

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
9392(592)/95

3180

334

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 Conjuntos Mecánicos Aconcagua S.A. "Cormecánica S.A." sujetos a un sistema de remuneración mixta, procede considerar los bonos por turno, convenidos en las letras A) y D) de la cláusula 2a del contrato colectivo de trabajo vigente.

Por el contrario, para los mismos efectos, no procede incluir el bono por turno, establecido en la letra c) de igual cláusula.

**ANT.:** 1) Ord. N° 941, de 06.09.95, de Sr. Inspector Provincial del Trabajo Los Andes.  
2) Ord. N° 4326, de 14.07.95, de Sr. Jefe Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo.  
3) Ord. N° 1350, de 19.05.95, de Sr. Director Regional del Trabajo, Región Valparaíso.  
4) Presentación de 11.05.95, de Sres. Directiva del Sindicato N° 1 de la Empresa de Conjuntos Mecánicos Aconcagua S.A., "Cormecánica S.A.".

**FUENTES:**

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

SANTIAGO, 18 DIC 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES N° 1 DE LA  
EMPRESA DE CONJUNTOS MECANICOS ACONCAGUA S.A.  
"CORMECANICA S.A."

Mediante presentación del antecedente 4), remitida a este Departamento por oficio N° 1350, de 19.05.95, de esa Dirección Regional, han solicitado a este Servicio un pronunciamiento acerca de si los bonos por turno, convenidos en las letras A), C) y D) de la cláusula 2a del contrato colectivo de trabajo, suscrito entre la Empresa Comercanica S.A. y los trabajadores del Sindicato N° 1 de la misma, deben considerarse para el cálculo del feriado anual.

Sobre el particular, cumprome  
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 periodo 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, los dependientes de que se trata tienen un régimen de remuneración mixta 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.

Ahora bien, a objeto de dar respuesta a la consulta planteada acerca de si los bonos por turno de que se trata quedan comprendidos 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, 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 transcrita, 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 varie de un mes a otro.

En la especie, cabe hacer presente que las letras A), C) y D), de la cláusula segunda del contrato colectivo de trabajo suscrito entre la Empresa Cormecánica S.A. y los trabajadores del Sindicato Nº 1 de la misma, dispone:

" Bonificación por turnos.

" La Empresa pagará un bono por " turno a los trabajadores afectos al presente contrato, con " arreglo a las siguientes normas:

" A) Un 11% (once por ciento) sobre " el sueldo base diario con deducción de los días de ausentismo " por enfermedad, accidente, otros días no trabajados, atrasos e " inasistencias, a quienes les corresponda trabajar en jornada de " lunes a viernes en el 2º turno (actual 17:24 a 03:00 horas) " durante el período que cumplan este turno.

" C) Un 27% (veintisiete por " ciento) sobre el sueldo base diario por cada día de trabajo " efectivo en horario de turno de 00:00 a 08:00 horas.

" D) Un 11% (once por ciento) sobre " el sueldo base diario, a quienes les corresponda trabajar en el " turno de 16:00 a 24:00 horas, cuando se encuentre rotando entre " este turno y el de 08:00 a 16:00 horas, en horario de 8 (ocho) " horas diarias de lunes a sábado, por cada día trabajado en el " turno indicado, sin considerar los días no trabajados por " cualquier causa, (enfermedad, accidentes, atrasos, inasisten- " cias u otras)".

De la norma convencional transcrita se infiere que los trabajadores afectos al instrumento colectivo tienen derecho, entre otros; a una bonificación del 11% sobre el sueldo base diario, por los días trabajados de lunes a viernes, entre las 17:24 a 03:00 horas, con deducción de los días de ausentismo por enfermedad, accidente, atrasos e inasistencias.

Se infiere, asimismo, que dichos dependientes tienen, igualmente, derecho a una bonificación del 27% sobre el sueldo base diario por los turnos laborados de 0:00 a 8:00 horas.

Se colige finalmente, de la referida cláusula contractual, que a tales dependientes les asiste también el derecho a un bono equivalente al 11% sobre el sueldo base diario por los turnos laborados de lunes a sábado,

entre las 16:00 a 24:00 horas, cuando se encuentran rotando entre dicho turno y el de 8:00 a 16:00 horas, con exclusión de los días no trabajados.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial informe de fecha 08.08.95, emitido por el fiscalizador de este Servicio, don Daniel Herrera Orellana, aparece que los turnos signados en las letras A) y D) del instrumento colectivo en referencia, atendida la rotación de los mismos, son realizados por los trabajadores de que se trata a lo menos dos veces dentro del periodo de un mes, dependiendo en definitiva el monto de los correspondientes bonos, al número de turnos trabajados en igual periodo, lo que determina que la suma que se percibe por tal concepto varie entre uno y otro mes.

Tales características, a la luz de lo expuesto en párrafos que anteceden autoriza para sostener que las bonificaciones previstas en las referidas letras A) y D) del contrato colectivo en análisis constituyen remuneraciones variables debiendo ser, por ende, consideradas para el cálculo del feriado anual.

En lo concerniente al bono establecido en la letra C), por los turnos de 0:00 a 8:00 horas, cabe señalar que de acuerdo al informe de fiscalización antes aludido, estos se cumplen de lunes a sábado, mes por medio, lo cual implica que la referida bonificación es percibida por los trabajadores sólo en aquellos meses en que les corresponde laborarlo.

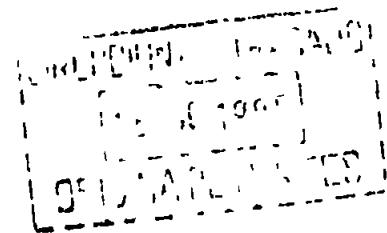
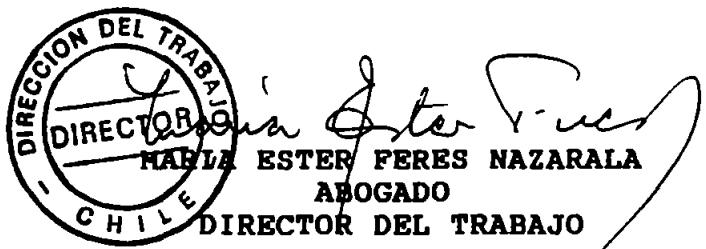
Ahora bien, analizado este estipendio a la luz de los conceptos señalados en acápite que anteceden, posible es sostener que el mismo no puede ser calificado de remuneración variable para los efectos de considerarlo en el cálculo del feriado, puesto que no se cumple en tal caso el requisito signado con el N° 3) del referido concepto, al no tratarse de un pago que permita establecer fluctuaciones de la remuneración entre un mes y otro.

Tal característica permite sostener, además, que tal beneficio tampoco puede ser calificado de sueldo, puesto que al ser pagado sólo algunos meses del año, no reúne el requisito de la periodicidad y regularidad en su pago.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales antes transcritas y comentadas y consideraciones expuestas, cumple en 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 Conjuntos Mecánicos Aconcagua S.A., "Cormecánica S.A." sujetos a un sistema de remuneración mixta, procede considerar los bonos por turno, convenidos en las letras A) y D) de la cláusula 2a del contrato colectivo de trabajo vigente.

Por el contrario, para los mismos efectos no procede incluir el bono por turno, establecido en la letra C) de igual cláusula.

Saluda a Uds.,



*2*  
BDE/nar

Distribución:

Jurídico  
Partes  
Control  
Boletín  
Deptos. D.T.  
Subdirector  
U. Asistencia Técnica  
XIII Regiones  
Empresa Cormecánica S.A.