

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 008792(465)/98

ORD. N<sup>o</sup> 3674, 276,

**MAT.:** La empresa Sociedad Industrial de Productos Plásticos Sidepla S.A. tiene la obligación de pagar a sus trabajadores, durante el tiempo en que estuvieron a disposición del empleador sin realizar labor, por causas no imputables a éstos, el denominado bono tercer turno, resultando improcedente, en este caso, el pago de las horas extraordinarias.

**ANT.:** Presentación de fecha 18.-05.98, de don Eduardo Baboun Jaar, en representación de Sociedad Industrial de Productos Plásticos Sidepla S.A.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 7, 22, 41 y 71 Código Civil, art. 22 y 24.

**CONCORDANCIAS:**

Ord. N<sup>o</sup> 4623/110, de 05.07.90.

**SANTIAGO,**

10 AGO 1998

**DE :** DIRECTORA DEL TRABAJO

**A :** SR. EDUARDO BABOUN JAAR  
SOCIEDAD INDUSTRIAL DE PRODUCTOS PLASTICOS  
SIDEPLA S.A.  
MAYOR ABE N<sup>o</sup> 3067  
MACUL  
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si resulta procedente que la Sociedad Industrial de Productos Plásticos Sidepla S.A. pague a sus trabajadores de la sección producción, que laboran en turnos rotativos semanales, las horas extraordinarias y el denominado bono tercer turno pactado en contrato colectivo celebrado entre la empresa y los sindicatos constituidos en ella, durante el período comprendido entre el 7 de noviembre de 1997 y el 20 de enero de 1998, lapso éste en que, mediante Decretos Alcaldicios N<sup>o</sup> 1061 y 42 de la I. Municipalidad de Macul, dicha industria permaneció clausurada.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 7º del Código del Trabajo prescribe:

*"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".*

Del precepto legal citado se colige que el contrato de trabajo es un contrato bilateral que genera obligaciones recíprocas para las partes.

Del mismo precepto fluye que para el empleador, las principales obligaciones que le impone el contrato de trabajo son las de proporcionar el trabajo convenido y pagar por él una determinada remuneración, en tanto que para el trabajador, su obligación esencial consiste en prestar los servicios para los cuales fue contratado.

Por su parte, el artículo 21 del Código del Trabajo dispone:

*"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.*

*"Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en el que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables".*

Del precepto legal anotado se infiere que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato, considerándose también como tal el lapso en que éste permanece sin realizar labor, cuando concurren copulativamente las siguientes condiciones:

a) Que se encuentre a disposición del empleador, y

b) Que su inactividad provenga de causas no imputables a su persona.

Asimismo, se infiere que el inciso 2º del citado artículo 21 constituye una excepción a la disposición contenida en el inciso 1º del mismo artículo, que fija el concepto de jornada de trabajo, circunscribiéndolo al período durante el cual se realiza el trabajo en forma efectiva o activa, toda vez que considera también como tal el tiempo en que el dependiente permanece a disposición del empleador sin realizar labor, por causas ajenas a su voluntad, esto es, sin que exista en tal caso una efectiva prestación de servicios.

De esta forma, en conformidad a lo anotado en el párrafo precedente, durante el lapso en que el trabajador permanece a disposición del trabajador sin realizar labor por causas ajenas a su voluntad y por ende, sin que exista en tal caso una efectiva prestación de servicios, el empleador deberá pagar la remuneración que corresponda en conformidad al contrato.

Aclarado lo anterior, en la especie, de acuerdo a los antecedentes proporcionados en la presentación de que se trata, el establecimiento en que funciona la empresa Sidepla S.A. fue objeto, mediante decreto alcaldicio, de la sanción administrativa de cierre de su establecimiento, por incumplimiento, entre otras, de normas de seguridad y de ordenanza general de urbanismo y construcciones, medida que se extendió desde el día 7 de noviembre de 1997 hasta el 20 de enero de 1998, fecha en la que se alzó la medida, otorgándosele el plazo de un año para dar cumplimiento a lo ordenado en el referido decreto.

Asimismo, de los antecedentes tenidos a la vista se colige que la medida administrativa precitada obedeció a causas imputables a la empleadora, correspondiendo por ende, en el caso en estudio, el pago de remuneraciones por el referido período de inactividad, responsabilidad ésta, no discutida por la recurrente.

Con todo, habiéndose determinado que, en conformidad a lo señalado en párrafos anteriores, la empleadora, debe en el caso en estudio, pagar a los trabajadores la remuneración correspondiente al período de inactividad de la empresa, se hace necesario precisar, en respuesta a la consulta específica formulada en la presentación del antecedente, si corresponde considerar, en la situación que nos ocupa, como remuneración y, por ende, debe pagarse también los montos correspondientes a las horas extraordinarias que trabajaban regularmente sus dependientes, como asimismo, el denominado bono tercer turno convenido en el contrato colectivo celebrado entre la empleadora y los sindicatos constituidos en la empresa.

De este modo, se hace necesario precisar si los referidos estipendios deben considerarse como remuneración adeudada a los trabajadores durante los períodos de inactividad laboral de que se trata, habida consideración que, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, dichos dependientes se encuentran afectos a una remuneración fija.

En relación a esta materia, cabe señalar que, si el trabajador se ha visto impedido, por causa no imputable a él, de dar cumplimiento a su obligación contractual de ejecutar sus labores, la lógica y la equidad autorizan para recurrir, para los efectos de determinar la suma que deberá pagársele por concepto de remuneraciones no percibidas, a un sistema de cálculo similar al que el legislador ha adoptado en el

artículo 71 inciso 1º del Código del Trabajo, tratándose de trabajadores sujetos a remuneración fija, precepto legal que contempla un sistema de cálculo para determinar la remuneración que debe considerarse para determinar el pago por concepto de feriado.

Lo señalado en el párrafo precedente se fundamenta, en primer término, por lo señalado en el inciso 1º del artículo 22 del Código Civil, que dispone:

*"El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía".*

De la disposición anotada se colige que las normas legales no pueden interpretarse en forma aislada sino que deben serlo tomando en consideración el resto de los preceptos que conforman el sistema legal en que se encuentran incluidas.

La regla de interpretación mencionada corrobora lo expresado precedentemente en cuanto a la procedencia de recurrir a lo señalado en el inciso 1º del artículo 71 del Código del Trabajo para calcular la remuneración en consulta, dado que el legislador la ha utilizado para determinar lo adeudado por otro concepto, tratándose de trabajadores con remuneración fija.

A su vez, el artículo 24 del mismo Código Civil, prescribe:

*"En los casos en que no pudieren aplicarse las reglas de interpretación precedentes, se interpretarán los pasajes oscuros o contradictorios del modo que más conforme parezca al espíritu general de la legislación y a la equidad natural".*

Conforme al precepto anotado, el Código Civil contempla, como última regla de interpretación, la equidad natural, esto es, según los tratadistas "el sentimiento seguro y espontáneo de lo justo o lo injusto que deriva de la sola naturaleza humana", regla ésta que, en la especie y utilizada en concordancia con el espíritu general de la legislación, autoriza al intérprete para sostener que la remuneración de los trabajadores con remuneración fija, durante el tiempo que no han laborado por causas no imputables a ellos, es la correspondiente al sueldo pactado en el contrato respectivo.

Ahora bien, precisado lo anterior, para los efectos de determinar lo adeudado por el empleador a los trabajadores en la situación en estudio, cabe señalar que el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo ha definido expresamente lo que debe entenderse por sueldo, en los términos siguientes:

*"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:*

*"a) sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 10".*

De la disposición transcrita se colige que una remuneración o beneficio podrá ser considerada como sueldo si reúne las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que se trate de un estipendio fijo, esto es de un monto seguro, permanente;
- 2) Que se pague en dinero;
- 3) Que se pague por períodos iguales determinados en el contrato, vale decir, que sea periódico y regular, y
- 4) Que corresponda a una prestación de servicios.

Por lo que respecta al requisito signado en el Nº 4, cabe señalar que este Servicio, entre otros, en dictamen Nº 2514 de 22 de marzo de 1989, ha sostenido que *"el que una remuneración sea recibida por la prestación de los servicios significa, a juicio de esta Dirección, que reconozca como causa inmediata de su pago la ejecución del trabajo convenido, en términos tales que es posible estimar que cumplen esta condición todos aquellos beneficios que digan relación con las particularidades de la referida prestación, pudiendo citarse, por vía de ejemplo, los que son establecidos en razón de la preparación técnica que exige el desempeño del cargo, el lugar en que se encuentra ubicada la faena, las condiciones físicas, climáticas o ambientales en que deba realizarse la labor, etc."*

De consiguiente, en cuanto a la procedencia de incluir dentro del concepto de sueldo, las horas extraordinarias, cabe señalar que este Servicio, reiteradamente ha sostenido que el sobresueldo contemplado en el artículo 42 letra b) del Código del Trabajo, ha sido establecido expresamente por el legislador como una remuneración de naturaleza jurídica distinta al sueldo y por ende, no corresponde que la empresa recurrente pague a sus trabajadores lo eventualmente adeudado por este concepto.

En relación a la segunda consulta formulada por la recurrente, relativa a la procedencia del pago del denominado bono tercer turno, convenido en el contrato colectivo celebrado por la empresa y los dos sindicatos constituidos en ella, cabe señalar que, para resolver si la empresa recurrente se

encuentra obligada a pagar el referido estipendio, se hace necesario determinar si dicho monto puede ser calificado como sueldo.

Para tal efecto, es necesario tener presente, en primer término, que el artículo 19 del referido contrato colectivo dispone:

*"La Empresa pagará un bono equivalente al 35% de su sueldo al trabajador que labore en el tercer turno (turno de amanecida) por noche efectivamente trabajada. Sin embargo y excepcionalmente, durante los meses de mayo, junio, julio y agosto (invierno Sidepla S.A.) este bono será equivalente al 40% de su sueldo por noche efectivamente trabajada, en lugar del 35%*

*"A los trabajadores afiliados al Sindicato Nº 2 de Trabajadores de la Empresa Sidepla S.A. que laboren en el tercer turno (turno de amanecida) se les pagará un bono equivalente al 35% del valor de la primera escala de sueldos de los trabajadores pertenecientes al Sindicato Nº 1 de Trabajadores de la Empresa Sidepla S.A. como tope máximo, por noche efectivamente trabajada. Excepcionalmente durante los meses de mayo, junio, julio y agosto (invierno Sidepla S.A.) el tope máximo de este bono será equivalente al 40% del valor de la primera escala de sueldos de los trabajadores pertenecientes al Sindicato Nº 1 de Trabajadores de la Empresa Sidepla S.A., por noche efectivamente trabajada".*

De la estipulación contractual anotada aparece que se ha establecido en favor de los dependientes un bono especial, denominado "tercer turno", que consiste en un recargo equivalente al 35% del sueldo del trabajador, por noche efectivamente trabajada y al 40% cuando los referidos servicios se prestan durante el período comprendido entre los meses de mayo a agosto, precisando además la disposición, que el tope máximo sobre el que se aplicarán dichos porcentajes en el caso que los dependientes afiliados al Sindicato Nº 2 de la empresa, será el correspondiente a la primera escala de sueldos estipulada para los trabajadores afiliados al Sindicato Nº 1 constituido en la empresa.

De consiguiente, si consideramos que conforme a la estipulación contractual antes transcrita y comentada, el bono tercer turno consiste en una suma fija de dinero, pagada en periodos iguales y que corresponde a la prestación de servicios, forzoso resulta concluir que el mismo reviste el carácter de sueldo y, consecuentemente, debe ser pagado por la empresa recurrente a los trabajadores que habrían tenido que laborar en el referido turno de amanecida, de no mediar la circunstancia que provocó el período de inactividad en la empresa de que se trata.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la empresa Sociedad Industrial de

Productos Plásticos Sidepla S.A. tiene la obligación de pagar a sus trabajadores, durante el tiempo en que estuvieron a disposición del empleador sin realizar labor, por causas no imputables a éstos, el denominado bono tercer turno, resultando improcedente, en este caso, el pago de las horas extraordinarias.

Saluda a Ud.,



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

CRL/sda

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo