



DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO

K7150(1269)2012

0135

ORD. N°

*Juridico*

**MAT.:** Absuelve consultas relativas a horas extraordinarias, gratificación garantizada y remuneración durante vacaciones.

**ANT.:** 1) Instrucciones de Directora del Trabajo, de 20.12.2012.  
2) Ordinario N° 1574, de ICT Santiago Oriente, recibido el 12.11.2012.  
3) Ordinario N° 4600, de Jefa Departamento Jurídico, de 22.10.2012  
4) Nota de doña María Isabel Barriga B., Gerente de RR. HH. de Trébol Minerals S.A., de 20.08.2012  
5) Ordinario N° 3478, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 07.08.2012.  
6) Ordinario N° 3504, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 09.08.2012.  
7) Presentación de Sindicato de empresa Trébol Minerals S.A., recibida el 25.06.2012.

**DE :** DIRECTORA DEL TRABAJO

- 9 ENE 2013

**A :** SINDICATO DE EMPRESA TRÉBOL MINERALS S.A.  
NAPOLEÓN N° 3200 OFICINA 202  
LAS CONDES/

Mediante presentación del antecedente 7), esa organización sindical reclama que su actual empleadora, Trébol Minerals S.A, no estaría pagando conforme a la ley las horas extraordinarias, gratificaciones y remuneraciones durante vacaciones.

Consta nota de la empleadora - antecedente 4) - en que ha dado respuesta a la presentación de la organización recurrente.

Trébol Minerals S.A., presta servicios como contratista a la Compañía Anglo American Chile, en las faenas de Los Bronces (Ex - Disputada), específicamente en labores de chancado de minerales.

De los antecedentes tenidos a la vista, consta asimismo que el sindicato recurrió a la ICT Santiago Oriente, instancia que propició una conversación y negociación directa de las partes, diligencias en las cuales no se alcanzaron acuerdos satisfactorios y suficientes.

Cúmpleme manifestar a Uds. lo siguiente:

**1) Horas extraordinarias.**- La organización recurrente manifiesta que en este concepto - hace más de cinco años - que erróneamente la empleadora no ha incluido los bonos mensuales y fijos de "Seguridad", "Gestión" y "Altura Geográfica", aplicando además, para liquidar estos pagos, el factor de cálculo 0,0077 y no 0,0083, que es el correcto, conforme al Oficio Circular N° 4, de 15.05.87, de esta Dirección, que se refiere a la tabla de valores factores para cálculo simplificado del valor de las horas extraordinarias de trabajo y metodología para la determinación de las mismas.

Consta en el Informe de Fiscalización acompañado al Oficio del antecedente 2), que la empleadora desde el mes de junio de 2012, ha corregido la forma de liquidar estos sobresueldos, incorporando a su base de cálculo los tres conceptos reclamados por el sindicato, y además, desde la misma data, aplica el factor correcto, esto es, 0,0083.

Sin embargo, la empleadora, en ninguna de las dos situaciones en que ha introducido las correspondientes correcciones en sus operaciones, ha accedido a pagar con efecto retroactivo sumas, que por años, ha restado de los emolumentos de sus trabajadores.

Lo descrito, constituye un incumplimiento laboral de la empleadora que debe ser debidamente regularizado y que se encuentra afecto a las disposiciones del artículo 63 del Código del Trabajo, sobre reajustes e intereses de las sumas que se adeudan a los trabajadores, transcrito en la parte final del presente oficio.

**2) Gratificación garantizada.**- Reclama la organización recurrente, sumas por este concepto derivadas del reajuste del valor del sueldo mínimo.

Sobre este particular, el Informe de Fiscalización antes mencionado expresa:

*"Se constata que durante los periodos de enero a junio de 2011 y enero a junio de 2012, la empresa adeudaba a sus trabajadores un diferencial de gratificación dado el reajuste del valor del sueldo mínimo, estas diferencias son canceladas a los trabajadores el mes de julio de 2012".*

Sin perjuicio de lo anterior, al igual que en el caso de los sobresueldos, no ha habido regularización del pago de las gratificaciones mal pagadas por las variaciones del sueldo mínimo correspondientes a los años 2008 y 2009, permaneciendo la empleadora - respecto a estas anualidades - en deuda con sus dependientes.

**3) Remuneraciones durante feriado.**- En su presentación, el sindicato recurrente explica que la remuneración de sus trabajadores asociados tiene el carácter de variable, por tanto, la correspondiente al período de vacaciones, es el promedio ganado en los últimos tres meses.

Al respecto, el Informe de Fiscalización constata que:

*“...la empresa ha pagado en forma correcta el proporcional de vacaciones a sus trabajadores durante todo el período comprendido entre enero de 2009 a septiembre de 2012; en este cálculo la empresa utiliza el promedio de los últimos tres meses completos recibido por los trabajadores por cada uno de los bonos pactados...”*

Cabe hacer presente, como consideración aplicable a los analizados sobresueldos y a las gratificaciones, que resulta legalmente improcedente la acotación de la empleadora, en el sentido que *“las antiguas horas extraordinarias estaban prescritas”*, que formula en su respuesta a la Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 20 de agosto pasado.

Efectivamente, de acuerdo a lo manifestado por esta Dirección en Dictamen N° 3780/150, de 04.07.96, *“Las atribuciones fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo pueden ejercerse en cualquier tiempo, sin perjuicio de los alcances que en definitiva establezcan los Tribunales de Justicia; de ello se sigue, como lo considera el mismo pronunciamiento, “los derechos y obligaciones en que inciden las potestades fiscalizadoras del Servicio, se encuentran afectos a las normas generales y especiales sobre prescripción y, en particular, al artículo 2493 del Código Civil, que prescribe:*

*“El que quiera aprovecharse de la prescripción debe alegarla; el juez no puede declararla de oficio”.*

En virtud de lo expresado es posible afirmar que las sumas reclamadas por Uds., constituyen **obligaciones vigentes, exigibles y no prescritas**, que les deben ser íntegramente pagadas por su empleadora, pudiendo, en su defecto, recurrir a la Inspección correspondiente para que practique los apremios respectivos, sin perjuicio - en último término - de las acciones que puedan ejercer ante los Tribunales de Justicia.

Cabe hacer presente que, tratándose de sumas adeudadas a los trabajadores por concepto de remuneraciones, están afectas a las normas contenidas en el artículo 63 del Código del Trabajo, cuyos incisos 1º y 3º previenen:

*“Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de estadísticas entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice”.*

*“Las sumas a que se refiere el inciso primero de este artículo, reajustadas en la forma allí indicada, devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación”.*

Es todo cuanto puede informarse sobre la materia.

Saluda a Ud.,



MARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

  
MAO/FCGE/RGR/igr  
**Distribución:**

- Jurídico, Partes y Control
- Trebol Minerals S.A., Napoleón 3200 Dpto.202, Las Condes/