

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K/15359(1000)/96

7143

340

ORD. Nº \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**MAT.:** 1) Los aguinaldos y bono del mes de julio pactados en contrato colectivo celebrado entre empresa Cobre Cerrillos S.A. Cocesa y el Sindicato de Trabajadores Nº 1, constituyen remuneración;  
2) Los bonos por trabajo nocturno y por trabajo continuo de cláusulas segunda y tercera del mismo contrato, constituyen sueldo;  
3) Si bien, los beneficios mencionados de bono por trabajo nocturno y por trabajo continuo conforman el concepto de sueldo, no procede incluirlos en el sueldo base para efectos de cálculo de los aguinaldos y bono del mes de julio, de las cláusulas segunda y tercera del indicado instrumento colectivo, y  
4) Los beneficios precedentemente señalados, aguinaldos y bono del mes de julio, procede calcularlos sobre el sueldo base y no sobre valor sueldo hora.

**ANT.:** Presentación de 08.08.96, de Dirigentes Sindicato de Trabajadores Nº 1 Empresa Cobre Cerrillos S.A. Cocesa.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 41, y 42, letra a).  
Código Civil, artículo 1560.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes Ords. Nºs. 3901/165 de 17.07.92 y 8217/397, de 26.11.86.

SANTIAGO, 30 DICIEMBRE 1996

**DE :** DIRECTOR DEL TRABAJO

**A :** SEÑORES  
DIRIGENTES SINDICATO DE TRABAJADORES Nº 1  
EMPRESA COBRE CERRILLOS S.A. COCESA  
CAMINO A MELIPILLA Nº 6307  
CERRILLOS/

Mediante presentación del Ant. se solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre las siguientes materias:

1) Si aguinaldos y bono de julio de cláusulas décimo quinta y vigésimo quinta de contrato colectivo suscrito con la empresa Cobre Cerrillos S.A. Cocesa, constituyen remuneración;

2) Si la bonificación por trabajo nocturno y bonificación por trabajo continuo de cláusulas segunda y tercera del mismo contrato, constituyen sueldo;

3) De constituir sueldo la bonificación por trabajo nocturno y bonificación por trabajo continuo debe incluirseles en sueldo base para cálculo de aguinaldos y bono de julio ya aludidos; y

4) Si aguinaldos y bono del mes de julio deben calcularse sobre el valor sueldo hora o sueldo base.

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

1) En cuanto a si los aguinaldos y bono de julio son remuneración, el artículo 41 del Código del Trabajo, dispone:

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

*" No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicio establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".*

Del precepto legal precedentemente transcrito se desprende que es constitutiva de remuneración toda contraprestación en dinero o en especie avaluable en dinero que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo, y que no hubiere sido expresamente excluida como tal por el inciso segundo del mismo precepto.

Ahora bien, el contrato colectivo de fecha 4 de octubre de 1995, suscrito entre la empresa Cobre Cerrillos S.A. y el Sindicato de Trabajadores N° 1 constituido en ella, en su cláusula décimo quinta, dispone:

" AGUINALDOS

" La Empresa pagará los siguientes aguinaldos conforme a los montos y fechas que se indican:

"a) Mes de Marzo

Por concepto de "Ayuda Escolar", la Empresa pagará en este mes, el equivalente a 17 días de sueldo base de contrato vigente.

"b) Mes de Septiembre

Con motivo de "Fiestas Patrias", la Empresa pagará en este mes, el equivalente de 17 días de sueldo base de contrato vigente.

"c) Mes de Diciembre

Con motivo de "Fiestas de Navidad", la Empresa pagará en este mes, el equivalente 17 días de sueldo de contrato vigente".

De la cláusula antes citada se desprende que la empresa pagará aguinaldos de "Ayuda Escolar", "Fiestas Patrias" y "Fiestas de Navidad", equivalentes a 17 días de sueldo base, en cada uno de los casos.

Por su parte, la cláusula vigésima quinta del mismo contrato, expresa:

"BONO MES DE JULIO

" La Empresa pagará en el mes de Julio una bonificación equivalente a 14 días de sueldo base de contrato vigente".

Esto es, la empresa pagará igualmente en el mes de julio un bono equivalente a 14 días de sueldo base.

Pues bien, atendido lo expuesto, los beneficios denominados aguinaldos y bono de mes de julio son estipendios en dinero, que percibe el trabajador por causa del contrato de trabajo, y no se encuentran excluidos expresamente en el inciso segundo del precepto legal en comento, por lo que forzoso resulta concluir que constituyen remuneración.

2) En relación a si las bonificaciones por trabajo nocturno y por trabajo continuo constituyen sueldo, el artículo 42, letra a) del Código del Trabajo, establece:

" 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".

Del precepto transcrito precedentemente se desprende que la remuneración puede ser calificada como sueldo cuando reúne los siguientes requisitos copulativos:

- a) que se trate de un estipendio fijo;
- b) que se pague en dinero;
- c) que se pague en períodos iguales determinados en el contrato, y
- d) que sea la consecuencia de una prestación de servicios.

De ello se sigue que todas las remuneraciones o beneficios que reúnan las características antes anotadas constituyen sueldo del trabajador.

Ahora bien, la cláusula segunda del contrato colectivo en análisis, estipula:

**"BONIFICACION POR TRABAJO NOCTURNO**

" La Empresa pagará a cada trabajador que labore en él, un bono por turno de noche de 23:00 a 07:00 horas, equivalente a \$ 3.763.- por turno trabajado. Este pago se extenderá al día domingo y/o festivo, siempre y cuando el trabajador no registre inasistencias injustificadas a sus labores durante los días hábiles anteriores al día domingo en que le corresponda recibir el beneficio.

" A partir del 01 de Septiembre de 1995 este beneficio se regirá por el mismo sistema y oportunidades de reajustes de los puntos 1.1., 1.2., 1.3., 1.4., 1.5., 1.6., 1.7., 1.8., 1.9., indicados en la cláusula primera del presente contrato".

De la cláusula anterior se desprende que la empresa pagará un bono por trabajo nocturno en cantidad fija por cada turno trabajado, en dinero, en períodos iguales determinados en el contrato, por la prestación de servicios en horario de 23:00 a 07:00 horas, de lo que cabe concluir que constituye sueldo de acuerdo al concepto en comento.

Por su parte, la cláusula tercera, también del contrato colectivo, en lo pertinente, dispone:

**"BONIFICACION POR TRABAJO CONTINUO**

" La Empresa pagará un bono por trabajo continuo, equivalente a \$ 1.808.- para el turno de 8 horas y \$ 2.679.- para el turno acordado con horas extras. Tendrán derecho a este beneficio los siguientes cargos:

- Maquinistas y Ayudantes Extruders
- Maquinistas Esmaltadoras
- Maquinistas Estañadoras

" Se podrán incorporar a este beneficio los trabajadores que ocupen cargos en máquinas o procesos en que sea necesario aumentar el ritmo de producción para atender una mayor demanda o necesidades transitorias del mercado. Por lo tanto, esta bonificación se pagará a este personal sólo cuando sea necesario que no abandone su lugar de trabajo a su hora de colación. En consecuencia, a los trabajadores que reciban este pago transitorio, se les suspenderá esta bonificación, en el mismo momento en que dejen de operar en jornada continua".

De la cláusula citada se deriva que la empresa pagará un bono por trabajo continuo consistente en una cantidad fija, según sea turno de 8 horas o turno con horas extras, en dinero, en períodos iguales, por la prestación de servicios en las condiciones estipuladas, de lo que igualmente corresponda desprender que conforma el sueldo del trabajador.

3) Respecto a si los beneficios analizados, bono por trabajo nocturno y bono por trabajo continuo, por ser sueldo, deben incluirse en el sueldo base para el cálculo de aguinaldos y bono de mes de julio, tratados en el punto 1), cabe expresar que la doctrina uniforme de este Servicio, acerca del concepto de sueldo base, manifestada, entre otros, en Ords. 3901/165, de 17.07.92 y 8217/397, de 26.11.86, sostiene que éste es "el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales determinados en el contrato que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios y que constituye el fundamento del sistema remuneracional del dependiente al cual se agrega toda otra remuneración accesoria que se perciba o se pacte por el dependiente".

Los mismos oficios aludidos, agregan que, para que un estipendio pueda ser calificado de sueldo base, es necesario que reúna las siguientes características:

- a) Debe tratarse de un estipendio fijo;
- b) Debe pagarse en dinero;

c) Debe pagarse en periodos iguales determinados en el contrato;

d) Debe ser el fundamento del sistema remuneracional del trabajador, al cual se adicionan las demás remuneraciones que éste pudiere haber pactado, y

e) Debe tener como causa la prestación de servicios.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista es posible desprender que los bonos por trabajo nocturno y por trabajo continuo ya analizados, si bien constituyen sueldo no logran conformar el sueldo base, toda vez que no son el fundamento del sistema remuneracional del trabajador beneficiado, sino que sólo lo adicionan cuando concurren las condiciones para su procedencia expresamente pactadas.

En efecto, en el caso de ambos bonos se devengan cuando el trabajador labora turnos nocturnos o de trabajo continuo, pese a lo cual, cuando ello no ocurre, se percibe igualmente una remuneración base como estipendio principal y permanente.

De esta manera, sólo cabe concluir que los bonos ya mencionados, de trabajo nocturno y trabajo continuo, de las cláusulas segunda y tercera del contrato colectivo, no procede incluirlos en el sueldo base para el cálculo de los aguinaldos y bono del mes de julio, dado que no son el fundamento de la remuneración de los trabajadores de la empresa.

A mayor abundamiento, cabe agregar que, de liquidaciones de remuneraciones compañadas, de distintos trabajadores de la empresa, consta de detalle de las mismas, que en primer lugar se consigna pago por concepto de "jornada base", rubro al cual se adicionan semana corrida, incremento previsional, bonificación noche, trabajo continuo, etc. según el caso, lo que demuestra que estos últimos estipendios son meramente accesorios a la remuneración jornal base.

Aún más, si las mismas partes del contrato colectivo pactaron de modo expreso que los aguinaldos y bono del mes de julio se calcularan sobre el sueldo base, como se ha comentado en el punto N<sup>o</sup> 1, forzoso resulta concluir que se estaban refiriendo al sistema remuneracional vigente en la empresa, denominado "jornal base", que, de acuerdo a las liquidaciones remuneracionales tenidas a la vista, no incluye los estipendios que consigna separadamente, como son los materia de la consulta. En este aspecto, se hace aplicable en la especie lo dispuesto en el artículo 1560 del Código Civil, en orden a que "conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras".

4) En cuanto a si los aguinaldos y bono del mes de julio deben calcularse sobre el valor sueldo hora, y no de sueldo base, cabe expresar que en el contrato colectivo y demás documentos acompañados no hay antecedente alguno que permita derivar que deba serlo por el valor del sueldo hora, y no por el sueldo base, como por los demás lo precisa de modo expreso el contrato en las cláusulas décimo quinta y vigésimo quinta, ya comentadas en el punto 1).

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Uds.:

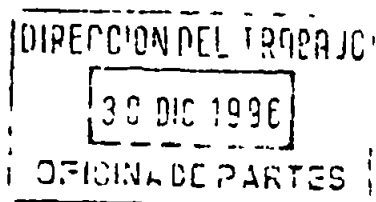
1) Los aguinaldos y bono del mes de julio pactados en contrato colectivo celebrado entre empresa Cobre Cerrillos S.A. Cocesa y el Sindicato de Trabajadores N° 1, constituyen remuneración;

2) Los bonos por trabajo nocturno y por trabajo continuo de cláusulas segunda y tercera del mismo contrato, constituyen sueldo;

3) Si bien, los beneficios mencionados de bono por trabajo nocturno y por trabajo continuo conforman el concepto de sueldo, no procede incluirlos en el sueldo base para efectos de cálculo de los aguinaldos y bono del mes de julio, de las cláusulas segunda y tercera del indicado instrumento colectivo, y

4) Los beneficios precedentemente señalados, aguinaldos y bono del mes de julio, procede calcularlas sobre el sueldo base y no sobre valor sueldo hora.

Saluda a Ud.,



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

*JDM/mvb*  
**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Depto. D.T.
- Sub-Director
- U. Asistencia Técnica
- XIIIª Regionales
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trab. y Prev. S.
- Sr. Subsecretario del Trabajo.
- Empresa Cocesa S.A.