



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K 13847 (2451)2012

Jurídico

2060

ORD.: _____

MAT.: Informa procedencia de incluir los bonos que perciben los trabajadores de la Empresa Agrícola Tarapacá que se desempeñan como galponeros y ayudantes de galponeros, en la base de cálculo del beneficio de semana corrida.

ANT.: 1) Instrucciones de 15.04. y 08.03.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
2) Ords. N°s. 0112, de 15.01.2013, y 2312, de 22.11.2012, de Inspector Provincial del Trabajo Arica;
3) Presentación de 11.01.2013, de Sr. Luis Díaz Farías por Empresa Agrícola Tarapacá Ltda.;
4) Informe de 29.08.2012, de Fiscalizadora Verónica Salazar Rodríguez.

SANTIAGO,

22 MAY 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. LUIS DÍAZ FARIÁS
EMPRESA AGRÍCOLA TARAPACÁ LTDA.
AVDA. SANTA MARÍA N° 2860
ARICA.

22 MAY 2013

Mediante Ord. N° 2312 del Ant. 2), se solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de si los estipendios que se indican en informe de fiscalización que adjunta y que se menciona en el Ant. 4), que perciben los trabajadores galponeros del área broiler de la empresa Agrícola Tarapacá Ltda., domiciliada en Avda. Santa María N° 2860, de Arica, procede que sean considerados para el pago de semana corrida. Ellos son: *bono de responsabilidad de galponero, bono producción broiler, bono score garra, premio de asistencia; incentivo de continuidad de trabajo y asistencia, y antigüedad.*

Asimismo, se consulta si procede incluir en la base de cálculo del mencionado beneficio, los bonos denominados "*mantención y armado*" que perciben los trabajadores ayudantes de galponeros.

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

El artículo 45 del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y 2° y 4°, dispone:

" 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. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones."

“ 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.”

“ 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 norma legal precedentemente transcrita se deriva que los trabajadores remunerados exclusivamente por día, tienen derecho a percibir por los días domingo o festivos, o el compensatorio de éstos, según el caso, una remuneración equivalente al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago. Se desprende asimismo que igual derecho tendrán los trabajadores afectos a un sistema remuneratorio mixto compuesto por sueldo base, sueldo mensual y remuneraciones variables, caso en el cual sólo estas últimas se computarán para establecer el promedio de lo percibido en el período de pago.

Ahora bien, la doctrina reiterada de este Servicio, manifestada, entre otros, en dictamen N° 3262/66, de 05.08.2008, ha precisado las características o requisitos copulativos que debe reunir un determinado estipendio para poder ser incluido en la base de cálculo de la semana corrida, señalando primeramente, que debe revestir el carácter de remuneración en los términos del artículo 41 del Código del Trabajo, se debe devengar diariamente, y ser de naturaleza principal y ordinaria.

Conforme a la misma doctrina, por remuneración variable debe entenderse aquella 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, agregando que *“lo que caracteriza a una remuneración variable es que su pago queda subordinado al acaecimiento de determinados supuestos condicionantes que pueden ocurrir o no, o cuya magnitud es imprevisible, lo que implica que el monto mensual total no sea constante entre un mes y otro”*.

Cabe hacer presente a este respecto que, de acuerdo a la citada jurisprudencia, una remuneración se devenga diariamente cuando el trabajador la incorpora a su patrimonio día a día, esto es, aquella que el trabajador tiene derecho a impetrar por cada día trabajado, sin perjuicio de que su pago se realice en forma mensual, precisando que, no procede computar para los efectos señalados, aquellas remuneraciones que aun cuando revistan la condición de variables, no se devengan diariamente en los términos antes expresados, como sucedería si éstas se determinan mensualmente, sobre la base de montos generados por el rendimiento colectivo de todos los trabajadores y se calculan sobre la base de un porcentaje o comisión determinada sobre la totalidad de los ingresos brutos de una empresa, o de uno o más de sus establecimientos.

Las remuneraciones variables deben ser además principales, esto es, deben subsistir por sí mismas, independientemente de otra remuneración, excluyéndose, por ende, las de naturaleza accesorio, que van unidas a otra remuneración principal, o que son un porcentaje o parte de ella, y ordinarias, es decir, no pueden tener un carácter extraordinario, excepcional o infrecuente.

Dicho lo anterior, corresponde expresar que de acuerdo a los antecedentes aportados al caso, los trabajadores por quienes se consulta están afectos a un régimen remuneracional conformado por sueldo base mensual y diversas asignaciones o bonos cuyas características se hace necesario analizar, a fin de determinar si ellas cumplen los requisitos y condiciones

anteriormente precisados para ser consideradas en la base de cálculo de la semana corrida, que pudiere corresponder a los trabajadores de la empresa Agrícola Tarapacá Ltda. de Arica, que se desempeñan en el área broiler de la misma como galponeros y ayudantes de galponeros.

Cabe precisar previamente que solo algunos de los bonos y asignaciones que comprende la consulta se encuentran estipulados en los contratos individuales o contratos colectivos de trabajo, en cuyo caso se cita la cláusula respectiva, y en aquellos en que no ocurre lo anterior, se estará a la descripción que efectúa al efecto el informe de fiscalización de Ant. 4).

1) Trabajadores galponeros:

a) *Bono de responsabilidad:* De acuerdo a los antecedentes aportados, este bono incentiva en el trabajador el cuidado de las camas de las aves con el fin de que puedan acceder al alimento y bebida en forma adecuada y no permanezcan echadas. El monto de este bono es de \$ 35.000 mensuales.

Revisadas las liquidaciones de sueldo acompañadas al informe de fiscalización, entre éstas, las de don Nelson Montecinos Quiroz, correspondientes a los meses de enero a mayo de 2012, y de don Roberto Manuel Rojas Cifuentes, por el mismo período, aparece que durante todos estos meses dichos trabajadores percibieron la suma de \$ 35.000 por el bono mencionado, lo que permite derivar que no se trata de un estipendio de carácter variable sino fijo pagadero mensualmente por lo que no resulta procedente considerarlo para el pago de semana corrida de dichos dependientes.

b) *Bono producción broiler:* Este bono se calcula sobre la base de metas de variables de conversión alimenticia determinada por días de edad de las aves, kilos de alimentos suministrados, peso que éstas alcanzan hasta que sean faenadas, y porcentaje de mortalidad, establecidos por galpón.

De informe de fiscalización del Ant. 4), se desprende que, una vez determinado el monto de dicho bono para un período completo de crianza de las aves, se repite hasta que se cumple un nuevo período de crianza, lo que implica que aquel no varíe de un mes a otro, sino que corresponda a una suma fija, hasta iniciar un nuevo período de crianza, por lo que tampoco procedería considerarlo para el pago de semana corrida.

En efecto, el mencionado informe señala que, entre otros, el trabajador don Nelson Montecinos percibió por este bono en diciembre del 2011, \$112.000, suma que se repite en enero de 2012, y entre febrero y mayo de 2012, percibió cada mes \$ 93.000 por el mismo concepto. El Sr. José Rebolledo, percibió \$ 112.000 desde diciembre del 2011 a febrero del 2012, y \$ 93.000 de marzo a mayo de 2012. A su vez, don Roberto Rojas, percibió en diciembre de 2011 \$ 112.000; en enero y febrero de 2012, \$ 127.000, y de marzo a mayo de 2012, \$ 93.000. De esta forma, este bono no varía mes a mes, y por lo demás, cuando procede, se traduce en un monto fijo percibido por el trabajador, durante el respectivo período de crianza.

Por otra parte, es necesario hacer presente que los parámetros que se utilizan para su cálculo se refieren a los resultados de cada galpón de crianza, el que sería atendido a la vez por más de un trabajador durante las 24 horas, por lo cual tampoco sería devengado individualmente por el trabajador.

c) *Bono score garra*: Su pago está dado por la condición o estado que presentan las patas de las aves, circunstancia que influye en su peso, revisión que se evalúa al momento de su faenamiento por cada sector de galpones y se traduce en el pago de \$ 7.000, por galpón, cuando aquellas están en buenas condiciones, \$ 4.000, en condiciones regulares, y sin pago si son deficientes.

Según lo señalado en informe de fiscalización, don Nelson Montecinos percibió en diciembre de 2011, \$ 42.000 por este bono, en enero de 2012, no percibió suma alguna por tal concepto, por corresponder al de remate o faenamiento de las aves; en febrero, \$ 43.000; en marzo tampoco correspondió pago; en abril, \$ 51.000, y en mayo, tampoco percibió suma alguna a causa de la mala evaluación. Por su parte, el trabajador Sr. Roberto Rojas, en diciembre de 2011, no accedió al pago de dicho beneficio; en enero de 2012 recibió un bono por el monto de \$ 35.000; en febrero, no percibió tampoco el referido beneficio; en marzo \$26.000; abril y mayo no procedió pago por ser mes de remate o faenamiento.

Pues bien, de lo expuesto se deriva que el bono en estudio no es permanente o constante en el tiempo, puesto que hay meses en que no procede su pago por corresponder técnicamente al mes de remate o faenamiento de las aves, y otros, porque la evaluación ha sido deficiente.

Lo expresado permite concluir que no procede considerar el bono *score garra* para el pago de semana corrida, por no revestir el carácter de ordinario o mensual, y de remuneración variable, en los términos fijados por la doctrina institucional vigente.

d) *Bono premio de asistencia*: Está contemplado en la cláusula N° 34 del contrato colectivo de fecha 30 de mayo de 2009, en los siguientes términos:

“ Premio de Asistencia:

“ Se otorgará un premio mensual proporcional a los días efectivamente trabajados por un valor de \$ 19.500, a todos los trabajadores que tengan asistencia completa y efectiva entre el día 21 del mes anterior y el día 20 del mes correspondiente a la liquidación de remuneraciones. Este bono se dejará de percibir ante la primera ausencia sin justificación.”

“ Si existen trabajadores que en un período determinado no tengan derecho a este premio, el monto que les hubiere correspondido será distribuido a prorrata entre quienes sí lo tengan por haber cumplido el requisito.”

De la cláusula citada se desprende que el bono premio de asistencia es de un monto fijo mensual de \$ 19.500, por trabajador que tenga asistencia completa en el período que señala, y que no procede su pago por una ausencia injustificada.

Como es posible apreciar, el estipendio bono o *premio de asistencia* es de un monto fijo de carácter mensual, y por ello no procede su inclusión en la base de cálculo del beneficio de pago de semana corrida.

e) *Incentivo de continuidad de trabajo y asistencia*: El punto N° 11 del contrato colectivo de 2008, y mantenido también en el punto N° 11 del contrato colectivo de fecha 30 de mayo de 2009, en su primera parte, en lo pertinente, estipula:

“ La Empresa pagará en los meses de mayo y noviembre de cada año, un bono de \$ 65.000 a los trabajadores que no presenten más de una falta sin justificación durante el semestre anterior y siempre y cuando el trabajador cuente con su contrato de trabajo vigente al último día del mes en que se paga este incentivo.”

La estipulación del contrato colectivo del año 2009, sólo modifica los meses de pago por junio y diciembre de cada año.

Pues bien, de la cláusula transcrita se deriva que el bono *incentivo de continuidad de trabajo y asistencia*, es de monto fijo, y no variable de mes en mes, y además de carácter esporádico, no se paga todos los meses, lo que lleva a que no proceda considerarlo para el pago de semana corrida.

f) *Bono de antigüedad*: El punto N° 4, del contrato colectivo de fecha 30 de mayo de 2009, en lo pertinente, estipula:

“ Antigüedad:

“ A partir del tercer año de antigüedad en la empresa, el trabajador obtendrá un bono de antigüedad de \$ 3.000 mensuales, valor que será incrementado en el mismo monto por cada tres nuevos años de antigüedad.

De la cláusula anterior se desprende que el bono de antigüedad no se devenga diariamente, sino por cada tres nuevos años en la empresa, y además, es de monto fijo mensual, lo que lleva a concluir que no procede considerarlo para el pago de semana corrida.

2) Trabajadores ayudantes, de mantención y armador.

a) *Bono de producción variable*:

Se encuentra estipulado en la cláusula segunda de los contratos individuales de trabajo en los siguientes términos:

“ El presente bono será establecido cada vez que se realice la liquidación de crianzas (se entiende por liquidación de crianza cuando se procede a la faenación de las aves que están en el respectivo sector). Para tales efectos, se calculará el promedio de los valores obtenidos por todos los polleros, por concepto de las variables Factor de Conversión y Porcentaje de Mortalidad, al momento de que se realice la liquidación de la crianza”.

Más adelante, la misma cláusula, establece:

“ Una vez obtenido el promedio, el bono de producción se pagará, en forma proporcional a los días efectivamente trabajados, y permanecerá vigente entre el mes en que se efectúe la liquidación de crianza correspondiente y hasta el mes en que se realice una nueva liquidación.”

Pues bien, de acuerdo a lo estipulado en la cláusula segunda antes citada, es posible derivar que para el cálculo de este bono se utiliza el promedio de los valores obtenidos por todos los trabajadores polleros o galponeros, sobre la base de las variables denominadas factor conversión alimenticia y porcentaje de mortalidad al momento de liquidación de la crianza, valor que permanecerá vigente desde el mes en que ésta se efectúa y hasta que se realiza una nueva liquidación.

Lo expresado es coincidente con lo informado por la Fiscalizadora actuante.

De lo anterior se deriva que se trata de un estipendio que se devenga en forma colectiva y no individual, toda vez que se basa en promedios obtenidos por todos los trabajadores polleros o galponeros. Por otra parte, tampoco sería variable de mes en mes, sino que se mantiene su valor fijo mientras no se lleve a cabo una nueva liquidación de crianza de aves. Por las razones anteriores no procede considerar este bono para el pago de semana corrida, atendido que no cumple con los requisitos y características precisadas con anterioridad.

b) *Bono de producción broiler*: Según los antecedentes y lo informado por la Fiscalizadora actuante, para determinar el monto de este bono, al igual que el anterior, se considera el promedio de los valores obtenidos por todos los trabajadores polleros o galponeros, por lo que se devengaría en forma colectiva, y su monto mensual no sería variable, como se precisa respecto de los casos de los trabajadores afectos, entre estos don José Ramírez, que en diciembre de 2011 percibió por este bono \$ 112.000, suma que se repite en los meses de enero, marzo y abril de 2012; don Michael Hernández, la misma suma de \$ 112.000 por diciembre de 2011, que se repite en enero y febrero de 2012, y en los meses de marzo a mayo, fue de \$ 93.000 mensuales. Esto es, por tratarse de un bono determinado en forma colectiva, y no ser variable de mes en mes, y también ser fijo por trabajador, no procede que se considere para el pago de semana corrida.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales citadas, jurisprudencia invocada, informe de fiscalización y demás antecedentes tenidos a la vista, cúpleme expresar a Ud. que no procede considerar para el pago del beneficio de semana corrida a los trabajadores de la Empresa Agrícola Tarapacá Ltda. de Arica que se desempeñan como galponeros, los bonos responsabilidad de galponero, producción broiler, score garra, premio de asistencia, incentivo de continuidad de trabajo y asistencia, y antigüedad. Tampoco corresponde considerar para tal efecto los beneficios denominados bonos de producción variable y producción broiler que perciben los dependientes ayudantes de galponeros de dicha empresa

Saluda a Ud.


DIRECCION DEL TRABAJO
DIRECTORA
MARIA CECILIA SANCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


MAOM/SMS/JDM/jdm

Distribución:

- Jurídico, Partes, Control
- Inspector Provincial del Trabajo Arica