

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K.12177(794)/96

ORD. NO 6483 , 291 /

MAT.: La bonificación de bienestar pactada en el contrato colectivo suscrito entre Empresa Eléctrica de Iquique S.A. y sus trabajadores, no debe computarse para el cálculo de las horas extraordinarias.

ANT.: Presentación del Sindicato de Trabajadores Nº 1 de la Empresa Eléctrica de Iquique S.A., de 01.07.96.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 32 inciso 5º y 42 letra a).

CONCORDANCIAS:

Dictamen Nº 6577/294, de 24.-10.95.

SANTIAGO, 21 NOV 1996

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SRES. SINDICATO Nº 1 DE TRABAJADORES
EMPRESA ELECTRICA DE IQUIQUE S.A.

Mediante la presentación del antecedente, se consulta a esta Dirección si la bonificación de bienestar pactada en el contrato colectivo celebrado entre la Empresa Eléctrica de Iquique S.A. y sus trabajadores, debe considerarse para el pago de las horas extraordinarias.

Sobre la materia, cumpleme manifestar a Uds. que el inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo 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 esta disposición legal se infiere que las horas extraordinarias deben calcularse sobre la base del sueldo convenido, cuyo concepto está fijado por el artículo 42 letra a) del citado cuerpo legal, 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 presentación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10".

De este precepto se infiere que una remuneración o beneficio puede ser calificado como sueldo cuando reúne las siguientes condiciones copulativas:

- 1 - Que se trate de estipendio fijo.
- 2.- Que se pague en dinero.
- 3.- Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato
- 4 - Que responda a una prestación de servicios.

Así entonces, todo aquel estipendio que cumpla con estas condiciones deberá servir de base de cálculo de las horas extraordinarias

A su vez, la cláusula séptima del contrato colectivo celebrado entre la empleadora y sus dependientes establece:

"Los trabajadores percibirán mensualmente por cada carga familiar y por sus hijos estudiantes mayores de 18 y menores de 25 años de edad que sigan cursos regulares de la enseñanza superior, aun cuando el estudiante haya dejado de ser carga familiar por causa de matrimonio o por haber cumplido 24 años de edad, una bonificación de bienestar cuyo monto será de \$6.413".

Por lo tanto, los trabajadores que tengan hijos entre los 18 y 25 años y que además cursen la enseñanza superior -aun cuando hayan dejado de ser carga familiar- tendrán derecho a una bonificación de bienestar de \$6.413 mensuales por cada uno de ellos. Igual monto percibirán por cada una de las cargas familiares.

Ahora bien, analizadas las especiales características de esta bonificación, es dable advertir que ésta -efectivamente- es un estipendio fijo, que se paga en dinero y mensualmente según se ha comprobado, sin embargo, no reúne el requisito de responder a una prestación de servicios.

En efecto, en concepto de esta Dirección del Trabajo, si bien es cierto el hecho de la prestación de servicios habilita y permite la percepción de la así denominada bonificación de bienestar, no obstante la condición determinante para que nazca el derecho al mencionado beneficio, consiste -esencialmente- en que los hijos del dependiente tengan la calidad de estudiantes de la enseñanza superior y de una edad que fluctue entre los 18 y 25 años. Así entonces y en definitiva, la causa inmediata, directa y generadora de este bono, son estas últimas calidades y circunstancias, respecto a las cuales, el hecho de la prestación de servicios sólo tiene una importancia subalterna.

En estas condiciones, la bonificación de bienestar en que incide la consulta, no reúne todos los requisitos que la ley y la jurisprudencia han precisado que deben concurrir para ser calificada como "sueldo", en atención a que -como se ha visto- ésta no responde propiamente a la prestación de servicios, y, debido a lo cual, este beneficio no debe ser considerado para el cálculo de las horas extraordinarias.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y convencional invocadas, cumple manifestar a Uds. que la bonificación de bienestar pactada en el contrato colectivo suscrito entre Empresa Eléctrica de Iquique S.A. y sus trabajadores, no debe computarse para el cálculo de las horas extraordinarias.

Saluda a Uds.,

MINISTERIO DEL TRABAJO
21 NOV 1996
OFICINA DE PARTES



Maria Ester Feres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

RA
RGR/nar

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