

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 16532(1094)/96

6153

276

ORD. N° \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

**MAT.:** El estipendio contemplado en la letra b) de la cláusula 3ª del contrato individual de trabajo suscrito entre la empresa Agrícola y Frutícola Tagua Tagua Ltda. y sus trabajadores debe incluirse para los efectos del cálculo del promedio a que alude el inciso 1º del art. 45 del Código del Trabajo.

**ANT.:** Presentación de 22.08.96, de Confederación Nacional El Triunfo Campesino.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, art 45.

**CONCORDANCIAS:**

Dictamen N° 1871/028, de 20.02.83.

SANTIAGO, 07 NOV1996

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SEÑORES CONFEDERACION NACIONAL EL TRIUNFO  
CAMPEÑO DE CHILE  
PASAJE REPUBLICA N° 15, OFICINA 22  
S A N T I A G O /

Mediante presentación citada en el antecedente solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el beneficio pactado en la cláusula 3ª letra b) del contrato individual de trabajo celebrado entre la empresa "Agrícola y Frutícola Tagua Tagua Ltda " y sus trabajadores debe considerarse para los efectos del pago del beneficio de semana corrida.

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

La cláusula contractual por la cual se consulta establece:

*"El empleador se compromete a remunerar al trabajador en la forma que indica:*

*"a) Sueldo base diario por \$2.800 (dos mil ochocientos pesos).*

*"b) Sobresueldo por día hábil trabajado \$945 (novecientos cuarenta y cinco pesos)".*

De la estipulación anotada precedentemente se desprende que el sistema remuneracional del personal de esa empresa está conformado por un sueldo base diario ascendente a \$2.800, al cual se adiciona la suma de \$945 por día hábil trabajado, estipendio al que las partes denominan sobresueldo.

Ahora bien, las características de este último beneficio permiten afirmar que el mismo no responde jurídicamente al concepto de sobresueldo en los términos previstos en la letra b) del artículo 42 del Código del Trabajo, disposición que define tal estipendio como *"la remuneración de horas extraordinarias de trabajo"*.

En efecto, de la referida norma contractual aparece de manifiesto que el aludido beneficio constituye una remuneración de monto fijo que los trabajadores perciben, además del sueldo base, por cada día hábil en que presten efectivos servicios, no guardando, por ende, relación alguna con el sobretiempo o trabajo en jornada extraordinaria.

En relación con la materia, cabe agregar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, interpretando la norma contenida en el artículo 32 del Reglamento Nº 969, de 1933, vigente en virtud de lo establecido en el artículo 3º transitorio del Código del Trabajo, ha sostenido que las horas extraordinarias deben pagarse en su integridad de acuerdo con los totales que arroje el respectivo registro de control de asistencia, concluyendo sobre dicha base que no se ajustan a derecho los acuerdos destinados a fijar anticipadamente el pago de una suma determinada por tal concepto.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que el artículo 45 del Código del Trabajo, que regula el beneficio de semana corrida, en sus incisos 1º y 2º 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.*

*"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".*

Del análisis de las disposiciones legales anotadas se infiere que para la determinación del promedio a que alude el inciso 1º del señalado precepto corresponde considerar toda remuneración diaria que perciban los respectivos trabajadores, a excepción de aquellas que tengan carácter accesorio o extraordinario al tenor de lo prevenido en el inciso 2º del mismo artículo.

Al respecto, es necesario puntualizar que esta dirección, interpretando la norma legal en comento ha sostenido que un estipendio podrá ser considerado para el cálculo del beneficio de semana corrida cuando reúna las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que revista el carácter de remuneración,
- 2) Que esta remuneración sea devengada diariamente y
- 3) Que sea principal u ordinaria.

En relación con el requisito señalado en el Nº 1 precedente, cabe tener presente que el artículo 41 del Código del Trabajo, en su inciso 1º preceptúa:

*"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".*

De la norma legal transcrita precedentemente se infiere que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especie avaluables en dinero y que tengan 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 esa contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.

Respecto al requisito señalado en el Nº 3, cabe manifestar que este Servicio, entre otros en dictámenes Nros 516/22, de 25.01.95 y 1871/028, de 20.02.83 ha precisado lo que debe entenderse por remuneraciones principales, accesorias y extraordinarias para los efectos del beneficio en análisis, señalando que las primeras son aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración, y que, por el contrario, revisten el carácter de accesorias aquellas que van unidas a la remuneración principal, que dependen de ella, que son anexas o secundarias. Conforme al mismo pronunciamiento jurídico, remuneraciones extraordinarias son aquellas excepcionales o infrecuentes.

Ahora bien, analizado el beneficio establecido en la letra b) de la cláusula 3ª del contrato individual de trabajo acompañado, preciso es convenir que el mismo reúne todos y cada uno de los requisitos antes señalados que permiten que un estipendio sea considerado para el cálculo del promedio que debe servir de base para el pago del beneficio de semana corrida que nos ocupa.

La conclusión anterior no puede verse desvirtuada por la circunstancia de que éste haya sido denominado sobresueldo por los contratantes, por cuanto, como ya se dijera, este no puede ser calificado jurídicamente como tal por las razones antes expuestas, no pudiendo, por ende, ser considerado como remuneración accesoria para los efectos indicados.

En consecuencia sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cúpleme informar a Uds que el estipendio contemplado en la letra b) de la cláusula 3ª del contrato individual de trabajo suscrito entre la empresa Agrícola y Frutícola Taqua Taqua Ltda. y sus trabajadores debe incluirse para los efectos del cálculo del promedio a que alude el inciso 1º del artículo 45 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,



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

DIRECCION DEL TRABAJO  
07 NOV 1996  
OFICINA DE PARTES

*Suf*

SMS/emoa

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Dptos. D.T.
- XIIIª Regs.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- Sr Jefe Gabinete Ministro del Trab y Prev Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo