

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 2185(108)795

6203

273

ORD. N° \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**MAT.:** Para los efectos de calcular la remuneración íntegra que por concepto de feriado legal debe pagarse a los trabajadores que laboran en la Empresa "Catecu S.A.", afectos a un sistema de remuneración mixta, no procede considerar el beneficio denominado "bonificación de cumplimiento de metas".

**ANT.:** 1) Ord. N° 675, de 10.08.95, de Sr. Inspector Comunal del Trabajo de Maipú.  
2) Ord. N° 1690, de 16.03.95, de Sr. Jefe Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo.  
3) Presentación de 27.01.95, de Sres. Sindicato de Trabajadores N° 2 de Catecu S.A.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 42, letra a) y 71, incisos 1º, 2º, 3º y 4º.

**CONCORDANCIAS:**

Dictamen N° 2514, de 22.03.89.

SANTIAGO,

-5OCT1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO (S)

A : SEÑORES  
SINDICATO DE TRABAJADORES N° 2 DE CATECU S.A.

Mediante presentación del antecedente N° 3), han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si el estipendio denominado "bonificación de cumplimiento de metas", que la Empresa "Catecu S.A.", paga a sus trabajadores en los meses de octubre, noviembre y diciembre de cada año, debe considerarse para el cálculo del feriado anual.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 71 del Código del Trabajo, en sus cuatro primeros incisos, establece:

" Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de los trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

" En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

" Se entenderá por remuneraciones variables, los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

" Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes".

Del precepto legal anotado se colige que para los efectos de determinar la remuneración íntegra que debe pagarse durante el feriado, debe distinguirse entre tres categorías de trabajadores, según el sistema remuneracional al cual se encuentran afectos, a saber:

a) Trabajadores sujetos a remuneración fija; caso en el cual la remuneración íntegra de tales dependientes durante el feriado estará constituida por el sueldo;

b) Trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, los cuales en el período correspondiente a este beneficio deberán percibir el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, y

c) Trabajadores sujetos a un sistema de remuneración mixta, esto es, que además del sueldo, perciben contraprestaciones variables, cuya remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo al cual habrá que adicionar el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados.

En el caso en consulta, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial informe de fecha 12.07.95, emitido por el fiscalizador de este Servicio, Sr. Rubén Díaz Guler y liquidaciones de remuneraciones acompañadas, aparece que los trabajadores de que se trata se encuentran remunerados mensualmente con un sueldo base más un incentivo por despacho el que es variable.

Consta, asimismo, de iguales antecedentes, que en los meses de octubre, noviembre y diciembre de cada año, dichos dependientes perciben, además, un beneficio denominado "bonificación de cumplimiento de metas".

De ello se sigue que dichos dependientes tienen un régimen de remuneración mixto lo que significa, en conformidad a lo expresado precedentemente que durante el feriado su remuneración íntegra estará constituida por el sueldo y el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los tres últimos meses laborados.

Precisado lo anterior y a objeto de dar respuesta a la consulta planteada acerca de si el beneficio denominado "bonificación de cumplimiento de metas", que la Empresa Catecu S.A., paga a sus trabajadores queda comprendido dentro de dicha remuneración íntegra, ya sea por constituir sueldo o bien remuneración variable, se hace necesario a continuación aclarar estos dos últimos conceptos.

En lo que dice relación con el sueldo, cabe señalar que el artículo 42, letra a), del Código del Trabajo, prevé:

" 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 segundo del artículo 10".

De la disposición transcrita se colige que una remuneración o beneficio podrá ser considerado 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.

En lo que concierne al requisito signado en el N° 4 cabe señalar que este Servicio, entre otros, en dictamen N° 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 respectiva prestación, pudiendo citarse, a 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."

Por su parte, y en lo que respecta al concepto de remuneración variable, cabe hacer presente que en conformidad con lo prevenido en el inciso 3º del artículo 71 del Código del Trabajo, precedentemente transcrito, constituye remuneración variable todo estipendio que, de acuerdo al contrato de trabajo y respondiendo al concepto de remuneración, implique la posibilidad de que el resultado mensual total sea desigual de un mes a otro.

De ello se sigue que una remuneración variable revestirá el carácter de tal y será considerada para el cálculo del feriado, cuando reúna las siguientes condiciones copulativas:

1) Que tenga el carácter de remuneración;

2) Que esté establecida en el contrato individual o colectivo de trabajo, y

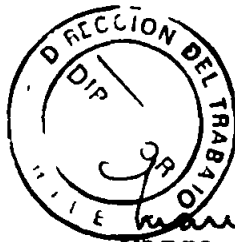
3) Que, con arreglo a lo pactado, implique la posibilidad de que la remuneración total varíe de un mes a otro.

Ahora bien, analizado el estipendio en comento a la luz de los conceptos antes señalados, posible es sostener que el mismo no puede ser calificado de sueldo, por cuanto no reúne los requisitos signados con los NQs. 1) y 3) del referido concepto, al tratarse de un estipendio de monto variable, pagadero sólo algunos meses del año.

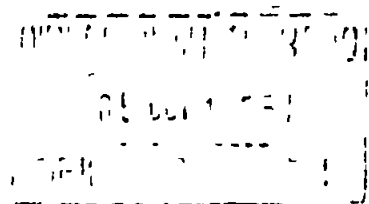
La última de las características mencionadas permite sostener, además, que tal beneficio tampoco puede ser calificado de remuneración variable para los efectos de considerarlo en el cálculo del feriado de los trabajadores de que se trata, puesto que no se cumple en tal caso el requisito signado con el NQ 3 precedente, al no tratarse de un pago que permita establecer fluctuaciones de dicha remuneración entre un mes y otro.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales antes transcritas y comentadas, cumple con informar a Uds. que para los efectos de calcular la remuneración íntegra que por concepto de feriado legal debe pagarse a los trabajadores que laboran en la Empresa "Catecu S.A.", afectos a un sistema de remuneración mixta, no procede considerar el beneficio denominado "bonificación de cumplimiento de metas".

Saluda a Uds.,



*Maria Ester Ferres*  
MARIA ESTER FERRES NAZARALA  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO



*BA*  
BDE/mvb

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Depto. D.T.
- Sub-Director
- U. Asistencia Técnica.
- XIIIª Regiones.