



Departamento Jurídico y
Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E. 154829 (1022) 2022

DICTAMEN N°: 772 / 26

ACTUACIÓN: Fija doctrina. Complementa Dictamen N°1404/028 de 10.03.2016.

MATERIA: Tripulantes de cabina. Rol de Vuelo. Contrato de Trabajo; Caracter Consensual; Días Libres; Facultad de alterar los días libres programados.

RESUMEN:

- 1) El contenido del contrato de trabajo, en las materias que el legislador permite pactar, es modificable únicamente si media al efecto el mutuo acuerdo de las partes, no siendo procedente, por ende, la modificación unilateral.
- 2) El empleador está facultado para modificar unilateralmente el Rol de Vuelo durante su vigencia, siempre y cuando tales modificaciones no afecten los días libres programados del trabajador.
- 3) El descanso previsto en el artículo 152 ter H del Código del Trabajo, no tiene por objeto solo la mera recuperación fisiológica del tripulante, sino que también, disponer al trabajador de energía y tiempo para nutrir la propia vida, desarrollar vínculos personales, la recreación en todas sus formas, la participación en toda actividad social, cultural o comunitaria, el ocio y el disfrute en familia.
- 4) El valor que el legislador le entregó a los días libres programados en el Rol de Vuelo, se traduce en la tutela de que no serán modificados por cualquier causa, razón o motivo, con el objeto de que esta norma armonice con las necesidades vitales de la parte más débil del vínculo contractual.

- 5) El legislador confiere la facultad al trabajador de solicitar alterar las horas programadas, y consecuentemente los descansos posteriores a la actividad aérea.
- 6) En el caso que el tripulante solicite una alteración del Rol de Vuelo este no se considerará como un cambio en el mismo, porque se pierde la garantía establecida en el inciso 2° del art. 153 ter C, en que se le entrega al empleador la obligación de remunerar las horas de vuelo originalmente programadas en caso de ser menor cantidad, o remunerar las efectivamente trabajadas en el caso de ser mayor cantidad de horas.
- 7) No se encontraría ajustada a Derecho la acción del empleador de “sugerir” o “presionar” a los tripulantes de cabina con el objetivo de que sean ellos quienes soliciten el cambio del Rol de Vuelo, por las razones esgrimidas en el presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Pronunciamentos, Innovación y Estudios Laborales de fecha 25.05.2023.
- 2) Evacúa traslado de fecha 04.10.2022 de Latam Airlines Group S.A.
- 3) Ordinario N°1576 de fecha 09.09.2022 que reitera traslado a Latam Airlines Group S.A.
- 4) Instrucciones de fecha 06.09.2022 de Jefa de Departamento Jurídico y Fiscal (S).
- 5) Ordinario N°1400 de fecha 17.08.2022 confiere traslado a Latam Airlines Group S.A.
- 6) Presentación de fecha 18.07.2022 de Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la Empresa Latam Airlines Group S.A.

FUENTES:

- 1) Ley N°20.321 Sobre contrato especial de los tripulantes de vuelo y tripulantes auxiliares de aeronaves comerciales de pasajeros y carga.
- 2) Código del Trabajo, artículos 152 ter y siguientes.

CONCORDANCIAS: Dict. N°1401/028 de fecha 10.03.2016; Ordinario N° 4488/0255, de 27.08.1999; Ordinario N°4491 de 26.09.2017.

SANTIAGO,

26 MAY 2023

**DE: PABLO ZENTENO MUÑOZ
DIRECTOR DEL TRABAJO**

**A: SEBASTIAN BRAJOVIC L.
PRESIDENTE
SINDICATO NACIONAL DE TRIPULANTES DE CABINA DE LA EMPRESA
LATAM AIRLINES GROUP S.A.
SINDICATO@STCL.CL**

Mediante solicitud del ANT. 6), Ud. solicita a este Servicio que se fije el sentido y alcance del artículo 152 ter C del Código del Trabajo en relación a si es posible, por el solo acuerdo o solicitud de un tripulante, alterar los días libres establecidos en el Rol de Vuelo, sin que concurren los dos requisitos copulativos que expone, estos son, que exista caso fortuito o fuerza mayor y que el tripulante se encuentre fuera del lugar de residencia.

Funda su solicitud en que la empleadora estaría utilizando lo dispuesto en el inciso 4° del artículo que indica, con el objetivo de presionar a los tripulantes para que "soliciten" el cambio de sus días libres ya que podrían renunciar a este Derecho por su sola voluntad.

Mediante ANT.2), la empleadora evacúa traslado, aportando que el inciso por el que se consulta no faculta al empleador a no cumplir con el resto de la normativa vigente para los tripulantes de cabina, es decir, no permite vulnerar las horas de descanso, ni las normas de un periodo de servicio a vuelo, ni exceder el límite máximo de días seguidos de trabajo.

Agrega que ha cumplido de manera irrestricta la normativa.

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

Esta Dirección del Trabajo ha señalado reiteradamente que de la disposición contenida en el artículo 7° del Código del Trabajo que define el contrato de trabajo - norma aplicable a los trabajadores de la especie en conformidad al inciso 2° del art. 152 ter- se infiere que es un contrato bilateral que genera obligaciones para ambas partes.

A su vez, del artículo 9 del mismo estatuto, se obtiene que el contrato individual de trabajo es un acto convencional que exige el concierto de voluntades de las dos partes que lo otorgan, a saber, el empleador y el trabajador, amén de tratarse de un contrato bilateral, al generar obligaciones para ambos contratantes, y consensual, desde que se perfecciona por el sólo acuerdo de las partes.

A partir de lo anterior, este Servicio ha sostenido reiteradamente que, respecto del contrato de trabajo, resulta aplicable el artículo 1545 del Código Civil, por lo que forzoso es considerar que los contratos legalmente celebrados tienen fuerza obligatoria para las partes, de suerte que no pueden ser dejados sin efecto ni modificados, salvo mutuo acuerdo o concurrencia de alguna causal legal, procediendo su cumplimiento en los términos convenidos por los contratantes, a menos que se presente una de las excepciones señaladas. (Dictamen N° 4488/0255, de 27.08.1999).

Ahora bien, el artículo 10 del Código del Trabajo, en su numerando 5°, prescribe: "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".

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la duración y distribución de la jornada de trabajo que debe cumplir el dependiente. En otros términos, el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la extensión del tiempo de trabajo y los días en que se van a prestar los servicios que el dependiente se obliga a efectuar para el empleador, así como también, los días que al trabajador le corresponderá descansar, a fin de entrega certeza y seguridad a la relación laboral respectiva.

Teniendo presente, el contexto normativo y doctrina citada, aplicable a los tripulantes de vuelo y de cabina, en consideración al inciso 2° del art. 153 ter, merece entonces fijar, como primera afirmación, que el contenido del contrato de trabajo, en las materias que el legislador permite pactar, es modificable únicamente si media al efecto el mutuo acuerdo de las partes, no siendo procedente, por ende, la modificación unilateral.

Ahora bien, en el particular, la letra f), del artículo 153 ter A, del mismo cuerpo legal establece:

"Para efectos del presente Capítulo, se entenderá por:"

"f) Rol de Vuelo: Es el instrumento de planificación de vuelos que corresponde a la jornada en turnos de trabajo de los tripulantes, y que cumple las funciones señaladas en el numeral 5 del artículo 10 del presente Código."

Luego, el artículo 152 ter C del Código del Trabajo, norma que se revisa, dispone que:

“Artículo 152 ter C.- El empleador o el operador, en su caso, deberá entregar con una anticipación de a lo menos cinco días el Rol de Vuelo que regirá la jornada de los trabajadores durante el mes siguiente. El empleador podrá modificar, por cualquier causa, dicho Rol de Vuelo dentro de su período de vigencia, en tanto no se afecten con ello los días libres programados del trabajador.”

“Si el cambio de un Rol de Vuelo implica un número menor de horas de vuelo, el trabajador tendrá derecho a que se le remunere en conformidad a las horas originalmente programadas; si implica un número superior de horas de vuelo, éstas deberán ser pagadas en su totalidad. Esta norma se aplicará sólo a los trabajadores cuyas remuneraciones se calculan total o parcialmente sobre la base de horas efectivas de vuelo.”

“Si en caso de fuerza mayor o caso fortuito los días libres programados fueran afectados estando el trabajador fuera de su lugar de residencia, estos deberán ser compensados de común acuerdo.”

“No será considerado cambio de Rol de Vuelo aquella alteración producto de la solicitud del propio trabajador.”

Tal como señala el Dictamen N°1401/28 de 10.03.2016, de la norma citada se desprende que el Rol de Vuelo, es el instrumento de planificación mensual de la jornada de trabajo, vinculante de derechos y obligaciones para las partes, y que se equipara a la cláusula sobre jornada laboral que debe contener todo contrato de trabajo. Dicho instrumento, debe ser entregado al trabajador con una anticipación de, a lo menos, 5 días antes del inicio del mes siguiente, y se faculta al empleador para modificarlo unilateralmente durante el período de vigencia, siempre y cuando tales modificaciones no afecten los días libres programados del trabajador.

Con respecto a las modificaciones al Rol de Vuelo, cabe mencionar que, en la discusión de la norma que se revisa, el asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social manifestó lo siguiente: “..... que el Rol Vuelo, al ser constitutivo de la jornada laboral, no podría, teóricamente, ser modificado unilateralmente, sino que sólo por acuerdo de las partes. Sin embargo, la naturaleza de esta actividad implica cambios inesperados o de última hora, razón por la cual las indicaciones se hacen cargo de esa realidad y contemplan la facultad unilateral del empleador para modificar los Roles de Vuelo, pero considerando, al mismo tiempo, dos limitaciones: por una parte, tales modificaciones no podrán afectar los días libres del trabajador, esto es, su período de descanso, y, por la otra, se

establece que, en caso que el cambio implique un número menor de horas de vuelo y la remuneración se base en estas últimas, se deberá pagar la cantidad original de horas programadas. Asimismo, si el número de horas se incrementa por el cambio en el Rol de Vuelo, se pagará la totalidad de ellas. ...”

Primeramente, importante es aclarar que, en virtud de la aplicación de las normas generales del derecho del trabajo, las partes de la relación laboral podrán modificar de común acuerdo, durante el período de cinco días establecidos en el inciso 1° del artículo 153 ter C del Código del Trabajo, la jornada que regirá ese mes, respetando de esta manera los principios de bilateralidad y certeza jurídica que debe primar en toda relación laboral.

De tal forma, y en virtud de lo dispuesto en el inciso 2° del precitado artículo 152 ter C, de aquel cambio unilateral de las horas de vuelo programadas originalmente, se deberá entender que el empleador deberá pagar las horas originalmente programadas cuando el número de horas de vuelo sea menor, y deberá pagar la totalidad de ellas cuando el número de horas de vuelo sea mayor, es decir solo podrá efectuar cambios en la cantidad de horas programadas dentro de la planificación, siempre y cuando tales modificaciones no afecten los días libres.

Luego, en virtud de lo dispuesto en el inciso tercero de la precitada disposición, el empleador solo se encontrará facultado para cambiar los días libres que se encuentren registrados en el Rol de Vuelo cuando exista un caso fortuito o fuerza mayor y los tripulantes se encuentren fuera del lugar de su residencia. En tal caso, esos días deberán ser compensados de común acuerdo.

Ahora bien, respecto del inciso 4° de la norma citada, se desprende que en el caso de que sea el o la tripulante quien solicite una alteración en el Rol de Vuelo este no se considerará como un cambio en el mismo. Ello implica, por una parte, que se pierde la garantía establecida en el inciso 2° del art. 152 ter C, en que se le entrega al empleador la obligación de remunerar las horas de vuelo originalmente programadas en caso de ser menor cantidad, o remunerar las efectivamente trabajadas en el caso de ser mayor cantidad de horas.

Y por otra parte que, la alteración en las horas programadas producto de la solicitud del trabajador, no podría tener como efecto la pérdida de sus días libres o de descanso. Ello porque, tal como lo señala el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, los derechos establecidos por las normas laborales tienen el carácter

de ser irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo, es decir, ni aún a expresa solicitud del trabajador podría renunciar a ellos.

De lo anterior se sigue que ha sido la voluntad del legislador otorgar especial protección a los períodos de descanso de los tripulantes de vuelo y de cabina, tanto por el amparo a la vida familiar de los trabajadores y trabajadoras, como por la especial atención que se debe considerar por el tipo de labor que realizan, debido a que necesitan mantenerse alerta por la seguridad de los pasajeros y la propia tripulación.

De esta manera, de una armónica interpretación del artículo 152 ter C del Estatuto Laboral, es posible colegir que el legislador entregó al trabajador solo la facultad de solicitar la alteración de las horas programadas en su rol de vuelo y, consecuentemente las horas de descanso posteriores a la actividad aérea, es decir, si la solicitud del trabajador tiene por objeto retrasar en tres horas el inicio de un periodo de servicio de vuelo, necesariamente también se deberá retrasar en tres horas el descanso posterior a esa actividad aérea.

Por otra parte, el legislador impide que el empleador altere los días libres de los trabajadores bajo norma expresa. La única manera en que puede modificarlos de manera unilateral está sujeta a que exista una circunstancia calificada de caso fortuito o fuerza mayor y que el trabajador se encuentre fuera del lugar de su residencia.

Un análisis en contrario iría en contra del espíritu de la ley, cual es la protección de las remuneraciones y los días de descanso de los trabajadores. A mayor abundamiento, el deber de protección del empleador consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo, respecto de la vida y salud del trabajador, el cual abarca el derecho al descanso debido, se ve reforzado porque ellos constituyen un derecho fundamental el cual requiere ser ponderado.

Cabe precisar que la limitación establecida por el legislador de alterar los días libres programados en el Rol de Vuelo, se refiere a los días establecidos en el art. 153 ter H es decir, aquellos que corresponden al tripulante, luego del ejercicio de labores continuas y, a los descansos compensatorios adicionales por servicios de vuelo prestados en días feriados establecidos en el art. 153 ter L.

En efecto, el dictamen N° 1401/028 de 10.03.2016, precisó que *“El empleador se encuentra obligado a programar y entregar la jornada mensual y por ende los descansos o días libres legales y compensatorios adicionales que incidan en el respectivo mes, ya sea por mandato legal o convencional, los cuales no admiten modificación unilateral, sino por caso fortuito o fuerza mayor.”*

Respecto de los días libres del art. 153 ter H, corresponde mencionar que, no tienen la particularidad de cumplirse entre jornadas laborales, como los descansos del artículo 152 ter D, sino que luego de un determinado número de días de trabajo continuo, así el descanso será de dos días por las labores desarrolladas por espacio de hasta cinco días consecutivos, siendo de cuatro días si tales funciones se ejecutan durante seis y hasta diez días en forma continua.

En ese entendido, el descanso previsto en el artículo 152 ter H del Código del Trabajo, no tiene por objeto la mera recuperación fisiológica del tripulante, sino que también, permite disponer de energía y tiempo para nutrir la propia vida, para desarrollar vínculos personales, para la recreación en todas sus formas, la participación en toda actividad social, cultural o comunitaria, al ocio y al disfrute en la familia.

Así se deduce de la intervención del Honorable Senador Sr. Juan Pablo Letelier Morel, que señaló al respecto lo siguiente:

“Aquí se busca establecer un equilibrio en el cual se les reconoce y garantizan derechos a los trabajadores, en materias tanto de jornada laboral cuanto de descanso. De ese modo, se les asegura aquel que les asiste a la convivencia con sus familias, sumamente necesario, al regularse en forma adecuada los tiempos de descanso con las necesidades de la industria, donde mucho de los tripulantes, tanto de vuelo como de cabina, pasan largas horas fuera del hogar.”

“...En efecto, la normativa en análisis señala que solo en situaciones de excepción se podrán alterar los períodos de descanso a los cuales tienen derecho los trabajadores. Es importante que quede consignado en la historia de la ley que ello dice relación a empresas más bien pequeñas – quiero subrayarlo-, en las cuales, por la carga laboral, por el tipo de caso de que se trate, se puede vulnerar o alterar el derecho a descanso de fin de semana o de cuatro días continuos. Ello, por cuanto todos queremos que se trabaje para vivir y no que se viva para trabajar.”

“... Y ese es el gran logro de la iniciativa, porque establece una compatibilización de la industria y del compromiso de los trabajadores, tanto tripulante de vuelo cuanto de cabina, a quienes les corresponde el derecho a horas de descanso, a compartir con sus familias.”

Por consiguiente, el valor que el legislador le entregó a los días libres programados en el Rol de Vuelo, se traduce en la tutela de que no serán modificados por cualquier causa, razón o motivo, con el objeto de que esta norma armonice con las necesidades vitales de la parte más débil del vínculo contractual.

Entonces, en la situación expresada por el Sindicato, no se encontraría ajustada a Derecho la acción del empleador de “sugerir” o “presionar” a los tripulantes de cabina con el objetivo de que sean ellos quienes soliciten el cambio del Rol de Vuelo durante la vigencia del mismo, toda vez que atenta contra las normas protectoras de los días libres contenidas en el inciso 1° y, por otra parte, de las remuneraciones que se encuentran contenidas en el inciso 2°, todos del artículo 152 ter c del Código del Trabajo que, tal como se explicó, revisten una doble importancia para los trabajadores de que trata.

En conclusión, de acuerdo a las normas citadas y a lo anteriormente expuesto, cumplo con informar a usted lo siguiente:

- 1) El contenido del contrato de trabajo, en las materias que el legislador permite pactar, es modificable únicamente si media al efecto el mutuo acuerdo de las partes, no siendo procedente, por ende, la modificación unilateral.
- 2) El empleador está facultado para modificar unilateralmente el Rol de Vuelo durante su vigencia, siempre y cuando tales modificaciones no afecten los días libres programados del trabajador.
- 3) El descanso previsto en el artículo 152 ter H del Código del Trabajo, no tiene por objeto solo la mera recuperación fisiológica del tripulante, sino que también, disponer al trabajador de energía y tiempo para nutrir la propia vida, desarrollar vínculos personales, la recreación en todas sus formas, la participación en toda actividad social, cultural o comunitaria, el ocio y el disfrute en familia.

- 4) El valor que el legislador le entregó a los días libres programados en el Rol de Vuelo, se traduce en la tutela de que no serán modificados por cualquier causa, razón o motivo, con el objeto de que esta norma armonice con las necesidades vitales de la parte más débil del vínculo contractual.
- 5) El legislador confiere la facultad al trabajador de solicitar alterar las horas programadas, y consecuentemente los descansos posteriores a esa actividad aérea.
- 6) No se encontraría ajustada a Derecho la acción del empleador de “sugerir” o “presionar” a los tripulantes de cabina con el objetivo de que sean ellos quienes soliciten el cambio del Rol de Vuelo, por las razones esgrimidas en el presente informe.

Saluda atentamente a usted,



PABLO ZENTENO MUÑOZ
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

NPS / LBP/MECB / FJBS

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Deptos. DT
- Sr. Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XVI Regiones
- Sr. Jefe de Gabinete Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo

