

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 007278(371)/98

ORD. N<sup>o</sup> 3489, 263,

**MAT.:** La remuneración íntegra que deben percibir los trabajadores reemplazantes durante su feriado legal, debe incluir el bono de reemplazo pactado en el contrato colectivo.

**ANT.:** Presentación de Sindicatos N<sup>os</sup> 1 y 2, de Coloso S.A., de 24.-04.98.

**FUENTES:**  
Código del Trabajo, cuatro primeros incisos del artículo 71.

---

SANTIAGO, 30 JUL 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRES. SINDICATOS N<sup>o</sup> 1 Y 2  
COLOSO S.A.  
SERRANO N<sup>o</sup> 1074  
IQUIQUE/

Por la presentación del antecedente, se consulta sobre la procedencia legal que durante el feriado legal se cancele la remuneración íntegra, incluido un bono de reemplazo pactado en el contrato colectivo.

Sobre la materia, en lo que interesa, los cuatro primeros incisos del artículo 71 del Código del Trabajo establecen:

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

*"En el caso de los 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.

Por otra parte, la organización sindical recurrente hace valer una cláusula del contrato colectivo vigente que regula el otorgamiento de un bono de reemplazo para el personal, que es del siguiente tenor:

*"Al personal afecto a este Contrato Colectivo, que sea autorizado por el supervisor directo por escrito y ratificado por la Administración y que reemplace a otro afecto a este Contrato, y que tenga un mayor sueldo base, se le pagará la diferencia de sueldo correspondiente, al igual que las horas extraordinarias y el bono de producción y/o pesca cuando corresponda de acuerdo al siguiente procedimiento.*

*"a) No darán lugar a reemplazo aquellos inferiores a 6 días corridos en cualquier período.*

*"b) Al personal que deba reemplazar a otro, se le pagará la diferencia siempre cuando haya reemplazado anteriormente, por un plazo mínimo de (15) quince días continuos o (18) diez y ocho días discontinuos cuyos reemplazos no podrán ser inferiores a (6) seis, conforme al párrafo anterior.*

*"c) No se efectuarán reemplazos a personal de supervisores".*

De la norma convencional transcrita se infiere, que en el caso de que el trabajador reemplazado tenga un mayor sueldo base que el reemplazante, a este último se le deberá pagar la diferencia de sueldo correspondiente, diferencia que deberá hacerse extensiva -además- a las horas extraordinarias, bono de producción y bono de pesca, según corresponda.

En estas condiciones, como es dable advertir, los trabajadores que se desempeñen como reemplazantes, tienen derecho a percibir durante el período que dure este reemplazo y siempre que el dependiente reemplazado tenga un mayor sueldo, una remuneración adicional variable que debe añadirse a su remuneración fija, lo que significa que durante este período, el trabajador reemplazante se encontrará afecto al inciso 4º del artículo 71 del Código del Trabajo y durante este lapso estará remunerado "con sueldo y estipendios variables".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales precedente y razones hechas valer, cúmpleme manifestar a Uds. que la remuneración íntegra que deben percibir los trabajadores reemplazantes durante su feriado legal, debe incluir el bono de reemplazo pactado en el contrato colectivo.

Saluda a Uds.,

100 JUL 13 1980



MARTA ESTER FERES NAZARALA  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

RGR/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. Sociedad Pesquera Coloso S.A.