

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 15766(928)/94

3250 167

ORD. Nº _____/_____

MAT.: 1) El bono por trabajo en turno "C", pactado en la cláusula octava del convenio colectivo suscrito entre la empresa Soquimich S.A. y el Sindicato Interempresa Nº 6 constituido en ella, debe ser considerado para el cálculo del pago de horas extraordinarias.
2) Corresponde el pago de la ayuda mortuoria pactada en la cláusula vigésimo primera del mismo convenio al trabajador cuyo hijo no nace vivo.
3) No resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 69 del Código del Trabajo, sobre día sábado inhábil para efectos de feriado, al feriado de 17 días hábiles pactado en la cláusula vigésimo quinta del convenio, y
4) Carece de derecho al pago del bono único de vacaciones acordado en la cláusula trigésima primera del convenio colectivo, el trabajador cuyo contrato termina con anterioridad al cumplimiento de los requisitos para acceder al feriado y hacer uso efectivo del mismo por un periodo completo.

ANT.: Presentación de 26.08.94, de Sindicato Interempresa Nº 6 de Trabajadores de Soquimich S.A.

FUENTES:

Código del Trabajo, arts. 31, inciso tercero; 41, letra a); 69, y 73.

Código Civil, art. 74

CONCORDANCIAS:

Dictámenes Ords. Nºs. 212/10, de 13.01.94, y 306/25, de 18.01.94, y 5051, de 30.08.94.

SANTIAGO, 24 MAY 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SEÑORES DIRIGENTES SINDICATO INTEREMPRESA Nº 6
DE TRABAJADORES DE SOQUIMICH S.A.
REBOLLEDO Nº 124
MARIA BLENA
T O C O P I A /

Mediante presentación del Ant. se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de los siguientes puntos derivados

de la aplicación del convenio colectivo vigente en la Empresa:

1) Si el bono por trabajo en turno "C", de la cláusula octava del convenio, de monto fijo, se debe incluir en el cálculo del pago de las horas extraordinarias;

2) Si corresponde el pago de ayuda mortuoria de la cláusula vigésimo primera del convenio, al padre de un hijo de 39 semanas de gestación que no nace vivo;

3) Si a los trabajadores con 17 días hábiles de vacaciones especiales, según cláusula vigésimo quinta, contratados con posterioridad al 19 de septiembre de 1993, el día sábado que se considera inhábil influye para el cómputo de los días de feriado; y

4) Si corresponde el pago de la asignación de vacaciones de la cláusula trigésimo primera, a los trabajadores finiquitados antes de cumplir los requisitos para tener derecho a vacaciones y hacer uso de ellas.

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

1) En cuanto a la primera consulta, si el bono por trabajo en turno "C", se debe incluir en el cálculo del pago de las horas extraordinarias, cabe hacer presente que el artículo 31 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 a base del sueldo que se hubiere convenido, cuyo concepto está fijado por el artículo 41 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".

De la disposición transcrita se colige que una remuneración o beneficio podrá ser considerada sueldo si reúne las siguientes condiciones copulativas:

1) Que se trate de un estipendio fijo, esto es, de un monto seguro, permanente;

2) Que se pague en dinero;

3) Que se pague por periodos iguales determinados en el contrato, vale decir, que sea periódico y regular, y

4) Que corresponda a una prestación de servicios.

Conforme a ello, forzoso resulta sostener que sólo aquellas remuneraciones o beneficios respecto de los cuales concurren los requisitos precedentemente señalados constituirán el sueldo del trabajador que deberá servir de base para el cálculo de lo que debe pagársele por concepto de sobre-tiempo.

En la especie, el bono por el cual se consulta, se encuentra estipulado en la cláusula octava del convenio colectivo suscrito entre la Empresa Soquimich S.A. y el Sindicato Interempresa N° 6 de la misma, y dispone:

" Se establece el pago de un bono por trabajo en el turno "C", sea que se realice a la intemperie o bajo techo, cuyo monto será de \$393".

" Al personal que trabaje en el turno "C" por más de tres y menos de cuatro horas se le pagará el 50% del valor del bono ya señalado. Al personal que trabaje cuatro horas o más se le pagará el valor del bono completo. Al trabajador que trabaje en este turno menos de tres horas, se le pagará este bono en la proporción correspondiente".

Ahora bien, analizado el beneficio de que se trata a la luz del concepto legal de sueldo precedentemente anotado, posible resulta sostener que aquél cumple con los requisitos signados en los numerandos anteriores que contienen las condiciones copulativas para calificar a este último, y la circunstancia que el bono pueda variar en porcentajes fijos o en proporción a una cantidad determinada, según si se labora menos de tres, o más de tres y menos de cuatro horas en el turno, no le restan fijeza a su monto, si siempre va a estar en relación a una cantidad fija de \$393.- que corresponde al valor completo del bono pactado.

De consiguiente, atendido a que el bono por trabajo en turno "C" tiene asignado en el convenio colectivo un valor fijo, en dinero; se devenga periódicamente cumplidas las condiciones previstas en el convenio y corresponde a la prestación de los servicios, forzoso resulta concluir que por revestir las características de sueldo, debe ser considerado para el cálculo de las horas extraordinarias.

2) En cuanto al pago de ayuda mortuoria en el caso de un hijo que no nace vivo, cabe señalar que la cláusula vigésimo primera letra b), del convenio, señala:

" La empresa entregará al trabajador parte de este convenio colectivo o a sus herederos legítimos, una suma de dinero por una sola vez equivalente a \$287.922 por fallecimiento y cuando este ocurra dentro y fuera de la comuna de María Elena.

" Este beneficio se pagará previa presentación del certificado de defunción dentro de un plazo de treinta días a contar de la fecha de la defunción respectiva."

" Este beneficio se pagará en caso de fallecer el trabajador, su cónyuge, hijos legítimos, padres y suegros".

De la estipulación anterior se deriva que corresponde el pago de ayuda mortuoria en caso de fallecimiento del trabajador, de su cónyuge, hijos legítimos, padres y suegros, sin que se exija para los hijos que el fallecimiento ocurra después de su nacimiento, por lo que habría que concluir que si mueren al momento del parto o en un período previo al mismo, de igual modo se tendrá derecho al beneficio.

A mayor abundamiento, si el propósito del beneficio como su denominación lo indica, es una ayuda mortuoria para los gastos propios derivados del fallecimiento de la persona, tales como funerales y sepultación, sin duda que en el caso en consulta ellos se devengaron, por lo que darían causa igualmente al derecho al pago del mismo.

Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 74 del Código Civil, en orden a que: " La existencia legal de toda persona principia al nacer, esto es, al separarse completamente de su madre. La criatura que muere en el vientre materno, o que perece antes de estar completamente separada de su madre, o que no haya sobrevivido a la separación un momento siquiera, se reputará no haber existido jamás", disposición que está orientada más bien para efectos sucesorios de toda persona y que no podría aplicarse en la especie atendida la naturaleza de la estipulación y la finalidad del beneficio que ella contempla.

De este modo, correspondería el pago de la ayuda mortuoria convenida en el caso de un hijo que no nace vivo.

3) Si respecto de los trabajadores con 17 días hábiles de vacaciones pactada les corresponde aumento de tales días por haber sido declarado legalmente el día sábado inhábil para efectos del feriado, cabe expresar que esta Dirección ya se ha pronunciado sobre la materia, en dictamen Ord. N° 212/10, de 13.01.94, entre otros, que en fotocopia se acompaña concluyendo que "la norma contenida en el artículo 67 (69) del

" Código del Trabajo, conforme a la cual el sábado constituye un
" día inhábil para los efectos de computar el feriado anual, es
" aplicable a aquellos feriados cuyo periodo de duración emana
" sólo de la ley, y no aquéllos que son de nivel igual o superior
" en virtud de contratos individuales o colectivos de trabajo".

Como en la especie se encuentra pactado, en la cláusula vigésimo quinta del convenio colectivo, un feriado de 17 días hábiles de vacaciones para los trabajadores contratados con posterioridad al 1º de septiembre de 1993, periodo que a la vez excede el legal de 15 días hábiles, forzoso resulta concluir que, de acuerdo a la doctrina enunciada, no corresponde aplicar en este caso lo dispuesto en el artículo 69 del Código del Trabajo, sobre el día sábado inhábil para efectos de variar los 17 días convenidos de feriado.

Con todo, necesario es hacer presente que en los instrumentos colectivos que se celebren a partir del 1º de noviembre de 1993, fecha en que comenzó a regir la norma sobre cómputo del feriado que actualmente se contiene en el artículo 69 en análisis, las partes contratantes al pactar un feriado superior al legal deberán tener presente la regla prevista en dicho precepto, en términos tales que para calcular el feriado que éstas convengan el sábado se considerará siempre inhábil para los efectos de determinar la duración de dicho beneficio.

4) En cuanto a si los trabajadores finiquitados antes de reunir los requisitos para tener derecho a vacaciones o para hacer uso de ellas tienen derecho a la asignación de vacaciones pactada, cabe señalar que la cláusula trigésima primera del convenio colectivo, dispone:

" Se pagará un bono único de vacaciones equivalente a \$41.861.- (cuarenta y un mil ochocientos sesenta y un pesos) al trabajador casado y \$32.672.- (treinta y dos mil seiscientos setenta y dos pesos) al trabajador soltero afecto a este Convenio Colectivo. Dicho pago se hará al momento de cumplir y hacer uso de las vacaciones respectivas y por periodos completos".

De la estipulación anterior se deriva que se pagará un bono único de vacaciones de monto variable según se trate de trabajadores casados o solteros, al momento de cumplir y hacer uso de las vacaciones por el periodo completo.

De lo expuesto se desprende que sólo en el caso de los trabajadores que reúnan los requisitos para tener derecho a feriado y hagan uso efectivo del mismo por el lapso completo que les corresponda, podrán acceder al pago de bono único convenido, de donde se sigue que si al momento de la terminación del contrato el dependiente no reunía tales exigencias carece de derecho al mismo.

Cabe agregar, que lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo, sobre compensación en dinero del feriado, e indemnización del denominado feriado

proporcional por terminación de contrato, sólo se refiere al feriado legal establecido en el artículo 67 del mismo Código, y no puede hacerse extensivo a otros beneficios relacionados con el feriado, que las partes hayan podido pactar, como en la especie, a menos que ello se hubiere convenido expresamente, circunstancia que no ocurre en el caso en análisis.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) El bono por trabajo en turno "C", pactado en la cláusula octava del convenio colectivo suscrito entre la empresa Soquimich S.A. y el Sindicato Interempresa N° 6 constituido en ella, debe ser considerado para el cálculo del pago de horas extraordinarias;

2) Corresponde el pago de la ayuda mortuoria pactada en la cláusula vigésimo primera del mismo convenio al trabajador cuyo hijo no hace vivo;

3) No resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 69 del Código del Trabajo, sobre día sábado inhábil para efectos de feriado, al feriado de 17 días hábiles pactado en la cláusula vigésimo quinta del convenio; y

4) Carece de derecho al pago del bono único de vacaciones acordado en la cláusula trigésima primera del convenio colectivo, el trabajador cuyo contrato termina con anterioridad al cumplimiento de los requisitos para acceder al feriado y hacer uso efectivo del mismo por un período completo.

Saluda a Uds.,



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

JDM/emoa

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Dptos. D.T.
- Boletín
- XIIIª Regs.
- Sub-Director
- Of. de Consultas