



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN
DERECHO
K 2402 (645) 2016

2804

ORD.: _____

MAT.: Atiende presentación del Sindicato de Empresa Transportes Generales Transgesa S.A., sobre tiempos de espera y registro de asistencia, de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.

ANT.: 1) Correo electrónico de 15.04.2016, de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Ordinario N° 255 de 06.04.2016 del Inspector Provincial del Trabajo de Quillota.

3) Ordinario N° 1485 de 14.03.2016, de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

4) Ordinario N° 166 de 03.03.2016 de la Inspectora Provincial (s) del Trabajo de Quillota.

5) Presentación de 29.02.2016 del presidente del Sindicato de Empresa Transportes Generales Transgesa S.A., RSU 0503.0299

SANTIAGO,

25 MAY 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRES. SINDICATO DE TRANSPORTES GENERALES TRANSGESA S.A.,
CAMINO TRONCAL PARADERO 9 1/2 S/N° SAN PEDRO
QUILLOTA

Por medio de la presentación del antecedente, Ud. ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento acerca de diversas consultas relativas a los tiempos de espera y registro de asistencia, de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.

Las consultas son las siguientes:

- 1.- ¿Cómo se considera el tiempo de permanencia en zonas de descarga, como tarea auxiliar o como tiempos de espera? Lo que significa encontrarnos a la espera de la descarga, permaneciendo en el camión y realizando el descanso a bordo, atento al llamado de la misma.
- 2.- ¿Cómo se considera el tiempo que se debe pasar en recintos aduaneros, en aquellos casos de cierre de las fronteras por problemas climáticos o por otro motivo, debiendo permanecer al costado de las carreteras, hasta su reapertura, lo que puede superar los tres días?
- 3.- ¿Cómo debemos considerar las esperas que se realizan en recintos aduaneros?
- 4.- ¿Las tareas auxiliares, deben considerarse dentro de la jornada laboral y cómo deben ser remuneradas?
- 5.- ¿Puede la empresa establecer un sistema de GPS para establecer tiempos de conducción, puede aplicar sanciones por excesos de velocidad, detectados por medio de este sistema?

Con fecha 14.03.2016 por medio del documento del antecedente 3), en cumplimiento al principio de bilateralidad, se dio traslado a la empresa para

que aportara sus puntos de vista acerca de la presentación; la que con fecha 01.04.2016, señala lo siguiente:

A la pregunta N°1: Indica que no es efectivo que existan tiempos de espera de 24 horas, pues los clientes a quienes les prestan sus servicios detienen sus faenas de recepción a las 18:00 horas, retomándolas a las 8:00 del día siguiente.

A la pregunta N°2: Señala que en caso de cierre de fronteras por malas condiciones climáticas u otros motivos, se acordó en contrato colectivo de fecha 05.10.2015, en su cláusula vigesimotercera, un recargo de la comisión de un 50%, cuando el viaje en particular fueran desde 4 días corridos hasta su llegada al puerto terrestre de Los Andes y un recargo del 75% en la comisión que recibe el trabajador cuando el viaje en particular fueran desde 8 días corridos o más, hasta su llegada al puerto terrestre de Los Andes.

A la pregunta N°3: Señala que las esperas en los recintos aduaneros, deben seguir las reglas, señaladas en la respuesta a la pregunta N°1, pues no existen diferencias de funcionamiento y calificación entre el sector público y el privado.

A la pregunta N°4: Advierte que las tareas auxiliares deben ser reflejadas cuando ocurren y son pagadas por la empresa, de acuerdo lo ordena la ley laboral.

A la pregunta N°5: Indica que el GPS se utiliza de apoyo y es un instrumento internacionalmente reconocido. Se utiliza para controlar excesos de velocidad y tiene por objeto velar por la seguridad de sus conductores en materia de prevención de accidentes, de acuerdo a la política de empresa y lineamientos de seguridad.

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

El artículo 25 bis del Código del Trabajo, que establece la jornada de trabajo de los choferes de carga terrestre interurbana, señala: *“La jornada ordinaria de trabajo de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, no excederá de ciento ochenta horas mensuales, la que no podrá distribuirse en menos de veintidós días. El tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas a bordo o en el lugar de trabajo que les corresponda no será imputable a la jornada, y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. La base de cálculo para el pago de los tiempos de espera, no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales. Con todo, los tiempos de espera no podrán exceder de un límite máximo de ochenta y ocho horas mensuales.*

El trabajador deberá tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.

En ningún caso el trabajador podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas. En los casos de conducción continua inferior a cinco horas el conductor tendrá derecho, al término de ella, a un descanso cuya duración mínima será de veinticuatro minutos por hora conducida. En todo caso, esta obligación se cumplirá en el lugar habilitado más próximo en que el vehículo pueda ser detenido, sin obstaculizar la vía pública. El camión deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél.”

De la norma recién trascrita se desprende que la jornada de trabajo es de 180 horas mensuales, las que no podrán distribuirse en menos de 21 días, que los tiempos de espera no constituyen jornada, indicando su forma de pago y su límite en 88 horas mensuales. Asimismo, establece un descanso mínimo entre jornadas y un límite máximo de conducción, además de la obligación de mantener una litera para el descanso a bordo del vehículo. Materia que ya se ha resuelto y aclarado por este Servicio, entre otros en el dictamen N° 4409/079 del 23.10.2008.

Respecto a su consulta N°1, N°3 y N°4:

El dictamen ya señalado, dispone que:

“b.1) Descansos a bordo o en tierra: Tales tiempos no son imputables a la jornada y su retribución se ajusta al acuerdo de las partes”.

“b.2) Esperas a bordo o en el lugar de trabajo: Respecto de éstas, el citado precepto precisa, por una parte, que se trata de esperas a bordo o en el lugar

de trabajo que les corresponda, señalando expresamente que tales tiempos no son imputables a la jornada y su retribución o compensación se ajusta al acuerdo de las partes, fijándole no obstante una base de cálculo mínima”.

“b.3) Pago de los tiempos de esperas: Por otra parte, respecto a los tiempos de espera, la disposición que nos ocupa innova en esta materia al establecer la base de cálculo para su pago, indicando que ésta no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales y, además, al señalar el límite máximo de tales tiempos los que no pueden exceder de 88 horas mensuales”.

Conforme a lo resuelto, cabe concluir que tanto los descansos a bordo o como en tierra, así como los tiempos de espera, no constituyen jornada de trabajo, razón por la que no se contabilizan en el plazo máximo de 180 horas mensuales, establecido por el legislador en la norma respectiva. Asimismo, se desprende que la forma como se paga a los choferes esos períodos, debe ser pactada por las partes.

Sin embargo, respecto a los tiempos de espera, es el propio legislador el que establece la fórmula de cálculo para su pago, señalando que la base son 1,5 IMM para el tope de 88 horas mensuales. Esto es, que si el trabajador tiene al mes 10 horas por tiempos de espera, se debe aplicar el proporcional del 1,5 IMM para determinar el monto mínimo a pagar por ese concepto.

Al respecto la Resolución Exenta N° 1213 de 08.10.2009, establece dentro de la registro de asistencia de los choferes una columna destinada a reflejar el diario de actividades, la cual en su artículo 12 c) iii) “Las líneas correspondientes a “ACTIVIDAD”, hacen referencia a: “CONDUCCIÓN”, “ESPERA” “TAREAS AUXILIARES” y “DESCANSO”. Para los efectos de registrar estas actividades, se rayará una línea continua desde la fracción de hora que corresponda al horario de inicio de la actividad de que se trate hasta la fracción de hora que corresponda al término de la actividad registrada.” Por su parte, la Resolución Exenta N° 529 de 08.05.2014, complementa la referida resolución, definiendo que se debe entender por tareas auxiliares, señalando lo siguiente: “...tales como los de alistamiento de la carga, vigilancia de la carga y del camión, atención de la carga, embarque y desembarque de la carga que transportan de acuerdo a las modalidades propias del transporte que efectúan, preparación de documentación, vigilancia, colaboración o realización de labores de estiba y desestiba y la supervisión, colaboración o realización de trabajos de reparación o conservación del vehículo u otras similares, distintas a la conducción.”

Teniendo presente que la empresa señala que los tiempos de espera, en ningún caso pueden durar 24 horas por el funcionamiento de las empresas a quienes les prestan servicios, forzoso resulta concluir que los tiempos de espera no constituyen jornada de trabajo y deben ser remunerados conforme al acuerdo de las partes, considerando el tope en el número de horas y la fórmula de pago. Respecto de las tareas auxiliares, estas, forman parte de las labores habituales de los conductores, debiendo ser remuneradas, según la forma acordada en el contrato de trabajo.

Asimismo en contrato colectivo de fecha 05.10.2015, las partes acordaron un número de horas por tiempos de espera fijo mensual de 65 horas, sea que ellas se realicen o no, y cuando se pasan de este número de horas, la diferencia se compensa en los meses que no logran el tope señalado.

Respecto a su consulta N°2:

La empresa señala que esta materia ha sido objeto de negociación colectiva, cuyo resultado se plasma en el contrato colectivo, suscrito con el sindicato el 05.10.2015, el que se tiene a la vista, cuya cláusula vigésima tercera, dispone: “VIGÉSIMO TERCERO: BONO ESPECIAL POR MALAS CONDICIONES DE TIEMPO EN CRUCE DE CORDILLERA: La empresa pagará la comisión convenida en la cláusula cuarta con un 50% recargo al trabajador que en un viaje Mendoza-Zona central de Chile, quede sin poder cruzar el paso fronterizo por malas condiciones de tiempo, hasta su reapertura, recargo que sólo procederá cuando el viaje en particular sea desde 4 días corridos hasta su llegada al puerto terrestre de Los Andes. A su vez cuando el viaje en particular tenga una duración de 8 días

corridos o más, hasta su llegada al puerto terrestre de Los Andes, el recargo que se aplicará será de un 75%. Dicho recargo también procederá cuando dicha cantidad de días de duración del viaje se deba a problemas documentales aduaneros o fitosanitarios no imputables al trabajador.”

De acuerdo a la norma colectiva, recién transcrita, los tiempos de demora por condiciones climáticas, documentales o fitosanitarias no imputables a los trabajadores, se pagan con un recargo en la comisión de cada trabajador, atendido, el número de días del viaje en particular. Situación que también aplica respecto de los tiempos de demora en los recintos aduaneros por estar consagrado en la cláusula antes mencionada.

Respecto a su consulta N°5:

Atendido el traslado conferido a la empresa, ésta señala que el uso del GPS, no tiene relación con el control de la asistencia de los conductores, sino más bien, de control de velocidad, control de la seguridad y prevención de accidentes, al contrario de lo que plantea el sindicato, que es un mecanismo de control sobre sus horarios de conducción, control de velocidad y aplicar sanciones, conforme a los datos obtenidos por ese medio.

El GPS es un sistema que permite determinar la posición de una persona o un objeto, que se encuentra en cualquier parte del planeta. Por lo tanto, es un medio idóneo para localizar, en este caso, los móviles, pero en ningún caso podrá ser una herramienta de sanción, como por ejemplo, las infracciones de tránsito, puesto que la Ley de Tránsito, precisamente, hace responsable de las mismas al conductor del vehículo.

Por otra parte, si el empleador pretende hacer uso del GPS como una herramienta de control para efectos laborales, debe cumplir con las exigencias establecidas en el dictamen N°2328/130 de 19.07.2002, el cual dispone a propósito de las cámaras de seguridad, lo siguiente: *“En cuanto a los requisitos generales de toda medida de control, de conformidad al inciso final del artículo 154, del Código del Trabajo, dichas medidas de control:*

- a) *Deben necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley;*
- b) *Sólo pueden efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral;*
- c) *Su aplicación debe ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, es decir, no debe tener un carácter discriminatorio; y*
- d) *Debe respetarse la dignidad del trabajador.”*

En consecuencia, el uso del GPS, solo puede darse en un contexto de protección al trabajador y seguridad de los vehículos, pero en ningún caso como medio de control de la relación laboral, por no constituir un medio idóneo para ello, salvo lo expresado anteriormente.

Es cuanto puedo informar
Saluda a Ud.,


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




JFC/JP/CGD

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control