



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTAMENES E  
INFORMES EN DERECHO  
K. 9465(2106) 2017 ✓

2661

*Jurídico*

ORD.:

\_\_\_\_\_

MAT.:

Atiende presentación del Tesorero del Sindicato Nacional N° 2 de la Empresa Compass Catering S.A., en relación al pago del bono "turno nocturno" a los trabajadores, pactado por instrumento colectivo, en la situación que indica.

ANT.:

- 1) Instrucciones Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, del Departamento Jurídico, de 04.06.2018.
- 2) Ord. N° 427, de 03.04.2018 del Inspector Comunal del Trabajo Santiago Norte.
- 3) Ord. N° 5563, de 16.11.2017, del Jefe Departamento Jurídico.
- 4) Correo electrónico de 13.11.2017, al Inspector Comunal del Trabajo Santiago Norte.
- 5) Carta de respuesta de 25.10.2017 de Empresa Compass Group Chile.
- 6) Ord. N° 4852, de 13.10.2017, del Jefe Departamento Jurídico.
- 7) Presentación de fecha cierta 29.09.2017, del Tesorero del Sindicato Nacional N° 2 de Empresa Compass Catering S.A.

SANTIAGO,

11 JUN 2018 ✓

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SR. ERASMO SANHUEZA VALENZUELA  
TESORERO  
SINDICATO NACIONAL N° 2 DE EMPRESA COMPASS CATERING S.A.  
erasmo.sanhueza@sindicatocompass.cl

Mediante presentación singularizada en el ANT. 7), se ha solicitado un pronunciamiento jurídico a esta Dirección, relacionado a determinar, -en virtud de la aplicación de la cláusula "vigésimo segundo" del instrumento colectivo, celebrado

entre la empresa y la organización sindical recurrente, que contempla el pago de un "bono nocturno"-, el horario de inicio y término de aquel, para efectos de impetrar dicho beneficio.

En efecto, la cláusula contractual, cuyo pronunciamiento se solicita, entre la empresa Compass Catering S.A., Compass Servicios S.A. y Compass Catering y Servicios Chile Ltda. y el sindicato de trabajadores individualizado, expresa:

*"VIGÉSIMO SEGUNDO.*

*La empresa pagará un bono mensual de \$28.230 (veintiocho mil doscientos treinta pesos) brutos, a aquellos trabajadores que por sistema de turnos, se desempeñen en turnos nocturnos, siempre y cuando el trabajador cumpla el turno completo sin ninguna inasistencia o atraso mientras dure el señalado turno. En consecuencia, el trabajador perderá el derecho a percibir dicho pago si por algún motivo no trabaja alguno de los días del turno nocturno, salvo que esto se deba a un cambio de parte de la Operación. El bono señalado está previsto únicamente para los trabajadores que por sistema de trabajo deban cumplir regularmente jornadas completas de turnos nocturnos".*

Agrega, la organización sindical que entre sus asociados "tenemos compañeros que salen de sus turnos a las 12:00 am; 01:00 am; 02:00 am, etc. Y con fecha 29 de Marzo del 2016, se le consultó a la empresa si esos turnos deberían ser considerados como turno noche, ya que, salen después de las 21:00 hrs. y como respuesta la Coordinadora de Asuntos Legales de nuestra compañía, responde que sí corresponde pago del mencionado bono y argumenta el por qué", adjuntando dicho documento.

En virtud de lo señalado, el Sindicato referido, solicita a esta Dirección se pronuncie sobre la hora de inicio y término del turno nocturno pactado en el instrumento colectivo entre las partes, para efectos que se determine su pago.

A su vez, acompaña correo electrónico titulado "Horario Nocturno", en el que la coordinadora de asuntos legales de la empresa empleadora, en lo importante, concluye citando las disposiciones contenidas en los artículos 18 y 202 del Código del Trabajo, que "respecto al bono, la ley siempre protege al trabajador, ... entiende que el trabajador está en una situación indefensa ante los empleadores, es por eso que el bono nocturno del contrato colectivo debe de pagarse completo, pues si bien trabaja hasta las 12 de la noche, ya es horario nocturno".

A su turno, la empresa, dando respuesta al traslado conferido por este Servicio, en cumplimiento del principio de bilateralidad, al tenor del ANT. 4), señaló, en resumen, "que la interpretación de la cláusula vigésimo segunda de bono nocturno para la empresa Compass Catering es la siguiente; se pagará el bono nocturno de \$28.230 brutos a todo colaborador afecto a dicho contrato colectivo, cuando este cumpla la jornada nocturna, es decir, que el colaborador trabaje la noche completa, y durante todo su turno nocturno. Se toma como analogía para estos efectos la jornada nocturna a la cual se refiere respecto a la mujer embarazada y el menor de edad, la que comienza entre las 10 de la noche y termina a las 7 de la mañana del día siguiente. Este horario de jornada nocturna se aplica de manera ejemplar, puesto que lo que nos interesa al pagar el bono nocturno como empresa es compensar el sobre esfuerzo, que cumple su horario durante toda la noche".

Agregando, que por costumbre en la empresa recurrida, los bonos nocturnos han sido considerados "pagaderos siempre respecto de la jornada completa nocturna y no parcelada, por lo que, respecto al correo enviado por nuestra coordinadora de asuntos legales, no obliga a la Compañía debido a que no posee facultades de administración".

Precisado lo anterior, con el fin de contar con mayores antecedentes respecto de la consulta formulada, se estimó necesario solicitar una fiscalización investigativa a la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, diligencia que fue evacuada mediante documento citado en el ANT. 2).

De esta manera, en el informe de fiscalización N° 1307/2018/159, de 26.03.2018, se acompaña, en el punto 4 "*Observaciones Generales*", el documento adjunto denominado "*Informe de Exposición*", en el que en lo importante, se expresa:

## **"2. HECHOS CONSTATADOS CON RELACIÓN A LA MATERIA FISCALIZADA.**

Conforme lo requerido a investigar, indicado en pauta de fiscalización, se verifica lo siguiente:

**A) Verificar si en Reglamento Interno de la empresa se contienen las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos. Indicando expresamente los bloques horarios de cada uno.**

De la revisión del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en su Título IV, "DE LA JORNADA DE TRABAJO"; artículo 9° y 10°, se establece la distribución de las jornadas de trabajo, de las diferentes faenas y trabajadores que mantiene la empresa, en el siguiente tenor:

### **Título IV, "DE LA JORNADA DE TRABAJO":**

**Artículo 9°:** *"El personal en general, tendrá una jornada de trabajo de 45 horas semanales, las que se distribuirán en no más de seis ni menos de cinco días a la semana, siendo de una duración de 10 horas diaria.*

*Dentro de la jornada citada, el personal hará uso de media hora de descanso para colación, la que no se considerara para computar la jornada efectivamente trabajada".*

Además, en dicho artículo se establece lo siguiente, *"El personal que desarrolle labores en hoteles, restaurantes o clubes tendrán una jornada diaria no superior a 12 horas, dentro de la cual tendrá un intervalo no inferior a una hora de descanso, el que fijara la empresa de acuerdo a sus necesidades y será concedido a todos a la vez o por parcialidades a fin de no interrumpir las labores. La distribución de la jornada no podrá ser superior a un máximo de cinco días a la semana".*

**Artículo 10°:** *"El personal que ejecuta sus labores por turnos, lo hará según la distribución que efectúe la dirección, de la Empresa, en jornada semanal, bisemanal o especial de acuerdo a cada contrato y dentro de los siguientes turnos de trabajo":*

TURNO	INGRESO	SALIDA	COLACION
TURNO A	07:00	15:00	INCLUYE 30 MINUTOS
TURNO B	07:30	17:00	
TURNO C	08:00	17:30	
TURNO D	08:30	18:00	
TURNO E	09:00	18:30	
TURNO F	10:00	18:00	
TURNO G	11:00	19:00	
TURNO H	12:30	20:30	
TURNO I	13:30	21:30	
TURNO J	07:15	17:00	INCLUYE 45 MINUTOS
TURNO J	07:30	15:45	
TURNO K	08:00	17:45	
TURNO L	15:00	22:45	
TURNO M	22:30	06:45	
TURNO N	07:00	17:00	INCLUYE 1 HORA
TURNO Ñ	08:00	18:00	
TURNO O	08:00	16:30	
TURNO P	08:30	18:30	
TURNO Q	22:00	08:00	
TURNO R	22:30	08:30	
TURNO S	15:00	23:00	
TURNO T	23:00	07:00	INCLUYE 30 MINUTOS

Agrega, "Del cuadro anterior, se constata que solo hay 4 posibles turnos nocturnos que podrían realizar los trabajadores, de los cuales su horario de inicio parte entre las 22:00 y las 23:00 horas".

"De lo anteriormente expresado, se realiza consulta al empleador, si todos los trabajadores se encuentran afectados a este sistema de malla horaria, sin embargo, el representante del empleador indica al suscrito, que no todos los trabajadores deben cumplir con lo establecido en los posibles turnos que se enuncian en el Reglamento Interno, toda vez, que para que estos cumplan con lo indicado en el Artículo 10 del Reglamento Interno, deben estar en alguna faena específica en donde se requiera algún turno de los establecidos en dicho reglamento interno, ya que existen trabajadores que prestan sus servicios en faenas mineras, y por tanto éstos se encuentran afectados a una jornada excepcional que mantiene la empresa, las cuales se adjuntan a continuación".

**B) Revisión de las liquidaciones de sueldo de los trabajadores afectados al instrumento colectivo indicado. En este punto se debe determinar cómo efectivamente se les paga el beneficio, esto es, si se paga solo por turno nocturno completo u otra modalidad.**

Al respecto, el Informe de Fiscalización señala "Se revisan comprobantes de pago de remuneraciones, de una muestra de trabajadores que prestan labores en diferentes faenas de la empresa, que tiene ubicadas en el territorio nacional, y que se encuentren adheridos al Sindicato N° 2 de Trabajadores de empresa Compass Catering S.A.

De estos trabajadores se procedió a verificar los comprobantes de pago de remuneraciones, en el periodo que comprende entre el mes de agosto de 2017 a enero de 2018, pudiendo constatarse lo que se indica en el cuadro siguiente:

Trabajador	Mes de Trabajo	Bono Nocturno		Período Trabajado de Noche
		SI	NO	
María Betancur Leal	Agosto 17	X		Mes de agosto presenta licencia médica por 11 días.
	Septiembre 17	X		29/08/2017 al 08/09/2017
	Octubre 17		X	08/10/2017 al 18/10/2017
	Noviembre 17	X		17/11/2017 al 27/11/2017
	Diciembre 17	X		27/12/2017 al 06/01/2018
	Enero 18	X		01/01/2018 al 06/01/2018

Observación: se desconoce por qué la trabajadora recibe pago de bono nocturno en el mes de agosto, toda vez que efectivamente no realizó trabajo nocturno antes de la fecha de corte, por encontrarse con licencia médica, según se consigna en registro de asistencia. Así como el no pago de bono en el mes de octubre, ya que según se consigna en registro de asistencia realizó trabajo nocturno en la fecha comprendida en cuadro.

Trabajador	Mes de Trabajo	Bono Nocturno		Período Trabajado de Noche
		SI	NO	
David Castro Carvajal	Agosto 17	X		09/08/2017 al 19/08/2017
	Septiembre 17	X		18/09/2017 al 28/09/2017
	Octubre 17	X		22/10/2017 al 31/10/2017
	Noviembre 17		X	01/11/2017 al 07/11/2017
	Diciembre 17	X		07/12/2017 al 17/01/2018
	Enero 18	X		Presenta vacaciones y turno diurno

Observación: se desconoce por que el trabajador no recibe pago de bono nocturno en el mes de noviembre, toda vez, que efectivamente realizó trabajo nocturno en el mes de noviembre de 2017, en las fechas que comprende entre el 01/11/2017 al 07/11/2017, respecto del mes de enero, se observa pago de bono en liquidación, sin embargo en el registro de asistencia, el trabajador presenta vacaciones en el periodo de enero de 2018.

Trabajador	Mes de Trabajo	Bono Nocturno		Período Trabajado de Noche
		SI	NO	
María Bernal Montiel	Agosto 17		x	01/08/2017 al 09/08/2017
	Septiembre 17	X		08/09/2017 al 18/09/2017
	Octubre 17	X		18/10/2017 al 28/10/2017
	Noviembre 17	X		No hace turno nocturno
	Diciembre 17		X	28/12/2017 al 30/12/2017
	Enero 18	X		17/01/2018 al 27/01/2018

Observación: se constata que en el mes de noviembre de 2017, la trabajadora no realiza trabajo de turno nocturno.

Trabajador	Mes de Trabajo	Bono Nocturno		Período Trabajado de Noche
		SI	NO	
Paula Sanchez Villalobos	Agosto 17		X	01/08/2017 al 07/08/2017
	Septiembre 17	X		26/09/2017 al 30/09/2017
	Octubre 17		X	01/10/2017 al 06/10/2017
	Noviembre 17	X		No realizó trabajo nocturno
	Diciembre 17		X	(SE PAGA EL MES DE NOVIEMBRE) 15/12/2017 al 25/12/2017
	Enero 18	X		NO REALIZA TRABAJO NOCTURNO

Observación: revisado registro de asistencia, se constata que la trabajadora realiza trabajo nocturno en el mes de agosto, se observa además que en el mes de Noviembre y Enero, la trabajadora no realiza trabajo en turno nocturno, sin embargo recibe el pago de bono nocturno.

Además, se incluyen en el informe referido el análisis de la situación laboral de otros ocho trabajadores sindicalizados.

Luego, se concluye señalando "De la revisión documental se constata que en determinados meses, se les ha pagado el bono nocturno a trabajadores que efectivamente no han realizado labores en dicho turno nocturno, conforme lo que se pudo apreciar en lo consignado en los respectivos libros de asistencia que se tuvieron a la vista. Se constata además que hay trabajadores, que en el periodo revisado, se les pagó un bono nocturno, superior al que se encuentra pactado en instrumento colectivo vigente, y del cual los trabajadores no registran asistencia en turno nocturno, según lo consignado en registro de asistencia.

Existe además dos trabajadores, que se les pagó un bono nocturno, superior al pactado en instrumento colectivo, el cual asciende a un monto de \$60.000, sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores solo realizan labores en turno nocturno, durante todo el periodo revisado.

Además, de la muestra se observa que existen trabajadores, que tienen trabajado turno nocturno en el mes, y no cuentan con el pago del bono nocturno en la respectiva liquidación de sueldo.

Respecto al punto en que se les pagó bono nocturno a las trabajadoras que no realizaron labores en turno nocturno, consultado al representante del empleador, este mediante declaración jurada, informa lo siguiente:

"10.- Que, en las liquidaciones de sueldo entregadas, existen 3 trabajadores que pertenecen a un contrato que no mantiene jornada excepcional, a los cuales por error se les ha estado pagando el bono nocturno, con un monto diferente de que por convenio colectivo corresponde junto al aumento del I.P.C."

Revisado los antecedentes se puede observar que en general los turnos tienen un horario de inicio en promedio a las 19:00 horas. Sin embargo, existen faenas que por jornada excepcional, comienzan a las 14:00 horas y finalizan a las 2:00 de la mañana del día siguiente, así como hay faenas que comienzan a las 2:00 de la mañana y finalizan a las 14:00 horas".

"Consultado al representante del empleador, respecto de la forma como se informa y como se paga el bono nocturno, éste indica, -en lo importante-, lo siguiente:

3- Que, el bono nocturno en estricto rigor se paga solo a aquellos trabajadores que cumplan el turno nocturno completo de la jornada que le corresponde, sea que estén afectos a una jornada excepcional o bien a la malla de turnos que aparece en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y que para efectos prácticos es trabajar toda la noche, hasta la mañana siguiente, como lo indican los turnos que se enuncian en el punto 2 de la declaración jurada”.

**“C) Entrevistar a la directiva de la organización sindical referida respecto a la solicitud de pronunciamiento.**

Conforme lo que indica el dirigente sindical en entrevistas, lo que buscan dilucidar es que conforme a la Ley, cuales son los horarios de inicio y de término de un turno nocturno para que sea considerado como tal”.

### **“3. CONCLUSIONES:**

En virtud del análisis realizado es posible sostener que el pago del bono nocturno a los trabajadores, se realiza para aquellos trabajadores que realizan efectivamente una jornada nocturna, que generalmente parte entre las 19:00 horas y las 22:00 horas, terminando a las 07:00 y las 10:00 de la mañana del día siguiente, sin perjuicio de lo anterior, también existen faenas donde los trabajadores parten sus labores a las 00:00 y cada una hora siguiente (Ej.: 01:00, 02:00, 03:., etc.), a estos trabajadores de igual forma se les paga el bono nocturno, por lo tanto, tal como lo declara el representante del empleador, para efectos prácticos, el bono nocturno se paga a los trabajadores que efectivamente laboran una jornada nocturna completa.

Si bien se observan trabajadores que realizan labores en horarios nocturnos, y no cuentan con el pago del bono, esto se puede deber a que los encargados de informar la asistencia y demás temas relacionados con los recursos humanos de las faenas que mantienen la empresa, no han realizado la labor, conforme lo que manifiesta la encargada de asuntos legales.

Se constata además que existen a lo menos 3 trabajadores, que no han realizado labores en turnos nocturnos, y han estado recibiendo íntegramente el bono nocturno, con un monto superior al que se encuentra pactado en el instrumento colectivo, no obstante al consultar al representante del empleador respecto de estos casos, esta indica que se debió a un error de información que emiten los administradores de contrato”.

Sobre el particular, cúpleme informar a ud. que de la disposición convencional precedentemente transcrita se infiere, en lo pertinente, que las partes pactaron a favor de los trabajadores sindicalizados que laboran en turnos nocturnos, un bono mensual, por un monto determinado.

Se colige, además, que este bono se pagará siempre que el trabajador cumpla un “turno completo”, sin considerar ninguna inasistencia o atraso mientras transcurre el referido turno.

Por último, se desprende que el trabajador no tendrá derecho a percibir dicho bono si no trabaja alguno de los días del turno nocturno, con la excepción contenida en la misma cláusula contractual.

Luego, dicha norma convencional refuerza la idea de que el bono nocturno está previsto únicamente para los trabajadores que por sistema de trabajo “deban cumplir regularmente jornadas completas de turnos nocturnos”.

Ahora bien, según expresa el recurrente en su presentación, se requiere determinar la hora de inicio y término del denominado turno nocturno para efectos de precisar su pago.

Por su parte, el representante del empleador, en su nota de respuesta y su declaración contenida en el Informe de Exposición ya citados, manifiesta que el bono nocturno se paga a todo trabajador que cumpla una jornada nocturna, es decir, que trabaje toda la noche o noche completa, y durante todo el turno nocturno, cuya finalidad es, compensar el sobre esfuerzo del trabajador y que, como costumbre de la empresa este bono siempre ha sido considerado respecto de la jornada completa nocturna y no parcelada.

Precisado lo anterior, se debe indicar que el tenor literal de la cláusula contractual analizada, no contiene ni expresa el horario de inicio y término que deberá considerar dicho turno específico o los eventuales turnos que podrían ser objeto de aquel.

Sin embargo, y como señala el Informe de Fiscalización, de acuerdo al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, en su Título IV, denominado "*De la Jornada de Trabajo*"; artículo 9° y 10°, se establece la distribución de las jornadas de trabajo, de las diferentes faenas y trabajadores que mantiene la empresa, concluyendo el Sr. Fiscalizador actuante que "*se constata que solo hay 4 posibles turnos nocturnos que podrían realizar los trabajadores, de los cuales su horario de inicio parte entre las 22:00 y las 23:00 horas*".

No obstante, se debe señalar que los turnos a los que se hace referencia en el informe señalado terminan entre las 06:45 y las 08:30 de la mañana.

Agrega, en sus conclusiones que "*En virtud del análisis realizado es posible sostener que el pago del bono nocturno a los trabajadores, se realiza para aquellos trabajadores que realizan efectivamente una jornada nocturna, que generalmente parte entre las 19:00 horas y las 22:00 horas, terminando a las 07:00 y las 10:00 de la mañana del día siguiente, sin perjuicio de lo anterior, también existen faenas donde los trabajadores parten sus labores a las 00:00 y cada una hora siguiente (Ej.: 01:00, 02:00, 03:, etc.), a estos trabajadores de igual forma se les paga el bono nocturno, por lo tanto, tal como lo declara el representante del empleador, para efectos prácticos, el bono nocturno se paga a los trabajadores que efectivamente laboran una jornada nocturna completa*".

Ahora bien, señalado lo anterior, para contestar la consulta planteada se hace necesario determinar si previamente se puede fijar el sentido y alcance de la citada estipulación, para lo cual cabe recurrir a los preceptos que sobre interpretación de los contratos se contemplan en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, el primero de los cuales dispone: «*Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse más a ella que a lo literal de las palabras*».

Así, de la norma legal transcrita se infiere que el primer elemento que corresponde considerar para interpretar cláusulas contractuales es aquel que se relaciona con la intención que tuvieron las partes al pactar la respectiva estipulación.

De esta manera, al interpretarse un contrato debe buscarse o averiguarse ante todo cuál ha sido la intención de las partes que intervinieron en su celebración, puesto que tales instrumentos se generan mediante la voluntad de aquellas y por lo tanto, para fijar su sentido y alcance debe atenderse, más que a lo que en ellos expresan, a lo que realmente han querido estipular los contratantes.

Justamente, analizada la situación que nos ocupa, a la luz de las normas legales y contractuales antes citadas, es posible convenir que, en primer lugar, si bien las partes no indicaron en la redacción de la cláusula contractual, el horario de inicio y término del denominado bono nocturno, así como tampoco los turnos afectos a aquel, no lo es menos que los contratantes pactaron expresamente que esta asignación se pagaría por turno completo.

En ese sentido, "completo" de acuerdo a la definición contenida en el diccionario de la Real Academia Española, significa "lleno, cabal", o acabado, de lo que se colige que, en el caso concreto, podrá deducirse que el "bono nocturno" al que hace alusión la cláusula contractual, es aquel beneficio que abarca cabalmente la jornada de trabajo de acuerdo al turno correspondiente, esto es, desde su inicio y hasta el término fijado ya sea en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa o en las resoluciones de autorización de jornada excepcional.

A su vez, consultada la empresa en virtud del requerimiento formulado por la organización sindical, aquella manifestó que, *"el bono nocturno en estricto rigor se paga solo a aquellos trabajadores que cumplan el turno nocturno completo de la jornada que le corresponde, sea que estén afectos a una jornada excepcional o bien a la malla de turnos que aparece en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y que para efectos prácticos es trabajar toda la noche, hasta la mañana siguiente,"*.

De lo señalado se colige, que a lo menos la intención de la empresa, según lo expresado por aquella, ha sido que el pago del bono nocturno se efectúe cuando el trabajador cumpla una jornada de trabajo, establecida a través de un turno, que comience, según lo determinado por el Sr. Fiscalizador actuante desde las 19:00 horas en adelante y hasta la mañana del día siguiente, lo que resulta coincidente, por lo demás, con el tenor literal de la cláusula respectiva, que utiliza el concepto "turno completo".

No obstante el análisis anterior, que se relaciona con la literalidad de la cláusula, por una parte, y la intención manifestada por la parte empleadora, por otra, corresponde analizar lo constatado al tenor de la comisión de fiscalización N° 1307/2018/159, en virtud de la muestra de doce trabajadores que prestan labores en diferentes faenas de la empresa, ubicadas en el territorio nacional, y que se encuentren adheridos al Sindicato N° 2 de Trabajadores de Empresa Compass Catering S.A.

Al respecto se debe indicar que el Sr. Fiscalizador actuante señala expresamente en su Informe de Exposición que *"si bien se observan trabajadores que realizan labores en horarios nocturnos, y no cuentan con el pago del bono, esto se puede deber a que los encargados de informar la asistencia y demás temas relacionados con los recursos humanos de las faenas que mantienen la empresa, no han realizado la labor, conforme lo que manifiesta la encargada de asuntos legales."*

*Se constata además que existen a lo menos 3 trabajadores, que no han realizado labores en turnos nocturnos, y han estado recibiendo íntegramente el bono nocturno, con un monto superior al que se encuentra pactado en el instrumento colectivo, no obstante al consultar al representante del empleador respecto de estos casos, esta indica que se debía a un error de información que emiten los administradores de contrato".*

En definitiva, se verificó que *"en determinados meses, se les ha pagado el bono nocturno a trabajadores que efectivamente no han realizado labores en dicho turno nocturno, conforme lo que se pudo apreciar en lo consignado en los respectivos libros de asistencia que se tuvieron a la vista. Se constata además que hay 2 trabajadores, que en el periodo revisado, se les pagó un bono nocturno, superior al que se encuentra pactado en instrumento colectivo vigente, y del cual los trabajadores no registran asistencia en turno nocturno, según lo consignado en registro de asistencia."*

*Existe además dos trabajadores, que se les pagó un bono nocturno, superior al pactado en instrumento colectivo, el cual asciende a un monto de \$60.000, sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores solo realizan labores en turno nocturno, durante todo el periodo revisado.*

*Además, de la muestra se observa que existen trabajadores, que tienen trabajado turno nocturno en el mes, y no cuentan con el pago del bono nocturno en la respectiva liquidación de sueldo.*

*Respecto al punto en que se les pagó bono nocturno a las trabajadoras que no realizaron labores en turno nocturno”.*

Lo señalado implica que de la muestra representativa de trabajadores señalada, todos los empleados presentan una incongruencia entre su liquidación de sueldo y la cláusula de “bono nocturno” pactada contractualmente, a través del convenio colectivo referido, ya sea por el origen de su monto o el cumplimiento de requisitos para acceder a aquel, esto es, si realizó o no efectivamente un “turno nocturno”, en el período revisado.

En virtud de lo indicado, la jurisprudencia administrativa del Servicio, contenida en el dictamen ORD. N° 315/18, de 18.01.1999 ha precisado “(…),lo que obliga a analizar el problema a la luz de la norma de interpretación de los contratos contenida en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil, conforme a la cual las cláusulas de un contrato pueden también interpretarse:

*Por la aplicación práctica que han hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra.*

*Conforme al precepto legal citado que doctrinariamente corresponde a la teoría denominada regla de la conducta, un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato, es decir, la manera como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.*

*En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato fija en definitiva la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle”.*

Señalado lo anterior, y teniendo presente que la simple explicación de la parte empleadora, -en el sentido de que la situación indicada precedentemente es solo producto de un “error” o al hecho de que “a que los encargados de informar la asistencia y demás temas relacionados con los recursos humanos de las faenas que mantienen la empresa, no han realizado la labor”- no es suficiente, corresponde determinar a través de un procedimiento de fiscalización si, en el caso concreto, se esta en presencia de la regla de interpretación contractual, o si corresponde, entre otros, constatar algún tipo de infracción, como sería la modificación unilateral del instrumento colectivo o no actualización del reglamento interno de la empresa, entre otras, situación que no es clara del solo tenor literal del informe de exposición acompañado, por lo que junto a esta respuesta se remitirá copia de todos los antecedentes acompañados, al Departamento de Inspección, para que, en virtud de la potestad de control funcional que le corresponde, se pronuncie sobre este punto, debiendo informar directamente al recurrente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones efectuadas, debemos concluir lo siguiente:

1) La Dirección del Trabajo, por las razones analizadas precedentemente, carece de competencia para pronunciarse, en el caso concreto, sobre la interpretación que corresponde otorgar a la hora de inicio y término del denominado “bono nocturno” pactado en instrumento colectivo suscrito entre las partes, en virtud de que aquella cláusula no contiene los elementos de juicio necesarios para alcanzar tal fin, así como son los turnos afectos a aquel, teniendo presente que de acuerdo a la malla de turnos

contenida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, así como sus Resoluciones de Autorización de Jornada Excepcional, se presentan distintas opciones de inicio y término de aquellos y que además, se advierte inequívocamente que las partes mantienen posturas divergentes acerca de la aplicación que ha hecho la empresa de la cláusula del contrato colectivo que contempla el pago del bono nocturno a los trabajadores involucrados.

2) Para efectos de determinar si en el caso de la cláusula vigésimo segundo, denominada "*bono nocturno*" del convenio colectivo de trabajo suscrito entre la empresa Compass Catering S.A., Compass Servicios S.A. y Compass Catering y Servicios Chile Ltda. y el sindicato de trabajadores recurrente, ha operado la regla de interpretación contractual, en los términos establecidos en la doctrina institucional contenida en el ORD. N° 315/18, de 18.01.1999, se remitirá copia de todos los antecedentes acompañados al Departamento de Inspección para que, en virtud de la potestad de control funcional que le corresponde, se pronuncie sobre este punto, debiendo informar directamente al recurrente.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
 EBP/AAV

**Distribución:**

- Destinatario (erasmo.sanhueza@sindicatocompass.cl)
- Depto. de Inspección (Incluye antecedentes).
- Partes
- Control
- Empresa Compass Catering S.A., Compass Servicios S.A. y Compass Catering y Servicios Chile Ltda. (Av. Del Valle Norte N° 787, 5° Piso, Ciudad Empresarial, Huechuraba)