



1988

ORDINARIO N°:

Jurídico

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA: Horas extraordinarias.

RESUMEN:

Los estipendios (bonos) por los cuales consultan, serán constitutivos de *sueldo* en la medida que cumplan con los requisitos citados en el presente instrumento, sin perjuicio del análisis realizado a cada uno de ellos.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales de fecha 11.11.2022.
- 2) Correo electrónico de fecha 22.09.2022 de Sr. Alejandro Castillo Álamos.
- 3) Presentación de fecha 22.07.2022 de Sr. [REDACTED]

SANTIAGO, 22 NOV 2022

DE: JEFA DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SR. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Mediante ANT. 3) usted ingresó a este Servicio solicitud de pronunciamiento respecto a la base de cálculo de las horas extraordinarias en relación a los bonos que percibe y que se encuentran consignados en su contrato.

Al respecto, cumple en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 30 del Código del Trabajo, dispone:

"Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor".

De lo anterior, se infiere que a contar del 01.01.2005 constituirá jornada extraordinaria de trabajo toda aquella que exceda del máximo legal de 45 horas semanales o de la convenida por las partes si ésta fuere inferior.

A su vez, el artículo 32 inciso 3º del Código del Trabajo, establece lo siguiente:

"Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período".

Al efecto, cabe hacer presente la forma en que se deben calcular las horas extraordinarias. El Dictamen N°4338/168 de fecha 22.09.2022, establece lo siguiente:

"Al respecto es necesario señalar que aplicando la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia, el procedimiento para calcular el valor de las horas extraordinarias, tratándose de trabajadores afectos a dicho máximo semanal y remunerados con sueldo mensual, debe efectuarse de la siguiente manera:

- a) *Se divide el sueldo mensual por treinta para determinar la remuneración diaria del trabajador.*
- b) *La remuneración diaria así obtenida se multiplica por 28 para determinar lo ganado por el trabajador en las últimas cuatro semanas.*
- c) *El producto de la multiplicación anterior se divide por 180.*
- d) *Finalmente, este valor se incrementa en un 50%, lo que determina el monto que debe pagar el empleador por cada hora extraordinaria de trabajo."*

Asimismo, se ha indicado que, para el cálculo respectivo de los trabajadores con sueldo mensual y una jornada ordinaria de 45 horas, se podrá obtener el mismo resultado multiplicando el respectivo sueldo mensual por el factor 0,0077777.

Por su parte, se debe considerar para el cálculo, el sueldo convenido para la jornada ordinaria que goce el trabajador. En ese sentido, para fijar el alcance del concepto "sueldo", el cual se encuentra contenido en el artículo 41 del Código del Trabajo, el que 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 artículo 10*".

Al respecto, el Dictamen N°3933/285 de fecha 24.08.1998, establece:

"Del precepto anotado se deduce que una 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 la prestación de servicios.

De consiguiente, posible es concluir que todas las remuneraciones o beneficios que reúnan los elementos señalados anteriormente, constituyen el sueldo del trabajador que deberá servir de base para el cálculo de las horas extraordinarias, excluyéndose todos aquéllos que no cumplan con dichas condiciones."

Asimismo, más adelante agrega:

"Ahora bien, los diversos bonos y asignaciones por los que se consulta satisfacen, a juicio de la suscrita, las condiciones b), c) y d) a que se ha aludido precedentemente, en atención a que estos beneficios se pagan en dinero y en períodos iguales y determinados en el contrato de trabajo y responden a la prestación de servicios."

De lo anterior, es posible colegir que, para que una remuneración sea constitutiva de sueldo, debe reunir una serie de requisitos. Ellos se encuentran contenidos en el referido Dictamen citado, los que serán aplicados a las remuneraciones que el trabajador que consulta percibe y están determinados en su contrato en la cláusula "TERCERO".

a.- En primer término, se compone de un sueldo base mensual de \$408.640 brutos. Este sueldo base constituye *sueldo* toda vez que cumple con todos los requisitos citados en este instrumento, por lo que debe considerarse para la base de cálculo de las horas extraordinarias.

b.- Bono producción Mixer: este estipendio depende de una serie de factores, tales como cuántos viajes realice el trabajador, en qué días los realiza (semana, domingo o festivo), cuántos kilómetros tiene el recorrido, hacia dónde viaja y el desempeño que tenga de sus servicios.

El presente bono cumple sin lugar a dudas con los requisitos consignados en las letras b), c) y d). No obstante, cabe analizar si, producto de su variación, ya que depende de diferentes factores, se trataría de un estipendio fijo o no.

Este Servicio ha resuelto en circunstancias similares, en Dictamen N°3662/53 de fecha 17.08.2010, lo siguiente:

"Lo mismo ocurre respecto de bonos o asignaciones pactadas también en un monto fijo de dinero pagadero en forma mensual, por las vueltas que en el día realicen los trabajadores del área de transporte de carga u otras actividades similares, atendido que, al igual que en el caso anterior, la variabilidad que pueda producirse en el monto del beneficio, entre una y otra mensualidad, deriva exclusivamente del número de vueltas realizadas diariamente por el respectivo dependiente."

En efecto, en las situaciones precedentemente anotadas la fluctuación en el monto de los beneficios, esto es, el hecho que en ciertas mensualidades y por las circunstancias anotadas se reciban sumas distintas por tales conceptos no altera el carácter fijo de los mismos, atendido que las aludidas variaciones no dicen relación con la esencia o la naturaleza intrínseca de los mismos, sino de circunstancias ajenas a su naturaleza, lo que derivado a los dos primeros ejemplos propuestos se traduce en que la posibilidad de percibirlas en forma íntegra o parcial depende de

un hecho atribuible al dependiente, cual es, el de asistir a trabajar puntualmente los días que comprende su jornada laboral.”

Al tenor de lo citado, en otros términos, lo que determina la fijeza es el que su determinación, monto, forma y período de pago se encuentran pre establecidos y no dependen de un acaecimiento aleatorio que pueda verificarse o no, por lo que constituirán *sueldo* para los efectos del cálculo de las horas extraordinarias, ya que la variabilidad de un mes a otro no altera el carácter fijo de la remuneración.

c.- Bono seguridad: a pesar de que indica que se pagará proporcionalmente a los días efectivamente trabajados y cumpliendo las condiciones que se consignan en el contrato, este bono sigue la misma lógica del consignado en la letra b.-, por cuanto constituye *sueldo* para los efectos del cálculo de las horas extraordinarias.

d.- Bono Calama: indica como única condición que se aplicará solo para los trabajadores residentes en la ciudad de Calama, debiendo acreditar domicilio para tales efectos.

Pese a que este bono cumple con los requisitos consignados en las letras a), b) y c), no cumpliría con el requisito de la letra d), esto es, que sea consecuencia directa de la prestación de los servicios, toda vez que no exige acción del trabajador tendiente a la ejecución de sus labores, sino sería consecuencia de la sola relación laboral entre las partes. Por lo anterior, este estipendio no puede considerarse como base de cálculo para las horas extraordinarias toda vez que no constituye *sueldo*.

e.- Bono Acreditación: este estipendio es de carácter fijo y se encuentra sujeto a condiciones copulativas. Tal como lo analizado en la letra b.- y c.- de este instrumento, dicha remuneración cumple con los requisitos para constituir *sueldo*, por lo que debe considerarse en la base de cálculo para las horas extraordinarias.

f.- Bono proyecto: este estipendio es de carácter fijo y se encuentra asociado a los despachos que se efectúen a la obra que se detalla en el contrato. Por tanto, cumple con los requisitos ya anotados, por lo que debe considerarse en la base de cálculo para las horas extras.

En conclusión, sobre la base de las disposiciones legales invocadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumple con informar a usted que los estipendios (bonos) por los cuales consulta, serán

constitutivos de *sueldo* en la medida que cumplan con los requisitos citados en el presente instrumento, sin perjuicio del análisis realizado a cada uno de ellos.

Saluda atentamente a usted,


NATALIA POZO SANHUEZA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBD / FJBS
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control