



1924 100 AÑOS 2024

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E 280323 (1765) 2022

ORDINARIO N°: 337

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Sueldo base. Bono de asistencia y puntualidad.

RESUMEN:

El "Bono Asistencia y Puntualidad", debe ser calificado como sueldo o sueldo base y, por tanto, considerado para el pago de las horas extraordinarias pactadas.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 17.05.2024 de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Informe de Fiscalización N°1301/2023/4202.
- 3) Pase N°104, de 23.06.2023, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Instrucciones, de 07.06.2023, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 5) Ordinario N° 184, de 02.02.2023, de Jefa de unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S), que confiere traslado a ECCSA S.A.
- 6) Instrucciones, de 27.12.2022. de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
- 7) Presentación, de 14.12.2022, de Federación de Sindicatos de Trabajadores del Holding Ripley.

SANTIAGO, 31 MAY 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SR. PATRICIO KAEMPFER RIVERA
directiva-fehr@gmail.com

Mediante presentación de antecedente 7), se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico para determinar si el bono denominado "Bono Asistencia y Puntualidad", que reciben los trabajadores que se desempeñan como Guardias Internos de Tienda para la empresa Comercial ECCSA S.A., es constitutivo de sueldo para el cálculo de horas extraordinarias.

En cumplimiento del principio de la contradictoriedad de los interesados, por medio del Ordinario del Antecedente 5), se dio traslado al empleador, del cual no se recibió respuesta.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud. que, con el objeto de recabar todos los antecedentes sobre las condiciones contractuales y fácticas existentes entre los trabajadores con su empleador, se dispuso fiscalización destinada a establecer, en particular, la forma en que las partes han acordado las reglas de pago del mencionado bono. Así, se emitió informe de fiscalización N°1301/2023/4202, de antecedente 2), en virtud del cual el funcionario actuante, luego de haber efectuado una revisión documental y haber entrevistado tanto a trabajadores como a la parte empleadora, pudo constatar lo siguiente:

- 1) El bono por el cual se consulta se encuentra estipulado en un anexo de contrato y está redactado en los siguientes términos:

"BONO ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD"

El Trabajador, durante el Periodo, podrá devengar el derecho al pago de un "Bono Asistencia y Puntualidad" de carácter mensual por un monto único de \$55.000 (cincuenta y cinco mil pesos) brutos, en la medida que cumpla con las condiciones que se regulan en el presente instrumento.

Para que el Trabajador devengue el presente bono, deberá cumplir con los siguientes requisitos copulativos:

1.- Cumplimiento diario y completo de la jornada de trabajo, lo cual se refleja a través de las marcaciones que se deben realizar en el reloj control de tienda.

2.- No presentar ningún tipo de inasistencia durante el mes calendario, a excepción de las siguientes situaciones:

- Licencias médicas.*
- Permisos del programa Vive, legales o pactados en instrumentos colectivos.*
- Vacaciones o feriado.*
- Uso de derechos maternales.*

No obstante lo anterior, en el caso de existir situaciones como las anteriores, el pago del bono será proporcional a los días trabajados. Si la inasistencia no corresponde a las señaladas previamente, no se devenga el pago del Bono.

No registrar retrasos dentro del mes calendario. Con todo, el Trabajador sólo podrá tener retrasos en la entrada en el mes que no superen 30 minutos acumulados mensuales en total.

Si el trabajador no presenta ningún tipo de inasistencia en el mes calendario, y además la sumatoria de sus atrasos no superan los 10 minutos acumulados mensuales en total, el presente bono será incrementado en la suma de \$25.000 (veinticinco mil pesos) mensuales brutos adicionales.

El bono se pagará en forma mensual juntamente con las remuneraciones del mes, tomando como periodo de medición el mes calendario anterior a la remuneración actual.”

2) Consultado el representante de la empresa, para estos efectos Sr. Johann Matus, sobre la forma en que se calcula el bono, este señala lo siguiente:

- I. El monto del bono en si es de \$55.000 pesos, a esto se le suman \$25.000 pesos, dando un total de \$80.000 pesos brutos si el trabajador cumple con las siguientes exigencias:
 - a) Si el trabajador genera menos de 10 minutos de atraso en el mes se le paga el monto total de \$80.000 pesos brutos si el trabajador genera una falta injustificada durante el mes o tiene más de 30 minutos de atraso dentro del mes calendario el bono se pierde por dicho factor mencionado;
 - b) Si el trabajador presenta alguna licencia, permisos vive, vacaciones o feriados o uso de su derecho maternal o paternal, dicho bono será pagado proporcionalmente a los días trabajados.

Dicho esto, y en atención a la materia consultada, debe se debe tener a la vista lo dispuesto en el artículo 42 a), del Código del Trabajo, que indica:

“Art. 42. Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

a) sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectúe descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador”.

Del análisis de la norma transcrita es posible colegir que, una remuneración puede ser calificada como sueldo o sueldo base, en caso de reunir las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que se trate de un estipendio fijo;
- b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2° del artículo 10;
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato;
- d) Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

Ahora bien, cabe tener presente que la doctrina contenida en los Dictámenes N°3152/63 de 25.07.2008 y N°3662/53 de 17.08.2010, han dispuesto que toda aquella remuneración que reúna las condiciones indicadas podrá ser calificado como sueldo o sueldo base, aún cuando las partes le hayan dado una denominación diversa, circunstancia que, a su vez, permite sostener que todas ellas pueden ser consideradas para enterar el valor del sueldo base.

Acorde a todo lo anterior, preciso es convenir que, conforme a la jurisprudencia previamente citada, se entiende que *“el carácter fijo del sueldo deriva de la circunstancia de que su percepción está subordinada únicamente a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo, con presidencia de otros componentes relacionados con la productividad del trabajador.”*. Así las cosas, verificándose respecto de un determinado estipendio la concurrencia de las circunstancias precedentemente anotadas, deberá estimarse que el mismo es de carácter fijo, condición que no puede verse alterada por la circunstancia de que por razones ajenas a la naturaleza intrínseca del beneficio se produzcan variaciones en su monto que implique que los valores que se perciban difieran entre un mes a otro. Ello, por cuanto las fluctuaciones que se produzcan por tales causas no producen el efecto de alterar la naturaleza fija de los mismos para convertirlos en estipendios de carácter variable.

Así ocurriría, por ejemplo, tratándose de bonos de asistencia y de puntualidad establecidos en montos fijos de dinero pagaderos en forma mensual y de monto decreciente según se hayan o no cumplido los tramos previamente convenidos, lo cual podrá traducirse en que las sumas que se perciban por tal concepto no sean iguales entre una y otra mensualidad, ya que ello dependerá del tramo alcanzado por el trabajador en el respectivo período.

En otros términos, la circunstancia de que en determinados meses el trabajador reúna los requisitos necesarios para obtener el monto máximo del beneficio, y en otros, solo pueda acceder a un tramo menor, por no haber cumplido las exigencias que le dan derecho a impetrar dicho monto máximo, sino uno inferior, derivará necesariamente en que la sumas que perciba por dichos beneficios no sean las mismas entre uno y otro mes.

Por su parte, inciso 3° del artículo 32 del mismo cuerpo legal, dispone:

“Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán

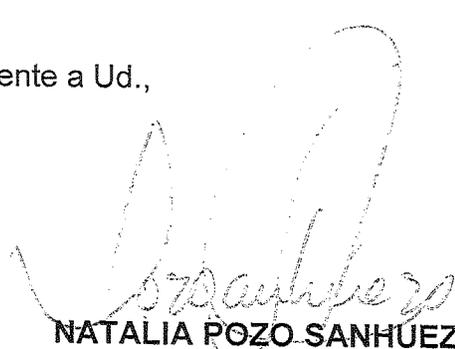
liquidarse y pagarse juntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo. "

De la disposición legal transcrita se infiere que las horas extraordinarias se calculan sobre la base del sueldo que se hubiere acordado, concepto este último que se encuentra contenido en el artículo 42 letra a) del referido cuerpo legal. En el evento de no existir un sueldo convenido o bien cuando este es inferior al ingreso mínimo, la ley establece que el piso para los efectos de calcular las horas extraordinarias será el ingreso mensual.

Precisado lo anterior, cabe referirnos a su consulta, respecto si el "BONO ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD" puede ser considerado para el cálculo del pago de la jornada extraordinaria, es preciso recordar que, de acuerdo a la información que se ha tenido a la vista para la confección del presente informe, el bono en cuestión, cuya cuantía asciende a \$55.000, sólo se pagará completo si trabajador cumple los requisitos establecidos en los anexos de contrato descritos, y se incrementará en \$25.000 si los atrasos registrados no superan los 10 minutos mensuales, refiriéndose por tanto a la asistencia y puntualidad, por lo que es posible colegir que estamos ante un estipendio fijo, que debe ser calificado como sueldo o sueldo base, ya que, de la cláusula revisada se concluye que las partes han pactado expresamente un bono de una suma fija de dinero que se percibe mensualmente cumplidas las condiciones estipuladas.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpro con informar a usted el "Bono Asistencia y Puntualidad", debe ser calificado como sueldo o sueldo base y, por tanto, considerado para el pago de las horas extraordinarias pactadas.

Saluda atentamente a Ud.,


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



GMS/AGS
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control



