

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 10150(550)/98

ORD. Nº 3933 / 285 /

MAT.: Informa sobre la procedencia jurídica de incluir para los efectos de calcular el sobresueldo que perciben los trabajadores que laboran para Comercial El Remanso S.A., los bonos y asignaciones que indica y el anticipo de la gratificación pactados en contratos colectivos y la incidencia de la huelga en el pago de dichos beneficios.

ANT.: Consulta de 19.06.98, del Sindicato de Trabajadores de Comercial El Remanso S.A.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 32, inciso 3º, 41, letra a) y 377, inciso 1º.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes N°s. 6205/275, de 05.10.95; 6751/222, de 14.10.91; 3597/104, de 16.05.91 y 3838/135, de 20.05.87.

SANTIAGO, 24 AGO 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑORES EDECIO CAMPOS HUANCHICAI,
ALEJANDRO CANDIA CANDIA Y OSCAR MOYA REYES,
DIRIGENTES DEL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE COMERCIAL EL REMANSO S.A.
CAMINO ALTO JAHUEL N° 0381
B U I N/

Mediante la presentación del antecedente 1) se solicita un pronunciamiento sobre los siguientes puntos:

1) Procedencia jurídica de incluir para los efectos de calcular el sobresueldo que perciben los trabajadores que prestan servicios para Comercial El Remanso S.A. los bonos de producción, de responsabilidad y de sábados y domingos, el anticipo de gratificación y las diversas asignaciones, por ejemplo, la de máquina, beneficios todos pactados en los contratos colectivos de trabajo suscritos entre la empresa nombrada y la organización sindical constituida en ella, e

2) Incidencia de la huelga en el pago de los estipendios mencionados en el punto 1) precedente.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 32, inciso 3º 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 la disposición transcrita se infiere que para el cálculo de las horas extraordinarias de trabajo se debe considerar el sueldo convenido para la jornada ordinaria de que goce el trabajador.

Por su parte, el artículo 41 del mismo cuerpo legal, en su letra a), previene:

"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 artículo 10".

Del precepto anotado se deduce que una remuneración puede ser calificada como sueldo cuando reúne los siguientes requisitos copulativos:

a) Que se trate de un estipendio fijo.

b) Que se pague en dinero,

c) Que se pague en periodos iguales, determinados en el contrato, y

d) Que sea la consecuencia de la prestación de servicios.

De consiguiente, posible es concluir 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, excluyéndose todos aquéllos que no cumplan con dichas condiciones.

Ahora bien, los diversos bonos y asignaciones por los que se consulta satisfacen, a juicio de la suscrita, las condiciones b), c) y d) a que se ha aludido precedentemente, en atención a que estos beneficios se pagan en dinero y en periodos iguales y determinados en el contrato de trabajo y responden a la prestación de servicios.

En lo concerniente a la fijeza, por el contrario, cabe hacer presente que, sobre la base de los antecedentes acompañados, especialmente el contrato colectivo de trabajo suscrito el 30 de junio de 1997 entre Comercial El Remanso S.A. y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, es posible afirmar que el bono de producción y el bono de sábados y domingos por los que se consulta, no deben ser considerados para determinar el valor de las horas extraordinarias de los dependientes de que se trata, dado que carecen de dicho requisito.

En efecto, el monto del primero es esencialmente variable toda vez que depende de las metas de producción logradas y además, en conformidad a la cláusula cuarta del instrumento colectivo mencionado *"será reducido en 10% por cada falla, en 5% por cada atraso a partir del tercer atraso menos de cinco minutos y en 5% por cada atraso superior a cinco minutos"*, en tanto que el segundo si bien tiene un monto fijo de \$2.000.- por cada ocho horas trabajadas en día sábado, domingo o festivo, es incierto en cuanto a su pago toda vez que depende de que se efectúe trabajo efectivamente en dichos días.

En lo concerniente a la procedencia jurídica de incluir como base de cálculo del sobresueldo, los anticipos de gratificación que perciben los dependientes de Comercial El Remanso S.A., es necesario señalar que esta Dirección, entre otros en dictámenes N^{os}. 3597/104, de 16 de mayo de 1991 y 3838/135, de 20 de mayo de 1987, ha expresado lo siguiente:

"Cabe señalar que si bien el legislador, en el artículo 54 del D.L. 2.200, ha permitido a las partes pactar la gratificación que estimen conveniente con la sola limitación de que ella no sea inferior a la que el mismo precepto regula, preciso es sostener, por otra parte, que, en modo alguno, puede entenderse modificada la naturaleza jurídica del beneficio, sino que, por el contrario, debe estimarse que éste continúa siendo "gratificación" cualquiera que sean las modalidades que los contratantes estipulen, máxime si se considera que con su pago debe entenderse cumplida, en su caso, la obligación legal de gratificar.

"En tales circunstancias, forzoso es concluir que no resulta procedente calificar como sueldo a la gratificación en referencia y que, por tanto, no es tampoco procedente considerar el mismo beneficio para los efectos del cálculo del sobresueldo".

La referencia hecha al artículo 54 del D.L. 2.200, debe entenderse realizada actualmente al artículo 46 del Código del Trabajo.

El bono de responsabilidad y las diversas asignaciones por las que se consulta, por ejemplo, la de máquina, deberían incluirse para calcular el sobresueldo que perciben los trabajadores por cuya situación se consulta, únicamente si reúnen los requisitos copulativos señalados al fijar el concepto de sueldo, esto es, si se trata de estipendios fijos, que se paguen en dinero, en periodos iguales determinados en el contrato y que sean la consecuencia de la prestación de servicios.

2) En lo que dice relación con la incidencia de la huelga en el pago de los beneficios pactados en los contratos colectivos de trabajo suscritos entre Comercial El Remanso S.A. y sus trabajadores, cabe hacer presente que el artículo 377, inciso 1º del Código del Trabajo dispone:

"Durante la huelga o el cierre temporal o lock-out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato".

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que durante el período de huelga se suspenden los efectos del contrato de trabajo respecto de los trabajadores involucrados en ésta, de suerte tal que ellos no tienen obligación de prestar servicios ni el empleador de pagar las remuneraciones, regalías y beneficios que derivan del contrato, interrumpiéndose hasta el momento en que se ponga fin a dicha instancia las prestaciones recíprocas que normalmente serían exigibles.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar lo siguiente:

1) Los bonos de producción y de sábados y domingos y el anticipo de gratificación que perciben los trabajadores que prestan servicios para Comercial El Remanso S.A. no deben incluirse para calcular el sobresueldo de dichos dependientes.

El bono de responsabilidad y las diversas asignaciones que los mismos trabajadores perciben deben incluirse para dichos efectos únicamente si se trata de estipendios fijos, que se pagan en dinero, en períodos iguales, determinados en el contrato y responden a la prestación de servicios.

2) Durante la huelga se suspenden los efectos del contrato de trabajo, de suerte que el empleador no tiene la obligación de pagar las remuneraciones, regalías y beneficios que derivan de él, como es el caso de los estipendios por los que se consulta.

Saluda a Ud.,



 DIRECCIÓN DEL TRABAJO

 DIRECTORA

 MARIA ESTER FERES NAZARALA

 ABOGADA

 DIRECTORA DEL TRABAJO

24 AGO 1992

OFICINA DE PARTES

FCGB/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,
 Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIII^a Regiones,
 Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,
 Sr. Subsecretario del Trabajo.