

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 19975(1359)/96
K. 19976(1360)/96
K. 19974(1358)/96

ORD. N^o 7350, 379

MAT.: La Gratificación Extraordinaria y el Bono de Producción que perciben los trabajadores de la Sociedad Legal Minera Las Cenizas, no deben incluirse para los efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias, como tampoco, para determinar la remuneración que por concepto de feriado debe pagarse a tales dependientes.

ANT.: 1) Ord. N^o 0538 de 29.08.97, Sr. Inspector Provincial del Trabajo, Petorca La Ligua.
2) Ord. N^o 3850, de 03.07.97, Sr. Jefe Departamento Jurídico.
3) Ord. N^o 1822, de 10.04.97, Sr. Jefe Departamento Jurídico.
4) Ord. N^o 6348, de 18.11.96, Sr. Jefe Departamento Jurídico.
5) Ord. 6179 y 6180 de 11.11.96, Sr. Jefe Departamento Jurídico.
6) Presentaciones de 16.10.96, Sindicatos de Trabajadores N^o 1, 2 y 3, Sociedad Legal Minera "Las Cenizas", Cabildo.

FUENTES:

Código del Trabajo artículos 32 inciso 3^o, 42 letra a) y 71.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes N^{os} 7630/316 de 20.11.95, 2087/84, de 03.04.96 y 6203/273 de 05.10.95.

SANTIAGO,

E 1 DIC 1997

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SRES. DIRIGENTES DE SINDICATOS
N^{OS} 1, 2 Y 3 SOCIEDAD LEGAL
MINERA "LAS CENIZAS" CABILDO
CABILDO/

Mediante presentaciones del antecedente 4) se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si la Gratificación Voluntaria y Extraordinaria o Bono Especial y el Bono de Producción a que tienen derecho los trabajadores de la empresa Sociedad Legal Minera Las Cenizas Uno de Cabildo, deben incluirse para los efectos de cálculo del valor de las horas extraordinarias y para determinar la remuneración que por concepto de feriado legal deben percibir tales dependientes.

Al respecto, cúpleme informar a Uds.

lo siguiente:

El artículo 32 del Código del Trabajo, en su inciso 3º, 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 conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período".

De la disposición legal transcrita se colige que las horas extraordinarias deben calcularse exclusivamente en base al sueldo que se hubiere convenido, cuyo concepto está fijado por el artículo 42 letra a) del citado cuerpo legal, el cual establece:

"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

"a) sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por periodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10".

Del precepto anotado se infiere que una remuneración puede ser calificada como sueldo cuando reúne las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que se trate de un estipendio fijo;
- 2) Que se pague en dinero;
- 3) Que se pague por periodos iguales determinados en el contrato, vale decir, que sea periódico y regular.
- 4) Que responda a una prestación de servicios.

Ahora bien, por lo que concierne a este último requisito, cabe señalar que el que una remuneración sea recibida por la prestación de los servicios significa, a juicio de esta Dirección, que reconozca como causa inmediata de su pago la ejecución del trabajo convenido, en términos tales que es posible estimar que cumplen esta condición todos aquellos beneficios que digan relación con las particularidades de la respectiva prestación, pudiendo citarse, a vía de ejemplo, los que son establecidos en razón de la preparación técnica que exige el desempeño del cargo, el lugar en que se encuentra ubicada la faena, las condiciones físicas, climáticas o ambientales en que deba realizarse la labor, etc.

De esta suerte, preciso es afirmar 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 de trabajo, excluyéndose todos aquellos que no cumplan con dichas condiciones.

Precisado lo anterior, se hace necesario entonces, determinar, si los estipendios a que se refiere la consulta pueden ser calificados como sueldo para los efectos de resolver si ellos deben o no ser considerados para el cálculo de las horas extraordinarias de los dependientes de que se trata.

Al respecto, y en lo que concierne a la Gratificación Voluntaria y Extraordinaria, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, en especial del informe de fiscalización emitido por el funcionario de la Inspección Provincial de Petorca, Sr. Raúl A. Lavín Muñiz, se ha podido establecer que el aludido beneficio consiste en una suma que se le paga al trabajador los meses de septiembre y diciembre de cada año, cuyo monto asciende a un 30% del sueldo base de cada trabajador, con un mínimo garantizado de \$40.000, monto éste que se paga cuando el porcentaje del sueldo es inferior a la señalada cantidad.

Analizado el estipendio en comento a la luz de las disposiciones antes transcritas y comentadas, posible es convenir que el mismo no puede ser calificado de sueldo por cuanto no reúne los requisitos signados con los números 3 y 4 señalados con ocasión del análisis del concepto de sueldo, puesto que el mismo, no se paga en forma periódica y regular, sino sólo en los meses de septiembre y diciembre y no reconoce como causa directa la prestación de los servicios.

De consiguiente, forzoso es concluir que la Gratificación Extraordinaria o Bono Especial, no puede ser tomada en consideración para los efectos del cálculo de sobretiem-
po.

En lo que concierne al Bono de Producción, cabe manifestar que el mismo se encuentra convenido en el contrato colectivo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores N° 2 Sociedad Legal Minera Las Cenizas y la Empresa, y consiste en un beneficio anual que es pagado en el mes de diciembre de cada año proporcionalmente al tiempo trabajado incluyendo vacaciones y licencia, cuyo monto asciende a \$166.504.

Por su parte, los trabajadores afiliados a los Sindicatos de Trabajadores N°s 1 y 3 de la misma empresa convinieron en los respectivos contratos colectivos un Bono de Producción anual que se paga en el mes de diciembre de cada año de un monto equivalente a 2.25 veces el sueldo base mensual.

Los hechos antes indicados fueron constatados por el fiscalizador actuante Sr. Raúl A. Lavín, según lo señalado en su informe de fiscalización de fecha 30.06.97.

Ahora bien, si analizamos el Bono de Producción al tenor del concepto de sueldo entregado en párrafos precedentes, forzoso es concluir que dicho beneficio no puede ser calificado como tal, puesto que su pago no es regular ni periódico, sino por el contrario, es de carácter anual, toda vez que sólo se paga en el mes de diciembre.

De esta suerte, el Bono de Producción a que tienen derecho los trabajadores de la empresa Sociedad Legal Minera Las Cenizas no debe incluirse para efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias.

Precisado que la Gratificación Extraordinaria o Bono Especial y el Bono de Producción, no constituyen sueldo y por ende no procede integrarlos en la base de cálculo del sobresueldo, corresponde determinar si los referidos beneficios deben incluirse en la remuneración que debe pagarse durante el feriado, para lo cual debe recurrirse al artículo 71 del Código del Trabajo, el que en sus cuatro primeros incisos, establece:

"Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de los trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

"En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

"Se entenderá por remuneraciones variables, los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

"Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes".

Del precepto legal anotado se colige que para los efectos de determinar la remuneración íntegra que debe pagarse durante el feriado, debe distinguirse entre tres categorías de trabajadores, según el sistema remuneracional al cual se encuentran afectos, a saber:

a) Trabajadores sujetos a remuneración fija; caso en el cual la remuneración íntegra de tales dependientes durante el feriado estará constituida por el sueldo;

b) Trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, los cuales en el periodo correspondiente a este beneficio deberán percibir el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, y

c) Trabajadores sujetos a un sistema e remuneración mixta, esto es, que además del sueldo, perciben contraprestaciones variables, cuya remuneración integra durante el feriado estará constituida por el sueldo al cual habrá que adicionar el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados.

En el caso en consulta, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, el informe de fiscalización emitido por el funcionario de la Inspección Provincial del Trabajo de Petorca, Sr. Raúl Lavín M., y de las liquidaciones de remuneraciones acompañadas, los trabajadores de que se trata, se encuentran remunerados con un sueldo base más otros estipendios mensuales de un monto fijo, percibiendo además, la Gratificación Extraordinaria o Bono Especial y el Bono de Producción, estipendios que aunque no constituyen sueldo, tienen asignado un monto seguro.

De ello se sigue, que dichos dependientes se encuentran sujetos a un sistema remuneracional fijo, lo que significa, en conformidad a lo expresado precedentemente, que durante el feriado su remuneración integra estará constituida por el sueldo.

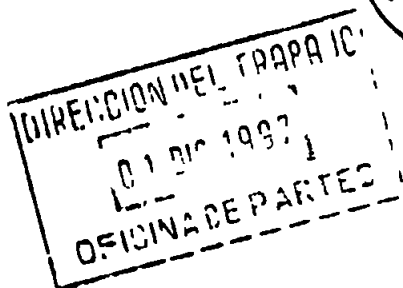
Ahora bien, para estos efectos el concepto sueldo es aquel que entrega el ya transcrito y comentado artículo 42 letra a) del Código del Trabajo y las características que debe reunir una remuneración para ser calificada como sueldo son aquellas analizadas en párrafos precedentes, las cuales, como ya dijéramos, no concurren respecto de la Gratificación Extraordinaria como tampoco respecto del Bono de Producción, razón por la cual, se concluyó que tales estipendios no revisten el carácter de sueldo.

De consiguiente, si consideramos que tanto la Gratificación Extraordinaria o Bono Especial como el Bono de Producción que perciben los trabajadores en referencia, no constituyen sueldo, forzoso es concluir que tales beneficios no resulta procedente considerarlos para los efectos de calcular la remuneración correspondiente al feriado anual.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Uds. que la Gratificación Extraordinaria o Bono Especial y el Bono de Producción que perciben los trabajadores de la

Sociedad Legal Minera Las Cenizas de Cabildo, no deben incluirse para los efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias, como tampoco, para determinar la remuneración que por concepto de feriado anual debe pagarse a tales dependientes.

Saluda a Uds.,



Maria Ester Ferres
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

MCST/sda

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo

Sres. Empresa Sociedad Legal Minera Las Cenizas