



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES  
EN DERECHO  
K 7509 (1499) 2018

6524

ORD.: \_\_\_\_\_/

MAT.: Este Servicio se inhibirá de emitir pronunciamiento jurídico respecto a los efectos de la eliminación del cuarto turno en las empresas Nestlé Chile S.A. y Plastyverg S.A, toda vez que, en cuanto a la primera, ha precedido un pronunciamiento de carácter jurisdiccional, mientras que respecto a la segunda, las partes han celebrado un anexo de contrato que otorga un bono en compensación del detrimento que habría generado la supresión del cuarto turno.

ANT.: 1) Email de 10.12.2018, de Jefe de Relaciones Laborales Plastyverg S.A.  
2) Ordinario N° 1335 de 19.11.2018, de Inspector Provincial del Trabajo Maipo  
3) Informe de fiscalización N° 1313.2018.1783, de inspectora doña Patricia Sepúlveda Fernández  
4) Presentación de 21.08.2018, de don José Luis Tagle Morero, abogado en representación de Nestlé Chile S.A.  
5) Presentación de 17.08.2018, de don Luis Olmedo Mena, Jefe de Relaciones Laborales Plastyverg S.A.  
6) Ordinarios N° 4033, 4034, 4035 y 4036 de 01.08.2018, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho  
7) Presentación de 29.06.2018, de don José Ortiz, Presidente de la Confederación de Trabajadores Públicos y Privados

SANTIAGO,

26 DIC 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
A : JOSÉ ORTIZ ARCOS  
PRESIDENTE CONFEDERACIÓN TRABAJADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS  
AVENIDA PORTUGAL N° 623  
SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente 7), ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto a los efectos sobre las remuneraciones que derivaría de la supresión del sistema de cuarto turno en las empresas Nestlé Chile S.A. y Plastyverg S.A.

En particular, describe la situación presentada en la empresa Nestlé Chile S.A., e indica que en 2016 se implementó un sistema de cuarto turno o jornada excepcional en la fábrica de cereales CPW, lo que implicó el aumento de la remuneración de los respectivos trabajadores. No obstante, luego de un año y medio el empleador decidió terminar ese turno aduciendo una baja en las ventas.

Por su parte, la empresa Plastyverg S.A., el 30.05.2018 notificó a sus trabajadores el término del cuarto turno, medida que surtió efecto a partir del 1 de julio de 2018.

En ambos casos, el requirente alega la afectación de las remuneraciones de los trabajadores, por causa de la decisión unilateral del empleador, sin que se hubiera considerado las repercusiones económicas sobre el ingreso mensual de los dependientes.

De su presentación se informó a las empresas involucradas, Nestlé Chile S.A. y Plastyverg S.A., las que argumentaron:

1.- Nestlé Chile S.A.: mediante la suscripción de variados anexos de contratos de trabajo, en los que intervinieron los sindicatos, se habría estipulado que el pago del bono estaría asociado a la existencia de un sistema de jornada de trabajo continua, circunstancia que se habría extinguido en enero de 2018. Además, la situación jurídica planteada ya habría sido resuelta mediante sentencia del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en autos Rit N° I-215-2018.

2.- Plastyverg S.A.: desconoce que se haya disminuido unilateralmente la renta de los trabajadores, puesto que la empresa se habría ajustado a lo convenido en las cláusulas del anexo de contrato suscrito por los trabajadores en diciembre de 2016, en que se pactó la temporalidad del cuarto turno. En cuanto a las horas extraordinarias, sostiene que no procede su pago en la medida que dicho tiempo no se esté trabajando en la actualidad.

En un primer momento además expuso, que luego de la supresión del cuarto turno, se pactó con siete afiliados al "Sindicato Nacional" el pago de un bono en compensación por la suma de \$106.000.- brutos mensuales, en tanto que, no se habría alcanzado ese acuerdo con los afiliados al "Sindicato Empresa".

Posteriormente, el Jefe de Relaciones Laborales de Plastyverg S.A. informó a este Servicio (antecedente 1) que se había alcanzado con todos los trabajadores involucrados un acuerdo compensatorio del detrimento económico que pudo haber representado la eliminación del cuarto turno. Dicho bono, según se desprende de los anexos de contrato de trabajo acompañados en su presentación, se pactó con efecto retroactivo a partir de julio de 2018.

Que conforme a los argumentos expuestos por los intervinientes, cabe advertir que la discusión versa respecto a la procedencia jurídica de que el empleador suprima la prestación de servicios en régimen de cuarto turno, todo de conformidad a la naturaleza del acuerdo adoptado con los trabajadores.

Ahora bien, respecto a la empresa Nestlé Chile S.A., cabe considerar que los hechos motivo de esta consulta fueron objeto de fiscalización por parte de la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, actuación judicial que derivó en la resolución de multa N° 1286/18/05, misma que fue dejada sin efecto por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo, por medio de sentencia ejecutoriada recaída en los autos Rit: I-215-2018.

En estas condiciones, esta Dirección carece de competencia para intervenir en esta materia, toda vez que ha existido un proceso sustanciado ante los Tribunales de Justicia, lo cual conforme a la letra b) del artículo 5º del DFL N° 2 de 1967, orgánica de este Servicio, impide su intervención.

Tratándose de la situación de la empresa Plastyverg S.A., se requirió una fiscalización investigativa a la Inspección Provincial del Trabajo Maipo, actividad desplegada e informada por la inspectora doña Patricia Sepúlveda Fernández, quien mediante antecedente 2) comunicó la constatación de los siguientes hechos:

1.- La jornada de trabajo está distribuida en turnos rotativos denominados: Turno A (mañana) desde las 07:00 a 14:30 horas, Turno B (tarde) desde las 14:30 a 22:00 horas y, Turno C (noche) desde las 22:00 a 07:00 horas, conforme lo estipulado en contratos de trabajo.

2.- El día 05.12.20016, mediante la suscripción de anexos de contrato de trabajo, se incorporó un cuanto turno o turno especial (domingo de 08:00 a 20:00 horas y de 20:00 a 08:00 del lunes).

3.- Las partes pactaron una remuneración específica por desempeño en turno especial, por la suma de \$87.500 pesos, más horas extras con recargo del 100%.

4.- El régimen de trabajo en turno especial se mantuvo vigente entre los periodos de diciembre 2016 a junio 2018, puesto que el 30.05.2018 el empleador comunicó, por carta certificada, el cese de la prestación de servicios en turno especial.

5.- A partir de julio de 2018, las liquidaciones de remuneración de los trabajadores respecto de quienes se consulta no contemplan el pago de "bono cuarto turno", ni horas extraordinarias por prestación de servicios en domingo.

En síntesis, mediante la celebración de un anexo de contrato, las partes pactaron la prestación de servicios en sistema de cuarto turno, junto a su correspondiente compensación en dinero. Dicho turno se habría mantenido vigente por cerca de un año y medio, terminando por decisión del empleador, quien invoca al efecto las cláusulas del anexo.

En ese orden, cabe analizar la validez de las cláusulas pertinentes del anexo de contrato de trabajo, mismas que son del siguiente tenor:

*"Tercero. Este bono se cancelará solo siempre y cuando el trabajador realice sistema de proceso continuo, es decir 4to turno y se verá reflejado en la liquidación de sueldo como Bono 4to Turno".*

*"Cuarto. Si el trabajador deja de realizar Proceso Continuo, es decir el 4to Turno, dejará de percibir el bono ya mencionado. Independientemente de las razones por las cuales se termine el 4to Turno, es decir, no es un bono permanente en el tiempo".*

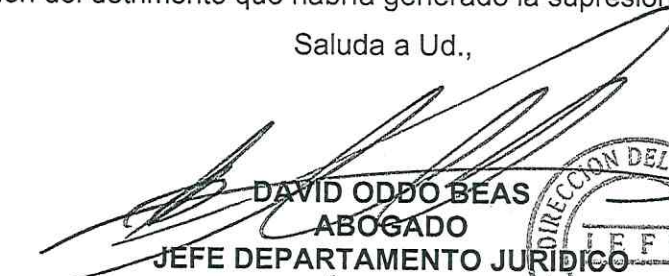
Al respecto, cabe considerar que el artículo 10 del Código del Trabajo establece las estipulaciones mínimas que debe contener el contrato de trabajo, entre ellas, los numerales 4º y 5º contemplan como obligatorias aquellas cláusulas referidas al monto, forma y período de pago de las remuneraciones y, la duración y distribución de la jornada de trabajo (salvo la regulación contenida en el reglamento interno con respecto al sistema de turnos que existiera en la empresa).


Conforme a lo anterior, es preciso señalar que la finalidad del legislador al obligar a las partes a determinar en el contrato de trabajo la remuneración y, la duración y distribución de la jornada de trabajo fue, conforme lo ha manifestado la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio, la de dar certeza y seguridad respecto a las condiciones laborales pactadas (Ordinario N° 4442 de 23.08.2018, Ordinario N° 4908 de 15.12.2011).

Ahora bien, en atención a los antecedentes tenidos a la vista, principalmente en lo referido a que el eventual detrimento en las remuneraciones ha sido resuelto directamente por las partes de la relación laboral, este Servicio se inhibirá de emitir pronunciamiento.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo informar que este Servicio se inhibirá de emitir pronunciamiento jurídico respecto a los efectos de la eliminación del cuarto turno en las empresas Nestlé Chile S.A. y Plastyverg S.A, toda vez que, en cuanto a la primera, ha precedido un pronunciamiento de carácter jurisdiccional, mientras que respecto a la segunda, las partes han celebrado un anexo de contrato que otorga un bono en compensación del detrimento que habría generado la supresión del cuarto turno.

Saluda a Ud.,

  
**DAVID ODDO BEAS**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**





**Distribución:**

- Jurídico
- Nestlé Chile S.A., Camino a Melipilla N° 15.300, Maipú.
- Plastyverg S.A., Av. Lo Espejo N° 03450, San Bernardo.
- Partes
- Control