



DIRECCION  
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 5365(326)/2000

ORD. No 3729, 0276,

**MAT.:** 1) Los turnos que ejecutan los trabajadores que desempeñan funciones nocturnas de recepcionista en el Hotel Diego de Almeyda de la ciudad de Copiapó no se encuentran ajustados a Derecho.  
2) El feriado colectivo concedido por el empleador prevalece sobre el procedimiento de negociación colectiva en caso que coincida con el día en que los trabajadores deben hacer efectiva la huelga, sin perjuicio de la práctica desleal del empleador que pudiere eventualmente configurarse.  
3) Empresas Iansa S.A. debe considerar para los efectos de determinar el monto del bono de reconocimiento al logro reglamentado en el anexo N° 5 del convenio colectivo del trabajo suscrito el 1° de diciembre de 1998 entre dicho conglomerado de empresas y sus trabajadores a los dependientes permanentes de estas entidades, que laboran en Santiago y aparecen individualizados en la nómina incluida en el anexo N° 1 del referido instrumento, pero no a los trabajadores que prestan servicios para Proterra S.A. y Bonduell S.A., que no fueron parte en la respectiva negociación.

**ANT.:** 1) Oficio N° 772, de 19.07.2000, de la Dirección Regional del Trabajo, Región de Atacama.  
2) Consulta de 12.04.2000, de la Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores de la Industria Alimenticia, el Turismo, la Gastro-Hotelaría, Derivados y Similares.

**FUENTES:**  
Código del Trabajo, artículos 374, incisos 1°, 2° y 3°; 303, inciso 1° y 374, inciso 2°.  
Código Civil, artículos 22, inciso 1° y 24.

**CONCORDANCIAS:**  
Dictámen N° 801/69, de 01.03.2000.

SANTIAGO,

5 - SET 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑORES MANUEL AHUMADA LILLO, ESTEBAN HIDALGO SALAS Y LUIS TOLEDO ORELLANA, DIRIGENTES DE LA CONFEDERACION NACIONAL DE FEDERACIONES Y SINDICATOS DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA, EL TURISMO, LA GASTRO-HOTELERIA, DERIVADOS Y SIMILARES  
CALLE OLIVARES N° 1486  
S A N T I A G O /

Mediante la presentación del antecedente 2) se solicita un pronunciamiento sobre las siguientes puntos:

1) Si los turnos que ejecutan los trabajadores que desempeñan funciones nocturnas de recepcionista en el Hotel Diego de Almeyda de la ciudad de Copiapó se encuentran ajustados a Derecho.

2) Incidencia del feriado colectivo concedido por el empleador en el proceso de negociación colectiva iniciado en la empresa.

3) Si resulta jurídicamente procedente que Empresas Iansa S.A. considere para los efectos de determinar el monto del bono de reconocimiento al logro reglamentado en el anexo N° 5 del convenio colectivo de trabajo suscrito el 1° de diciembre de 1998 entre dicho conglomerado de empresas y los trabajadores que prestan servicios para ella a los dependientes que laboran para Proterra S.A. y Bonduell S.A.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) En lo que respecta a esta consulta, cabe señalar que el inciso 2° del artículo 28 del Código del Trabajo, dispone:

*"En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38".*

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, particularmente el informe emitido por el fiscalizador actuante señor José Miguel Sagredo Sanhueza, consta que a contar del 5 de enero del presente año, en el Hotel Diego de Almeyda, los dos trabajadores que cumplen funciones de recepcionista nocturno efectúan un turno de 00:00 a 8:00 horas con un descanso dentro de la jornada de 4:00 a 4:30 horas. El mismo informe agrega que el funcionario ya nombrado verificó que a fines de enero, del 23 al 24 de marzo y del 23 al 24 de mayo del presente año, el recepcionista que desempeñó el turno de 23:00 a 07:00 horas, laboró el mismo día que terminó la jornada aludida, otro, de 19:00 a 07:00 horas.

El régimen de turnos reseñado ha significado exceder el máximo legal sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo previsto en el precepto legal precedentemente transcrito, puesto que al permitir que una vez terminado el turno de noche, los trabajadores inicien otro, de mañana o de tarde, ha implantado una jornada de 13 o más horas diarias.

De esta suerte, con el mérito de lo expresado, cabe concluir que la jornada de trabajo de los dependientes que se desempeñan en los turnos indicados, infringe lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 28 del Código del Trabajo, razón por la cual éstos no se encuentran ajustados a Derecho.

2) En relación con este punto, es necesario hacer presente que esta Dirección, mediante dictamen N° 801/69, de 1° de marzo del presente año, ha resuelto que *"el feriado colectivo concedido por el empleador prevalece sobre el procedimiento de negociación colectiva en caso que coincida con el día en que los trabajadores deben hacer efectiva la huelga, evento en el cual el aludido procedimiento debe entenderse suspendido y los dependientes deberán hacer efectiva la huelga el primer día hábil en que les corresponda prestar servicios una vez reiniciadas sus labores"*.

Cabe hacer presente que el dictamen citado encuentra su fundamento en que, según la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, el análisis de la normativa que regula el procedimiento de negociación colectiva permite afirmar que el feriado colectivo únicamente entorpece la negociación cuando los trabajadores involucrados en la misma deban hacer efectiva la huelga.

En efecto, los incisos 1°, 2° y 3° del artículo 374 del Código del Trabajo, disponen:

*"Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo entre las partes, por otros diez días.*

*"Si la huelga no se hiciere efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores de la empresa respectiva han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga.*

*"Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga en la empresa si más de la mitad de los trabajadores de ésta, involucrados en la negociación continuaren laborando en ella".*

De la disposición legal transcrita se colige que el legislador ha establecido una oportunidad legal determinada para los efectos de la declaratoria de la huelga.

Se desprende, asimismo, que si la huelga no se hiciere efectiva en esa oportunidad, se entiende que los trabajadores han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador, sin perjuicio de la facultad que les asiste de acogerse a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo.

Se infiere también que la circunstancia de continuar laborando los trabajadores en el porcentaje mínimo que la norma establece, significa que la huelga no ha llegado a hacerse efectiva.

Lo precedentemente expuesto permite sostener que sólo a través de la concurrencia del dependiente a sus labores o de su no concurrencia a las mismas, está manifestando su voluntad de hacer o no efectiva una instancia del procedimiento de negociación, cual es la huelga, razón por la cual resulta indispensable que en dicha etapa del referido procedimiento no se encuentre imposibilitado, por cualquier circunstancia como, entre otras, la de estar haciendo uso de feriado colectivo, de poder presentarse a su trabajo.

En otros términos, la determinación de si los trabajadores han hecho o no efectiva la huelga constituye una circunstancia de hecho y, como tal, no podría materialmente establecerse si quienes han de acreditarla se encuentran coetáneamente haciendo uso de feriado colectivo.

Al respecto, cabe hacer presente que si en la práctica acaeciere la situación antes descrita, los dependientes involucrados se encontrarían impedidos de utilizar una instancia que les ha sido expresamente concedida por la ley, efecto que no se produce en otras etapas de la negociación colectiva, en las cuales no se requiere la presencia física de los trabajadores en la empresa para que la misma siga su curso.

Las consideraciones anteriores permiten concluir que si el tercer día hábil siguiente a la fecha de aprobación de la huelga recae en un día en que los trabajadores involucrados en la negociación no están obligados a laborar por encontrarse haciendo uso de feriado colectivo, el aludido procedimiento debe entenderse suspendido y éstos deberán hacer efectiva la huelga el primer día hábil en que les corresponda prestar servicios una vez reiniciadas sus labores.

En otros términos, el feriado colectivo concedido por el empleador prevalece sobre el procedimiento de negociación colectiva en caso que coincida con el día en que los trabajadores deben hacer efectiva la huelga, evento en el cual el aludido procedimiento debe entenderse suspendido y los dependientes deberán hacer efectiva la huelga en la oportunidad señalada anteriormente.

Lo anteriormente expresado debe entenderse sin perjuicio de que si se estimare que la conducta del empleador constituye práctica desleal en los términos del artículo 387 del Código del Trabajo, deberá recurrirse al Tribunal competente para que así lo declare.

La conclusión anotada precedentemente está en armonía con la doctrina contenida en el dictamen N° 801/69, de 1° de marzo del presente año.

3) El inciso 1° del artículo 303 del Código del Trabajo previene:

*"Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con uno y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes".*

El inciso 2° del artículo 344 del mismo cuerpo legal, a su vez, prescribe:

*"Contrato colectivo es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado".*

De la interpretación armónica de los preceptos legales preinsertos se colige que las partes en un proceso de negociación colectiva afectas, como tales, a las estipulaciones contenidas en el instrumento que se suscriba son: uno o más empleadores y uno o más sindicatos o un grupo de trabajadores unidos para tal efecto o unos y otros a la vez.

Ahora bien, en la especie, el 1° de diciembre de 1998 se suscribió un convenio colectivo del trabajo entre Empresas Iansa S.A. y los trabajadores que prestan servicios en Santiago para dicha entidad, para Iansagro S.A., Iansa S.A., Biomaster S.A. y Iansafrut S.A., quienes se individualizan en la nómina incluida en el anexo N° 1 de dicho instrumento.

En el anexo N° 5 del convenio colectivo aludido se pactó un bono de reconocimiento al logro que, al tenor del acuerdo suscrito corresponde *"a todos los trabajadores permanentes que integran los equipos de trabajo que tiene la empresa en sus distintas áreas"*, debiendo considerarse, de consiguiente, para efectos de determinar el monto a pagar por concepto del referido bono a los trabajadores permanentes que laboran en Santiago para las diversas entidades que conforman el conglomerado de Empresas Iansa, precedentemente citadas, que fueron parte en el respectivo proceso de negociación colectiva, pero no a los dependientes de Proterra S.A. y Bonduell S.A., que no participaron en la negociación y a quienes se habría incluido para dichos fines, según lo informado por la organización consultante.

Lo expresado se confirma si se tiene presente que, al tenor de las mismas informaciones, el empleador no habría hecho extensivos a estos últimos trabajadores, ninguno de los beneficios contemplados en el instrumento colectivo suscrito, de suerte que no obstante haberlos considerado para efectos de determinar el monto a pagar por concepto del bono por reconocimiento al logro, no les habría pagado dicho estipendio.

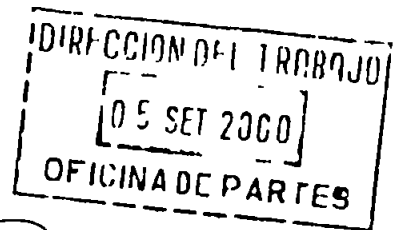
En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar lo siguiente:

1) Los turnos que ejecutan los trabajadores que desempeñan funciones nocturnas de recepcionista en el Hotel Diego de Almeyda de la ciudad de Copiapó no se encuentran ajustados a Derecho.

2) El feriado colectivo concedido por el empleador prevalece sobre el procedimiento de negociación colectiva en caso que coincida con el día en que los trabajadores deben hacer efectiva la huelga, sin perjuicio de la práctica desleal del empleador que pudiere eventualmente configurarse.

3) Empresas Iansa S.A. debe considerar para los efectos de determinar el monto del bono de reconocimiento al logro reglamentado en el anexo N° 5 del convenio colectivo del trabajo suscrito el 1° de diciembre de 1998 entre dicho conglomerado de empresas y sus trabajadores a los dependientes permanentes de estas entidades, que laboran en Santiago y aparecen individualizados en la nómina incluida en el anexo N° 1 del referido instrumento, pero no a los trabajadores que prestan servicios para Proterra S.A. y Bonduell S.A., que no fueron parte en la respectiva negociación.

Saluda a Uds.,



*Maria Ester Ferres Nazarala*  
MARIA ESTER FERES NAZARALA  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

FCGB/emca

**Distribución:**

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,  
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIIIª Regiones,  
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,  
Sr. Subsecretario del Trabajo.