

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 14531(736)/97

ORD. Nº 5621/301

**MAT.:** El bono de productividad pactado en el artículo octavo del contrato colectivo de 03.06.-97, celebrado entre la empresa Metro S.A. y el Sindicato de Trabajadores constituido en la misma, no debe incluirse para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo.

**ANT.:** Presentación de 22.07.97, Sr. Lupericio Bustamante Rojas, Presidente Sindicato de Trabajadores Metro S.A..

**FUENTES:**

Código del Trabajo, art. 172.

**CONCORDANCIAS:**

Ord. 4969/218 de 02.09.96.

**SANTIAGO, 22 SEP 1997**

**DE :** DIRECTORA DEL TRABAJO

**A :** SR. LUPERICIO BUSTAMANTE ROJAS  
PRESIDENTE SINDICATO DE TRABAJADORES METRO S.A.  
SALVADOR SANFUENTES 2224  
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento a esta Dirección en orden a determinar la procedencia de incluir el denominado bono de producción establecido en el contrato colectivo vigente suscrito por la empresa Metro S.A. y su Sindicato de Trabajadores en el cálculo de la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo.

Sobre el particular cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo octavo del contrato colectivo de 03.06.97 celebrado entre la empresa Metro S.A. y el Sindicato recurrente establece:

**"BONO DE PRODUCTIVIDAD**

*El bono de productividad se concibe como un estímulo al esfuerzo de los Trabajadores por mantener y mejorar su productividad, promoviendo el uso óptimo de los recursos y bienes de la Empresa.*

"Los contratantes acuerdan establecer un bono que se devengará semestralmente, a partir del 2º semestre de 1997, que constará de dos conceptos:

"a) Un treinta por ciento (30%) del sueldo base, como reconocimiento al compromiso de los Trabajadores de mantener los estándares de productividad y eficiencia actuales.

"b) Una parte variable aditiva que será progresiva en tanto crezca el indicador de afluencia/dotación, comparando entre cada uno de los semestres incluidos en el período de vigencia del Contrato y su respectivo del año anterior. Los dos conceptos señalados en las letras precedentes quedan expresados en la siguiente relación:

$$\text{Bono de productividad semestral} = 0,3 \left| \frac{F2/F1}{D2/D1} \right| \times \text{S.B.}$$

en que, F1 y F2 = Afluencia pagada promedio día laboral del semestre 1 y 2 incluyendo escolares que pagan.

D1 y D2 = Dotación media mensual del semestre 1 y 2

S.B. = Sueldo base del Trabajador al último mes del período.

"La parte variable sólo se aplica si el indicador  $(F2/F1)/(D2/D1)$  es superior a 1.

"Este incentivo se pagará semestralmente, si correspondiere, en los meses de agosto y marzo de cada año, sobre la base de la comparación entre semestres equivalentes, siendo el primero de ellos en marzo de 1998.

"Se establece que el límite máximo del Bono de Productividad semestral, será 150% del sueldo base mensual del trabajador.

"Las partes acuerdan, dentro del plazo de sesenta días contado desde la firma de este Contrato, constituir una Comisión Bipartita que reglamentará este Bono".

De la norma convencional precitada se colige que el bono de productividad a que se refiere se compone de un porcentaje fijo del sueldo base y una parte variable aditiva, dependiente del crecimiento del indicador en ella establecido.

De igual forma fluye que el citado bono se pagará semestralmente en los meses de agosto y marzo de cada año.

Por último el límite máximo establecido para este bono semestralmente comprende al 150% del sueldo base mensual del trabajador y se establece la creación de una Comisión Bipartita que reglamentará este Bono en el plazo indicado en la misma cláusula.

Ahora bien, a fin de determinar si el Bono de Productividad precitado puede ser incluido en la Base de Cálculo de la indemnización legal por años de servicio, y en la sustitutiva del aviso previo, resulta necesario recurrir previamente al inciso 1º del art. 172 del Código del Trabajo, que dispone:

*"Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies evaluadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiem- po y beneficios o asignaciones que se otorquen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificación y aguinaldo de navidad"*

Del precepto legal anotado se infiere que para los efectos de calcular la última remuneración mensual que sirve de base para determinar la indemnización legal por años de servicio y las sustitutivas del aviso previo, debe considerarse todo estipendio percibido que tenga el carácter de remuneración conforme al inciso 1º del artículo 41 del Código del Trabajo, y siempre que sea de carácter mensual, que responda específicamente a la prestación de servicios del trabajador y que, si se trata de una remuneración consistente en una regalía o especie, se encuentre debidamente avaluada en dinero, incluyendo, finalmente, las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador.

En otros términos, procederá incluir en la última remuneración mensual que sirve de base para determinar la indemnización legal por años de servicio, todo estipendio que reúna los requisitos siguientes.

- a) Que tenga el carácter de remunera-  
ción;
- b) Que sea pagado con un periodicidad  
no superior a un mes;
- c) Que responda específicamente a la  
prestación de servicios y,
- d) Que si se trata de una remunera-  
ción consistente en una regalía o especie, ésta se encuentre  
avaluada en dinero.

Como es dable apreciar, si bien es cierto que el artículo 172 en análisis establece una norma especial relativa a la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio, no lo es menos que dicho precepto ha establecido también requisitos o condiciones que deben cumplir los beneficios o estipendios que integran dicha base de cálculo, uno de los cuales, como ya se dijera, es el de que la periodicidad de pago de los mismos no sea superior a un mes.

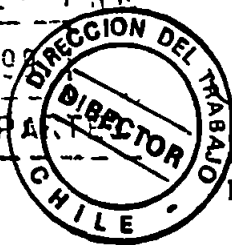
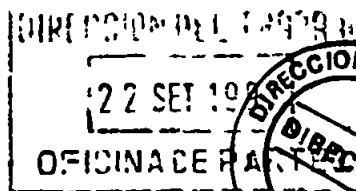
En la especie, y en lo que respecta al bono de productividad por el que se consulta previamente analizado cabe consignar que del contrato colectivo y de los tenido a la vista, liquidaciones de remuneraciones de trabajadores de la empresa Metro S.A., se ha podido constatar que el pago del bono en cuestión se ha efectuado semestralmente en los meses de agosto y de marzo de cada año, situación que, por lo demás se presentaba ya en el contrato colectivo suscrito anteriormente entre las mismas partes y que contempla el mismo bono de productividad.

De ello se sigue que el estipendio de que se trata constituye un beneficio que se paga dos veces al año, esto es, en forma esporádica, en la oportunidad establecida en el instrumento colectivo citado, no constituyendo, por ende una remuneración que se percibe mensualmente.

De esta suerte, dada la característica antes enunciada, preciso es concluir que el bono de productividad en cuestión no cumple con la totalidad de los requisitos que la norma legal en comento exige para los efectos de considerar un determinado estipendio en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio, circunstancia que autoriza para sostener que no procede incluirlo dentro del concepto de última remuneración mensual a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Uds. que el bono de productividad pactado en el artículo octavo del contrato colectivo de 003.06.97, celebrado entre la empresa Metro S.A. y el Sindicato de Trabajadores constituido en la misma, no debe incluirse para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo.

Saluda a Ud.,



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

Sres. Empresa Metro S.A.