

## TIEMPOS DE TRASLADO ENTRE TURNOS NO CONSTITUYEN JORNADA DE TRABAJO NI INTERRUMPEN EL DESCANSO DEL TRABAJADOR

La Corte de Apelaciones de Puerto Montt ([Rol Nro. 271-2023](#)) se pronunció sobre la demanda de un trabajador que, con jornada excepcional (turno 14x14), cuestionó la falta de otorgamiento íntegro de sus días de descanso debido a que se veían reducidos por los tiempos de traslado entre su hogar y la empresa. En PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO + BUDASIS, explicamos los principales aspectos relacionados con esta sentencia:

- **BREVE EXPLICACIÓN DEL CASO.** El caso se refiere a la demanda de un trabajador con jornada excepcional (turno 14x14), quien cuestionó la falta de otorgamiento íntegro de sus días de descanso. Se argumentó que los tiempos de traslado entre su hogar y la empresa reducían los días de descanso, sosteniendo que dichos traslados debían considerarse como parte de la jornada laboral, situación que infringiría los artículos 36 y 38 del Código del Trabajo.
- **TRASLADOS NO CONSTITUYEN JORNADA NI AFECTAN DERECHO A DESCANSO.** En primer lugar, la Corte indicó que el contrato de trabajo entre las partes establecía una jornada de turnos, en virtud de una jornada excepcional, en la cual los traslados mencionados no son considerados parte de la jornada laboral. Esta afirmación se corroboraba con los registros de asistencia y los testimonios presentados en el juicio, que indicaban que los traslados se realizaban un día antes del inicio de cada ciclo de 14 días, sin afectar los periodos completos de descanso acordados.

En este sentido, la Corte concluyó que los tiempos de traslado proporcionados por la empresa no constituían tiempo de trabajo efectivo. De igual forma, la sentencia de instancia destacó que resultaba irrelevante para esta conclusión el hecho de que haya sido el empleador quien asumía los costos de traslado, ya que no se acreditó que durante el período de traslado se llevara a cabo alguna actividad productiva efectiva, como el cambio de ropa o la implementación de medidas de seguridad.

- **DOMICILIO ES UNA ELECCIÓN VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR.** En segundo lugar, en este caso se tuvo en cuenta que el trabajador eligió voluntariamente su domicilio en localidades alejadas del lugar de trabajo. Esta decisión personal implicó que los traslados hacia el lugar de trabajo son consecuencia de su elección de residencia y no de una imposición por parte del empleador.

Por lo tanto, se sostuvo que las decisiones voluntarias del trabajador respecto a su lugar de residencia no pueden trasladar la carga de esos desplazamientos al empleador en términos de considerarlos parte de la jornada laboral.

- **JURISPRUDENCIA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO Y DE LA CORTE SUPREMA.** Esta conclusión de la Corte de Apelaciones resulta consistente con la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, que ha señalado que los tiempos de desplazamiento de los trabajadores entre su lugar de trabajo y vivienda no forman parte de la jornada de trabajo, pues no se encuentran prestando efectivamente los servicios para los que fueron contratados, independiente que el medio de traslado sea proporcionado por la empresa. Lo anterior, considerando que no existiría jornada de trabajo activa y tampoco pasiva, pues el trabajador no se encontraría a disposición del empleador (Ords. [Nro. 5556](#) y [Nro. 736](#)).

Asimismo, resulta coherente con lo planteado anteriormente por la Corte Suprema al analizar un caso similar de jornada pasiva de trabajo y el requisito de “encontrarse a disposición del empleador” (Rol [Nro. 6.706.2008](#))<sup>1</sup>.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,  
usted puede dirigir a PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO + BUDASIS al correo [marin@parraguezymarin.cl](mailto:marin@parraguezymarin.cl)

<sup>1</sup> La Corte Suprema resolvió que el término “a disposición del empleador” debe ser entendido en su sentido natural y obvio, es decir “hallarse apto y pronto para una finalidad, es decir, que el trabajador esté disponible y en condiciones de realizar las funciones para las cuales fue contratado y que no se concrete por razones que no se originan en su voluntad. En este sentido la doctrina cita como ejemplos, entre otros, el trabajo agrícola, en el que resulta determinante el clima o la avería de la maquinaria por medio de la cual se cumple la función pertinente. Tales ejemplos se orientan a la disponibilidad inmediata del trabajador, esto es, a la prestación de servicios en el momento, independiente que causas ajenas a su propósito se lo impidan.

Pero también debe considerarse jornada de trabajo, actividades que si bien, en estricto rigor, no son productivas y no se realizan dentro de la jornada ordinaria, resultan indispensables para que el trabajador dé cumplimiento a las obligaciones contraídas mediante la suscripción de su contrato de trabajo, como se ha decidido en otros casos de faena minera, en que lo anterior se hace más evidente, ya que, dada su naturaleza y el lugar donde se desarrolla, ella requiere del uso de un vestuario especial e implementos de seguridad, sin los cuales no puede efectuarse. Así también se explica la existencia de recorridos predeterminados al interior de las instalaciones de una mina, entre el lugar específico de labor y otro adaptado para servir a dichos cambios de indumentaria y equipamiento con elementos de protección.

Que, por consiguiente, dentro de las actividades que pueden caracterizarse como jornada de trabajo, siempre se advierte, de un modo o de otro, el ejercicio del poder de mando del empleador en orden a organizar las faenas productivas, en la medida en que las referidas acciones, preliminares a la efectiva prestación de los servicios, son, indudablemente, indispensables para su realización, cuyo no es el caso, ya que el tiempo discutido en esta causa no presenta la característica de tratarse de un lapso en que el dependiente se encuentre a disposición del empleador, por cuanto además de no estar disponible para el cumplimiento de las labores para las cuales fue contratado, el patrono no está en condiciones de dirigir sus acciones, es decir, no ejerce el poder de mando sobre el dependiente, quien durante ese tiempo no desarrolla actos preparatorios indispensables para cumplir con sus obligaciones”.