

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 25348(1795)/96

ORD. N° 0651, 048,

**MAT.:** El bono trabajador confiable vigente en la empresa Alupack, no reúne los requisitos necesarios para ser incluido en el beneficio de la semana corrida.

**ANT.:** 1) Ord. N° 2915 de 26.06.97, de Inspector Provincial del Trabajo de Santiago.  
2) Ord. N° 742 de 11.02.97, de Jefe Departamento Jurídico.  
3) Ord. N° 2536 de 30.04.97, de Jefe Departamento Jurídico.  
4) Presentación de 28.07.97, de Sres. Dirigentes Sindicato N° 1 de la Empresa Alupack S.A.

**FUENTES:**

Artículo 45 Código del Trabajo.

**CONCORDANCIAS:**

Ord. N° 1983/82 de 28.03.96.

SANTIAGO, **04 FEB 1998**

**DE :** DIRECTORA DEL TRABAJO

**A :** SR. REINERIO CEA  
PRESIDENTE SINDICATO N° 1 DE LA  
EMPRESA ALUPACK S.A.  
PLACER 565  
SANTIAGO/

En la presentación de antecedente se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento respecto de la procedencia de considerar el denominado bono "Trabajador Confiable" pactado entre la empresa Alupack y sus trabajadores en el cálculo del beneficio de la semana corrida.

a Ud. lo siguiente:

Sobre el particular cúpleme informar

dispone:

El artículo 45 del Código del Trabajo

**"El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana.**

**"No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.**

**"Para los efectos de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32, el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo, incluirá lo pagado por este título en los días domingo y festivos comprendidos en el período en que se liquiden las horas extraordinarias.**

**"Lo dispuesto en los incisos precedentes se aplicará, en cuanto corresponda, a los días de descanso que tienen los trabajadores exceptuados del descanso a que se refiere el artículo 35".**

De la disposición anotada se infiere que el beneficio que ella contempla ha sido concedido a todos aquellos trabajadores remunerados exclusivamente por día, esto es, aquellos que devengan su remuneración en función del trabajo diario, en términos tales que, de acuerdo al sistema remuneracional convenido, sus días de descanso no generan por sí solos estipendio alguno.

Por otra parte, para los efectos de verificar si un determinado estipendio puede ser considerado en el cálculo de la semana corrida, es necesario que el mismo reúna las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que revista el carácter de remuneración;
- 2) Que esta remuneración sea devengada diariamente, y
- 3) Que sea principal y ordinaria.

En relación al requisito N° 1, cabe tener presente que el artículo 41 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, preceptúa:

**"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo".**

De la norma legal anotada se infiere que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especies avaluables en dinero y que tienen por causa del contrato de trabajo.

Respecto al requisito N<sup>o</sup> 3, cabe señalar que este Servicio, mediante Dictamen 1871/028 de 20.02.89, precisó lo que debe entenderse por remuneraciones principales, accesorias y extraordinarias para los efectos del beneficio en análisis, señalando que las primeras son aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración y que, por el contrario, revisten el carácter de accesorias aquellas que van unidas a la remuneración principal, que dependen de ella, que son anexas o secundarias. Conforme al mismo pronunciamiento jurídico, remuneraciones extraordinarias son aquellas excepcionales o infrecuentes.

Ahora bien, en lo que dice relación con el bono denominado "trabajador confiable" pactado entre la empresa Alupack S.A. y sus trabajadores, debemos decir que el mismo, según consta en el informe evacuado el 19.06.97 por el fiscalizador Sr. Hugo Narvaez, reúne las siguientes características:

1) El bono de "trabajador confiable" también denominado "T.C." o Premio al Desempeño, se paga bimensualmente, es decir, que se evalúan dos meses consecutivos pagándose al mes siguiente. Dicho bono se paga sólo a los trabajadores que se desempeñan en la Unidad de Producción.

2) Para tener derecho al bono T.C. se deben cumplir los siguientes requisitos: asistencia, puntualidad, disposición al trabajo extraordinario, no tener licencias, no accidentarse, cumplir con la producción, etc.

3) El bono se determina de la siguiente manera: se suman los sueldos bases de los dos meses consecutivos inmediatamente anteriores al mes en que se paga el T.C., de dicha suma se calcula el 25%, que equivale a un bono completo, y un 12,5% que equivale a un medio bono.

Del análisis de las características del bono trabajador confiable se desprende que el mismo constituye una remuneración extraordinaria, accesorio e infrecuente, toda vez que para devengarlos se deben cumplir una serie de requisitos, sin que de antemano se pueda determinar si el trabajador los va a cumplir o no; siendo, además, este bono, incapaz de subsistir por sí mismo, por cuanto su monto se calcula en base a la remuneración principal constituida por el sueldo.

Por lo tanto, de las disposiciones transcritas y las características tenidas a la vista posible es concluir que el bono trabajador confiable vigente en la empresa "Alupack" no reúne los requisitos necesarios para ser incluido en el beneficio de la semana corrida.

A mayor abundamiento de lo expuesto anteriormente, es del caso hacer presente que, del informe del fiscalizador actuante aparece que la empresa fiscalizada, con fecha 20.06.96, modificó de común acuerdo con los trabajadores el sistema de remuneración de valor hora a sueldo base mensual.

Saluda a Ud.,

DIRECCION DEL TRABAJO  
[01 1998]  
OFICINA DE PARTES



*Maria Ester Ferrer Nazarala*  
MARIA ESTER FERRER NAZARALA  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

JAC

FSC/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 Alupack