

Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 173848 (1145) 2022

Jurídico

ORDINARIO N°: 09 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Jornada de Trabajo. Descanso dentro de la jornada. Acuerdo que modifica instrumento colectivo. Validez.

RESUMEN:

1. El acuerdo modificatorio del instrumento colectivo no resulta ajustado a derecho al establecer descansos que interrumpen la jornada ordinaria de trabajo, distintos al descanso de colación, que no se imputan a la jornada de trabajo- debiendo hacerlo-y que traen como consecuencia la infracción al límite diario de la jornada ordinaria de trabajo señalada en el inciso 2° del artículo 28 del Código del Trabajo.
2. La vigencia del acuerdo modificatorio sigue la eficacia del contrato colectivo del que forma parte, el que según lo establece su cláusula décima, se extendió hasta el 31.08.2022.
3. Este Servicio no está facultado para declarar la nulidad de las actuaciones sindicales, como es el acuerdo modificatorio del instrumento colectivo que careció del consentimiento de un director sindical, en primer lugar porque tal como reconoce la jurisprudencia de este Servicio debe ser declarada por los Tribunales Ordinarios de Justicia, y, en segundo lugar, el pacto que reformó el instrumento colectivo a la fecha no se encuentra vigente, ya que venció el 31.08.2022.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales de 19.12.2022.
- 2) Solicitud de pronunciamiento de 11.08.2022.

SANTIAGO, 05 ENE 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED]
[REDACTED]
SANTIAGO
[REDACTED]

Mediante solicitud de ANT 1). se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento que se refiera a la licitud de acuerdo modificatorio de instrumento colectivo. En este sentido, describe el requirente, que con fecha 14.11.2019 se suscribió un acuerdo modificatorio de instrumento colectivo de 01.09.2019, el que venció el 31.08.2022.

Específicamente, el acuerdo modificatorio recibió el nombre de “addenda complementaria de contrato colectivo de trabajo”, referida al establecimiento de jornada de trabajo para el personal de producción sujeto a turnos semanales rotativos de la empresa “BOPP Chile S.A.”, RUT N°76.264.035-K. El mismo acuerdo, adjunto a la presentación del solicitante, señala en su primera cláusula la necesidad de regular una jornada de trabajo, en atención a la no renovación de la Resolución de este Servicio que en su oportunidad autorizó el funcionamiento de jornadas excepcionales de trabajo.

Luego, en la primera estipulación del acuerdo en estudio, las partes establecieron tres turnos de trabajo individualizados con las letras A, B y C. En el turno A, los trabajadores prestan funciones de lunes a jueves, haciendo ingreso a las 07:30 hrs. y salida a las 19:30 hrs. Asimismo, el pacto es enfático en destacar que se trata de 10 horas de trabajo más 2 horas de descanso adicional no imputables a la jornada de trabajo. A su vez, los dependientes que corresponden al turno B se desempeñan los días lunes, martes, viernes y sábado, variando su ingreso dependiendo de si el turno es de mañana o tarde. En el primer caso, inicia la jornada a las 07:30 hrs. y salida es a las 19:30 hrs. En el segundo caso, el ingreso se realiza a las 19:30 hrs. y salida a las 07:30 hrs. Finalmente, el turno C labora los miércoles, jueves y viernes, con ingreso diario a las 19:30 hrs. y salida a las 07:30 hrs.

Otro aspecto importante consiste en señalar, que es el mismo acuerdo aludido el que precisa que los dependientes que laboran en turnos de mañana tienen 30 minutos para “desayuno”, 60 minutos para almuerzo y 30 minutos de “snack merienda”, y que, por su parte, trabajadores que cumplen sus servicios en los turnos de tarde, tienen derecho a 60 minutos de “cena”, y “2 snack nocturno” de 30 minutos cada uno.

Finalmente, pide el requirente se determine cual es el periodo de vigencia del acuerdo y si tiene validez dada la falta de consentimiento del secretario de la directiva sindical.

Al respecto, cúpleme informar que el artículo 34 del Código del Trabajo establece lo siguiente: "Art. 34. La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior los trabajos de proceso continuo. En caso de duda de si una determinada labor está o no sujeta a esta excepción, decidirá la Dirección del Trabajo mediante resolución de la cual podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo en los términos previstos en el artículo 31".

En esta perspectiva, la Dirección del Trabajo ha interpretado el anterior precepto legal señalando, en relación con el descanso de colación, que: "En esta forma, es forzoso concluir que el beneficio de que se trata tiene también un límite máximo determinado por la finalidad prevista por el legislador, de forma tal que no puede extenderse más allá del tiempo necesario para ingerir la alimentación a que se alude en el párrafo precedente, el que podrá ser superior a la media hora mínima que señala la ley, según lo ameriten las circunstancias de hecho que concurran en cada caso particular, las que, en caso de duda, deberán ser calificadas por el respectivo Inspector del Trabajo" (Dictamen N°2.947/111 de 17.05.1996).

En el transcurso del tiempo, este Servicio ha ido desarrollando su doctrina, reconociendo que, además de poseer un límite mínimo y máximo acorde a la finalidad prevista por el legislador, el descanso de colación no puede desvirtuarse en sistemas de "turnos cortados" tal como sostiene el Dictamen N°1799/111 de 12.06.2002. Agrega este pronunciamiento:» En lo que dice relación con los "turnos cortados", esto es, con el fraccionamiento de la jornada diaria, es necesario señalar que en atención al tenor literal del artículo 34 del Código del Trabajo, parece evidente que dentro de la jornada puede existir solamente un descanso para efectos de colación y que, a su vez, éste sólo puede significar un fraccionamiento de la jornada en dos partes.

Lo expresado se corrobora si se considera que, según lo ha manifestado la jurisprudencia administrativa contenida en el dictamen N° 2947/111, de 17 de mayo de 1996, ninguna interpretación o aplicación que se haga del citado artículo 34 podrá, sin desvirtuar el propósito legislativo, permitir una prolongación del descanso de que se trata que implique dividir la jornada del dependiente en un lapso que exceda el tiempo razonable que puede ocuparse en el consumo de una colación ".

Es posible afirmar, entonces, que los "turnos cortados", sea que ellos impliquen interrumpir la jornada de trabajo dos o más veces al día por pocas horas cada vez o interrumpirla en una sola oportunidad por un tiempo que excede el razonable para consumir una colación, trasgreden la norma prevista en el inciso 1° del artículo 34 del Código del Trabajo, por lo cual no resultan jurídicamente procedentes.

Sin perjuicio de la conclusión anterior es preciso hacer presente que la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, pudiendo citarse al respecto el dictamen N° 2674, de 9 de mayo de 1985, ha manifestado que, considerando que el inciso 1° del artículo 34 del Código del Trabajo reglamenta únicamente el descanso para los efectos de colación, "no existe impedimento legal alguno para que las partes acuerden otras interrupciones de la jornada, por causas distintas de la colación, a condición de que el tiempo de tales interrupciones se considere trabajado para los efectos del cómputo de la jornada diaria y semanal o, en otros términos, que con el mismo tiempo no se excedan los límites semanal y diario de trabajo establecidos en los artículos 34 inciso 1° y 39 inciso 2° del citado D.L. 2200" (actualmente artículos 22 inciso 1° y 28 inciso 2° del Código del Trabajo)«.

De esta forma, el acuerdo sometido a análisis no resulta conforme a derecho por cuanto establece interrupciones de la jornada de trabajo distintas al descanso de colación pactado en una hora de duración diaria. Tal es el caso de los descansos denominados "desayuno" y "snack merienda", correspondientes a los turnos de mañana, de 30 minutos de duración cada uno, y los dos descansos "snack nocturno" que también se extienden por 30 minutos cada uno, y que tienen lugar en los turnos de tarde, descansos que se engloban en el concepto global de "período de colación", y que en total representan dos horas diarias de descanso que las partes no consideran imputables a la jornada de trabajo.

Debido a lo anterior, los trabajadores están obligados a permanecer 12 horas diarias en cumplimiento de sus labores. Sin embargo, teniendo en cuenta la existencia de una hora diaria de colación que legalmente no es imputable a la jornada de trabajo, se colige la existencia de otra hora diaria de descanso que, si bien la doctrina de este Servicio ha contemplado y permitido por causas distintas a la colación, como ocurre en el caso concreto con los descansos "snack nocturno", "snack merienda" y "desayuno", tal reconocimiento jurisprudencial plantea dos límites claros para su correcta aplicación: 1. Que todas las interrupciones de la jornada se consideren parte de la jornada diaria y semanal de trabajo, y 2. Que no se infrinjan los límites legales de la jornada diaria y semanal de trabajo.

Así las cosas, al tenor de lo pactado por las partes, se desprende que el acuerdo es contrario a la normativa laboral por cuanto las interrupciones de la jornada diaria distintas a la colación no se pactaron imputables a la jornada de trabajo, lo que trae como consecuencia la existencia de 11 horas diarias de trabajo, realidad que infringe lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 28 del Código del Trabajo que prescribe que: *"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"*.

De este modo, en cada turno de trabajo diario analizado, se constata la existencia de una hora extraordinaria que excede a la jornada diaria. Motivo por el cual se deberá pagar con el recargo legal prescrito en el inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo con los reajustes legales correspondientes, al tenor de lo

establecido en el inciso final del artículo 29 del Estatuto Laboral en relación con el inciso 2° del artículo 32 del mismo cuerpo normativo.

Luego, en relación con la vigencia del acuerdo modificatorio del instrumento colectivo, cabe señalar que acorde con la naturaleza del pacto de 14.11.2019 que se denominó por las partes “addenda complementaria del contrato colectivo”, este forma parte del contrato colectivo celebrado con fecha 12.09.2019, y vino a regular el establecimiento de jornada de trabajo para los trabajadores de producción sujetos a turnos semanales rotativos. De esta manera, la vigencia del acuerdo modificatorio sigue la eficacia del contrato colectivo del que forma parte, el que según lo establece su cláusula décima, se extendió hasta el 31.08.2022.

Por último, cabe destacar, que el inciso 3° del artículo 5° del Código del Trabajo regula que: *“Los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”*. Por su parte, el inciso 3° del artículo 311 del Estatuto Laboral prescribe que: *“Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito”*.

A su vez, la doctrina de este Servicio contenida en Ord. N°2421 de 12.05.2015, al hacer alusión a la jurisprudencia reiterada e invariable sostenida, entre otros, en los dictámenes N°1016/48 de 23.02.1999 y N°221/16 de 16.01.2001, reconoce que el legislador ha radicado los efectos de un instrumento colectivo en quienes hubieren sido parte del respectivo proceso de negociación, añadiendo que: *“Lo anterior permite afirmar que solo quienes concurrieron con su voluntad a la suscripción de un instrumento colectivo, es decir, las partes, se encuentran legalmente facultadas para modificar sus cláusulas, actuando, por ejemplo, a través de mandatario habilitado para tal efecto -calidad esta última en que puede actuar el directorio sindical de la organización a la que se encuentre afiliado el trabajador”*.

Además, el legislador consagra en el artículo 234 del Código del Trabajo que: *“Art. 234. El directorio representará judicial y extrajudicialmente al sindicato y a su presidente le será aplicable lo dispuesto en el artículo 8° del Código de Procedimiento Civil”*. Y es la misma norma legal la que destaca en el N°1 del artículo 220 del mismo cuerpo normativo que: *“Art. 220. Son fines principales de las organizaciones sindicales:*

1.- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan;”.

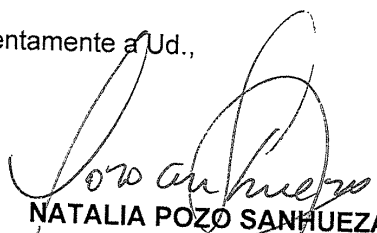
Por consiguiente, en armonía con la normativa y doctrina precitada, se desprende que es el directorio sindical quien puede concurrir a modificar un instrumento colectivo en representación de los trabajadores afiliados a la respectiva organización sindical, sin perjuicio que, este Servicio no cuenta con la facultad para declarar la nulidad de las actuaciones sindicales, como es el acuerdo modificatorio


del instrumento colectivo que careció del consentimiento de un director sindical, en primer lugar porque tal como reconoce la jurisprudencia de este Servicio: "(...) *todo acto que realice un sindicato debe ajustarse estrictamente no sólo a la ley y su reglamento sino que también a las disposiciones que señalen los estatutos, de suerte tal que su incumplimiento podría traer consecuentemente su nulidad la que, en todo caso, debe ser declarada por los Tribunales Ordinarios de Justicia conforme a las normas contenidas en los artículos 1681 y siguientes del Código Civil*" (Dictamen N°5136/274 de 25.08.2005). Y, en segundo lugar, el pacto que reformó el instrumento colectivo a la fecha no se encuentra vigente, ya que venció el 31.08.2022.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a usted que:

1. El acuerdo modificatorio del instrumento colectivo no resulta ajustado a derecho al establecer descansos que interrumpen la jornada ordinaria de trabajo, distintos al descanso de colación, que no se imputan a la jornada de trabajo- debiendo hacerlo-y que traen como consecuencia la infracción al límite diario de la jornada ordinaria de trabajo señalada en el inciso 2° del artículo 28 del Código del Trabajo.
2. La vigencia del acuerdo modificatorio sigue la eficacia del contrato colectivo del que forma parte, el que según lo establece su cláusula décima, se extendió hasta el 31.08.2022.
3. Este Servicio no cuenta con la facultad para declarar la nulidad de las actuaciones sindicales, como es el acuerdo modificatorio del instrumento colectivo que careció del consentimiento de un director sindical, en primer lugar porque tal como reconoce la jurisprudencia de este Servicio debe ser declarada por los Tribunales Ordinarios de Justicia, y, en segundo lugar, el pacto que reformó el instrumento colectivo a la fecha no se encuentra vigente, ya que venció el 31.08.2022.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



NPS/LEP/AMF
Distribución:
- Jurídico
- Partes