

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 17151(1045)/95 ✓

S/K (1314)/95 ✓

K. 21417(1335)/95 ✓

0006

001

ORD. N° \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

Juridico

**MAT.:** Procede considerar, para el pago de semana corrida, los beneficios bono por turno de noche "A", bono de antigüedad y bono por tratos o producción, cuando incremente en forma continua y constante la remuneración, y no así el bono de reemplazo, contenidos en contrato colectivo de 02.07.92, suscrito entre la Empresa Refimet Ltda. y el Sindicato de Trabajadores N° 2 constituido en ella.

**ANT.:** 1) Ord. N° 2665, de 15.11.95, de Director Regional del Trabajo Región de Antofagasta.  
2) Pase N° 1591, de 13.11.95, de Director del Trabajo.  
3) Presentación de 12.09.95, de Dirigentes Sindicato de Trabajadores N° 2 Empresa Refimet Ltda., de Antofagasta.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, arts. 41, inciso primero, 45, incisos primero y segundo.  
Código Civil, art. 1442.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes Ords. N°s. 516/22, de 25.01.95 y 8166/166, de 09.11.88.

SANTIAGO, 2 - ENE 1996

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SEÑORES DIRIGENTES SINDICATO DE  
TRABAJADORES N° 2 EMPRESA REFIMET LTDA.  
EL ROBLE N° 7408  
A N T O F A G A S T A /

Mediante presentación del Ant. 3) se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si se

debe considerar para el cálculo de la semana corrida los beneficios denominados Turno de Noche A, Bono de Reemplazo, Bono de Antigüedad y Tratos contenidos en el contrato colectivo suscrito entre la empresa Refimet Ltda. y el Sindicato de Trabajadores NQ 2 de la misma.

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

El artículo 45 del Código del Trabajo, en sus dos primeros incisos, previene:

" 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".

De la norma precedentemente transcrita se infiere que los trabajadores remunerados exclusivamente por día, tienen derecho a percibir por los días domingo y festivos una remuneración en dinero equivalente al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

De la misma disposición se colige que no resulta jurídicamente procedente considerar para los efectos de calcular el promedio a que se alude en el párrafo que antecede las remuneraciones accesorias o extraordinarias, como es el caso de gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.

Lo expuesto permite afirmar que un estipendio podrá ser considerado para el cálculo de la semana corrida, cuando reúna las siguientes condiciones copulativas.

1) Que se trate de una remuneración.

2) Que esta remuneración sea devengada diariamente.

3) Que sea principal u ordinaria.

En relación al requisito signado con el numero 1) cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo, que ha definido la remuneración en los siguientes términos:

" Se entiende por remuneración las  
" contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie ava-  
" luables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador  
" por causa del contrato de trabajo".

Del tenor de la disposición anotada se deduce que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especie apreciables en dinero y que tienen por causa el contrato de trabajo.

Conforme a lo anterior, es dable afirmar que la ley exige la concurrencia de dos requisitos copulativos para calificar un determinado estipendio como remuneración, a saber: a) que se trate de una contraprestación en dinero o en especie avaluable en dinero, y b) que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.

Respecto del requisito contenido en el número 3) cabe consignar que el Diccionario de la Real Academia define como "principal", "lo esencial o fundamental, por oposición a accesorio"; a su vez la palabra "accesoria" la define como "aquella que depende de lo "principal o se le une por accidente", "secundario"; con respecto de la acepción "extraordinaria" dice que es "aquello que está fuera del orden o regla natural o común".

En otras palabras, lo accesorio es lo complementario, lo accidental, lo anexo; extraordinario es lo excepcional, lo infrecuente.

Asimismo, para la resolución del problema en análisis, es necesario considerar el artículo 1442 del Código Civil que clasifica los contratos en principales y accesorios, y cuya definición los tratadistas civilistas la hacen extensiva a las obligaciones que de ellos provienen. Es así como se define como obligación principal, aquella que tiene una existencia propia, que es capaz de subsistir por sí sola, independiente de otra obligación, siendo por el contrario obligación accesoría aquella que tiene por objeto asegurar el cumplimiento de una obligación principal, que es incapaz de subsistir por sí misma.

De ello se sigue, a vía de ejemplo, que un bono por trabajo nocturno que adiciona al salario base, revestirá el carácter de una remuneración ordinaria o principal, y deberá, de consiguiente, considerarse para los efectos de calcular la semana corrida sólo en el evento de que el trabajo nocturno sea permanente, ya sea porque el dependiente labore siempre en horario nocturno o bien porque lo haga a través de turnos rotativos preestablecidos.

Por el contrario, si cumple turnos nocturnos en forma ocasional, esto es, si normalmente labora sólo de día cabe sostener que la bonificación o recargo en comento, dado su carácter excepcional, infrecuente o eventual, no puede

considerarse remuneración ordinaria o principal, por lo que no es jurídicamente procedente incluirla para los efectos de calcular la semana corrida.

Ahora bien, en la especie, el contrato colectivo de fecha 2 de julio de 1992, suscrito entre Refimet Ltda. y el Sindicato de Trabajadores N<sup>o</sup> 2 constituido en ella, en su cláusula N<sup>o</sup> 25, prescribe:

" BONO DE TURNO "C"

" La empresa cancelará un bono de turno "C" equivalente a \$1.000.- por cada día efectivamente trabajado en forma íntegra en dicho turno. La cancelación de este beneficio tendrá el mismo tratamiento que el pago de la semana corrida, por lo que no procederá en el caso de licencias médicas, licencias por accidente, permisos, ausencias y demás".

El beneficio antes citado, que en la presentación se precisa como bono por turno de noche "A", y se cumpliría en dos semanas por cada mes, consiste en el pago de \$1.000.- por cada día efectivamente trabajado en forma íntegra bajo dicho turno, pago que no procederá en casos de licencia médica, por accidente, permisos, inasistencias, etc.

Ahora bien, aplicando lo expuesto en párrafos que anteceden al bono en comento, es posible afirmar, en primer término, que el mismo reviste el carácter de remuneración según el artículo 41 inciso primero del Código del Trabajo, dado que es una contraprestación en dinero que tiene por causa el contrato de trabajo y, por otra parte, tiene el carácter de ordinario o principal, toda vez que los dependientes laborarían bajo dicho sistema de turnos en oportunidades preestablecidas, lo que lleva a concluir que el bono aludido constituye un estipendio constante o permanente, que adiciona al sueldo base en los períodos en que se cumple los turnos nocturnos, por lo que procede su consideración para el cálculo de la semana corrida.

En cuanto al bono de reemplazo, la cláusula N<sup>o</sup> 9, del contrato ya individualizado, dispone:

" REEMPLAZOS:

" La empresa cancelará asignación de diferencia por reemplazos, tratándose de una misma unidad, departamento o sección. El funcionario que reemplaza ganará por este concepto la diferencia de remuneración base del funcionario que es reemplazado cuando sea mayor su renta.

" Se exceptúa de esta disposición el reemplazar al supervisor de la sección, en cuyo caso se dejará constancia del reemplazo en la hoja de vida del trabajador que lo efectúe".

Del texto antes citado se desprende que el beneficio denominado bono de reemplazo consiste en el pago de la diferencia habida entre la remuneración base del dependiente reemplazado en relación con la de su reemplazante, cuando éste cumpla las funciones de aquel que goza de una remuneración mayor, y siempre que ello ocurra en una misma unidad, departamento o sección. Se excluye de modo expreso si se reemplaza a un supervisor.

De lo expuesto es posible derivar que este beneficio es de carácter eventual, toda vez que opera sólo cuando se produce un reemplazo, y porque también puede ocurrir que no obstante haber reemplazo la remuneración del reemplazado no sea superior a la del reemplazante, en cuyo caso no habría derecho al pago de diferencia alguna como tampoco la habría si todo ocurre con trabajadores de otra unidad, departamento o sección.

De este modo, el bono de reemplazo en estudio es un estipendio que si bien constituye remuneración de acuerdo a lo analizado precedentemente, no tiene el carácter de permanente, normal u ordinario sino que accidental, infrecuente y excepcional, dependiente de las circunstancias anotadas, todo lo cual le hace configurar como un beneficio de tipo extraordinario y accesorio, que no permite sea considerado para el cálculo de la semana corrida.

Respecto del bono de antigüedad, la cláusula 24 del mismo contrato colectivo, previene:

" BONO DE ANTIGUEDAD

" La empresa pagará un bono de antigüedad a los trabajadores que hayan cumplido 5 años ininterrumpidos de trabajo para la empresa, consistente en un incremento del 5% de su remuneración base. A partir del quinto año este bono será incrementado en un 1% cada dos años hasta un tope de 15 años".

De la cláusula anterior se desprende que el bono de antigüedad consiste en el pago de un incremento del 5% de la remuneración base en favor de todo trabajador que cumpla 5 años de trabajo ininterrumpido para la empresa, beneficio que aumenta en un 1% a partir del quinto año con el tope que se señala.

De lo expresado se deriva que el bono antes indicado tiene un carácter permanente una vez cumplidos los requisitos de su procedencia, esto es, los años ininterrumpidos de trabajo en la empresa, ocurrido lo cual incrementa la remuneración base del beneficiario, en un porcentaje prefijado de la misma de modo continuo y constante.

De este modo, posible resulta afirmar que el bono de antigüedad es un beneficio permanente, ordinario o normal una vez configurados los requisitos mínimos

acordados por las partes para su pago, por lo que corresponde considerarlo para los efectos del pago de semana corrida.

Por último, en cuanto a los tratos, que en la presentación se asimilarían al bono de producción contemplado en el contrato colectivo, cabe señalar que la cláusula NQ 10 de este, dispone:

" BONO DE PRODUCCION

" La empresa estudiará la preparación de un adecuado sistema de incentivos acorde con la productividad, que permita en el momento de estabilizarse la producción por parte de la empresa, implementar un bono de producción, de común acuerdo con el sindicato".

De la cláusula precedente se desprende que la empresa conjuntamente con el sindicato establecerán un bono de producción, de incentivo a la productividad, una vez que las condiciones de la empresa lo permitan.

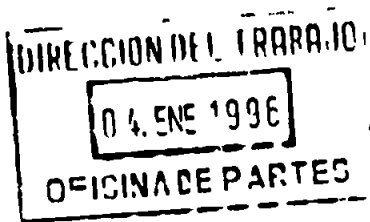
No obstante que la cláusula en estudio tiene un carácter meramente programático, que impediría un pronunciamiento al respecto, es posible deducir de ella que el bono analizado estará vinculado al cumplimiento de logros de productividad, lo que le haría eventual y accesorio, en la medida que se alcance tales logros, salvo que éstos permitan tener derecho al beneficio de modo permanente, continuo y constante, de manera que se incremente de la misma forma la remuneración base del trabajador, en cuyo caso su naturaleza no sería accidental, infrecuente o excepcional y por tanto, bajo esta condición, podría ser considerado para el cálculo de la semana corrida.

De consiguiente, de lo expresado en los párrafos anteriores resulta posible afirmar, al tenor de las consultas, que los beneficios denominados bono por turno de noche "A", bono de antigüedad, y bono por tratos o de producción, en la medida que éste último incremente en forma continua y constante la remuneración base del trabajador, constituyen estipendios que deben ser considerados para el cálculo de la semana corrida, dado su carácter de incrementos permanentes de la remuneración base de los dependientes, requisito que no reúne el bono de reemplazo, como ya se analizó por lo que no procede su cómputo para tales efectos.

En consecuencia, en conformidad a lo expuesto, y disposición legal citada, cúmpleme informar a Uds. que procede considerar, para el pago de semana corrida, los beneficios bono por turno de noche "A", bono de antigüedad y bono por tratos o de producción, cuando incremente en forma continua y constante la remuneración, y no así el bono de reemplazo, conte

tenidos en contrato colectivo de 02.07.92, suscrito entre la Empresa Refimet Ltda. y el Sindicato de Trabajadores N° 2 constituido en ella.

Saluda a Uds.,



*Maria Ester Feres*  
MARIA ESTER FERES NAZARALA  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO

JDM/emoa

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Dptos. D.T.
- XIIIª Regs.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica