

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 16047(983)/2000

1/

ORD. No 0190 / 0013

MAT.: 1) Los pagos por horas extraordinarias, gratificación legal, asignación de colación y movilización no procede considerarlos para enterar el ingreso mínima mensual, como tampoco, el bono de producción variable, a menos que éste se pague mes a mes, en cuyo caso podría ser considerado; y
2) Procede que la empresa Central de Restaurantes Ltda. pague bono trimestral de incentivo pactado en contrato colectivo, a trabajadores que hayan laborado el tiempo requerido en el trimestre previo al mes de octubre, aún cuando a este mes hubiere terminado el contrato de trabajo.

ANT.: Presentación de 18.10.2000, de Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores de la Industria Alimenticia, El Turismo, La Gastro-Hotelaría, Derivados y Similares, COTIACH.

FUENTES:

Código del Trabajo, art. 44, inciso 3°.
D.L. N° 670, de 1974, art. 8°, inciso 3°, modificado por art. 2°, de ley 19.222.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes Ords. N°s. 3917/-180, de 05.07.94, y 284/16, de 17.01.94.

SANTIAGO,

11 ENF 2001

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑORES CONFEDERACION NACIONAL DE FEDERACIONES
Y SINDICATOS DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA
ALIMENTICIA, EL TURISMO, LA GASTRO-HOTELERIA,
DERIVADOS Y SIMILARES
COTIACH.
OLIVARES N° 1486
SANTIAGO

Mediante presentación del Antecedente se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de:

1) Si pagos por horas extraordinarias, gratificación legal, bono de producción variable, y asignaciones de colación y movilización, pueden ser considerados para enterar el ingreso mínimo mensual; y

2) Si procede que la empresa Central de Restaurantes Ltda. no pague bono trimestral de incentivo pactado en contrato colectivo a trabajadores que no tenían contrato vigente al mes de octubre, no obstante haber laborado el trimestre previo que da derecho al bono.

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

1) En cuanto a si los pagos por horas extraordinarias, gratificación legal, bono de producción variable, y asignaciones de colación y movilización se pueden considerar para enterar el ingreso mínimo mensual, el artículo 8°, inciso 3°, del D.L. N° 670, de 1974, modificado por artículo 2°, de la ley 19.222, de 1993, dispone:

"En el ingreso mínimo indicado no se considerarán los pagos por horas extraordinarias, la asignación familiar legal, de movilización, de colación, de desgaste de herramientas, la asignación de pérdida de caja ni los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes. Tampoco se imputarán al ingreso mínimo las cantidades que perciba el trabajador por concepto de gratificación legal, cualquiera que fuere su forma de pago".

De la disposición legal anterior se desprende que no procede incluir dentro del ingreso mínimo los estipendios que señala, entre los cuales se encuentran el pago por horas extraordinarias, asignación de colación y movilización, las gratificaciones legales cualquiera sea su forma de pago, todos ellos comprendidos en la consulta, y en general, los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes.

En relación a este último respecto, si el bono de producción variable de que se trata se paga mes a mes, cosa que no se precisa en la presentación, sería procedente considerarlo para enterar dicho ingreso mínimo, no así si su pago no es mensual, sino por lapsos superiores a un mes, caso en el cual no es pertinente considerarlo para el efecto indicado.

Cabe agregar, que la materia en consulta ha sido reiteradamente objeto de dictámenes de esta Dirección, entre otros, en Ord. N° 3917/180, de 05.07.94, que en fotocopia se adjunta.

De este modo, los pagos por horas extraordinarias, gratificación legal, asignación de colación y movilización no resulta conforme a derecho considerarlos para enterar el ingreso mínimo mensual, como asimismo, el bono de producción variable, si su pago no es mensual, por cuanto de pagarse mes a mes, al contrario, podría legalmente imputarse al mencionado ingreso.

2) En relación a si la empresa Central de Restaurantes Ltda. puede denegar el pago de bono trimestral de incentivo a trabajadores que no tenían contrato vigente al mes de octubre, no obstante haber laborado el trimestre previo que da derecho al mismo, la cláusula vigésimo quinta del ejemplar de contrato acompañado, en lo pertinente, estipula:

"BONO INCENTIVO

"Se establece un BONO INCENTIVO, cuya finalidad es retribuir o premiar colectivamente el cumplimiento de metas alcanzadas por el equipo que se desempeña en un determinado establecimiento.

"Para el devengamiento de este bono se considerará el cumplimiento copulativo (todas juntas) de tres condiciones, a saber:

"a) Obtención de calificación mínima en encuesta trimestral efectuada a los comensales y al interlocutor. Las cuales se ponderarán con un 50% cada una.

"La dirección de la empresa determinará, con la anticipación suficiente, la calificación mínima que deberá obtener el servicio en la encuesta que trimestralmente se efectuará a una muestra aleatoria de los clientes o comensales del respectivo casino.

"b) Cumplimiento de metas de higiene del proceso productivo.

"Se acordarán metas trimestrales en función a calificaciones mínimas en los exámenes microbiológicos, a manipuladores, superficies y utensilios.

"c) Cumplimiento del presupuesto en las siguientes materias: gastos generales, costo de materias primas, costo de no alimenticios y costo de personal.

"El cumplimiento de estas condiciones de devengamiento del bono se evaluará trimestralmente, periodicidad con que también se pagará este bono.

"Cuando proceda, este bono se cancelará conjuntamente con el sueldo del mes siguiente al de su devengamiento, en los meses de Abril, Julio, Octubre y Enero de cada año.

"Este bono no se devengará parcial o proporcionalmente. Sólo el cumplimiento íntegro de todas las condiciones hará devengar el referido bono para todo el personal que laboró en el casino en cuestión durante el trimestre de que se trate.

"En el evento que algún trabajador hubiera laborado sólo una parte del trimestre evaluado en el casino respectivo, se seguirán para la adjudicación del bono las siguientes reglas: a) si el trabajador hubiere laborado menos de treinta días en la sumatoria de casinos ganadores, no tendrá derecho a este bono. b) Si hubiere laborado en casinos ganadores menos de sesenta días, tendrá derecho al 50% del bono y c). Si hubiere laborado más de dos meses, tendrá derecho al bono íntegro...."

De las cláusulas anteriores se desprende que cumplidos los requisitos copulativos que precisa, evaluados trimestralmente, se pagará cada tres meses un bono de incentivo en los meses de abril, julio, octubre y enero.

Asimismo, se deriva que el bono no se devengará parcial o proporcionalmente, sino que sólo el cumplimiento íntegro de los requisitos lo harán procedente respecto del personal que laboró el respectivo trimestre, y de no ocurrir esto último, por haberse laborado sólo parte del mismo, se establece una regulación especial, que lleva en los casos extremos a que si se trabajó menos de treinta días en el trimestre, no se pague el bono, y si se trabajó más de dos meses, se pague completo.

De la regulación expresada sobre procedencia del bono, es posible concluir que no se desprende que se haya estipulado como requisito, que se encuentre vigente el contrato de trabajo al cabo del trimestre, para tener derecho al pago. Por el contrario, se precisa que bastaría el cumplimiento íntegro de las condiciones para devengar el bono *"durante el trimestre de que se trate"*.

De esta suerte, laborado el trimestre respectivo, aún cuando posteriormente termine el contrato, se tendrá derecho al pago del bono por dicho trimestre.

Lo anteriormente señalado lleva a estimar que si la intención de las partes contratantes hubiese sido condicionar el otorgamiento del bono a la vigencia del contrato al momento del pago, lo habrían expresado formalmente; a contrario sensu, si no lo estipularon es porque no lo consideraron como requisito.

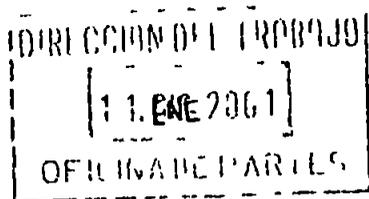
De esta manera, no procedería que la empresa deniegue el pago del bono de incentivo a trabajadores cuyo contrato terminó en el mes de octubre, si habían devengado el beneficio por haber laborado el tiempo suficiente en el trimestre previo.

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

1) Los pagos por horas extraordinarias, gratificación legal, asignación de colación y movilización no procede considerarlos para enterar el ingreso mínimo mensual, como tampoco, el bono de producción variable, a menos que éste se pague mes a mes, en cuyo caso podría ser considerado; y

2) Procede que la empresa Central de Restaurantes Ltda. pague bono trimestral de incentivo pactado en contrato colectivo, a trabajadores que hayan laborado el tiempo requerido en el trimestre previo al mes de octubre, aún cuando a este mes hubiere terminado el contrato de trabajo.

Saluda a Uds.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

JDM/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIIIª Regionales,
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,
Sr. Subsecretario del Trabajo.