

**INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL**, recaído en el
proyecto de ley, en primer trámite
constitucional, sobre contrato especial de los
tripulantes de vuelo y tripulantes auxiliares de
aeronaves comerciales de pasajeros y carga.

BOLETÍN Nº 5.820-13

HONORABLE SENADO:

Vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de informaros respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en un Mensaje de Su Excelencia la señora Presidenta de la República.

Cabe destacar que este proyecto de ley fue discutido sólo en general, en virtud de lo dispuesto en los artículos 36 y 127 del Reglamento de la Corporación. Asimismo, es dable señalar que la Comisión, aun cuando el proyecto consta de un artículo único, resolvió, unánimemente, proponer a la Sala aprobarlo sólo en general y abrir un plazo de indicaciones para su revisión en segundo informe.

A una o más de las sesiones en que se consideró esta iniciativa legal concurrieron, además de los miembros de la Comisión, el Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Osvaldo Andrade, acompañado por su asesor legislativo, señor Francisco Del Río, y por su asesor jurídico, señor Cristián Pumarino.

Asimismo, concurrieron especialmente invitadas a exponer sus puntos de vista sobre el proyecto de ley en informe, las entidades que se indican a continuación, representadas del siguiente modo:

La compañía aérea LAN Airlines, representada por el Presidente del Directorio, señor Jorge Awad; el Vicepresidente de Personas, señor Emilio Del Real; el Gerente de Relaciones Laborales, señor Carlos Valenzuela; el Gerente de Servicio a Bordo, señor Álvaro Zamorano; el abogado, señor Matías Cristi, y la Jefa de Prensa, señora Lorena Monsalves.

El Sindicato de Pilotos LAN, encabezado por su Presidente, señor Gustaf Strengell; acompañado por el Secretario, señor Ian Staiger, y el Tesorero, señor Mauricio Sougarret.

El Sindicato de Pilotos de Lanexpress, por intermedio de su Presidente, señor Álvaro Soto, y su Secretario, señor Darwin Herrera.

El Sindicato de Tripulantes de Cabina de LAN Airlines (STCLA), representado por su Presidenta, señora Arlette Gay; el Tesorero, señor Víctor Bartolomé, y el Director, señor Mauricio Barrera.

El Sindicato de Tripulantes de Cabina de Lanexpress, encabezado por su Presidenta, señora Astrid Peña; la Secretaria, señora Carmen Gloria Stanke, y la asesora, señora Pilar Sierra.

La compañía aérea Sky Airline, por intermedio de su Gerente de Recursos Humanos, señor Andrés Alvear, y el abogado Fiscal, señor Felipe Volante.

El Sindicato de Tripulantes de Cabina y Pilotos de Sky Airline, representado por su Presidente, señor Constantino Marentis, y su Tesorero, señor Gastón Ronda.

- - -

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Fundamentalmente, dotar de un estatuto laboral especial a los tripulantes de vuelo y tripulantes auxiliares que se desempeñan en el ámbito de la aeronáutica comercial de pasajeros y de carga, respetando las normas sobre condiciones de seguridad propias de la navegación aérea.

- - -

ANTECEDENTES

Para el debido estudio de este proyecto de ley, se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

I. ANTECEDENTES JURÍDICOS

- El Código del Trabajo.
- El Código Aeronáutico.
- El Convenio de Aviación Civil Internacional (OACI), suscrito en Chicago, el 7 de diciembre de 1944, ratificado por Chile con fecha 11 de marzo de 1947 y publicado en el Diario Oficial del 6 de diciembre de 1957.

II. ANTECEDENTES DE HECHO

El Mensaje que da origen a este proyecto de ley señala, entre sus fundamentos, los siguientes:

En primer término, expresa que el actual Gobierno se ha impuesto como una de sus metas fundamentales la ampliación creciente y progresiva de la cobertura de la legislación laboral y previsional a una cada vez mayor cantidad de trabajadores, a fin de que sus normas de protección puedan resguardar adecuadamente sus condiciones de empleo, así como también de que se configure una relación laboral basada en los criterios sobre Trabajo Decente adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, el cual, más allá de su nivel remuneracional, es aquél que se desarrolla en condiciones de cumplimiento legal, de seguridad personal y de respeto por la dignidad de las personas que entregan su esfuerzo al éxito de una empresa.

Añade que, por otra parte, nuestra sociedad asiste progresivamente a fenómenos como el surgimiento de nuevas formas de empleo y, dentro de las formas ya conocidas o consolidadas, emergen nuevos desafíos personales y técnicos derivados ya sea del desarrollo tecnológico o del cambio en las condiciones de mercado que rediseñan forzosamente los requerimientos de jornada, remuneraciones y seguridad que conforman la relación laboral.

En este contexto, enfatiza el Ejecutivo, aparece como necesario que los trabajadores que se desempeñan en actividades tan sensibles al desarrollo del país, como la aeronáutica comercial de pasajeros y de carga, se encuentren dotados de un estatuto jurídico que, por una parte, dé cuenta de las particularidades de su quehacer laboral y, por otra, asegure niveles de protección laboral acordes con los requerimientos de una sociedad más justa y equitativa.

Puntualiza que, en el caso particular de los tripulantes de vuelo y tripulantes auxiliares de aeronaves comerciales de pasajeros y carga, el desafío laboral también consigna el deber de velar por las condiciones de seguridad de este masivo medio de transporte, condiciones que, a la luz de la legislación vigente, se encuentran determinadas por la Dirección General de Aeronáutica Civil.

En razón de lo anterior, acota el Mensaje, mediante esta iniciativa legal el Ejecutivo emprende un significativo esfuerzo por dotar a estos trabajadores de un marco normativo que resuelva desde los criterios del trabajo decente, los problemas de cumplimiento laboral, principalmente relacionados con la distribución de la jornada de trabajo y descansos a que se encuentran sujetos. Ello, insiste, sin alterar en modo

alguno las condiciones de seguridad en los vuelos, fijadas de forma privativa por la Dirección General de Aeronáutica Civil.

Agrega que el mundo laboral de estos trabajadores es de suyo complejo. Sus jornadas de trabajo se encuentran determinadas por condiciones técnicas de seguridad en los vuelos y por requerimientos horarios sobre los que es imposible aplicar las normas generales contenidas en el Código del Trabajo, lo cual ha motivado la intervención administrativa mediante la dictación de normas especiales, las que deben, además, complementarse con el criterio tutelar del trabajador y su familia que inspira la legislación laboral.

En efecto, apunta, en la regulación aplicable a estos trabajadores deben considerarse en forma especial diversos aspectos inherentes a su función, entre los cuales se mencionan:

- La fatiga, tensión y alteración fisiológica del organismo a causa de la naturaleza de la actividad y la modificación del ciclo sueño-vigilia por la operación a través de múltiples husos horarios, así como también por los cambios meteorológicos o climáticos, en espacial en vuelos prolongados, y que afectan a los trabajadores. En particular, se debe considerar la medicina preventiva y salud ocupacional para la detección oportuna de enfermedades y trastornos que puedan afectar las capacidades física, psíquica, cognitiva e intelectual, y que pudieran tener consecuencias sobre su rendimiento y desempeño seguro, cuando desarrollen su trabajo en las aeronaves.

- La responsabilidad directa sobre la seguridad de la vida de los pasajeros y los miembros de la tripulación.

- El sistema de vida en el que, mensualmente, más de la mitad de su tiempo transcurren fuera de su hogar y lejos de su familia. Consecuencia de ello, por ejemplo, es la imposibilidad actual de ejercer el derecho de amamantar al hijo en el período posterior al permiso post natal.

- Las exigencias y controles periódicos de las aptitudes técnicas y médicas para prestar sus servicios.

A este respecto, añade la iniciativa legal, debe establecerse una diferencia clara entre las normas regulatorias laborales y aquellas en que la ley confiere facultades a la Dirección General de Aeronáutica Civil para velar por la seguridad en los vuelos. Enfatiza que el sentido del presente proyecto de ley se orienta a que, respetando en su integridad las normas técnicas de la Dirección General de Aeronáutica Civil, se avance hacia una normalización de los contornos laborales de la actividad.

Por el contrario, explica, cuando un sector productivo no accede a normas claras en sus relaciones laborales, queda el campo abierto para la interpretación errónea o a veces abusiva de sus términos. Es este el momento en que el Estado debe regular dicha relación para compatibilizar sus requerimientos productivos con las particularidades de la actividad. Ejemplo de ello ha sido el esfuerzo desplegado por los Gobiernos de la Concertación de Partidos por la Democracia, para consagrar en la ley los estatutos laborales de los artistas y técnicos de espectáculos y el de los deportistas profesionales, cuerpos legales que han permitido un desarrollo fluido de la actividad, pero en condiciones de protección social eficiente y de acceso a la seguridad social.

En el caso de la iniciativa propuesta, acota el Mensaje, la Dirección Nacional del Trabajo ha debido intervenir en reiteradas oportunidades mediante dictámenes, por ejemplo, para intentar proteger a los trabajadores de conductas como el cambio unilateral y de improviso de los roles de vuelo que equivalen a la planificación de la jornada de trabajo. Advierte que ello trae como consecuencia la imposibilidad de mantener una mínima presencia constante en el grupo familiar del trabajador.

Asimismo, en materia de jornada de trabajo y descansos, la atipicidad de la actividad se manifiesta en la relación de días y horas de trabajo con su consecutivo de días y horas de descanso, siguiendo como referencia básica las determinaciones que, por motivos de seguridad en los vuelos, establece la Dirección General de Aeronáutica Civil. En esta misma línea, se innova en materia de distribución semanal de la jornada, mensualizando su cómputo, de tal forma de otorgar las necesarias flexibilidades al negocio aéreo, y en materia de descanso dominical se otorga a la empresa la facultad para pactar el otorgamiento del descanso dominical propio de una faena continua, o bien compensar esta eventualidad en la forma equivalente al sistema vigente para una jornada excepcional de trabajo.

De la misma forma, agrega el Mensaje, existen en este sector de la actividad económica algunas distorsiones en materia de remuneraciones, considerando que la prestación de servicios se desarrolla mediante diferentes modalidades, como el Período de Servicio de Vuelo, el Período de Servicio y los Turnos de Llamada o Período de Retén.

Al respecto, enfatiza, no parece razonable que algunas de estas modalidades no sean remuneradas, como es el caso de los eventos o ferias celebradas en el extranjero, que son compensadas únicamente con el respectivo viático, el que, por otra parte, constituye una obligación legal de todo empleador en esas circunstancias.

En cuanto a las normas de protección a la maternidad, en especial durante el período posterior al permiso legal después del parto, el Ejecutivo advierte que no existe regulación alguna que permita otorgar el marco necesario para ajustar la actividad a las obligaciones de alimentación y cuidado infantil de la madre, por lo que se ha estimado oportuno abrir una instancia que posibilite llegar a un acuerdo satisfactorio para ambas partes en este sentido.

Acota que, en mérito de estas razones fundamentales, el Gobierno, mediante esta iniciativa de ley, ha tomado la decisión de avanzar en la regulación de las funciones, especialmente de la jornada laboral de los trabajadores que se desempeñan como tripulantes de vuelo y tripulantes auxiliares de aeronaves comerciales de pasajeros y de carga, en el entendido de que sus condiciones laborales deben garantizar las condiciones de seguridad aérea y el desarrollo comercial de la actividad, pero también la protección laboral de sus trabajadores y sus familias.

A continuación, el Mensaje describe los contenidos del proyecto de ley en informe, los cuales comprenden la creación de un contrato especial de trabajo y las regulaciones específicas propias del mismo, entre ellas, el establecimiento de definiciones, la determinación de la jornada laboral y el ejercicio de otros derechos.

En primer lugar, explica, la iniciativa legal en estudio crea un contrato especial de tripulantes de vuelo y tripulantes auxiliares de aeronaves comerciales de pasajeros y carga, actividad que, al igual que los trabajadores embarcados o gente de mar, requiere un tratamiento especial en la aplicación de las normas laborales relativas, especialmente, a la jornada de trabajo.

Para estos efectos, puntualiza, se introduce un nuevo Capítulo VII, en el Título II, del Libro I del Código del Trabajo. Dicho Título contiene, entre otras, las regulaciones laborales especiales para los trabajadores agrícolas, los trabajadores embarcados, de casa particular y artistas y técnicos de espectáculos.

Añade que la regulación de la actividad mediante un contrato especial, tiene la ventaja de dar cuenta de las especificidades de la respectiva actividad, pero al estar inserta en el Código del Trabajo, le son aplicables todas aquellas normas sobre derechos individuales y colectivos que consagra el resto del Código, en tanto no sean incompatibles con las normas especiales.

En lo que respecta a las regulaciones específicas, agrega que la iniciativa propuesta define una serie de términos técnicos propios de la aeronáutica comercial, lo cual fija un marco de interpretación laboral para una correcta aplicación de las normas correspondientes. Ello

resulta especialmente importante por cuanto la aplicación de la ley laboral requiere certeza de contenidos respecto de términos tales como, “tripulación de vuelo”, “tripulación auxiliar”, “rol de vuelo”, “período de servicio de vuelo”, “período de servicio” y “tiempo de vuelo”.

En efecto, el concepto vulgar de “tripulación” no necesariamente es útil para determinar el ámbito de aplicación de la ley, por lo que se asocia a aquellos trabajadores poseedores de licencia o calificación que les permita asumir labores esenciales en la operación de una nave en vuelo.

De la misma forma, los conceptos de “período de servicio” y “servicio de vuelo”, se diferencian en que el primero corresponde a cualquier actividad asignada por el operador a un tripulante, que no se relaciona directamente con la ejecución de un vuelo, y respecto de las cuales se aplican las normas generales de jornada de trabajo. El segundo, en cambio, dice relación directa con la operación de un vuelo, desde el momento en que un tripulante se presenta en las dependencias aeroportuarias o lugar asignado por el operador, con el objeto de preparar, realizar y finalizar operacional y administrativamente un vuelo, hasta que el tripulante es liberado de toda función.

Sobre esta materia, el Mensaje aclara que toda la nomenclatura técnico-aeronáutica utilizada en este proyecto de ley, debe interpretarse en el sentido que le confiere tanto la normativa internacional derivada del Convenio de Chicago, como las regulaciones aeronáuticas nacionales, especialmente las contenidas en el Código Aeronáutico.

En cuanto a la regulación de la jornada laboral de este sector específico de trabajadores, el Ejecutivo destaca que dicha materia constituye el centro de la propuesta legislativa. Al respecto, enfatiza que se trata de un contenido de alta complejidad y que requiere especial atención en su tratamiento legal.

En efecto, explica, por una parte debe observarse una regulación flexible en lo referente a los tiempos de vuelo, atendida la duración de los mismos y los cambios en las condiciones de seguridad y de mercado que obligan a las compañías, pero, por otra parte, el trabajador debe contar con ciertas certezas derivadas del hecho de que su contrato es un contrato de trabajo y la jornada es una cláusula del mismo, que se pacta de común acuerdo entre las partes, por lo que su modificación también debe ser materia de un acuerdo posterior.

Advierte que se trata de un elemento complejo, puesto que se compone de diversos tipos de jornada, sea en tierra, en vuelo, o bien en período de turno, es decir, a disposición del empleador en un tiempo de espera. A este respecto, anuncia, el proyecto propone el

reconocimiento de tres tipos de jornada: la jornada ordinaria que será mensualizada, la jornada especial, para vuelos de mayor duración, y el período de retén o turno de llamada, en el que el trabajador se encuentra a disposición del empleador. Cada una de ellas tiene asociado un período de descanso acorde con sus exigencias físicas.

En general, acota, la propuesta avanza hacia el establecimiento de un sistema mensualizado de jornada ordinaria de trabajo de 160 horas, salvo que la Dirección General de Aeronáutica Civil, por razones de seguridad, decida establecer una jornada menor, con un límite de hasta 12 horas diarias continuas de labores y con un régimen de descanso progresivo en tanto sea mayor o menor el período de servicio de vuelo respectivo.

En el marco de la jornada especial, ésta se limita a los vuelos en que se requiere adicionar a la tripulación mínima un número determinado de tripulantes para alcanzar destinos más lejanos o ejecutar vuelos de ida y regreso al lugar donde se inició el vuelo. En estos casos, al arribar al punto de destino, bajo ninguna circunstancia, se podrá proseguir otro vuelo con la misma tripulación, debiéndose otorgar reposos en condiciones de comodidad dentro de la aeronave, pero con un límite de permanencia de 20 horas en un lapso de 24 horas, salvo que la Dirección General de Aeronáutica Civil, por razones de seguridad, decida establecer otras limitaciones.

Sin perjuicio de lo anterior, si las funciones del trabajador se ejercen en tierra, deben aplicarse las normas generales de jornada contempladas en el Código del Trabajo.

Finalmente, se establecen algunas regulaciones respecto de los períodos mínimos mensuales en los que el trabajador debe permanecer en su lugar de residencia, reglamentándose que la planificación de los roles de vuelo no pueden implicar que el trabajador pernocte más de 18 noches al mes fuera del lugar de su residencia. Asimismo, el período de retén o turnos de emergencia para reemplazos u otras contingencias, no podrá sobrepasar de 12 horas continuas y deberá ser compensado de común acuerdo entre las partes.

En lo relativo al ejercicio de otros derechos, la iniciativa además se hace cargo de la distorsión que significa que estos trabajadores, que en un 80% están compuesto por mujeres, no accedan al permiso de amamantamiento luego del período post natal, estableciendo que, transcurrido ese período, sus labores deberán preferentemente desarrollarse en tierra y, en caso contrario, gozarán de mayores períodos de descanso continuo.

- - -

DISCUSIÓN EN GENERAL

Al iniciarse el estudio de este proyecto de ley, el Ejecutivo, en su calidad de autor del mismo, explicó sus fundamentos, características y contenidos.

En primer lugar, expuso el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, quien se refirió a los principales aspectos del proyecto y a los motivos en que se sustenta.

Al comenzar su intervención, el Secretario de Estado señaló que esta iniciativa legal responde a la necesidad de dar protección a los derechos laborales de los trabajadores que se desempeñan en el ámbito de la aeronáutica civil. Dicha actividad, subrayó, reviste especiales características, las cuales no permiten la aplicación eficaz de las normas generales contenidas en el Código del Trabajo. Ello hace necesario consagrar una normativa especial que aborde esta materia, resolviendo aspectos tales como la jornada laboral y el ejercicio de ciertos derechos, entre ellos, el descanso dominical y el derecho de la madre trabajadora para alimentar al hijo menor de dos años de edad.

Destacó que la actividad de los trabajadores del sector aeronáutico está, además, regulada por una normativa adicional sobre seguridad aérea y sujeta al control administrativo de la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC).

En consecuencia, apuntó, se trata de otorgar a esta actividad un estatuto jurídico propio que regule su aspecto laboral, respetando las normas que resguardan la seguridad de la misma.

Por otra parte, agregó, la aeronáutica civil es una actividad comercial de especial sensibilidad a los cambios externos de toda índole, particularmente los que afectan al mercado y a su seguridad. Basta recordar, añadió, los atentados que en el año 2001 se cometieron contra las Torres Gemelas en Nueva York, los cuales grafican el impacto que tales hechos pueden tener en esta actividad. Acontecimientos de esa naturaleza, acotó, alteran inmediata y directamente la oferta y la demanda de estos servicios, y con ello, consecuentemente, se afecta la estabilidad laboral de miles de trabajadores.

En ese contexto, recalcó, el Ministerio a su cargo ha desplegado un importante esfuerzo para plasmar en un texto legal -equilibrado y concordante con el resto de la normativa laboral-, una combinación entre protección de los derechos de los trabajadores y la necesaria adaptabilidad que debe tener la gestión de la industria aeronáutica en nuestro tiempo.

Junto con dicho esfuerzo, enfatizó, se ha desarrollado un proceso de diálogo y entendimiento sobre los ajustes y perfeccionamientos que es necesario introducir al proyecto para que éste cumpla eficientemente su objetivo. Es así como entre los diversos actores del sector y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social se ha alcanzado un importante consenso en materia de regulación de jornada laboral -tema que es extremadamente complejo en este ámbito-, así como también en cuanto al sistema de descanso y los derechos referidos a la maternidad.

Este proceso, apuntó, que ha involucrado al principal operador del sector, a trabajadores y a expertos, ha permitido decantar muchas normas de la iniciativa legal, lo cual, sin duda, contribuirá a un más expedito trabajo legislativo. Esfuerzos como éste, enfatizó, representan la concreción de una cultura de relaciones laborales basadas en el entendimiento y no en la confrontación. Recordó que esa fue la misma idea que inspiró el acuerdo logrado en el sector del transporte de carga terrestre y en el sector pesquero, en ambos casos con positivos resultados.

A continuación, el asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social explicó los principales contenidos del proyecto de ley en informe.

Acompañó su exposición con un documento en el cual se grafican las características de esta iniciativa legal. Dicho documento fue debidamente considerado por los miembros de la Comisión, y se contiene en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

En primer lugar, destacó que este proyecto de ley representa una importante oportunidad en el intento de combinar un adecuado estándar de protección laboral con la necesaria flexibilidad que debe tener una actividad de características complejas y particulares. Desde esa perspectiva, anunció que su exposición contemplaría tres partes. La primera, que explicará las razones por las cuales es necesaria una regulación especial sobre la materia, es decir, cuál es la noción que diferencia esta actividad de otras y que justifica la instauración de toda una normativa particular respecto de los tripulantes de vuelo, en lugar de hacer sólo algunas adecuaciones menores en la legislación general del trabajo. En segundo término, se revisará cómo incide la protección laboral frente a una nueva forma de empleo como la que se está tratando. Y, finalmente, se expondrán los contenidos principales del proyecto y algunos acuerdos a que se ha llegado en torno a dichos contenidos.

En cuanto a por qué es necesario un contrato especial de tripulantes de vuelo, señaló que hoy día sabemos que la jornada

de trabajo -principalmente regulada en los artículos 21, 22 y 28 del Código del Trabajo-, tiene un diseño que responde a varios supuestos, los cuales se estructuran sobre la base de un cómputo de horas, de días y de semanas. En ese esquema, un día tipo, que se inicia a las 00:00 horas, abarca, primeramente, el período de descanso del trabajador, luego le sigue la jornada laboral -que se interrumpe, por ejemplo, media hora-, y, finalmente, viene un nuevo período de descanso hasta el día siguiente. Uno de los supuestos en que se sustenta dicha estructura, es que exista entre estos días y semanas de trabajo, una cierta homogeneidad en la distribución de la jornada laboral. Ello también supone que exista un cómputo diario, en el cual el día comienza a las 00:00 y termina a las 24:00 horas. Asimismo, supone un máximo de 10 horas laborables, solamente interrumpidas por media hora de colación o aquella porción de tiempo que se pacte entre las partes para tales efectos. Normalmente la jornada diaria fluctúa entre 7 horas y media y 9 horas, sin considerar la jornada extraordinaria. Adicionalmente, agregó, esa ordenación en horas y luego diaria, supone una posterior ordenación semanal, conforme a la cual, en un ciclo de 7 días, solamente se puede trabajar un máximo de 45 horas, las que se pueden distribuir en 5 ó 6 días. Ahora bien, todo ese engranaje es el conjunto de elementos sobre el cual se estructura una jornada regular de trabajo, la cual está diseñada respecto de un trabajador industrial, probablemente de una empresa tipo de los años 1950 ó 1960, con alta estabilidad en el empleo y, por tanto, con cierta certeza en la homogeneidad de su jornada laboral.

Sin embargo, advirtió, la naturaleza especial de ciertas labores -como es el caso de la actividad aéreo comercial-, nos saca radicalmente de este esquema, y es así como, siguiendo el mismo número de días descrito anteriormente, si un tripulante de vuelo cumple su actividad laboral en un Período de Servicio de Vuelo a ejecutarse entre Santiago y Madrid, es perfectamente posible encontrar que, si el vuelo se inicia a las 19:00 horas en Chile, culmine en España a las 14:00 horas del día siguiente, con lo cual, evidentemente, el cómputo diario no aplica. Si éste no aplica, consecuentemente, el cómputo semanal tampoco aplica y, por lo tanto, entramos a un terreno en el cual la legislación laboral debe buscar una solución alternativa que aborde esta nueva situación.

Si, en cambio, se consideran vuelos que no son de largo alcance como el anterior, es decir, en el caso de vuelos domésticos, por ejemplo, dentro de Chile, el primer día puede estar planificado para realizar un Período de Servicio de Vuelo de 10 horas 45 minutos, que se inicia a las 05:30 de la mañana y termina a las 16:10, en la tarde. Luego, viene un período de horas de descanso, tras el cual comience un nuevo Período de Servicio de Vuelo, esta vez de 9 horas de duración, cumpliendo otra vez una jornada laboral, aparentemente distinta a la ejecutada el día anterior. En este ejemplo, apuntó, el cómputo diario tampoco aplica y menos aún el cómputo semanal, porque las horas de descanso en esta actividad son correlativas a las horas de trabajo, y no confrontan, como sucede en la

generalidad de los casos, los días de trabajo versus los días de descanso. Agregó que la situación se puede hacer más compleja si se considera, por ejemplo, que en un mes calendario estos trabajadores cumplen Períodos de Servicio de Vuelo y, asimismo, días laborales en tierra, los cuales tienen jornadas laborales distintas y sistemas correlativos de descanso también diferentes, por lo tanto, la jornada de trabajo mensual, que viene de una semanalizada, la cual, a su vez, proviene de una diaria y una horaria, tampoco aplica al caso de la especie.

Por otra parte, enfatizó, este desajuste en la jornada laboral produce automáticamente un impacto relevante en otras instituciones propias del derecho laboral, lo cual también demuestra la necesidad de consagrar un contrato especial de trabajo para esta actividad. Así por ejemplo, si no podemos ubicar una determinada actividad en un esquema de semanalización de jornada laboral, tampoco vamos a poder distinguir claramente cómo se ejerce el derecho al descanso semanal o el derecho de la madre trabajadora para alimentar al hijo menor de dos años, porque hay noches y días enteros en que está fuera de su domicilio -es decir, su base-, lo que dificulta los cálculos pertinentes. Asimismo, no resulta claro qué sucede con las jornadas que no corresponden a prestación de servicios propiamente tal, como son por ejemplo las jornadas de reentrenamiento, que son muy comunes en este ámbito, toda vez que se trata de profesionales que tienen una licencia que debe ser renovada cada cierto tiempo bajo el cumplimiento de determinados requisitos técnicos. La pregunta es si éstas constituyen o no jornada laboral y, según eso, si corresponde o no que sean remuneradas. Igualmente, surge la interrogante si los días fuera de la base son o no días libres o de descanso. Es decir, acotó, persistentemente aparece el efecto distorsionado de la adaptación de un Código del Trabajo que considera una jornada semanalizada y mensualizada, en torno a la aplicación de otros derechos que competen a los trabajadores. No es posible obtener elevados o, al menos, suficientes estándares de protección laboral, si no se legisla en forma especial, dando cuenta de la necesaria flexibilidad que una actividad de esta naturaleza requiere.

En segundo término, en relación a la necesidad de ampliar la protección laboral en el ámbito aéreo comercial, el asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social señaló que en este sector conviven dos regulaciones. Por un lado, acotó, existe una normativa general laboral a la que están sujetos todos los trabajadores -los cuales se rigen por un contrato de trabajo, cumplen una jornada laboral, perciben remuneraciones, se les descuentan cotizaciones previsionales, etcétera- y, por el otro lado, al mismo tiempo, se les aplica una regulación de seguridad aérea, que es la normativa emanada de la Dirección General de Aeronáutica Civil, la cual, además, contempla algunas disposiciones que son fronterizas con el tema laboral, como por ejemplo, las normas que imponen,

por razones de seguridad, cierta cantidad de horas de vuelo o de descanso al día, lo que dice directa relación con la ejecución de la jornada laboral.

Por otra parte, también es posible constatar que en este sector coexisten diferentes estándares laborales, porque en este mercado participan tanto empresas nacionales como extranjeras. Asimismo, se aplican otras regulaciones de seguridad que no provienen de la Dirección General de Aeronáutica Civil, sino que, por ejemplo, corresponden a la normativa estadounidense sobre seguridad aérea internacional.

En consecuencia, apuntó, estamos frente a una actividad cuya compleja naturaleza técnica nos conduce a una serie de preguntas sin respuesta y que significan que hay vacíos legales que es preciso llenar. Acotó que sería extremadamente difícil y ambicioso sostener que para cubrir estos vacíos legales, bastaría efectuar un conjunto de pequeñas modificaciones en el extenso catálogo de artículos del Código del Trabajo, razón por la cual una regulación sistematizada y organizada en un contrato especial, parece ser la mejor herramienta.

Agregó que también es posible constatar en este sector la heterogeneidad de los trabajadores y sus requerimientos. No es común observar que, conforme al perfil de los trabajadores de un área determinada, éstos son tan heterogéneos que necesitan regulaciones amplias que los abarquen a todos. Para graficarlo señaló que hay trabajadores que utilizan estos empleos como un mecanismo de promoción a otros cargos, o como un mecanismo de perfeccionamiento profesional en otras disciplinas, o hay otros para quienes su remuneración es un elemento coadyuvante al ingreso familiar. Entonces, añadió, ante estas realidades tan distintas y estos requerimientos de flexibilidad y de protección laboral también diferentes, contar con una regulación que los involucre cabalmente a todos, constituye, sin duda, un desafío especialmente importante.

Finalmente, indicó que es necesario ampliar la protección laboral de este sector, porque se trata de una actividad altamente sensible a los factores externos. En efecto, este sector de la industria, como pocos, responde en forma inmediata a los cambios del mercado, a los cambios climáticos, o a los cambios en la seguridad en los vuelos. Basta recordar que el atentado a las Torres Gemelas redujo el mercado aéreo en un solo día. Los hechos cotidianos también afectan los derechos laborales de estos trabajadores, ya sea, por ejemplo, por la ocurrencia de una tormenta o la imposibilidad de aterrizar en un aeropuerto determinado. Lo anterior demuestra que, desde los factores más complejos hasta los más simples, todos afectan directamente el ejercicio de esta actividad.

En cuanto a la estructura básica del proyecto de ley, el asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social señaló que la iniciativa combina estándares mínimos con posibilidades de

consensuar acuerdos entre el empleador y los trabajadores, privilegiando los de carácter colectivo. Es decir, explicó, se establece una malla de derechos, articulados sobre la base de la flexibilidad natural que requiere esta actividad y, sobre esos estándares mínimos, se permiten un conjunto de acuerdos entre empleador y trabajadores para hacer efectivos tales derechos.

Un segundo eje sobre el cual se construye este proyecto de ley, añadió, es el reconocimiento de que en algunas empresas existen ciertos estándares por sobre los mínimos legales. El conjunto de autorregulaciones que se han ido dando las empresas está en directa relación con el tipo de mercado que absorben, los cuales son muy diferentes según la compañía comercial de que se trate, por lo tanto sus niveles de relaciones laborales son también diferentes, así como distintos son sus grados de acuerdo sobre las materias en cuestión.

Un tercer pilar del proyecto, consiste en que éste adecua las instituciones del Código del Trabajo a las realidades del sector, es decir, recoge, por ejemplo, el derecho a alimentación del menor, el derecho al descanso dominical, el derecho a los feriados, y los transforma en una normativa adecuada aplicable para este sector de la actividad económica, conforme a sus propias características, lo cual, por lo demás, es muy propio de todo contrato especial.

En relación a los contenidos específicos de la iniciativa legal, señaló que ésta comienza estableciendo una serie de definiciones referidas a conceptos propios del ámbito aéreo comercial y que permiten estructurar y entender las normas siguientes. Entre ellos, mencionó el Período de Servicio de Vuelo, que básicamente comprende todas aquellas actividades que se realizan desde el inicio y hasta el término de un vuelo comercial; el Período de Servicio, que se refiere a aquellas actividades anexas que no necesariamente están relacionadas con un vuelo; el Tiempo de Vuelo, que es el período que transcurre desde que la aeronave es puesta en movimiento y hasta su completa detención. Especial mención hizo del denominado Rol de Vuelo, instrumento que calificó de gran importancia toda vez que constituye la jornada laboral de estos trabajadores y, como tal, tiene un papel clave en esta iniciativa legal. El Rol de Vuelo, agregó, es una planificación mensual que contiene los horarios de salidas y de llegadas de los vuelos durante los 30 días siguientes. El proyecto de ley equipara este Rol de Vuelo al pacto o cláusula sobre jornada laboral que debe contener todo contrato de trabajo. Sin perjuicio de los perfeccionamientos que sea necesario incorporar durante la discusión en particular, destacó que este Rol de Vuelo no es un instrumento inamovible ni rígido, toda vez que las propias condiciones en que se desarrolla esta actividad exigen cierta flexibilidad ante los cambios que sea preciso incorporar al mismo, por ejemplo, por un imprevisto cambio climático o por el cierre de un aeropuerto. Atendido lo anterior, el proyecto de ley contempla algunos mecanismos, varios de ellos acordados en el proceso de diálogo al que ya se ha hecho referencia,

mediante los cuales se intenta establecer la necesaria flexibilidad de este Rol de Vuelo, sin que ello signifique un menoscabo a los derechos de los trabajadores.

En cuanto a la estructura de la jornada laboral - que es uno de los elementos esenciales de este proyecto de ley-, distingue una jornada ordinaria, que se mensualiza, con un total de 160 horas al mes, dentro de las cuales se contempla la debida correlación entre horas de servicio y horas de descanso. Asimismo, considera una jornada de trabajo especial, para los Períodos de Servicios de Vuelo de hasta 20 horas de duración, en vuelos de largo alcance, con descanso a bordo y descansos compensatorios, conforme a una tabla que está acordada, la cual es anterior al proyecto mismo y que corresponde a la diseñada para estos efectos por la Dirección General de Aeronáutica Civil. Finalmente, se contempla la jornada de retén o de turnos de llamado, que también se aplica en otros sectores de la actividad económica. Son conocidos igualmente como turnos de emergencia y corresponden a un período de tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición de su empleador para efectuar reemplazos o absorber turnos de urgencia. A este respecto, también se consigna una relación de días continuos de trabajo versus días de descanso.

En materia de remuneraciones, continuó, el proyecto avanza en ordenar los sistemas remuneratorios que hasta ahora se han estado aplicando. Se contempla el pago de los períodos de retén o de llamado, así como también de todas aquellas actividades comprendidas dentro del Período de Servicio de Vuelo. Sin embargo, advirtió, una particularidad de la propuesta legislativa es que no se contempla la posibilidad de pactar jornadas extraordinarias de trabajo, toda vez que la propia ley asigna un recargo de horas extraordinarias a algunas extensiones que por causa de fuerza mayor se puedan producir en la jornada de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, aclaró, para las partes siempre es factible pactar mayores recargos respecto de algunas de estas jornadas. Asimismo, se remuneran de manera especial los días festivos trabajados, asunto que hasta ahora no era de clara aplicación, homologando así este derecho con respecto al resto de los trabajadores.

Finalmente, en relación a otros derechos contemplados en la iniciativa legal, se establece el derecho al descanso dominical bajo una fórmula bastante novedosa. Del mismo modo, se consigna el derecho a alimentación del hijo menor de dos años, con la posibilidad de adoptar modalidades distintas a las actualmente contempladas al efecto en el Código del Trabajo. Por otra parte, se considera el derecho a un mínimo de noches en el domicilio del trabajador, que en este ámbito se conoce como su “base”.

En otro orden de ideas, el asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social destacó que, con posterioridad

a la presentación de este proyecto de ley, se ha iniciado un proceso de diálogo tripartito entre los principales operadores del sector, los sindicatos de pilotos y de tripulantes de cabina, y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, proceso el cual ha implicado un perfeccionamiento sustantivo de las normas contempladas en el proyecto original. Sin perjuicio que tales modificaciones serán objeto del estudio en particular de la iniciativa, destacó algunos aspectos relevantes que han sido el resultado de este diálogo.

En primer lugar, en relación al descanso dominical, indicó que es prácticamente imposible hacer efectivo este derecho en esta actividad, en los términos en que está concebido en el Código del Trabajo. Ante la pregunta de cómo resolver este tema para este sector, surge la posibilidad de que Dirección del Trabajo, en uso de sus facultades, establezca un sistema especial de distribución de jornada y de descanso. Sin embargo, advirtió, esta jornada excepcional no sería suficiente para dar cuenta en sus ciclos productivos -ciclos que deben determinarse para fijar tal jornada y que son rígidos-, de la flexibilidad que es necesaria para poder modificar días y horas de trabajo y de descanso al tenor de las contingencias que acontecen en este quehacer laboral y que son ajenas a la voluntad de las partes.

Tras el análisis de esta materia, anunció, se alcanzó un acuerdo conforme al cual se reconoce como principio general el derecho al descanso dominical, y se establece que la forma de ejercerlo es mediante el otorgamiento de cuatro días continuos de descanso, una vez al mes, incluyendo un sábado y un domingo. De esta manera, apuntó, estos cuatro días seguidos podrán contabilizarse, por ejemplo, de un jueves a un domingo o de un sábado a un martes. Explicó que este acuerdo está sustentado sobre la base de establecer 106 horas continuas de descanso -que son el equivalente a 4 días-, las cuales son movibles, en tanto cuanto se pueda, a partir del último vuelo del último día previo al descanso, para dar inicio al mismo. Es decir, para determinar el comienzo de este descanso, la norma se apartaría de la regla general contemplada en el Código del ramo.

Un segundo tema de relevancia derivado de este diálogo tripartito, añadió, dice relación con la jornada de trabajo. Reiteró que la jornada laboral en esta actividad es muy compleja, y para graficarlo, añadió, basta recordar que esta labor ha sido calificada como trabajo pesado por la Comisión Ergonómica Nacional, justamente porque implica jornadas muy extensas, que se prolongan en exceso por razones imponderables. En atención a lo anterior, explicó, se ha consensuado la posibilidad de efectuar la extensión de jornada con mejoramientos en las condiciones de descanso a bordo en los diferentes turnos. Destacó que, incluso, representantes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social concurrieron personalmente para hacer una revisión in situ de las actuales condiciones de descanso en las aeronaves -observando, por ejemplo, el grado de reclinación de los asientos-, tanto para pilotos como para tripulantes de cabina. Tras ello,

apuntó, se llegó a un acuerdo conforme al cual las extensiones de jornada serán compensadas, sobre todo tratándose de vuelos de largo alcance.

Por último, en un tercer orden de cosas, fruto de este acuerdo también se establece como principio general, el derecho a alimentación del hijo menor de dos años, disponiendo que las partes deberán encontrar las fórmulas que en cada caso sea posible aplicar para hacer efectivo este derecho, pudiendo recurrir a modalidades distintas a aquellas actualmente contempladas para tales efectos en el Código del Trabajo.

Finalmente, el asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social concluyó su intervención destacando que el Ejecutivo tiene el pleno convencimiento de que este es un buen proyecto de ley, que contribuirá a mejorar no sólo la productividad y rentabilidad de la actividad aéreo comercial, sino que también su nivel de relaciones laborales, con un marco claro y preciso de los derechos y obligaciones que asisten a ambas partes, contenidas en un contrato especial y no sujeto a una continua interpretación de normas generales que no resultan del todo aplicables porque están diseñadas para otro tipo de actividades y respecto de otros trabajadores. Subrayó en forma especial el diálogo tripartito que se ha generado y que ha permitido consensuar algunos aspectos de esta iniciativa en aras de su perfeccionamiento, lo cual, sin duda alguna, constituye un verdadero ejemplo por parte de los actores de este sector.

A continuación, la Comisión escuchó a los representantes de los sindicatos de trabajadores y a los personeros empresariales invitados a la sesión, quienes expusieron sus puntos de vista en torno al proyecto de ley en informe.

En primer lugar, expuso la señora Presidenta del Sindicato de Tripulantes de Cabina de LAN Airlines (STCLA), quien intervino en representación de los diferentes sindicatos de tripulantes de cabina del país, incluyendo los correspondientes a las empresas LAN Airlines, Lanexpress, American Airlines y Sky Airline.

En su intervención abordó los siguientes temas: las características del puesto de trabajo de un tripulante de cabina, los antecedentes generales relativos a la iniciativa legal, la aplicación de las normas generales a la actividad aeronáutica, la historia del proyecto de ley, la necesidad del mismo, sus contenidos generales y, finalmente, algunos datos relevantes a considerar a su respecto.

Acompañó su presentación con un set de documentos, uno de los cuales detalla las materias anteriormente enunciadas.

Dichos documentos fueron debidamente considerados por los miembros de la Comisión, y se contienen en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

En cuanto a la labor desplegada por los tripulantes de cabina, señaló que se trata de una actividad que reviste una serie de características especiales, entre las cuales es posible destacar las siguientes:

En primer término, consiste en una labor que se realiza en horarios extremos, desde muy temprano en la mañana o durante toda la noche, y en un ambiente artificial, toda vez que un avión no es un ambiente natural, muy por el contrario, se trata de un medio presurizado, con luz artificial y expuesto a la radiación solar.

Asimismo, hay una responsabilidad directa del personal sobre la seguridad del vuelo y el cuidado de la vida de los pasajeros transportados. En caso de cualquier emergencia, añadió, la tripulación se encuentra preparada para enfrentarla y superarla con éxito. Ello justifica la exigencia de someterse a controles periódicos de las aptitudes técnicas y médicas de los tripulantes.

A lo anterior se suma la necesidad de mantener la óptima calidad del servicio ofrecido, elemento fundamental para las líneas aéreas en lo que respecta a la competencia comercial.

Destacó que las particularidades de esta actividad motivaron que en el año 2003 fuera calificada como trabajo pesado por la Comisión Ergonómica Nacional.

Diversos trastornos físicos y psíquicos tienen origen en factores derivados de la propia naturaleza de esta actividad, como la fatiga, la tensión y otras alteraciones del organismo. Asimismo, otros factores de alta incidencia son los permanentes cambios de los husos horarios y las diferencias de climas en cada destino. Ello también explica el permanente control a que están sujetos estos trabajadores, porque la regulación aeronáutica vela para que, en este aspecto, no se sobrepasen los límites permisibles.

Sin embargo, advirtió, las enfermedades laborales son discutidas como tales por las mutualidades. A la inversa, enfermedades comunes pueden constituir un verdadero impedimento para el cumplimiento de estas funciones, como por ejemplo, el resfrío común, el cual si es desarrollado en este ambiente artificial, puede provocar severos trastornos auditivos que pueden conducir incluso a la sordera.

Igualmente, cabe señalar otros factores que condicionan esta labor, como por ejemplo, la asignación de tripulaciones mínimas para la ejecución de las rutas nacionales y regionales. De igual modo, se realizan series de vuelos, es decir, vuelos sucesivos que prolongan la jornada, se cumplen extensos Períodos de Servicio de Vuelo, con muchas escalas y con escaso tiempo para comer. Advirtió que los tripulantes de cabina están concientes de que sólo se trata de las exigencias propias de su trabajo y subrayó que no se oponen a ellas, pero sí las hacen presentes a fin de que se comprenda a cabalidad las peculiaridades de su función.

Entre los antecedentes generales relativos a la iniciativa legal, mencionó los siguientes: el Código del Trabajo, los dictámenes de la Dirección del Trabajo, el Código Aeronáutico y las normas de Dirección General de Aeronáutica Civil. Asimismo, destacó la acción de los sindicatos de trabajadores y los frutos de la negociación colectiva.

Además, se refirió a las dificultades que surgen de la aplicación en este ámbito de las normas laborales generales contenidas en el Código del Trabajo, especialmente en materias tales como la jornada laboral, el descanso dominical, la alimentación del hijo menor de dos años, entre otras. Recalcó que, por tal motivo, los sindicatos han solicitado en reiteradas oportunidades el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo sobre algunos de estos temas, y esos dictámenes han permitido ir esclareciendo la forma de aplicar las normas generales en esta área de la industria.

Sin perjuicio de lo anterior, apuntó, la principal normativa administrativa que ha suplido dicha falencia son las normas dictadas por la Dirección General de Aeronáutica Civil, de conformidad a la facultad que ésta detenta al tenor del artículo 60 del Código Aeronáutico. Sin embargo, añadió, dicha reglamentación sólo está referida a la seguridad en los vuelos y, por tanto, resulta ajena al campo del derecho laboral.

Consecuencialmente, la jornada de trabajo del sector ha sido determinada solamente por razones técnicas de seguridad de vuelo y según los requerimientos de los horarios comerciales.

La situación, en todo caso, ha logrado ser mejorada por los sindicatos de tripulantes mediante sendas negociaciones colectivas, llegándose actualmente a un techo o límite que ya es difícil de superar en esa instancia.

Respecto de la historia del proyecto de ley en informe, subrayó que durante más de 16 años se han efectuado diversos intentos para legislar en la materia, pero sin mayor éxito hasta ahora. Apuntó que el primer avance importante se remonta el año 2000, el que luego quedó

paralizado tras la perpetración de los atentados aéreos a las Torres Gemelas en Estados Unidos.

Recordó que en octubre del año pasado, los sindicatos de tripulantes asistieron a la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, luego de lo cual se inició un proceso de conversaciones con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Destacó la positiva disposición de la referida Secretaría de Estado para comprender el complejo y distinto sistema laboral existente en esta actividad.

Enseguida, explicó las razones por las cuales es necesario legislar en esta materia. En primer término, acotó, porque es preciso otorgar un marco legal que rija esta actividad pero desde una perspectiva netamente laboral y no sólo bajo el prisma de la seguridad aeronáutica. Así, por ejemplo, podrá regularse apropiadamente la jornada de trabajo o el sistema de descansos.

No se trata, agregó, de solicitar privilegios o beneficios especiales, sino solamente de que los trabajadores del sector cuenten con una normativa específica, que permita adecuar las normas generales del Código del Trabajo, lo más posible, a su realidad laboral.

Esta nueva legislación, subrayó, debería dar cuenta de las particularidades de su trabajo y asegurar los niveles de protección laboral de que goza actualmente todo trabajador chileno. Este proyecto de ley, acotó, recoge esta legítima aspiración.

En cuanto a los contenidos generales del proyecto de ley, destacó que éste propone:

- La regulación de la actividad mediante un contrato especial para tripulantes de aeronaves comerciales.

- La regulación de la jornada de trabajo, reconociendo tres tipos:

- La jornada ordinaria mensualizada, de 160 horas, con límite de 12 horas diarias continuas y con un sistema de descanso progresivo, es decir, a mayor cantidad de horas trabajadas, mayor será el tiempo de descanso correlativo. Esto resulta concordante con la actual situación a este respecto, al tenor de las regulaciones de la Dirección General de Aeronáutica Civil.

- La jornada especial, para vuelos de mayor duración que requieren tripulación reforzada, debiéndose otorgar descansos dentro de la aeronave. Esto tampoco representa mayor innovación en la materia pues también se contempla en la regulación de la DGAC.

- El período de retén o turno, que corresponde al tiempo durante el cual el trabajador, aun estando en su domicilio, se encuentra a disposición de la compañía aérea para asumir las funciones, por ejemplo, con motivo de la ausencia imprevista de otro tripulante.

- Se definen una serie de términos técnicos propios de la aeronáutica comercial, reproduciendo la terminología de la Dirección General de Aeronáutica Civil.

- Se resguardan los días libres programados.

- Se establecen propuestas compensatorias para los días domingos y feriados trabajados. Recalcó que esto es un gran avance, toda vez que en la actualidad dicha compensación no se contempla en ninguna norma legal, ni existe práctica alguna a su respecto.

- Se adecua el derecho de alimentación para el hijo menor de dos años, mediante acuerdos colectivos entre trabajadores y empresa, resguardando además las remuneraciones. Es decir, cada empresa deberá hacerse cargo del tema y resolverlo con sus trabajadoras. Calificó esta propuesta como positiva, no sólo porque constituye una potente herramienta de negociación para los sindicatos, sino que también porque así cada empresa, para cumplir con este derecho, podrá ajustarse a su propia realidad.

Finalmente, aportó algunos otros datos importantes a considerar sobre este proyecto de ley, entre ellos, los siguientes:

- Los sindicatos de tripulantes de cabina, la empresa LAN Airlines y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, desarrollaron un intenso y productivo proceso de conversaciones para consensuar las modificaciones que, vía indicaciones, sería preciso incorporar a la iniciativa legal en aras de su perfeccionamiento.

- Gracias a ello, las relaciones laborales se han equilibrado, lo que ha abierto el camino para superar el techo o límite ya alcanzado en las negociaciones colectivas.

- Se ha incluido en esta materia a los tripulantes de cabina de la empresa American Airlines basados en Chile, en orden a mantener -y, en algunos aspectos, a mejorar- su actual situación laboral, que es más flexible y beneficiosa que la nacional. Se trata de conciliar su realidad a los contenidos del proyecto de ley, sin interferir en su sistema de trabajo, pero sí encuadrándolos en los beneficios adicionales que pueden obtener con esta iniciativa de ley.

Enseguida, intervino el señor Presidente del Sindicato de Pilotos LAN, quien expuso en representación de los diversos sindicatos de pilotos del país, incluyendo los correspondientes a las empresas LAN Airlines, Lanexpress, Lan Cargo y Sky Airline.

En su exposición se refirió a los fundamentos que justifican las propuestas del proyecto de ley, describió los contenidos de la iniciativa legal, ejemplificó la jornada laboral de un tripulante de vuelo a la luz de la normativa vigente y explicó los avances en flexibilidad que permite el proyecto. Finalmente, destacó el consenso alcanzado en estas materias al interior del sector junto al Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Acompañó su presentación con un set de documentos, en los cuales expone in extenso las materias reseñadas precedentemente.

Dichos documentos fueron debidamente considerados por los miembros de la Comisión, y se contienen en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

En primer lugar, enfatizó que el presente proyecto de ley viene a llenar el vacío legal que existe en materia laboral respecto de los trabajadores que se desempeñan en la actividad aeronáutica. Ahora bien, añadió, si bien la iniciativa no contempla normas de seguridad de los vuelos -ámbito propio de la competencia de la Dirección General de Aeronáutica Civil-, es innegable la estrecha vinculación que hay entre ambas regulaciones, toda vez que son elementos indisolubles al interior de esta labor. En efecto, precisó, las condiciones de trabajo de los tripulantes -ya sea de mando o de cabina- quedan sujetas a las condiciones de seguridad del vuelo y, por tanto, son inseparables unas de otras.

Bajo dicha premisa, agregó la normativa propuesta pretende consagrar un marco regulatorio que vele por las condiciones de seguridad de la aviación comercial -en base a las normas establecidas por la Dirección General de Aeronáutica Civil-, pero que otorgue, a su vez, los niveles de protección laboral que estos trabajadores requieren.

Ello, toda vez que las normas generales del Código del Trabajo no se hacen cargo a cabalidad de la especial naturaleza del trabajo de la gente que se desempeña a bordo de las aeronaves. No se trata, advirtió, de perseguir reivindicaciones económicas para esta actividad, sino de establecer reglas claras y permanentes que queden consagradas en el Código laboral.

En ese contexto, reiteró, es necesario cumplir con los derechos básicos laborales y, al mismo tiempo, cumplir los estándares de seguridad internacionales.

Destacó que, durante los años 2004 y 2005, el trabajo de los pilotos y tripulantes de cabina, fue catalogado como trabajo pesado por la Comisión Ergonómica Nacional, lo cual nos lleva a considerar importantes factores que, derivados del ejercicio de esta actividad, inciden en el trabajador y en su salud. Entre ellos, mencionó la fatiga, tanto la producida por un período de servicio específico como la fatiga acumulada tras semanas y meses cumpliendo esta labor. Asimismo, la tensión y la alteración fisiológica del organismo, como una consecuencia necesaria de trabajar en un ambiente completamente artificial. Otro aspecto muy importante es la alteración del ciclo de sueño-vigilia, a raíz del permanente desempeño traspasando múltiples husos horarios.

Igualmente, inciden en el trabajador los cambios meteorológicos o las fallas técnicas a que se está expuesto, en especial durante vuelos prolongados, donde la jornada puede alcanzar hasta 14 horas e, incluso, más tiempo cuando, por ejemplo, contingencias en la ruta obligan a extender la navegación. Es por ello que es tan importante cumplir con los tiempos máximos de servicio y los mínimos de descanso, los cuales obedecen a criterios de seguridad.

Por último, acotó, un aspecto no menor es que tanto pilotos como tripulantes de cabina son responsables de las vidas humanas que transportan.

En seguida, se refirió a los fundamentos que justifican el proyecto de ley.

En primer lugar, subrayó que el ambiente en el que se prestan estos servicios es muy particular, totalmente distinto a aquél en que se desempeña el común de los trabajadores. Esto hace que con frecuencia sea imposible aplicar el Código laboral vigente.

Además, señaló, la seguridad de vuelo es uno de los factores más relevantes para el desarrollo de esta actividad, motivo por el cual en este proyecto se establecen ciertos límites -máximos y mínimos- que cautelan dicha seguridad.

Agregó que es comprensible que las condiciones de mercado, la gran competencia internacional y los requerimientos de servicio, hacen que esta actividad sea continua y, por eso, las jornadas laborales que deben cumplir los tripulantes son muy distintas a las que cumplen las personas en general. De ahí la relevancia de contar con cierto grado de flexibilidad que permita ajustarse a esta especial realidad. Bajo

dicha perspectiva, se han desarrollado siempre las negociaciones colectivas en el sector.

De igual modo, sustentan esta propuesta legal, las consecuencias fisiológicas que generan los cambios de presión, así como también los cambios en los ciclos de sueño, que inciden directamente en la fatiga.

Finalmente, recalcó que un importante elemento subyace en el proyecto, esto es, la posibilidad de mejorar la calidad de vida, personal y familiar, de los trabajadores, la cual se ve seriamente afectada durante el desarrollo de esta actividad, ya que los roles de vuelo a que están sujetos no consideran los días feriados, los días domingos ni los cumpleaños o eventos familiares o sociales que tiene cualquier persona.

Respecto de los contenidos del proyecto de ley, apuntó que éste contempla el contrato de trabajo de los tripulantes como un contrato laboral especial. Indicó que, tal como acontece respecto de los conductores de locomoción colectiva, los deportistas, los artistas o los tripulantes pesqueros, este proyecto se hace cargo de regular una labor muy específica, que hasta ahora no ha sido contemplada en el Código del Trabajo. Subrayó que esta ha sido una aspiración de los trabajadores del sector, de larga data.

En cuanto a las regulaciones específicas que consigna el proyecto, explicó que se establecen definiciones propias del entorno aeronáutico, sin interferir con la Dirección General de Aeronáutica Civil, que es el organismo encargado de velar por la seguridad aérea.

En materia de jornada de trabajo, expresó que la iniciativa regula términos propios de la actividad, como por ejemplo, Tiempo de Vuelo, Período de Servicio, Período de Servicio de Vuelo, Período de Retén, Períodos de Descanso y compensaciones por días domingos y feriados. Además establece el Rol de Vuelo como el instrumento que define la jornada laboral. En todo caso, advirtió, la adecuación de la jornada consiste en consagrar en la ley lo que hasta ahora se aplica en la práctica conforme a las normas de la DGAC.

En el campo de la maternidad, el proyecto establece las condiciones especiales que tendrán las tripulantes en el período de lactancia.

Enseguida, con fines ilustrativos, ejemplificó una jornada laboral regular de una tripulación de vuelo, conformada por dos pilotos, los cuales no cuentan con relevo a bordo del avión.

Dicha tripulación, en el ejemplo propuesto, comienza sus labores en Calama, a las 06:20 de la mañana, con la preparación del vuelo que está programado para las 07:30. Luego de llegar a Santiago, inicia otra operación hacia Córdoba y Rosario -Argentina-, desde donde regresan, haciendo el mismo trayecto, hasta Santiago, culminando sus funciones a las 18:25 horas. En este caso, en el que se registran cuatro sectores o segmentos de vuelo, el tiempo total de servicio es de 12 horas y 5 minutos.

Explicó que, a la luz de la normativa actualmente vigente, estos dos pilotos podrían seguir trabajando en una jornada normal, por 01:55 horas más, ya que el máximo de Período de Servicio de Vuelo es de 14 horas. El proyecto de ley, subrayó, busca reducir este máximo a 12 horas.

Ahora bien, añadió, la planificación mensual que tienen los pilotos y los tripulantes, se basa en un Rol de Vuelo. Este es un documento que, en la actualidad, puede tener cualquier variación. Esto hace que, por ejemplo, un piloto pueda ser notificado de una nueva jornada el día anterior, lo que sin duda causa trastornos e incertidumbre en la vida personal y familiar.

Además, en la actualidad no está contemplada compensación alguna por el hecho de trabajar en días feriados, como tampoco está clara la aplicación del Código laboral en lo que respecta al descanso dominical. Hoy en día, acotó, solamente los convenios colectivos otorgan cierto grado de protección en estos casos.

Por último, indicó que la flexibilidad es un concepto esencial de esta actividad ya que los factores que normalmente afectan las operaciones aéreas son múltiples, por lo cual éstas cambian constantemente.

Para flexibilizar ciertas materias, añadió, se ha considerado esencial llegar a acuerdos con los empleadores, para así tener una postura común frente a esta iniciativa. Ello, apuntó, ha otorgado solidez a la propuesta de esta iniciativa de ley.

Asimismo, se ha eliminado la rigidez de ciertas normas que pueden no ser del todo aplicables en ciertas compañías aéreas, permitiendo que mediante la voluntad y el diálogo entre operadores y trabajadores, se defina la mejor manera de aplicar estas regulaciones, acorde con las realidades particulares de cada empresa.

En ese sentido, concluyó, es muy valioso el consenso alcanzado y el ambiente de entendimiento que ha imperado en las conversaciones.

Posteriormente, intervino el señor Presidente del Directorio de LAN Airlines, quien, en primer término, valoró el ambiente de consenso que ha inspirado el trabajo desplegado en estos últimos cinco meses entre los distintos actores del sector, junto al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en aras del objetivo común de, por una parte, mejorar la calidad de vida de los trabajadores de esta industria y, por la otra, resguardar el desarrollo de una empresa que, hoy día, trasciende los límites de nuestro país. Para graficar esto último, señaló que LAN Airlines actualmente es la segunda empresa en el mundo en capitalización bursátil, después de Lufthansa, lo que calificó como un antecedente no menor.

Enfatizó que para LAN Airlines es un orgullo haber llegado a un acuerdo satisfactorio con sus sindicatos y con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en cuanto a las modificaciones que es necesario introducir al proyecto de ley, lo cual, sin duda, es un gran avance y contribuirá al futuro no sólo de la compañía que representa y al de sus tripulaciones, sino que, más relevante aún, al de la industria aeronáutica nacional en general.

Apuntó que, en un principio, el desafío no era fácil. Debían conciliarse, por una parte, los intereses de las tripulaciones, tanto de mando como de cabina, en pro de una mejor calidad de vida, asociada principalmente a la delimitación de la jornada de trabajo y a la consagración del descanso laboral, y por la otra, la necesidad de la empresa de velar por su competitividad en un mercado tremendamente dinámico, afectado fuertemente hoy por la mayor crisis de la historia de la industria aérea.

Con estos objetivos en mente, agregó, se inició un esfuerzo mancomunado entre trabajadores, empresa y autoridad, y es así como desde marzo de este año se ha trabajado coordinadamente con los sindicatos y el Ministerio del ramo en una propuesta que satisfaga las necesidades planteadas y que finalmente se traduzca en un beneficio para las tripulaciones y para la competitividad de la industria nacional. Es por ello, añadió, para la empresa LAN Airlines resulta satisfactorio haber logrado un amplio consenso en torno a los contenidos del proyecto y haber formado parte de una instancia que privilegia siempre el diálogo y el entendimiento. Con las modificaciones e indicaciones acordadas, acotó, esta compañía aérea tiene el convencimiento de que los tripulantes -tanto de cabina como pilotos-, podrán contar con una jornada laboral más acorde a sus propias necesidades e intereses, que mejore su bienestar y su calidad de vida. Asimismo, están seguros de que LAN Airlines seguirá siendo una empresa competitiva en el mercado, y podrá seguir entregando un servicio que conecte a nuestro país con el mundo, aumentando las posibilidades de volar de miles de chilenos, fomentando el desarrollo regional e impulsando el crecimiento de nuestra fuerza laboral.

A continuación, el señor Vicepresidente de Personas de LAN Airlines expuso en torno a la iniciativa legal en análisis, desde la perspectiva de la industria aeronáutica, las características de la empresa a la que representa y las del mercado en el que ésta opera. Asimismo, se refirió a la filosofía con que dicha compañía ha enfrentado este proyecto de ley.

Acompañó su presentación con un documento en el cual desarrolla las materias en referencia.

Dicho documento fue debidamente considerado por los miembros de la Comisión, y se contiene en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

En primer término, destacó que LAN Airlines es una compañía global, que opera en una industria altamente sensible a factores externos, tales como el atentado a las Torres Gemelas, el conflicto en el Medio Oriente, la inestabilidad política, los desastres aéreos y, especialmente, los efectos en el precio del crudo, toda vez que el petróleo está afectando gravemente a esta industria. De hecho, agregó, la actual situación del petróleo ha sido definida como la peor crisis que ha sufrido la industria aeronáutica, generando más de 2.300 millones de dólares en pérdidas, en su proyección más optimista. Sin embargo, advirtió, el efecto negativo no es sólo económico, ya que también afecta al desarrollo mismo de la actividad, por ejemplo, los cortes de ruta, las reducciones de personal, la estatización de compañías aéreas e, incluso, la suspensión de las mismas. Todo ello, recalcó, demuestra que la industria enfrenta un escenario altamente complejo.

A ello se suma el hecho de estar ubicados en un mercado distante y pequeño. En efecto, el 4,5% del tráfico mundial de pasajeros se encuentra en América del Sur, donde Chile representa apenas el 0,4%. En consecuencia, apuntó, si se aspira a un cumplir un rol significativo, es imperioso salir de este mercado pequeño e insertarse en el mundo global, el cual, además, nos resulta geográficamente distante.

Ahora bien, continuó, LAN Airlines ha enfrentado este desafío con diferentes elementos. Primero, aplicando un modelo único en el mundo, consistente en la diversificación de su negocio, y conforme al cual un 58% corresponde al transporte de pasajeros, un 38% al de carga y un 3% a otros negocios. Sin embargo, advirtió, dentro del quehacer de LAN Airlines, el negocio doméstico chileno representa sólo el 10%.

Agregó que otro elemento clave que ha aplicado LAN Airlines para enfrentar las distintas vicisitudes que tiene esta industria, es la completa red de carga que ha establecido en Sudamérica, siendo

capaz de ofrecer a sus clientes todos los destinos, todos los días, a toda hora y para los distintos tipos de carga. Asimismo, cuenta con la mejor red de pasajeros en la parte sur de Latinoamérica, ofreciendo distintas frecuencias que permiten a los pasajeros trasladarse con mucha facilidad, lo cual hace muy atractivo el servicio que se presta. Por último, un cuarto elemento ha sido establecer un modelo de negocio que se ha denominado de multi-bases, es decir, ubicando sus centros de operaciones en ciudades que distan a no más de 2 ó 3 horas entre sí, en diversos países de América Latina, de manera que la gestión sea sólida en la región. Tales bases se encuentran actualmente en Perú, Ecuador, Argentina y Chile, siendo esta última la principal.

Destacó que, en lo que se refiere a la dotación de personal, nuestro país cobra especial relevancia. En efecto, explicó, la fuerza laboral de esta empresa, a nivel mundial, alcanza a 15.300 personas, de las cuales el 64% se encuentra en Chile. Dicha dotación, además, ha crecido desde el 2003 a la fecha, en un 44%. En lo referente a las tripulaciones, la proporción es más o menos la misma, ya que el 60% de las tripulaciones mundiales de la compañía se encuentra en Chile. Asimismo, se registran 23 sindicatos de trabajadores a nivel mundial, 13 de los cuáles se encuentran en Chile, con un 36% de sindicalización, porcentaje que es bastante superior al promedio chileno. En el ámbito específico de las tripulaciones, añadió, dicha cifra porcentual crece, toda vez que se registra un 57% de sindicalización a nivel global, un 53% en Chile, un 56% en Argentina y un 76% en Perú.

Adicionalmente, la empresa cuenta con una especial política de remuneraciones y de beneficios anexos. Detalló que, partiendo de la base del ingreso mínimo mensual -que actualmente en nuestro país asciende a \$ 159.000-, se aplica una composición de sueldo base más bono anual por resultado de compañía, para todos los empleados, más un reajuste asegurado el 100% del IPC cada 6 meses, y un reajuste real por sobre el IPC (normalmente de 2,5% presupuesto anual). A ello se suma un conjunto de beneficios para todos los trabajadores, tales como, un seguro complementario de salud, seguro de vida, buses de acercamiento y de puerta a puerta para las personas que cumplen turnos, becas profesionales, y un beneficio bastante significativo y propio de la industria aérea, consistente en pasajes liberados para el trabajador y su grupo familiar. A modo ilustrativo, señaló que durante el año 2007 se emitieron 64.000 boletos liberados para los empleados, lo que significa un promedio de 4 boletos por persona.

Atendido todo lo anterior, esta compañía se ha transformado en una exportadora de servicios, por lo tanto, cualquier regulación laboral que se implemente en Chile es motivo de su preocupación, porque puede afectar directamente su competitividad internacional.

Al mismo tiempo, enfatizó, debe considerarse que Chile opera en el mercado de cielos más abiertos del mundo, toda vez que no existen restricciones a la entrada, ni a la operación ni a la propiedad. Se trata además de una industria transparente, donde los tráficos y los precios están publicados, y de una industria permeable, en la que es posible constatar el significativo crecimiento de otros operadores del transporte aéreo de pasajeros durante los últimos años. Asimismo, la actividad está regulada por un organismo independiente, como es la Dirección General de Aeronáutica Civil.

Por otra parte, LAN Airlines cumple un importante rol social, conectando a Chile con el mundo, tanto a nivel internacional como local. Es así como, precisó, ha sido capaz de comunicar a nuestro país con otros 17 países y 39 ciudades en el mundo, y gracias a sus alianzas con grandes operadores, puede ofrecer casi 700 destinos distintos. Del mismo modo, conecta localmente a Chile, llegando a 15 ciudades, muchas de las cuales no cuentan con vías de comunicación terrestre. Al respecto destacó que, tras la implementación de un modelo que, en promedio, rebajó las tarifas en un 30%, 300.000 nuevos pasajeros volaron en avión por primera vez.

Asimismo, esta compañía aérea promueve el desarrollo regional, toda vez que el turismo, las exportaciones, el comercio, son actividades que se desenvuelven por intermedio de la industria aeronáutica. Igualmente, genera más de 10.000 empleos en nuestro país y hace importantes inversiones para la capacitación de su gente. Además, apoya socialmente a la comunidad, ya sea mediante su activa contribución a diversas obras e instituciones de ayuda social, o bien, efectuando transporte de órganos o proporcionando traslado a damnificados de catástrofes naturales.

En consecuencia, enfatizó, LAN Airlines es un operador global, que enfrenta a grandes competidores internacionales, por lo que es importante asegurar su competitividad, sobre todo en Chile, donde opera su principal base y donde se encuentra el mayor porcentaje de su dotación de personal.

Si se mantiene dicha competitividad, añadió, podrá continuar aumentando la conectividad de Chile con nuevas ciudades del mundo, más chilenos podrán seguir volando por primera vez gracias a tarifas más bajas, se seguirá facilitando el desarrollo regional, aumentando el turismo, el comercio entre ciudades y los aeropuertos, y continuará el impulso para el crecimiento de la fuerza laboral.

Finalmente, en lo relativo al proyecto de ley propiamente tal, expresó que LAN Airlines comparte la propuesta de legislar en esta materia, asegurando en todo momento la competitividad

internacional de la industria aérea nacional en su conjunto. Para tales efectos, recalcó, se ha desarrollado un trabajo mancomunado con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y con los sindicatos de tripulantes, tanto de mando como de cabina. Asimismo, añadió, LAN Airlines comparte las modificaciones consensuadas, toda vez que aseguran la competitividad de nuestra industria aeronáutica, permiten la continuidad operacional y, lo más importante, mejoran las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores.

Por último, intervino el señor Gerente de Recursos Humanos de Sky Airline, quien, en primer lugar, manifestó su sorpresa y preocupación por cuanto, de las exposiciones precedentes, bien podría colegirse que estamos en presencia de una negociación colectiva que se ha desarrollado entre LAN Airlines y los sindicatos de tripulantes de cabina y los sindicatos de pilotos de dicha compañía. Advirtió que así lo demuestra el hecho de que no hayan concurrido a esta sesión a exponer sus puntos de vista los sindicatos de tripulantes y de pilotos de Sky Airline, así como tampoco ha participado la empresa Air Comet. Es decir, subrayó, salvo LAN Airlines y sus sindicatos de trabajadores, no está presente ninguna otra compañía de la industria. Asimismo, en conjunto con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social dicha empresa y sus sindicatos han sostenido conversaciones desde el mes de marzo de 2008, alcanzado significativos acuerdos en torno al proyecto de ley y a las modificaciones que han de proponerse al mismo, consenso al cual han llegado en base a sus propias circunstancias económicas, laborales y, en general, a sus condiciones como empresa dominante del mercado, en tanto que, las empresas más pequeñas, que tienen una operación sólo a nivel nacional y que representan además un porcentaje minoritario de gestión en el mercado, no han tenido participación alguna en dicho diálogo. No obstante, apuntó, éstas serán igualmente alcanzadas por el referido acuerdo. Por lo demás, los resultados de estas conversaciones tendrán efectos permanentes en el tiempo, toda vez que se traducirán en una normativa laboral consagrada por la vía legal.

Enfatizó que, aun cuando los sindicatos de trabajadores de la empresa Sky Airline sí concurrieron a las referidas conversaciones, dicha compañía aérea no habría sido invitada a participar en las mismas y, por tanto, no tuvo la oportunidad de pronunciarse respecto de los acuerdos alcanzados. Finalmente a este respecto, manifestó el interés de Sky Airline para ser llamada a integrar estas conversaciones y hacer su aporte a los acuerdos pertinentes.

Enseguida, se refirió a temas tales como, las condiciones de trabajo de los tripulantes de vuelo y auxiliares, particularmente en lo relativo a jornada laboral, remuneraciones y sindicalización. Asimismo, analizó la efectiva necesidad de una legislación especialmente protectora para estos trabajadores, las facultades de la

Dirección General de Aeronáutica Civil y, finalmente, efectuó algunas observaciones al proyecto de ley.

Acompañó su exposición con un set de documentos, en los cuales se consignan las materias precedentemente reseñadas.

Dichos documentos fueron debidamente considerados por los miembros de la Comisión, y se contienen en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

En primer lugar, señaló que, al revisar los contratos especiales contemplados en el Código del Trabajo, esto es, el contrato de aprendizaje, de los trabajadores embarcados o gente de mar y los trabajadores portuarios eventuales, el de los trabajadores de artes y espectáculos, el de trabajadores de casa particular y el de los deportistas profesionales, es posible constatar ciertas similitudes entre todos ellos, tales como que se trata de actividades muy atomizadas, donde existen muchísimos pequeños empleadores, de muy difícil fiscalización y que son rubros con una gran informalidad.

Precisamente dichas características son el elemento común entre los referidos contratos, y son el motivo por el cual el legislador ha estimado necesario sacar estas convenciones de la legislación común y establecer una regulación especial a su respecto, a fin de brindar la protección laboral necesaria.

Entrando en materia, destacó, en primer término, que en Chile operan a nivel nacional sólo tres líneas aéreas, y que, si bien a nivel regional dicho número aumenta, de manera alguna excede de quince. Resulta difícil, por tanto, encontrar áreas de la economía menos atomizadas que la del transporte aéreo de pasajeros y de carga, ya que pocos ámbitos de la industria tienen menos actores como los que existen en el campo de la aeronavegación comercial.

En lo que respecta a las condiciones de trabajo a que están expuestas las tripulaciones -tanto de vuelo como auxiliares-, se refirió a la jornada de trabajo que éstas cumplen, a sus remuneraciones y a su sindicalización.

En cuanto a la jornada laboral, explicó que hoy en día, de acuerdo a la Resolución exenta Nº 593 de la Dirección General de Aeronáutica Civil, las tripulaciones de vuelo tienen una jornada de trabajo semanal que fluctúa entre las 19 y 20 horas, lo que se traduce en 1.000 horas de vuelo anuales. Por su parte, de conformidad a la Resolución exenta Nº 1.132 de la misma entidad aeronáutica, las tripulaciones auxiliares tienen

una jornada semanal de entre 30 y 32 horas, que significan 1.600 horas de vuelo al año.

Ahora bien, si se examinan las jornadas que cumplen otros trabajadores, es dable señalar que, por ejemplo, la gente de mar tiene una jornada semanal de 56 horas, los trabajadores de artes y espectáculos no tienen limitación de jornada de trabajo, y los de casa particular tienen una jornada que excede las 60 horas semanales. Todo el resto de los trabajadores está afecto a una jornada laboral de 45 horas semanales, siendo ésta la regla general contemplada en el Código del Trabajo. En consecuencia, apuntó, el objetivo acá es instaurar un contrato especial, pero en el cual se disminuirá la jornada laboral, al contrario de la orientación del Código del Trabajo que, cuando establece un contrato especial, incrementa dicha jornada o la elimina.

En materia de remuneraciones, hizo presente que, en la línea aérea a la que representa, la remuneración promedio de los tripulantes de vuelo varía entre \$2.500.000 y \$3.500.000, dependiendo de si se trata de comandantes o primer oficial. En el caso de la tripulación auxiliar, la remuneración fluctúa entre \$380.000 y \$500.000, según sean auxiliares de vuelo o jefes de cabina.

En tanto, subrayó, la remuneración promedio de los trabajadores de las empresas afiliadas a la Asociación Chilena de Seguridad, es de \$438.000, en su monto bruto.

En el campo de la sindicalización, explicó que, según la encuesta ENCLA del año 2006, sólo el 8% de las empresas tienen un sindicato activo y este porcentaje se eleva al 46,7% cuando se trata de las grandes empresas.

En el caso de las tres líneas áreas que operan a nivel nacional, recalcó que todas ellas tienen sindicatos y éstos agrupan a las tripulaciones de vuelo y tripulaciones auxiliares con porcentajes de afiliación que superan el 50%.

Subrayó que, ante las condiciones laborales descritas, correspondería preguntarse si realmente los tripulantes de vuelo y los tripulantes auxiliares son trabajadores que requieren una legislación especial protectora, o bien, si efectivamente ellos carecen de normas claras en sus relaciones laborales. En respuesta, sostuvo que estos tripulantes son trabajadores privilegiados, tanto por la jornada laboral que cumplen -20 ó 30 horas semanales versus las 45 a que está sujeto el común de los trabajadores-, como por su nivel de remuneraciones, superior al promedio, y por su alta tasa de sindicalización, lo cual les permite ejercer un gran poder de negociación. A modo de ejemplo, señaló que en el caso de las líneas aéreas no es aplicable el reemplazo de trabajadores en el caso de huelga,

toda vez que no es posible sustituir a pilotos o auxiliares, lo cual revela el elevado grado de negociación que pueden alcanzar sus sindicatos.

Respecto de la Dirección General de Aeronáutica Civil, explicó que se trata de un organismo técnico que ha regulado en forma eficiente y rigurosa todas las normas que dicen relación con las jornadas de trabajo y los descansos necesarios atendidas las particularidades del negocio.

Enfatizó que legislar sobre aspectos que deben obedecer a criterios técnicos y no políticos, sólo añade inflexibilidades al quehacer del transporte aéreo de pasajeros y de carga, atentando contra su normal desarrollo.

Ahora bien, advirtió, el proyecto en estudio conlleva una derogación tácita del artículo 60 del Código Aeronáutico, que faculta a la Dirección General de Aeronáutica Civil para establecer las reglas sobre servicio y descanso, las cuales obedecen a principios internacionales del derecho aeronáutico y éstos, a su vez, son esencialmente flexibles precisamente por las características de la industria. Añadió que así lo ha entendido nuestra autoridad aeronáutica, reproduciendo tales principios en la normativa vigente, la cual se sustenta, no hay que olvidar, en razones de seguridad aérea.

Enseguida, efectuó algunas observaciones al proyecto de ley, señalando al efecto lo siguiente:

En primer lugar, indicó que en el proyecto de ley se regula casi exclusivamente y en forma conjunta la jornada de trabajo de las tripulaciones de vuelo y de las tripulaciones auxiliares, en circunstancias que son actividades de naturaleza y responsabilidades distintas. De hecho, advirtió, la propia reglamentación de la Dirección General de Aeronáutica Civil trata a ambas tripulaciones mediante dos resoluciones exentas distintas -las números 593 y 1.132, respectivamente-, abordando a cada uno de dichos segmentos de trabajadores por separado.

El pretender legislar sobre ambas actividades en un articulado común da como resultado una normativa difícil, compleja de entender y mucho más compleja aún de aplicar.

En segundo término, se sostiene la necesidad de proteger a los trabajadores de conductas tales como el cambio unilateral y de imprevisto de los roles de vuelo, pero, en el texto legal propuesto, rindiéndose ante la realidad, se establece la posibilidad de que dicho rol sea modificado un número ilimitado de veces estableciendo compensaciones a definir entre las partes.

Enfatizó que las modificaciones de roles son lo más nefasto que existe para la organización de una compañía aérea, razón por la cual hoy en día ellas sólo son realizadas por motivos de fuerza mayor, por ejemplo, si un trabajador se resfría y no puede volar, o por un cambio imprevisto en las condiciones climáticas o porque un aeropuerto se cierra.

Acotó que, la ocurrencia de este tipo de circunstancias, obliga a modificar los roles de los tripulantes, en pos de realizar los mejores esfuerzos para cumplir los itinerarios ofrecidos y llevar a destinos a los pasajeros.

Como tercer punto, manifestó que el proyecto de ley pretende una flexibilización al mensualizar el cómputo de la jornada semanal. Dicha flexibilización, apuntó, no es efectiva ya que desde hace más de 15 años la reglamentación aeronáutica establece límites semanales, mensuales, trimestrales y anuales a la jornada de trabajo de las tripulaciones de vuelo y límites diarios, mensuales, trimestrales y anuales para las tripulaciones auxiliares.

En cuarto lugar, expresó que, en el Mensaje que da origen al proyecto, se señala que existen distorsiones en materias de remuneraciones y se otorga como único ejemplo las actividades en el extranjero.

No obstante, el texto legal propuesto, contiene un real y unilateral aumento de remuneraciones al establecer, por ejemplo, compensaciones en virtud de los cambios de roles, así como remuneraciones especiales para servicios prestados en tierra, o remuneraciones especiales para los períodos de turno o retén, y remuneración de los descansos compensatorios. Por consiguiente, la iniciativa legal resuelve las distorsiones en materia de remuneraciones, pero estableciendo mayores compensaciones económicas sin una nueva y real contraprestación.

Un quinto aspecto a destacar, continuó, es que, en el afán de proteger la maternidad, el proyecto establece normas que regulan los descansos y actividades de las madres hasta lo imposible y lo incompatible con lo acordado en el contrato de trabajo. En efecto, precisó, actualmente, por el solo hecho de estar embarazada, la tripulante debe quedar en tierra desempeñando funciones similares a las acordadas en su contrato de trabajo, situación que se mantiene hasta el término del período post natal, con lo cual se completa un total de 52 semanas, considerando las 40 semanas de gestación más las 12 del post natal. El proyecto, a su vez, pretende agregar a esas 52 semanas durante las cuales el empleador no puede recibir la contraprestación acordada en el contrato, otras 38 semanas durante las cuales la trabajadora debe desempeñar sus funciones preferentemente en tierra. Por último, durante otras 52 semanas más, el

empleador deberá acordar con la trabajadora una forma de distribución de jornada en tierra y en vuelo que permita el ejercicio del derecho a alimentar al hijo menor de dos años. Por consiguiente, puntualizó, desde que la trabajadora inicia su embarazo y hasta que nuevamente asume a cabalidad sus obligaciones contractuales, transcurren más de 142 semanas, es decir, 2 años y 9 meses.

En sexto lugar, señaló que el proyecto de ley, además de lo expuesto anteriormente, introduce otros cambios a la normativa, que si bien son sutiles, son de gran importancia práctica, particularmente en materia de descansos. Entre ellos mencionó los siguientes:

- Se modifica el descanso, cambiando el actual de 48 y 96 horas, a otro de 2 y 4 días, lo cual significa en definitiva alterar su forma de cómputo -de horas a días- y con ello, a la postre, se amplía el descanso efectivo a otorgar. Así por ejemplo, acotó, 48 horas de descanso no necesariamente deben otorgarse en 2 días.

- También en cuanto al descanso, se modifican las proporciones del mismo. Hoy existen descansos de 48 horas consecutivas dentro de un período de 7 días continuos, o de 96 horas consecutivas en un período de 14 días seguidos. El proyecto, en tanto, modifica estas proporciones toda vez que establece que, por períodos de hasta 5 días continuos, corresponderán 2 días de descanso, y por períodos de entre 6 y 10 días continuos, serán 4 días de descanso.

- Se regula el descanso dominical, asimilándolo al de los trabajadores del comercio, es decir, contemplando el descanso durante 2 domingos de los 4 que hay al mes, o bien, 24 domingos de los 52 totales al año, sin embargo, añadió, no se establecen excepciones respecto de trabajadores de tiempo parcial o de los contratados exclusivamente para volar los días sábados, domingos o festivos; estos últimos, por ejemplo, también tendrían derecho al descanso dominical por aplicación de la legislación general.

Finalmente, concluyó su intervención señalando que, en concreto, el proyecto de ley en estudio propone una regulación que busca proteger y privilegiar a un grupo de trabajadores que, en el contexto nacional, tiene condiciones de trabajo muy superiores a las del resto de los trabajadores.

Asimismo, mediante la legislación especial propuesta, no se cumplen los objetivos esbozados en el Mensaje, concretándose en una serie de normas cuyo objetivo final es establecer mayores remuneraciones para los trabajadores que desempeñan las

funciones en cuestión, sin modificar ni un ápice las obligaciones por ellos asumidas al inicio de la relación laboral.

Finalizadas las exposiciones de los invitados, la Comisión dio lugar a una ronda de observaciones y consultas, según se consigna a continuación.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto manifestó que, al tenor de las expresiones vertidas, el presente proyecto de ley es, al parecer, una buena iniciativa legal, que satisface a los distintos actores que intervienen en esta área de la actividad económica. Agregó que, sin perjuicio de que cada exposición ha sido muy pormenorizada, no se ha explicitado cómo se pretende hacer efectivo el derecho a alimentar al hijo menor de dos años por parte de la madre trabajadora. Consultó, entonces, cómo se proyecta el ejercicio de este derecho.

La señora Presidenta del Sindicato de Tripulantes de Cabina de LAN Airlines explicó que, cuando se analizó este tema, pudo arribarse a la conclusión de que en el ejercicio de este derecho podrían presentarse una serie de situaciones bastante complejas, razón por la cual era preferible entregar a la voluntad de las partes la definición final de la modalidad específica mediante la cual se haría efectivo el derecho de la madre trabajadora para alimentar a su hijo menor de dos años. Así, las empresas y sus sindicatos, de acuerdo a sus propias realidades, podrán convenir la alternativa más adecuada para tales efectos. Subrayó que las actuales modalidades contempladas por el Código del Trabajo no resultan fácilmente aplicables en la especie, ya que, por ejemplo, no puede otorgarse permiso a la trabajadora para que se retire de su puesto de trabajo media hora antes, simplemente porque en este caso no puede abandonar el avión antes de lo previsto, toda vez que es una imposibilidad física. Es por ello, apuntó, que es necesario revisar distintas alternativas que, conforme a las peculiaridades de esta actividad, permitan a las trabajadoras hacer efectivo este derecho. Ejemplificó lo anterior señalando que, en la empresa LAN Airlines -a la que pertenece-, se aplica un sistema especial de jornada laboral, conforme al cual las trabajadoras que están en la situación descrita prestan servicios durante 15 días continuos al mes y luego, en el transcurso de los 15 días siguientes, permanecen en sus domicilios, con sus hijos. Para la efectividad del sistema, se programa una producción de, a lo menos, un 70% de lo que rendirían durante todo el mes de trabajo y, junto a este beneficio complementario -que satisface a las trabajadoras-, también se resguarda el impacto del sistema en sus remuneraciones. Tal como la alternativa indicada, agregó, es posible encontrar otras tantas más destinadas al mismo objetivo, como por ejemplo, pactar una jornada laboral distinta, de modo que estas trabajadoras durante el período en cuestión no realicen vuelos al extranjero -que son más lejanos y tardan más tiempo en completarse-, o que sólo efectúen vuelos cuya ida y regreso se verifique en un mismo día, sin necesidad de pernoctar fuera de sus hogares.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social aclaró que el proyecto de ley consagra el derecho en comento como un principio de carácter general y obligatorio y que, como tal, debe cumplirse bajo todo respecto. Ahora bien, apuntó, tras ello, la iniciativa abre las posibilidades al acuerdo de las partes atendida la especial naturaleza de esta actividad, que impide aplicar en forma pura y simple las reglas comunes y generales existentes en la materia. Adicionalmente, advirtió, existen dos resguardos básicos, ya que, por un lado, la trabajadora después de su último permiso de maternidad debe retomar sus funciones habituales, y, por el otro, no puede sufrir una merma en sus remuneraciones.

El Honorable Senador señor Letelier señaló que, en primer término, es posible percibir el clima de entendimiento que ha inspirado el estudio de este proyecto de ley, lo cual es digno de mención, sobre todo habida cuenta la completa falta de diálogo que imperó en el sector hace algunos años atrás. No obstante, añadió, no queda claro cuán representativo es este acuerdo al que se ha aludido, tanto porque no se explica la existencia de tantos sindicatos al interior de una misma empresa - lo que tal vez responda a la multiplicidad de razones sociales-, como porque, además, el representante de otra compañía aerocomercial -más precisamente Sky Airline- ha hecho presente su preocupación por no haber sido invitada a participar en este proceso de diálogo. Asimismo, es dable entender que el acuerdo involucra a una parte de la empresa y no a la totalidad de ella, acotándose a la realidad de pilotos y tripulantes auxiliares.

En lo que respecta al contenido mismo del proyecto de ley, señaló que es probable que al interior de la industria las empresas revelen realidades muy distintas, o que se justifique el establecimiento de jornadas laborales especiales para pilotos y tripulantes, razón por la cual no aludirá al mérito de las normas propuestas.

Sin embargo, advirtió, su preocupación apunta a qué sucede en el caso de los trabajadores que permanecen en tierra, qué jornada laboral se aplicará a su respecto, es decir, la contemplada en las normas generales, quedando completamente al margen de estas jornadas especiales que se están proponiendo, o si, por el contrario, estarán sujetos a estas últimas.

En otro orden de ideas, consultó si la trabajadora que está embarazada deja inmediatamente de prestar servicios a bordo del avión, por el solo hecho de estar en esa condición. En caso contrario, añadió, desde cuándo ello acontece.

La señora Presidenta del Sindicato de Tripulantes de Cabina de LAN Airlines respondió que depende del caso particular de que se trate. En efecto, explicó, hay un período de tiempo en el cual la

trabajadora puede optar entre continuar prestando servicios a bordo o bajar inmediatamente a tierra. Para eso, añadió, es preciso realizar los respectivos controles médicos, tanto por parte del médico personal de la trabajadora como por parte del profesional de la empresa, definiendo el momento oportuno en que ésta debe asumir labores en tierra. Normalmente entre cuatro y cinco meses permanece a bordo, pero, en verdad, depende de la condición particular de la trabajadora, ya que para algunas el estado de gravidez no afecta mayormente su salud, en tanto que para otras el embarazo requiere mayor cuidado. En todo caso, advirtió, los problemas para la trabajadora se presentan al reincorporarse en sus funciones una vez cumplido el período post natal, ya que en la etapa pre natal ella no enfrenta mayores inconvenientes en el ejercicio de sus derechos.

El Honorable Senador señor Letelier apuntó que lo anterior es producto de que esta actividad ha sido calificada como trabajo pesado por la Comisión Ergonómica Nacional.

Desde otra perspectiva, valoró la posibilidad de gestar acuerdos en aras de generar una legislación concordante con la realidad a la que se pretende aplicar. Sin embargo, advirtió, es igualmente deseable que todos los sectores al interior de la respectiva industria tengan la posibilidad de participar en estos procesos de conversación, ya que la legislación que finalmente se dicte, será aplicable para todos quienes integran dicha industria y, bajo ese entendido, es pertinente que todos sean escuchados, en especial si la instancia de diálogo existe.

Enseguida, Su Señoría consultó cuántas horas, en promedio, prestan servicios al mes, tanto pilotos como tripulantes, ya que dicho dato no resulta claro al tenor de los antecedentes aportados.

El señor Presidente del Sindicato de Pilotos LAN, previo a responder, aclaró que la Dirección General de Aeronáutica Civil no establece una jornada máxima mensual para los pilotos, sino que solamente delimita las horas de vuelo que se pueden cumplir conforme a criterios de seguridad. Sin embargo, agregó, a esas horas de vuelo es necesario sumar el tiempo en que el trabajador presta servicios en tierra, como la preparación del vuelo, el tiempo de espera que media entre la ida y el regreso y, finalmente, las labores posteriores al aterrizaje. Todo ello no se computa dentro de las horas efectivas de vuelo, pero sí conforman lo que se denomina Período de Servicio de Vuelo. Ahora bien, las 1.000 horas a que se ha hecho referencia, son el límite de horas de vuelo al año, consideradas como horas efectivas de viaje, sin contemplar el tiempo total de prestación de servicios.

En cuanto a la consulta formulada, recordó que hace algún tiempo atrás se efectuó un catastro de las horas que se estaban sirviendo en vuelo, y pudo concluirse que la realidad es muy distinta en los

diferentes casos. En efecto, explicó, quienes pilotean aviones de corto alcance, tienen relativamente pocas horas de vuelo y acumulan mucho más tiempo por labores en tierra. En estos casos, es perfectamente posible que se registren 100 horas de vuelo al mes, pero que se completen 160 ó 180 horas de servicio. En cambio, un piloto que vuela a largo alcance, por ejemplo, con un viaje de ida y vuelta a Europa, en el que consume 25 ó 26 horas de vuelo, suma solamente 4 ó 5 horas adicionales de servicio en tierra. Hoy en día, añadió, también puede variar bastante la proporción, ya que no es inusual registrar 120 horas de servicio para volar 80 horas al mes.

Por su parte, el señor Gerente de Servicio a Bordo de LAN Airlines agregó que, para estimar los promedios, tanto en el caso de pilotos como de tripulantes, deben considerarse ciertos factores que inciden en el cumplimiento de sus funciones, tales como los itinerarios programados, el tipo de aeronave, el tipo de ruta, si es cabotaje regional o vuelo internacional, entre otros. No obstante, apuntó, conforme a los estudios practicados al respecto, es posible calcular un promedio cercano a las 110 horas de Período de Servicio de Vuelo. Si eso se desglosa, por ejemplo, en el caso de una tripulante que hace una ruta internacional, en horas de vuelo registra aproximadamente 73 horas al mes, en tanto que una tripulante en cabotaje regional, mensualmente no vuela más de 60 horas. Ahora bien, en ambos casos, si a esas horas de vuelo efectivo, se suma el tiempo de servicio en tierra -período previo, esperas y período posterior al vuelo-, se alcanzan las 110 horas, promedio, a que se ha hecho mención.

El señor Gerente de Recursos Humanos de Sky Airline acotó que, efectivamente tiempo de vuelo y tiempo de servicio de vuelo son conceptos distintos. Sin perjuicio de lo anterior, señaló que en la empresa Sky Airline, que efectúa vuelos nacionales de corto alcance y que, por tanto, realiza numerosos despegues, espera en posta y aterrizajes, los tiempos de vuelo de los pilotos fluctúan entre las 50 y las 55 horas mensuales, en promedio, a lo cual deben sumarse una hora y media o dos horas de tiempo servicio en tierra. Con ello, se obtiene que el tiempo total de prestación de servicios del trabajador no excede las 25 ó 30 horas semanales.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social advirtió que no se trata de aumentar la jornada laboral mediante el establecimiento de un contrato especial. Las horas de vuelo que en la práctica se han ido aplicando, responden a la lógica de las normas impuestas por la Dirección General de Aeronáutica Civil conforme a criterios de seguridad aeronáutica. No es plausible que para un sector de trabajadores no exista un límite en su jornada laboral. El guarismo 160 que propone el proyecto de ley, obedece a los requerimientos tanto del tiempo efectivo de vuelo, como del Período de Servicio de Vuelo, que incluye además las labores ejecutadas en tierra. Reiteró que no es concebible un

contrato de trabajo que no dé cuenta de la respectiva limitación a la duración de la jornada laboral.

El señor Gerente de Recursos Humanos de Sky Airline aportó como dato anexo que, conforme a la Resolución exenta N° 1.132, de la Dirección General de Aeronáutica Civil, que regula los Períodos de Servicio de Vuelo y Períodos de Descanso para miembros de la tripulación auxiliar, dispone un máximo mensual de 160 horas, pero, al mismo tiempo, establece un tope anual de 1.600 horas. Por lo tanto, acotó, la iniciativa legal en estudio incrementaría en 320 horas al año, el máximo determinado por la Dirección General de Aeronáutica Civil en base a criterios de seguridad aeronáutica.

La señora Presidenta del Sindicato de Tripulantes de Cabina de LAN Airlines hizo presente que, si bien el artículo 60 del Código Aeronáutico faculta a la Dirección General de Aeronáutica Civil para dictar normas regulatorias de esta actividad, dicha atribución le compete sólo en el ámbito de la seguridad aérea y no en el campo laboral, razón por la cual sus disposiciones no definen la jornada laboral de los trabajadores del sector. Recordó que existen fallos judiciales y dictámenes de la Dirección del Trabajo que se pronuncian precisamente en dicho sentido. En todo caso, acotó, la Dirección General de Aeronáutica Civil, por intermedio de su Departamento de Seguridad Operacional, emitió su opinión técnica respecto del proyecto de ley en informe, la que fue favorable al mismo.

El Honorable Senador señor Letelier consultó cómo registran estos trabajadores el cumplimiento del horario de su jornada laboral, por ejemplo, marcando tarjeta o aplicando algún otro sistema de control. Asimismo, preguntó por los períodos de entrenamiento, sea para pilotos o tripulantes, si son parte o no de la jornada de trabajo y cómo operan en términos prácticos.

La señora Presidenta del Sindicato de Tripulantes de Cabina de LAN Airlines respondió que, a lo menos en la empresa para la cual ella presta servicios, no se utiliza un registro de ingreso mediante tarjeta electrónica, sino que, cuando el personal arriba al aeropuerto, efectúan una reunión previa al vuelo, en la cual revisan las condiciones de seguridad, distribuyen las tareas que se ejecutarán a bordo, etcétera. Ahora bien, sí firman una planilla en la que queda constancia de la hora de llegada, en cumplimiento de una disposición reglamentaria de la DGAC conforme a la cual los tripulantes deben presentarse en el lugar de trabajo a lo menos una hora antes del inicio del vuelo.

En cuanto al turno de llamado, explicó que consiste en que, durante un período de tiempo determinado -doce horas-, el personal de tripulación debe estar disponible en su domicilio para atender cualquier vuelo que se verifique en ese período. Para tales efectos, una vez

que responde el teléfono, el trabajador cuenta con unos 20 minutos para prepararse, tras los cuales un móvil de la compañía lo recoge en su domicilio para conducirlo al aeropuerto.

En lo relativo a los entrenamientos de los tripulantes, señaló que una vez al año éstos deben rendir exámenes teóricos y prácticos referidos a su preparación técnica para ejecutar este trabajo. Esa obligación forma parte de la jornada laboral y se cumple en días especialmente programados para tales efectos. Se trata de exámenes que incluyen una fase de conocimientos y otra de carácter práctico, por ejemplo, efectuando ejercicios de evacuación. Añadió que son sometidos a estas pruebas con una frecuencia de 10 a 11 meses y éstas son altamente exigentes, ya que para su aprobación se requiere un 90% de acierto. También se efectúan exámenes médicos para controlar la condición física de los tripulantes. Es decir, acotó, se trata de una revisión muy completa y que efectivamente es una de las obligaciones que impone el trabajo y que, como tal, se cumple dentro de la jornada laboral.

La señora Presidenta del Sindicato de Tripulantes de Cabina de Lanexpress hizo presente algunas consideraciones a nombre de los trabajadores de Sky Airline. En primer lugar, señaló que dicha empresa ha sido objeto de fiscalización por parte de la Dirección General de Aeronáutica Civil por cuanto habría incurrido en ciertas faltas respecto de sus tripulantes de cabina. En segundo término, indicó que los tripulantes -tal como los pilotos-, están a cargo de la seguridad de todas las vidas que transportan en las aeronaves, y como tales, ejecutan una labor de innegable relevancia. Sin embargo, conforme a los testimonios del personal de Sky Airline, las tripulaciones no siempre podrían tomar sus días de descanso, particularmente los domingos, toda vez que se les impediría hacer efectivo este derecho. Ante tales situaciones, subrayó, queda en evidencia la importancia de legislar en esta materia.

Por su parte, el Honorable Senador señor Pérez Varela expresó que, cuando se está regulando un área específica o respecto de un determinado sector, es importante visualizar el horizonte completo hacia el cual se orienta dicha regulación. En el caso de la especie, añadió, si bien todos podemos conocer en qué consiste el trabajo desplegado por pilotos y tripulantes de cabina, las explicaciones aquí vertidas sobre dicho trabajo han dilucidado muchos aspectos del mismo, que pueden no ser tan evidentes y que, sin embargo, justifican una regulación legal especial.

En ese contexto, por consiguiente, resulta particularmente importante tener a la vista la situación de todos los actores de la respectiva industria. En este caso, hay una empresa de carácter global frente a otras que distan mucho de la dimensión de aquélla, ante lo cual cabe preguntarse si la legislación que se está analizando será igualmente pertinente respecto de todas ellas, con independencia de su tamaño o su

magnitud o si, por el contrario, podría eventualmente representar una barrera de entrada para otras compañías que, siendo más pequeñas, no podrán intervenir en el mercado en igualdad de condiciones porque las normas -aplicables a todos, grandes y pequeñas compañías-, entorpecen en lugar de promover y facilitar dicha participación. Indicó que lo óptimo es la existencia de múltiples operadores, que generen la competencia necesaria al interior del mercado, lo que, a su vez, se traduce en mejores servicios, menores precios, etcétera. Sin embargo, advirtió, ello podría verse dificultado si se dicta una regulación que más bien se encuadra en la actividad desplegada por los grandes operadores, marginando en cierto modo a los más pequeños. Subrayó la importancia de generar un debate y dilucidar los efectos que puede traer consigo la implementación de una normativa común que resulta acorde con la gran empresa que se desenvuelve en el sector y no así con los operadores más pequeños.

Para graficar lo anterior, recordó que en el ejemplo propuesto sobre jornada laboral, puede observarse que se trata de la jornada de trabajo propia de un piloto que presta servicios en una empresa grande - como es LAN Airlines-, pero que no necesariamente corresponde a la jornada que se cumple en una compañía de menor magnitud, como podrían ser Air Comet o Sky Airline, cuyos servicios están orientados a vuelos de menor alcance que los que ejecuta aquélla. La cantidad de vuelos, la frecuencia entre los mismos, las distancias recorridas, las horas de servicio, todo ello representa un cierto grado de complejidad que, probablemente, empresas de menor envergadura no van a alcanzar a tener ni aún en el mediano o largo plazo. Por consiguiente, ante la diversidad que implica la operación de empresas globales y de otras que no revisten dicho carácter, hay que tener especial cuidado al legislar mediante normas generales, que no hagan distingos de ningún tipo, a fin de no producir efectos colaterales no deseados que, en lugar de favorecer a la industria, finalmente la perjudiquen o entorpezcan. Indicó que dicha observación es igualmente válida tratándose de otros sectores de la actividad económica -por ejemplo, la industria forestal-, donde también operan simultáneamente empresas grandes y medianas y donde, por lo tanto, es muy compleja la implementación de normas comunes que no contemplen distinción alguna entre unas y otras.

El Honorable Senador señor Letelier hizo presente que la mayor diferencia entre empresas grandes y pequeñas en este sector, podría registrarse en relación al número de vuelos que éstas ejecutan, pero no así en lo que a jornada de trabajo se refiere. Consultó, entonces, cuál es la diferencia en términos de trabajo desplegado entre vuelos nacionales y los internacionales, porque de lo expuesto, podría entenderse que se trata de industrias diametralmente diferentes.

El señor Presidente del Sindicato de Pilotos de Lanexpress respondió que la actividad en ambas áreas es bastante similar, sin registrar mayores diferencias. No obstante, añadió, en el caso particular

de Lanexpress, probablemente la cantidad o frecuencia de los vuelos y la distribución de carga de trabajo sea superior cuando el cabotaje corresponde a ruta nacional. Ahora bien, agregó, el asunto de fondo es que hay un reconocido nivel de eficiencia en la tripulación y eso es lo que se quiere proteger mediante una regulación adecuada, sobre todo cuando la productividad pone en riesgo la vida personal y familiar de los trabajadores, por tanto, es necesaria una normativa que regule esta materia. Se trata de cautelar los derechos fundamentales de los trabajadores, mejorando la calidad de vida de los mismos.

En otro orden de ideas, lamentó las expresiones conforme a las cuales este proceso de diálogo fue calificado como un verdadero proceso de negociación colectiva. Aclaró que, bajo ninguna circunstancia, estas conversaciones han constituido una negociación colectiva ni han pretendido serlo. Ha sido un análisis profundo de las peculiaridades de esta actividad, su necesaria flexibilidad y la situación laboral de sus trabajadores. Enfatizó que esta es una nueva forma de trabajar y de hacer las cosas, bajo un clima de entendimiento. Este trabajo, además, debe desarrollarse con visión de futuro, porque si una compañía actualmente efectúa itinerarios más cortos, tiene pocas rutas o sus jornadas de trabajo son inferiores, ello no obsta a que se evalúen las condiciones generales en que se desenvuelve esta actividad, desde una perspectiva amplia y con una proyección de largo plazo.

En cuanto a la participación de Sky Airline en este proceso, señaló que tanto sus sindicatos de pilotos como de tripulantes, han intervenido en este diálogo del cual no han quedado excluidos, aun cuando sabido es que la relación de tales sindicatos con dicha empresa no es del todo positiva.

Enseguida, el señor Presidente del Directorio de LAN Airlines aclaró que en ningún caso ha sido la voluntad de esa empresa, dar lugar a una normativa que se ajuste a sus intereses particulares. Subrayó que el diálogo sostenido ha sido un arduo trabajo que se ha desarrollado durante los últimos cinco meses, en el cual han intervenido el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y representantes tanto del sector empleador como del trabajador, todos inspirados en la búsqueda de normas equilibradas que, junto con respetar el ejercicio de la industria y sus especiales características, proporcionen una mejor calidad de vida a los trabajadores, en un marco de entendimiento. Agregó que no es posible pensar siquiera en que existan categorías distintas de trabajadores, ya sea de pilotos o de tripulantes. Muy por el contrario, se trata de establecer normas generales que permitan resguardar las condiciones laborales mínimas respecto de todos quienes se desempeñan en esta actividad. En cuanto a las empresas del sector, añadió que, por su propia naturaleza, son compañías globales y, para graficarlo, señaló que basta mencionar que en el caso de líneas aéreas que han intentando operar con un carácter puramente doméstico -particularmente en

países vecinos-, han terminado en un rotundo fracaso comercial. La aviación, por definición, tiene que ofrecer una conectividad global y, en ese cometido, las personas que se desempeñan en ella deben gozar de una calidad de vida acorde con dicho objetivo.

Por su parte, el señor Gerente de Recursos Humanos de Sky Airline aclaró que sus cuestionamientos no apuntan al contenido mismo de los acuerdos alcanzados, precisamente porque los desconoce, por lo tanto, mal podría criticarlos. Asimismo, añadió, tampoco el ánimo ha sido afirmar que una empresa seria y responsable como es LAN Airlines, haya propiciado una normativa que sólo le favorezca a ella. Su alegación, advirtió, es más bien de tipo formal, toda vez que Sky Airline no pudo intervenir en el referido proceso de diálogo por no haber sido invitada al mismo. En consecuencia, no se trata de que dicha compañía aérea no haya querido participar en este trabajo, sino que, muy por el contrario, no fue llamada para tales efectos.

Respecto de las infracciones laborales en las que supuestamente habría incurrido Sky Airline y a las que se ha hecho mención, aclaró, en primer término, que ninguna empresa está exenta de denuncias en su contra por posibles faltas en materia laboral y, por lo mismo, esta compañía no sería la única que enfrente este tipo de denuncias a nivel nacional. Sin perjuicio de ello, añadió, Sky Airline no registra más infracciones ni revela una problemática laboral superior a la que tienen otras empresas del rubro, de modo que no se justifica una alusión especial a este respecto.

En cuanto a la relación de Sky Airline con los sindicatos de sus trabajadores, a la que también se ha hecho referencia, dejó constancia que, desde que dicha compañía aérea comenzó a operar en Chile -esto es, junio de 2001-, hasta el año recién pasado, no ha sido presentado ningún proyecto de convenio colectivo. La única oportunidad en que ello ha sucedido, fue en marzo de 2007, oportunidad en la cual se presentó un proyecto pero que, lamentablemente, fue presentado fuera del plazo legal contemplado al efecto. Recordó que, en dicha ocasión, la empresa objetó la formulación extemporánea de la iniciativa, y el sindicato correspondiente aceptó dicha objeción. Finalmente, anunció que durante los próximos meses se desarrollaría un proceso de negociación colectiva al interior de la empresa.

A continuación, el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social se refirió a algunos aspectos mencionados en este debate.

En primer término, ofreció sus excusas a la empresa Sky Airline en el evento de que no haya sido formalmente convocada para participar en el proceso de diálogo que se ha desarrollado en el sector en torno a los perfeccionamientos de este proyecto de ley. Sin

embargo, advirtió, conforme a lo acontecido, consta que los sindicatos de trabajadores pertenecientes a dicha empresa sí concurrieron a este diálogo, aun ante la ausencia de su parte empleadora.

A mayor abundamiento, agregó, según informa la asesoría del Ministerio a su cargo, todas las invitaciones pertinentes fueron debidamente cursadas, razón por la cual era dable esperar la presencia de todos los actores involucrados en este tema.

En segundo lugar, continuó, tras escuchar la exposición del representante de Sky Airline, es posible sostener que, en opinión de dicha empresa, sería más aconsejable mantener la actual situación laboral de los trabajadores del sector, sin generar modificación alguna a su respecto, lo cual no parecer ser la alternativa más apropiada. Es por ello que, precisamente, se ha promovido este diálogo que apunta a fomentar condiciones que permitan mejorar los estándares laborales en una industria que se caracteriza por ciertas peculiaridades que no se replican en otros ámbitos de la actividad económica.

En tercer término, y desde una perspectiva más general, recordó que en el debate laboral de nuestro país siempre se insiste mucho en la existencia de una rigidez que imposibilita avanzar en el tratamiento de algunos temas, porque hay una cierta reticencia que impide que los diálogos se desarrollen. En consecuencia, subrayó, resulta extraño que cuando ese diálogo se promueve, surjan voces contrarias al mismo. En todo caso, apuntó, dichas apreciaciones adversas parten de una premisa equivocada, toda vez que no se trata de dar lugar a precondiciones de ninguna especie, sino que solamente de reconocer que, en un ámbito determinado, existen ciertas características que ameritan la existencia legal de un contrato especial que recoja dichas particularidades.

Los contratos especiales, enfatizó, justamente reconocen y se hacen cargo de las peculiaridades que revela una actividad y tal es el caso en estudio, donde nos encontramos frente a una industria que presenta ciertas condiciones especiales que inciden en su realidad laboral.

Es decir, hay contratos especiales porque hay particularidades que sobrepasan la regla general, y es razonable distinguir esas propiedades específicas mediante una legislación que también revista características especiales. Ello demuestra una clara intención de reconocer las diferencias, haciendo eco de un antiguo alegato del sector empresarial que se orienta en ese mismo sentido. Si el contrato de trabajo de un trabajador de una línea aérea tiene particularidades, parece razonable dar lugar a una legislación que las reconozca. Eso es un contrato especial, tal como también los hay en muchas otras áreas de nuestra actividad económica.

Por otra parte, destacó que el proceso de diálogo que se ha desarrollado en este ámbito, ha sido exitoso y constituye un verdadero ejemplo de trabajo mancomunado y de espíritu de entendimiento. Indicó que, si bien efectivamente dicho proceso podría mejorarse o ampliarse, no es menos cierto que el diálogo existe, en respuesta a una aspiración por tanto tiempo reclamada, razón por la cual resulta especialmente valiosa la gestión del Gobierno en su esfuerzo de generar instancias de diálogo y de crear condiciones de confianza.

Por último, señaló no compartir la apreciación de que, como en el mercado intervienen empresas grandes y pequeñas, los estándares laborales deberían ser distintos tratándose de unas y otras. Indicó que este tema es de antigua discusión, pero, en su opinión, la competitividad de las empresas no dice relación con estándares laborales diferenciados. Añadió que, cuando se cita como ejemplos la competitividad que han alcanzado algunos países, como China, si bien el resultado es elogiado, no hay que olvidar que no es posible incurrir en estándares laborales cercanos a la esclavitud en aras de promover una competitividad que, en esos términos, no tiene ninguna sustentabilidad en el largo plazo. En consecuencia, concluyó, lo que este proyecto de ley intenta hacer es, precisamente, desde las particularidades que tiene una industria de esta naturaleza, con relaciones de trabajo que reflejan esas peculiaridades, reconocerlas y establecer estándares laborales cada vez más cercanos a lo más civilizado posible.

Finalmente, el Honorable Senador señor Allamand explicó que, tras haber escuchado la opinión de las distintas entidades invitadas a la sesión, la Comisión procederá a debatir la iniciativa legal a fin de emitir un pronunciamiento a su respecto. Conforme a las normas reglamentarias, apuntó, el proyecto será sometido a votación en general y pasaría a la Sala para el mismo efecto. Tras su aprobación, correspondería abrir un plazo para presentar indicaciones, las que serían consideradas por la Comisión en su segundo informe.

Sin perjuicio de lo anterior, Su Señoría manifestó su opinión en relación a la importancia y al rol de los acuerdos que han sido alcanzados en esta materia. Al respecto, indicó que es muy importante esclarecer que los acuerdos anunciados representan un insumo más dentro de todo el acopio de antecedentes que han de tenerse a la vista al momento de resolver y pronunciarse sobre este tema. En efecto, explicó, el hecho de que exista un cierto consenso entre los futuros destinatarios de una normativa, si bien es muy relevante, no impide, bajo ninguna circunstancia, que el legislador tenga su propio juicio sobre el mérito del acuerdo y, finalmente, sobre la materia en cuestión. De no ser así, advirtió, podría incurrirse en una captura del proceso legislativo al tenor de intereses corporativos, mediante la presentación de acuerdos que podrían estar muy bien afinados, pero que, a la postre, podrían significar un gran avance para

un área de la industria y, en cambio, un retroceso o un perjuicio respecto de otra. De esta manera, acotó, la información que aquí ha sido proporcionada será debidamente considerada y evaluada por la Comisión. Reiteró que, valorando el acuerdo alcanzado en un no menos valioso proceso de diálogo, no hay que perder de vista que el consenso manifestado es un insumo más que se incorpora a la tarea de legislar.

Asimismo, sugirió a los presentes seguir de cerca las restantes etapas de la tramitación legislativa de esta iniciativa legal.

Enfatizó que la Comisión será muy acuciosa en el estudio de cada una de las disposiciones de este proyecto de ley, analizando en detalle la nomenclatura y las normas propuestas, a fin de evitar cualquier efecto no deseado que eventualmente pudiera derivarse de las mismas. Para ello, anunció, podría ser requerida la colaboración técnica de los invitados a esta sesión, de estimarse así necesario para dilucidar las inquietudes que surjan durante el debate.

Se trata, concluyó, de esclarecer al máximo el sentido y alcance de la regulación en proyecto, fundamentalmente por la implicancia que esta iniciativa tendrá, no sólo respecto de esta industria tan importante en la economía nacional, sino que en nuestra legislación en general.

En la sesión siguiente, la Comisión analizó, junto a los representantes del Ejecutivo, los principales aspectos del proyecto de ley.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto señaló que, tras la exposición del Ejecutivo y de los distintos invitados que participaron en la sesión anterior, es posible concluir que la iniciativa legal en estudio es un buen proyecto de ley, toda vez que viene a regular una actividad económica de características muy particulares, mediante el establecimiento de una normativa especial que responda a dichas peculiaridades. Valoró el consenso alcanzado entre los distintos actores de este sector de la industria, el cual, sin duda, contribuye a la aprobación en general de la iniciativa, para luego dar lugar a la apertura de un plazo de indicaciones a fin de introducir las modificaciones que resulten pertinentes.

Agregó que es innegable que a los trabajadores que se desempeñan en el ámbito de la aeronavegación comercial, en calidad de tripulantes, no les resultan plenamente aplicables las normas generales contenidas en el Código del Trabajo, razón por la cual es de la mayor importancia dotar a este segmento de trabajadores de un estatuto laboral que responda a las características de la actividad y de las labores que éstos desarrollan.

Subrayó que la normativa propuesta contempla para estos efectos el establecimiento de un contrato especial de trabajo, cosa que no es ajena a nuestra legislación laboral, ya que el Código del Trabajo consigna otros tantos contratos especiales, entre los cuales éste será uno más de los que ya integran dicha nómina.

Asimismo, destacó que el debate de este proyecto haya considerado la posibilidad de escuchar a los diversos actores de este sector de la industria nacional, por cuanto ello ha permitido tomar conocimiento cabal de las circunstancias en las que se desarrolla la actividad aéreo comercial, las cuales explican la pertinencia de la presente iniciativa legal.

Finalmente, anunció su voto favorable a la idea de legislar sobre esta materia.

El Honorable Senador señor Letelier señaló que, además de los tripulantes de vuelo y de cabina, están los trabajadores que ejecutan labores en tierra. Consultó en qué situación jurídico laboral quedarán ellos y, por tanto, qué normativa se aplicará a su respecto, por ejemplo, en lo relativo a su jornada de trabajo. Para ilustrarlo, recordó que, quienes prestan servicios de control aéreo, funcionan en base a un sistema de turnos, pero el resto del personal en tierra no opera necesariamente mediante dicho sistema. En consecuencia, acotó, sería preciso revisar este tema a fin de definir con claridad a qué estatuto laboral quedarán sujetos unos y otros.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social respondió que, efectivamente, en esta actividad es posible distinguir entre los trabajadores que se desempeñan en vuelo, esto es, los tripulantes, ya sea de mando o de cabina, y los trabajadores que prestan servicios en tierra. En cuanto a los tripulantes, acotó, el proyecto propone las jornada de trabajo especiales a que ya se ha hecho mención. En cuanto a los trabajadores que se desempeñan solamente en tierra, añadió, por aplicación de las normas generales del Código del Trabajo, cumplen una jornada laboral regular. En el caso de las labores más sensibles, como es por ejemplo el servicio técnico de mantención de los aviones, efectivamente se aplica un sistema de turnos para el ejercicio de sus funciones.

Sin perjuicio de lo anterior, aclaró, hay que tener en cuenta que los tripulantes también cumplen algunas funciones en tierra. El proyecto se hace cargo de dicha circunstancia y para tales efectos define separadamente el Período de Servicio de Vuelo y el Período de Servicio. Ambos son conceptos diferentes, toda vez que el primero comprende tanto las labores que se cumplen en tierra para el vuelo -como, por ejemplo, la preparación del mismo, previo al despegue, o su cierre tras el aterrizaje-, y el tiempo de vuelo propiamente tal, esto es, el período que transcurre desde

que la aeronave es puesta en marcha y hasta que se detiene completamente en su destino. En el segundo, en cambio, se ejecutan labores que están asignadas a los trabajadores en sus respectivos roles mensuales, por ejemplo, durante diez días, para cumplir labores en tierra, normalmente de carácter administrativo. El proyecto provee una fórmula determinando que, cuando se cumple un Período de Servicio por más de 7 días durante el mes, se aplica para tales efectos una jornada laboral regular y no las jornadas especiales consideradas para el Período de Servicio de Vuelo.

El Honorable Senador señor Novoa consultó si este nuevo contrato especial que se propone refleja en alguna medida lo que hoy día acontece en el normal funcionamiento de la aeronavegación comercial, o si, por el contrario, estas normas significarán una modificación a las actuales prácticas de la industria que, a la postre, puedan generar consecuencias no deseadas, como por ejemplo, un encarecimiento de los costos. Lo anterior, acotó, es importante de esclarecer por cuanto en un mercado monopólico, el acuerdo que alcance una empresa con sus trabajadores no tiene mayor trascendencia en la medida que cualquier incremento de costos lo asume finalmente el usuario. Apuntó que se trata de un tema que probablemente fue considerado en el análisis efectuado durante las conversaciones que se desarrollaron en esta materia, sobre todo atendido el hecho de que en Chile existen costos muy altos de transporte.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social aclaró que el proyecto de ley en estudio no incrementa costos de ningún tipo, sino que principalmente reordena el ejercicio de ciertos derechos que, hoy día, en la práctica -y a veces con algunas dificultades-, los trabajadores del sector ya tienen, conforme a la normativa que actualmente se les aplica.

Para ilustrar lo señalado, ejemplificó con el caso del descanso dominical, el cual actualmente no se cumple a cabalidad. Para su efectivo cumplimiento, explicó, habría sido necesario establecer respecto de esta actividad una jornada excepcional, lo que trae aparejado una serie de beneficios, entre ellos, una compensación por el trabajo desarrollado en día domingo. Sin embargo, advirtió, la realidad ha demostrado que el referido derecho no se ejerce, no se contempla compensación alguna por la prestación de servicios en domingo y tampoco se han activado los mecanismos administrativos para que ello acontezca. El proyecto de ley, en cambio, considera una fórmula flexible que reconoce y hace aplicable el descanso dominical a esta actividad, sin aumentar los costos, sino que estableciendo un período de descanso de, a lo menos, 106 horas, en el que deben comprenderse un sábado y un domingo una vez al mes. Eso significa, en términos prácticos, contar con cuatro días de descanso que pueden tomarse, por ejemplo, desde un jueves a un domingo o desde un sábado a un martes, entre otras alternativas. Por lo tanto, subrayó, lo que se hace es una reordenación de los derechos que hoy tienen los trabajadores, pero cuyo

ejercicio se ve dificultado por las características de las funciones que cumplen. Esto es, en todo caso, producto de las conversaciones que durante cinco meses se han sostenido con los representantes de los trabajadores y de los operadores del sector, en aras de obtener este tipo de soluciones que permitan resguardar las condiciones laborales sin desmedro de las respectivas e ineludibles condiciones de seguridad que rigen en esta actividad.

Enseguida, el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social agregó que, sin perjuicio de que se ha aclarado con la compañía aérea Sky Airline el tema de la invitación a participar en las conversaciones sostenidas con el sector -toda vez que se ha esclarecido que la respectiva invitación sí fue cursada-, recientemente se ha iniciado un proceso de diálogo con la referida empresa, por cuanto es de la mayor relevancia que todos los operadores del sector, con independencia de su magnitud o de su incidencia en el mercado, intervengan en estos procesos. Lo anterior, apuntó, a propósito de la inquietud manifestada por el Honorable Senador señor Novoa, en el sentido de que, como justamente se trata de un mercado cautivo, la participación de todos sus actores reviste especial trascendencia.

Por su parte, el Honorable Senador señor Allamand anunció que concurriría con su voto favorable a la aprobación en general de esta iniciativa de ley, por las siguientes razones. En primer lugar, señaló, resulta evidente que la aeronavegación comercial requiere una normativa especial que la regule al tenor de las características que le son propias. Esa necesidad, además, se ha planteado desde hace mucho tiempo, sin resultados positivos sino recién hasta ahora. Asimismo, agregó, es importante considerar que la regulación en este ámbito reviste una triple complejidad. Por una parte, nos encontramos con la complejidad propia de la actividad aeronáutica, pues se trata de una industria volátil, muy expuesta a factores externos, de características extraordinarias en su ejecución, todo lo cual exige un ajuste normativo que se haga cargo de esta realidad particular. Por otra parte, es posible constatar que en el desarrollo de esta actividad confluyen diversas normativas legales, toda vez que no sólo se aplican las normas propiamente laborales, sino que también, simultáneamente, se aplica la regulación de la Dirección General de Aeronáutica Civil referida a la seguridad aérea. Por último, añadió, la normativa general del Código del Trabajo requiere una cierta flexibilización que permita aplicar a este sector de la industria instituciones propias del derecho laboral, que hoy en día no pueden hacerse efectivas porque no se ajustan a las condiciones fácticas en que opera la actividad aéreo comercial.

En otro orden de ideas, señaló coincidir con lo expresado por el Honorable Senador señor Novoa. Señaló que, si bien es valioso el proceso de diálogo desarrollado en la búsqueda de acuerdos, ello no debería ser óbice para realizar un análisis acucioso de todas las

disposiciones propuestas a fin de evitar que, por ejemplo, dichas normas se traduzcan, a la postre, en algún efecto no deseado, como por ejemplo, en una barrera de entrada a un mercado que, de por sí, ya es pequeño, o que se generen distorsiones en la competencia al interior de la industria.

Finalmente, valoró el ambiente de entendimiento que ha imperado en el curso de este proceso de diálogo, el cual quedó en evidencia tras las exposiciones efectuadas por los distintos invitados a la sesión pasada. Asimismo, manifestó compartir las expresiones del señor Ministro en orden a que, en un proceso de conversación, es importante escuchar las opiniones de todos los actores del sector, sean trabajadores u operadores, empresas grandes o pequeñas, y, en ese sentido, valoró el llamado que se ha hecho a la línea aérea Sky Airline para participar en este esfuerzo conjunto. Bajo esa perspectiva, instó al Ejecutivo para que, en la medida de lo posible, se incorporen en esta mesa de conversación a todos los operadores del área, a fin de que ese trabajo efectivamente sea el resultado de un proceso desarrollado en plena integración.

A continuación, los miembros de la Comisión coincidieron en la pertinencia de aprobar la idea de legislar en esta materia, a fin de dar lugar a un estatuto laboral que se haga cargo de las particularidades de la aeronavegación comercial, resguardando los derechos de los trabajadores que se desempeñan en esa actividad, y respetando, además, las normas sobre seguridad aérea dispuestas por la Dirección General de Aeronáutica Civil. Lo anterior, sin perjuicio de las modificaciones y ajustes que sea necesario incorporar al proyecto, vía indicaciones, durante su discusión en particular, al tenor de lo expresado en el análisis consignado precedentemente.

- Puesto en votación en general el proyecto de ley, fue aprobado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Honorables Senadores señores Allamand, Letelier, Muñoz Aburto y Novoa.

- - -

TEXTO DEL PROYECTO

En conformidad con el acuerdo adoptado, vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de proponeros la aprobación en general del proyecto de ley en informe, en los siguientes términos:

PROYECTO DE LEY:

“ARTÍCULO ÚNICO.- Agrégase al Código del Trabajo el siguiente Capítulo VII en el Título II del Libro I:

“Capítulo VII
Del Contrato de Tripulantes de Vuelo y de Tripulantes Auxiliares de
Aeronaves Comerciales de Pasajeros y Carga

Artículo 152 ter A.- Para efectos del presente Capítulo, se entenderá por:

a) Tripulación de vuelo: Son aquellos trabajadores poseedores de licencia y habilitaciones que permitan asignarles obligaciones esenciales para la operación de una aeronave durante el tiempo de vuelo. No perderá su condición laboral de tripulante de vuelo, el trabajador que, contratado como tal, le sean asignadas funciones en tierra. En caso de que la mantención de la respectiva licencia requiera un número mínimo de horas de vuelo, el empleador estará obligado a planificar los Roles de Vuelo de tal forma que se cumpla a lo menos con dichas horas;

b) Tripulación Auxiliar: Son aquellos trabajadores que participan de las labores de servicio y atención de pasajeros, así como el cuidado y seguridad de las personas o cosas que se transporten en la aeronave. No perderá su condición laboral de tripulante de auxiliar, el trabajador que contratado como tal, le sean asignadas funciones en tierra.

c) Período de Servicio de Vuelo: Corresponde al tiempo transcurrido, dentro de un período de 24 horas consecutivas, desde el momento que el tripulante de vuelo y auxiliar se presenta en las dependencias aeroportuarias (o lugar asignado por el operador) con el objeto de preparar, realizar y finalizar operacional y administrativamente un vuelo, hasta que el tripulante es liberado de toda función.

d) Período de Servicio: Corresponde al tiempo correspondiente a cualquier actividad asignada por el Operador a un tripulante, ajena al vuelo mismo;

e) Tiempo de Vuelo: Es aquella parte del Período de Servicio de Vuelo que corresponde al tiempo efectivo en los controles de vuelo, desde el momento que se pone en marcha el motor, con el objeto de despegar, hasta que se detiene el motor al finalizar el vuelo.

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.

Artículo 152 ter B.- La jornada de trabajo de los tripulantes podrá ser ordinaria, especial, y de retén o turno de llamada.

Artículo 152 ter C.- El empleador o el operador, en su caso, deberá entregar mensualmente y con una anticipación de a lo menos cinco días, el Rol de Vuelo a los trabajadores, y el número de veces que éste pueda ser modificado, junto a sus respectivas compensaciones, los que deberán pactarse solamente por acuerdo colectivo entre el empleador y los trabajadores.

Tratándose de empresas de transporte aéreo que no cuenten con más de veinte tripulantes, el empleador podrá acordar individualmente con éstos el número de veces que el Rol de vuelo puede ser modificado y sus compensaciones, siempre que las condiciones del servicio así lo ameriten.

El llamado a un trabajador en el período de retén, para prestar servicios en un vuelo, no será considerado cambio de rol de vuelo.

Artículo 152 ter D.- La jornada ordinaria de trabajo de los tripulantes de vuelo y auxiliar no excederá de ciento sesenta horas mensuales, salvo que la DGAC por razones de seguridad decida establecer una jornada menor, y su distribución se efectuará a través de los Roles de Vuelo. En ningún caso, podrán establecerse Roles de Vuelo que signifiquen la prestación de servicios por más de doce horas continuas, sean en labores de periodos de servicio o de servicio de vuelo o bien unas y otras.

Los sistemas de descanso compensatorio después de períodos de servicios y servicios de vuelo, se regirán por la siguiente tabla:

Período de Servicio o Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso
8	11
9	12
10	13
11	14
12	15

Con todo, si el Período de Servicio de Vuelo fuere menos de ocho horas, se podrá considerar la ejecución de otro vuelo en un lapso de veinticuatro horas, siempre y cuando no se exceda las doce horas, incluyendo todo el tiempo transcurrido desde el inicio del primero hasta el término del último.

Si la jornada ordinaria se desarrolla en tierra, sólo en labores relativas a Período de Servicio, la jornada diaria no podrá superar las ocho horas continuas, imputándose este período al límite mensual señalado en el inciso primero y para iniciar un Período de Servicio de Vuelo, deberá mediar previamente un descanso mínimo de 11 horas. Si las labores en tierra se extienden por un mes calendario, el promedio de horas ordinarias efectivas trabajadas no podrá exceder de cuarenta y cinco semanales.

Artículo 152 ter E.- Toda prestación de servicios en tierra que no se encuentre comprendida en las labores propias del Período de Servicio de Vuelo, será considerada como Período de Servicio y deberá ser remunerada conforme al promedio correspondiente a los tres últimos meses de la remuneración del trabajador.

Asimismo, sin perjuicio de los viáticos y traslados que el empleador deba proveer para la prestación de servicios en tierra, pero en el extranjero, con motivo de la realización de eventos tales como ferias, promociones o congresos, el trabajador tendrá derecho a que ese período sea remunerado en la forma señalada en el inciso anterior.

Artículo 152 ter F.- La jornada especial es aquella de carácter excepcional en que se requiere adicionar a la tripulación mínima un número determinado de tripulantes para alcanzar destinos más lejanos o ejecutar vuelos de ida y regreso al lugar donde se inició el vuelo. En estos casos, al arribarse al punto de destino, bajo ninguna circunstancia, se podrá proseguir otro vuelo, o el regreso, con la misma tripulación, en conformidad a las normas técnicas impartidas por la Dirección General de Aeronáutica Civil sobre el particular.

La jornada tendrá el carácter de especial, cuando ésta se desarrolle por más de 12 horas y no podrá exceder en caso alguno de 20 horas, en un lapso de 24 horas, debiendo otorgarse reposo a bordo de la aeronave en condiciones confortables, según las normas técnicas impartidas por el organismo señalado en el inciso anterior.

Artículo 152 ter G.- Para efectos del artículo anterior, y tratándose de los Tripulantes auxiliares, y con el propósito de no sobrepasar las doce horas máximas de Período de Servicio de Vuelo, deberá

otorgarse reposo a bordo en las condiciones establecidas por la Dirección General de Aeronáutica Civil.

En el caso de los Tripulantes de Vuelo, cuando sean relevados de sus funciones en los controles de vuelo deberá otorgarse reposo a bordo con el objeto de no sobrepasar los límites establecidos para el tiempo de Vuelo y Período de Servicio de Vuelo que, por razones de seguridad, imparta la Dirección General de Aeronáutica Civil.

Los periodos de descanso después de una Jornada especial se regirán por la siguiente Tabla:

Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso
Más de 12	16
13	16
14	17
15	18
16	19
17	20
18	21
19	22
20	24

Artículo 152 ter H.- En ningún caso, la distribución de la jornada ordinaria y especial, podrá implicar que mensualmente el trabajador permanezca más de dieciocho noches fuera de su lugar de residencia, salvo el caso de comisiones especiales u ocasionales en el extranjero.

Si las labores de un tripulante se desarrollan por espacio de hasta cinco días continuos, tendrá derecho a un descanso mínimo de dos días. Asimismo, tendrá derecho a un descanso de cuatro días en caso de que las labores se desarrollen por espacio de seis y hasta diez días en forma continua. Con todo, ningún trabajador podrá prestar servicios por más de diez días en forma continuada.

Artículo 152 ter I.- El empleador podrá establecer turnos de llamada o periodo de retén, por el cual el trabajador estará obligado a encontrarse disponible para un vuelo en caso de que deba reemplazar a otro miembro de la tripulación o se presente una emergencia

similar. Dicho período no podrá exceder de doce horas continuas y no podrá establecerse dentro del período descanso. Adicionalmente a la remuneración pactada, el período de retén deberá ser compensado, de común acuerdo entre las partes o bien por acuerdo colectivo.

Artículo 152 ter J.- Tanto en la jornada ordinaria, como en la jornada especial, o en el período de retén, no procederá pactar horas extraordinarias. Esta limitación no regirá para los tripulantes auxiliares y de vuelo cuando desarrollen sus labores en tierra.

Asimismo, los días de descanso y las horas de retén, no podrán imputarse al feriado anual del trabajador ni aún con consentimiento de éste.

Artículo 152 ter K.- Los períodos de descanso de los Tripulantes de Vuelo y auxiliar, deberán considerar a lo menos veinticuatro días domingos dentro de un año calendario. En caso de que los Roles de Vuelo impliquen la prestación de servicios durante veinticinco o más días domingos en un año calendario, el empleador deberá otorgar al trabajador un feriado anual adicional de seis días, los que podrán de común acuerdo ser compensados en dinero con un recargo no inferior al establecido en el artículo 32 de este Código.

Artículo 152 ter L.- Si los Roles de Vuelo implicaren la prestación de servicios durante días feriados, el empleador deberá otorgar los respectivos descansos compensatorios adicionales en el período de descanso siguiente, pudiendo, con todo, acordarse su compensación en dinero, pero con un recargo no inferior al señalado en el artículo 32 del presente Código y sin afectar las disposiciones de seguridad que imparte la Dirección General de Aeronáutica Civil al respecto.

Artículo 152 ter M.- Durante los 270 días siguientes al término del período de descanso maternal, las labores de la trabajadora deberán desarrollarse preferentemente en tierra, en labores de apoyo, capacitación, instrucción y otras similares. En el período en que la trabajadora preste sus servicios en tierra, tendrá derecho a acudir a alimentar a su hijo en los términos del artículo 203 de este Código. A su vez, durante los doce meses siguientes a este período, el empleador deberá acordar con la trabajadora una forma de distribución de la jornada en tierra y en vuelo, de tal manera privilegiar el ejercicio de este derecho.”.”.

- - -

Acordado en sesiones celebradas los días 13 y 20 de agosto de 2008, con asistencia de los Honorables Senadores señores Andrés Allamand Zavala (Presidente), Juan Pablo Letelier Morel, Pedro Muñoz Aburto y Víctor Pérez Varela (Jovino Novoa Vásquez).

Sala de la Comisión, a 1 de septiembre de 2008.

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY SOBRE CONTRATO ESPECIAL DE LOS TRIPULANTES DE VUELO Y TRIPULANTES AUXILIARES DE AERONAVES COMERCIALES DE PASAJEROS Y CARGA.

(Boletín N° 5.820-13)

- I. PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:** fundamentalmente, dotar de un estatuto laboral especial a los tripulantes de vuelo y tripulantes auxiliares que se desempeñan en el ámbito de la aeronáutica comercial de pasajeros y de carga, respetando las normas sobre condiciones de seguridad propias de la navegación aérea.
- II. ACUERDOS:** aprobado en general (4x0).
- III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:** consta de un artículo único.
- IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** no hay.
- V. URGENCIA:** no tiene.
- VI. ORIGEN INICIATIVA:** Senado. Mensaje de Su Excelencia la señora Presidenta de la República.
- VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** primero.
- VIII. APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS:** ---
- IX. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 16 de abril de 2008.
- X. TRÁMITE REGLAMENTARIO:** primer informe.

- XI. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** 1.- El Código del Trabajo; 2.- El Código Aeronáutico; y, 3.- El Convenio de Aviación Civil Internacional (OACI), suscrito en Chicago, el 7 de diciembre de 1944, ratificado por Chile con fecha 11 de marzo de 1947 y publicado en el Diario Oficial del 6 de diciembre de 1957.

Valparaíso, 1 de septiembre de 2008.

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario de la Comisión

- - -