

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 20370(1181)/98

400

ORD. Nº ~~5904~~ / \_\_\_\_\_ /

**MAT.:** El bono mensual de producción pactado en el Nº 3 letra b) del convenio colectivo suscrito entre la Empresa CMC-PUMA en la Obra Montaje Mecánico Eléctrico e Implementación Siderúrgica AZA y los respectivos trabajadores, no reviste el carácter de sueldo, y, por ende, no debe incluirse en la base de cálculo de las horas extraordinarias.

**ANT.:** Presentación de 17.11.98, de Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores Montaje Industrial, SINAMI.

**FUENTES:**

Código del Trabajo artículos 32 y 42 letra a).

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes N°s. 350/15, de 23.01.97; 6920/324, de 13.12.-96; 1063/54, de 12.02.96; 661/26, de 28.01.92 y 1226/67, de 23.03.98.

---

SANTIAGO, 30 NOV 1998

**DE :** DIRECTORA DEL TRABAJO

**A :** SRES. ESAU PIZARRO JORQUERA  
DAGOBERTO GUTIERREZ FLORES  
SERGIO ALEGRIA MILLAQUEO  
SINDICATO INTEREMPRESA NACIONAL  
DE TRABAJADORES MONTAJE INDUSTRIAL "SINAMI"  
ALAMEDA 723, OF. 82  
SANTIAGO/

Mediante presentación de antecedente se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si procede incluir en la base de cálculo de las horas extraordinarias, el bono de producción pactado en la empresa CMC-PUMA Ltda., respecto de los trabajadores que laboran en la Obra "Montaje Mecánico Eléctrico e Instrumentación Siderúrgica AZA".

Al respecto, cumples informarle a Ud. 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 en periodos iguales determinados en el contrato, y
- 4) Que responda a una prestación de servicios.

De ello se sigue que todas las remuneraciones o beneficios que reúnan tales características constituyen el sueldo del trabajador que deberá servir de base para el cálculo del valor de las horas extraordinarias, debiendo excluirse, por lo tanto, todos aquellos que no reúnen dichas condiciones.

Ahora bien, en la especie la cláusula Nº 3 letra b) del convenio colectivo celebrado entre la empresa y los trabajadores, establece:

**"3.- BONIFICACIONES:**

*"La empresa pagará por cada trabajador incluido en el presente convenio las siguientes bonificaciones en las condiciones que se indican:*

*"B.- Un bono a pagar por producción, que se otorgará durante los meses de Noviembre y Diciembre de 1998, siempre que el estado de avance de la obra corresponda a un avance superior o igual al normal, según sus etapas, y siempre que el trabajador haya laborado efectivamente el mínimo de 20 horas extraordinarias, pactado en el punto número 2.- del presente convenio.*

"El bono de producción indicado se pagará bajo las condiciones descritas, en proporción a los días laborados por el trabajador y según la siguiente tabla:

" CAPATAZ	\$271.750.-
" MAESTRO MAYOR	\$200.700.-
" MAESTRO DE PRIMERA	\$168.800.-
" MAESTRO DE SEGUNDA	\$117.000.-
" AYUDANTE	\$110.600.-
" SOLDADOR DE PLANCHA	\$194.500.-
" SOLDADOR DE CANERIA	\$269.500.-
" SOLDADOR TIG-MIXTO	\$332.000.-

"Los valores señalados en esta tabla son valores brutos y sobre ellos se practicarán los descuentos legales que correspondan".

De la disposición contractual antes transcrita se desprende que los trabajadores en referencia tienen derecho a percibir un bono mensual de producción que se pagará en proporción a los días laborados por el trabajador y que se devengará sólo en el evento que se cumplan dos condiciones copulativas, a saber:

a) Que el estado de avance de la obra corresponda a un avance superior o igual al normal, según sus etapas, y

b) Que el trabajador haya laborado un mínimo de 20 horas extraordinarias, de conformidad a lo pactado en el N° 2 del convenio.

Por su parte el punto N° 2 dispone que:

**"2.- HORAS EXTRAORDINARIAS:**

"Durante la vigencia del presente convenio, los trabajadores laborarán hasta un mínimo de 20 horas extraordinarias al mes, a requerimiento de la empresa".

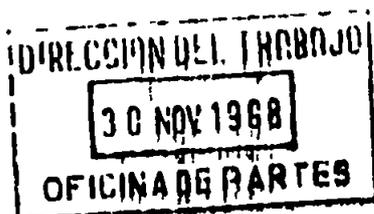
En otros términos, conforme a lo convenido por los dependientes de que se trata, estos no van a percibir el aludido bono si el avance de la obra no es igual o superior al normal, según sus etapas, y, aún en el evento que esto ocurra, se requiere adicionalmente que el trabajador haya laborado el mínimo de 20 horas extraordinarias pactado en el punto N° 2, en el cual se establece que los mismos se deben realizar a requerimiento de la empresa.

Las características antes anotadas permiten sostener que el bono de producción en comento, carece de la periodicidad y fijeza necesarias y, por tanto, no reúne los requisitos copulativos señalados precedentemente, que otorgan a un estipendio el carácter de sueldo.

En efecto, el elemento de fijeza y periodicidad que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo, al respecto, la uniforme doctrina de este Servicio representada, entre otros, por el dictamen Nº 1207/75, de 22.03.93, ha dejado establecido que "el hecho de que un beneficio pueda producir resultados que no sean constantes de un mes a otro, no altera la naturaleza del mismo para convertirlo en un estipendio de carácter variable, por cuanto el elemento de fijeza que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente, y además, porque su monto y forma de pago se encuentren preestablecidos", cuestión que, tal como se ha demostrado, no ocurre respecto del bono de producción, en los términos en que está pactado en la especie.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y la doctrina de este Servicio citada y comentada, debemos concluir que el bono de producción pactado en la empresa CMC-PUMA Ltda., respecto de los trabajadores que laboran en la Obra "Montaje Mecánico Eléctrico e Instrumentación de Siderúrgica AZA, no reviste el carácter de sueldo, y, por ende, no debe incluirse en la base de cálculo de las horas extraordinarias.

Saluda a Ud.,



*María Ester Feres Nazarala*  
 MARIA ESTER FERES NAZARALA  
 ABOGADA  
 DIRECTORA DEL TRABAJO

FSC/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