo de la falla determina si puede continuar en servicio, derivar a depósito, enviar una camioneta al punto o grúa si se requiere. Servicio de grúa, empresa externa.
- Una vez terminado la intervención del bus vía sistema se informa al COF la resolución del bus.

Como puede apreciarse, la empleadora mantiene un procedimiento específico para la gestión de las fallas mecánicas o panne, cuando ellas se producen estando el vehículo en ruta, incorporando un móvil con mecánicos en caso de que resulte posible la reparación en terreno o la intervención de una grúa cuando lo primero no fuere posible.

Por su parte, el artículo 21 del Código del Trabajo, dispone:

*"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.*

*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."*

Del precepto legal anotado se infiere que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato, considerándose también como tal, el lapso en que aquél permanece sin realizar labor cuando concurren copulativamente las siguientes condiciones:

- a) Que se encuentre a disposición del empleador, y
- b) Que su inactividad provenga de causas no imputables a su persona.

Asimismo, se infiere que el inciso 2º del citado artículo 21 constituye una excepción a la disposición contenida en el inciso 1º del mismo artículo que fija el concepto de jornada de trabajo, circunscribiéndolo al período durante el cual se realiza el trabajo en forma efectiva o activa, toda vez que considera también como tal el tiempo en que el dependiente permanece a disposición del empleador sin realizar labor por causas ajenas a su persona, esto es, sin que exista en tal caso una efectiva prestación de servicios.

Sobre la base del análisis de la disposición citada, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección contenida, entre otros, en Ords. N°s. 3707, de 23.05.91; 4.935/150, de 15.07.91; 3.204/125, de 12.06.92 y 519/25, 25.01.1995, ha establecido que la regla de carácter excepcional que contempla el inciso 2º del precepto en comento y que configura el concepto de "jornada pasiva", sólo rige en el caso de que la inactividad laboral del trabajador originada en causas que no le sean imputables, se produzca durante o dentro de la jornada laboral, de acuerdo al concepto dado en el inciso 1º del artículo 21 del Código del Trabajo, no resultando procedente, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta.

Ahora bien, la hipótesis en la cual se basa la consulta, importa asumir que los vehículos de locomoción colectiva –como todos los demás- se encuentran expuestos a sufrir fallas o desperfectos mecánicos, con independencia de las mantenciones preventivas que correspondan, por lo que debe asumirse dicha probabilidad de ocurrencia como un antecedente cierto.

En el mismo sentido, cabe indicar que –considerando la realidad fáctica de las fallas mecánicas o panne- dichos sucesos deben considerarse como normales dentro de la función de chofer de locomoción colectiva, aún cuando no sean habituales o de ordinaria ocurrencia.

Sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe, es dable indicar que la empleadora debe tomar las medidas necesarias para apoyar a sus trabajadores en el más breve plazo posible, a fin de evitar que las esperas por panne –cuando corresponda- se prolonguen más de lo necesario.

De tal manera, cabe inferir que cuando ocurra una panne en ruta, dentro de la jornada laboral de los dependientes por los que se consulta, éstos deben permanecer junto a los vehículos, circunstancia que, a su vez, permite sostener que el tiempo destinado por los conductores a tal efecto podría ser calificado como jornada de trabajo, en los términos del inciso 2º del artículo 21 del Código del Trabajo.

#### 4.2-. Panne ocurridas fuera de la jornada de trabajo:

El artículo 7º del Código del Trabajo, dispone:

*“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.”*

De la norma recién transcrita se desprende inequívocamente el carácter bilateral del contrato de trabajo, en tanto genera derechos y obligaciones para ambas partes, empleador y trabajador, lo que supone, entre otros efectos, que serán las partes las habilitadas para establecer y/o modificar las condiciones del contrato de trabajo.

Con todo, el legislador de modo excepcional, faculta en ciertos casos al empleador para alterar ciertas cláusulas del contrato de trabajo unilateralmente, lo que se conoce doctrinariamente con el nombre de *ius variandi*. Ello sucede, entre otros casos, respecto de la posibilidad de extender la jornada ordinaria diaria de trabajo, de lo que se ocupa el artículo 29 del Código del Trabajo, que dispone:

*“Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.*

*Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.”*

De la norma transcrita se desprende que, excepcionalmente, podrá excederse la jornada ordinaria de trabajo sólo cuando se justifique para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, en la medida que éstos se vinculen a cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a) El acaecimiento de fuerza mayor o caso fortuito;
- b) Cuando deban impedirse accidentes, o,
- c) Cuando deban efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

De acuerdo a la doctrina vigente de este Servicio contenida, entre otros, en dictamen N°5.371/313, de 25.10.1999, esta norma fue concebida por el legislador como una eventual prolongación de la jornada de trabajo, en términos de que exista continuidad entre ésta y el exceso de tiempo trabajado.

Sobre la materia, cabe tener en consideración, asimismo, que, si bien la presentación guarda relación con la extensión de la jornada ordinaria de trabajo derivada de panne en ruta, lo que resultaría jurídicamente asimilable al acaecimiento de fuerza mayor o caso fortuito, no toda panne puede calificarse de tal a priori, circunstancia que debe ser evaluada por este Servicio caso a caso.

Al efecto, el artículo 45 del Código Civil, dispone:

*“Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”*

El artículo 29 del Código del Trabajo, por regular una situación excepcional, debe invocarse precisamente cuando se produzca el caso fortuito o fuerza mayor, conforme al Ord. N°6.085, de 20.12.1983, y para que éste se configure, es necesaria la concurrencia copulativa de los siguientes elementos:

- Que los perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena que pretenden evitarse por medio de la extensión de la jornada diaria de trabajo, tengan por causa la ocurrencia del hecho o suceso que se invoque como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor;

- Que el hecho o suceso invocado sea inimputable a la persona que pretenda la extinción de una obligación, esto es, que no haya contribuido en forma alguna a su ocurrencia;

- Que el hecho o suceso invocado sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes, y,

- Que el hecho o suceso invocado sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo;

Como puede apreciarse, sólo en aquellos casos en que la panne sea ocasionada por un evento que cumpla con todos los requisitos señalados, será procedente invocar el artículo 29 del Código del Ramo, para prolongar la jornada ordinaria de los conductores por los que se consulta.

Sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe, es dable señalar que la empleadora debe tomar las medidas necesarias para apoyar a sus trabajadores en el más breve plazo posible, a fin de evitar que las esperas por panne –cuando corresponda- se prolonguen más de lo necesario.

Las horas adicionales que requiera el cumplimiento de la obligación en examen se pagarán como extraordinarias.

En consecuencia, en virtud de lo dispuesto en las normas legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds., lo siguiente:



1-. En relación a las amonestaciones, su notificación no debiera demorar más de un mes contado desde la ocurrencia de los hechos que la originan, a menos que se trate de aquellas gestionadas por el Directorio de Transporte Público Metropolitano u otro Organismo Público, respecto de las cuales Servicio no puede emitir un pronunciamiento.

2-. La responsabilidad del conductor se encuentra condicionada al cumplimiento de sus obligaciones establecidas tanto en su contrato de trabajo como en el reglamento interno de la empresa.

3-. Atendido que los recorridos del Plan Transantiago son establecidos por el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, no corresponde a este Servicio emitir un pronunciamiento sobre la consulta.

4-. En cuanto a las fallas o panne ocurridas en ruta, debe estarse a lo dispuesto en el presente informe, distinguiendo si ellas ocurren durante la jornada laboral o una vez finalizada esta.

Saluda a Ud.,

  
  
**SARA OLATE GUTIÉRREZ**  
 ABOGADA  
 JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
 DIRECCIÓN DEL TRABAJO

  
 RCG

Distribución:

- Jurídico – Control - Partes