

DIRECCION  
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 12700(748)/99

ORD. No 4869 / 280

**MAT.:** El incentivo de producción pactado en el punto 13 del contrato colectivo celebrado entre la empresa Cars Ltda. y el sindicato allí constituido, constituye un beneficio de cumplimiento individual y, por lo tanto, subsiste incorporado a los contratos individuales de trabajo de los respectivos dependientes, una vez extinguido el referido instrumento

**ANT.:** 1) Ord. N° 795, de 03.08.99, de Inspectora Provincial del Trabajo del Maipo.  
2) Acta de Comparecencia de 15.07.99.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, art. 348, inc. 2°.

**CONCORDANCIAS:**

Dictamen N° 1342/062, de 13.-03.97.

SANTIAGO,

21 SET 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SENORA INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO  
MAIPO

Mediante oficio ordinario citado en el antecedente 1), solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la interrogante formulada en acta de comparecencia de antecedente 2) por el dirigente del sindicato de trabajadores de la empresa Cars Ltda. Sr. Miguel Angel Espinoza Fabres, en orden a determinar si la cláusula sobre bono de producción establecida en el contrato colectivo celebrado entre la citada empresa y el sindicato allí constituido, pasó a formar parte integrante de los contratos individuales de los involucrados, una vez extinguido el citado instrumento.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 2° del artículo 348 del Código del Trabajo, dispone:

Sobre el particular, cúpleme

El inciso 2° del artículo 348 del

*"Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente".*

De la disposición precedentemente transcrita se infiere que todos los derechos y obligaciones que se encuentran contenidos en instrumentos colectivos pasan a formar parte de los contratos individuales de los trabajadores afectos a él en el evento de que dichos convenios se extingan. Todo esto, de pleno derecho, vale decir, por el solo ministerio de la ley, sin necesidad que las partes lo acuerden en documento alguno.

Es necesario advertir, que sólo se exceptúan de esta regla las cláusulas que establecen mecanismos de reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero, y aquéllas que involucren derechos u obligaciones que deban ejercitarse o cumplirse en forma colectiva, las cuales evidentemente desaparecen una vez expirado el plazo fijado para la vigencia del contrato colectivo.

Ahora bien, para determinar cuando un beneficio debe estimarse de cumplimiento colectivo corresponde recurrir, conforme a los artículos 19 y 20 del Código Civil, al tenor literal de la ley precisando el significado de la expresión "colectivamente" utilizada por ésta.

Al respecto cabe señalar que el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española indica que "colectivamente" es "en común, conjuntamente"; "conjuntamente", a su vez, significa "juntamente" y, esta última expresión, según el mismo texto, expresa la idea de "con unión o concurrencia de dos o más cosas en un mismo sujeto o lugar", "a un mismo tiempo".

Sobre la base de dicho análisis la jurisprudencia de este Servicio contenida, entre otros, en dictamen N° 1342/62, de 13.03.97, ha sostenido que *"deberá entenderse que un beneficio es de carácter colectivo cuando debe ser disfrutado o exigido por todos los dependientes a un mismo tiempo, sin que sea viable a ninguno de ellos demandar separadamente su cumplimiento, en un lugar y tiempo diverso del resto"*.

En otros términos, para los señalados efectos, procederá considerar de carácter colectivo todo aquel beneficio que no pueda ser exigido o disfrutado en forma individual por uno o más de los involucrados, sino por la totalidad de ellos de consuno, como sucede, por ejemplo, con un paseo anual.

Ahora bien, de los antecedentes reunidos en torno a este asunto se ha podido establecer que el estipendio por el cual se consulta es el bono de producción que se establecía en el punto 13 del contrato colectivo, celebrado entre la empresa Cars Ltda. y el sindicato de trabajadores de la misma, cuya vigencia expiró el 30 de mayo pasado.

De los referidos antecedentes aparece que el bono de producción de que se trata se encontraba reglamentado en un anexo del señalado instrumento colectivo y que operaba en proporción a los kilogramos /hombre/horas producidos y entregados a la bodega de productos terminados, por un grupo de operadores directos en un ciclo de producción de un mes de duración.

Aparece igualmente, que el beneficio en comento se traduce en un porcentaje del sueldo de cada trabajador que se consigna en una tabla del mismo reglamento, el cual puede ascender hasta un máximo de 51,19% del mismo.

Aplicando todo lo expuesto al caso en consulta, preciso es convenir, en opinión de esta Dirección, que el incentivo que nos ocupa no puede ser calificado como beneficio de cumplimiento colectivo al tenor del concepto fijado por la doctrina de este Servicio, ya citada.

En efecto, si bien es cierto la generación del mismo deriva del trabajo conjunto de los trabajadores con derecho a percibirlo, no lo es menos, que el monto que por tal concepto les pudiere corresponder puede ser exigido y percibido por cada uno de ellos individualmente, esto es, en forma independiente de los demás beneficiarios, lo cual se corrobora si se considera que, conforme a lo pactado, el porcentaje a que asciende el mencionado estipendio se calcula sobre el sueldo de cada uno de los beneficiarios, y en forma proporcional a los días efectivamente trabajados por éstos en el respectivo período mensual.

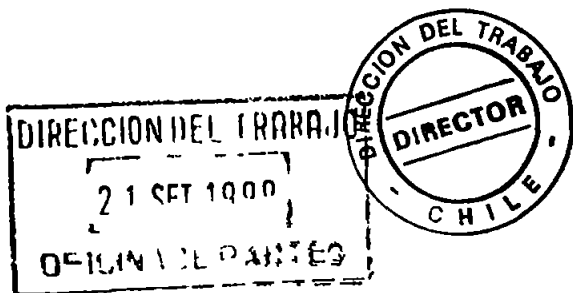
En estas circunstancias dable resulta afirmar, que el incentivo de producción de que se trata debe ser calificado como un beneficio de cumplimiento individual, puesto que la empleadora se encontró obligada a pagarlo a cada trabajador, individualmente considerado, una vez cumplidas las condiciones necesarias para su otorgamiento.

De consiguiente, en mérito de todo lo expuesto, no cabe sino concluir que extinguido el instrumento colectivo que establecía dicho beneficio, éste subsiste incorporado a los contratos individuales de los respectivos trabajadores en las mismas condiciones en que fue convenido.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que el incentivo de producción pactado en el punto 13 del contrato colectivo celebrado entre la empresa Cars Ltda. y el sindicato allí consti-

tuído, constituye un beneficio de cumplimiento individual y, por lo tanto, subsiste incorporado a los contratos individuales de trabajo de los respectivos dependientes, una vez extinguido el referido instrumento.

Saluda a Ud.,



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

*Suf*

SMS/emoa

**Distribución:**

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,  
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIII<sup>a</sup> Regiones,  
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,  
Sr. Subsecretario del Trabajo.